

ermuko

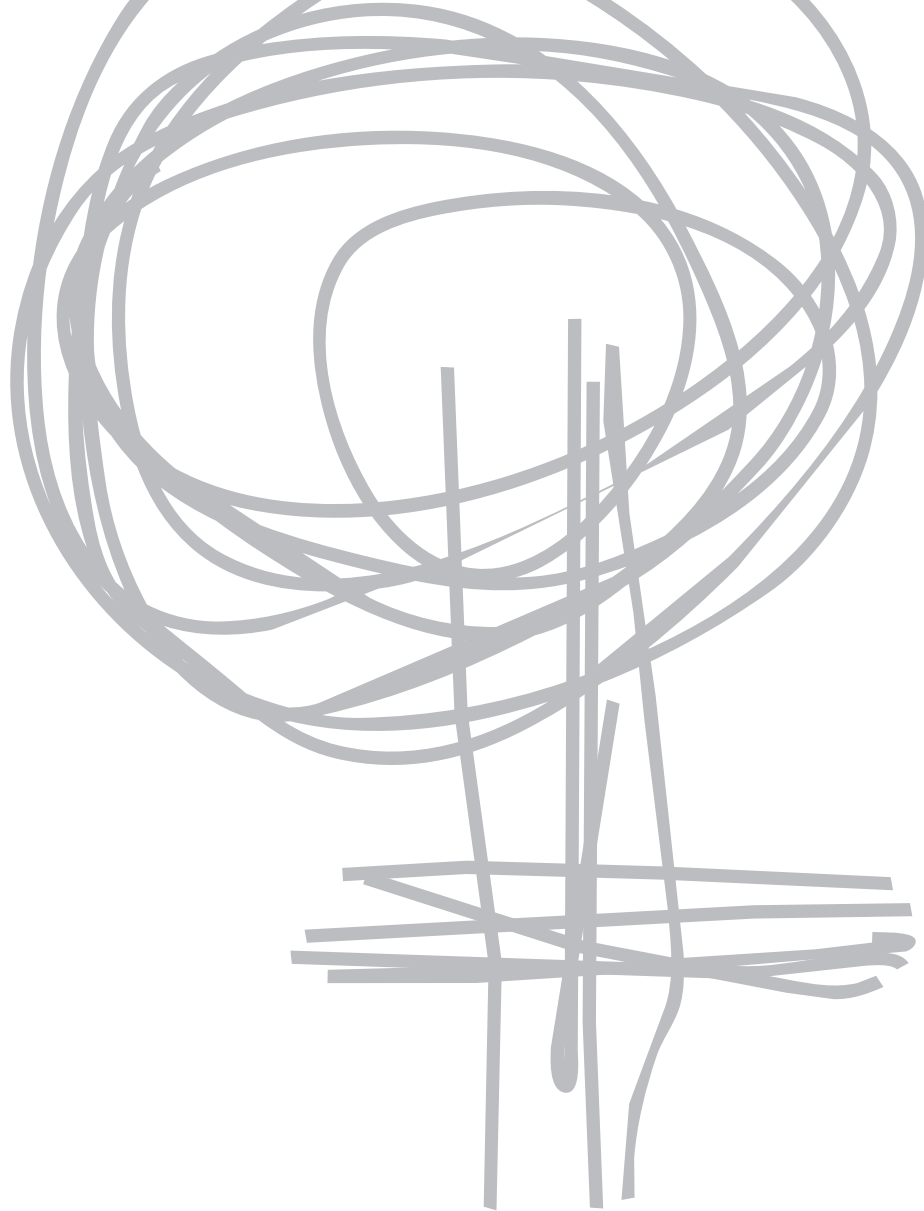
emakume eta gizonen III

BERDINTASUN



plana | 2010 -2013





"Ez gara emakume jaio, emakume bihurtzen gara. Jatorri biologiko, fi siko edo ekonomikoak ez du gizartean dugun gizaki emearen irudia defititzen; zibilizazioak berak eraikitzen du arraren eta irendutako bitarteko produktu hori eta femininotzat kalifikatu du" Simone De Beauvoir

AURKIBIDEA

0. Sarrera	4
1. Berdintasun planen inguruko oinarrizko kontzeptuak	6
2. Ermuko berdintasun politikak: aurrekariak eta garapena	10
3. Udaletxeko konpetentzi eta funtzioak	11
4. Planaren gestio sistema	12
5. Ermuko emakume eta gizonen III. Planeko aktuazioak	13
6. Anexoak	192

0. SARRERA

Azken urteotan, hainbat lege eta arau juridiko onartu dira. Bai maila, nazioarte mailan, erupa maila, estau mailan, eta baita maila lokalean ere. Emakume eta gizonen berdintasun eskubidea errekonozitzeko helburuarekin garatu dira. Beraz ondorengo planak, onarpen instituzional eta hainbat lege ezberdinen babespean ezartzen da.

Ondoren genero politiken marko teoriko-legalaren azalpena egiten da:

- ✓ Apirilak 2ko 7/1985 eko Legea. Erregimen lokalaren oinarria arautzen duena. 2003-12-21 ean eguneratua.
- ✓ Otsailaren 18ko 4/2005 Emakume eta Gizonen Berdintasunerako Legea.
- ✓ EAEko Emakume eta Gizonen berdintasunerako IV. Plana.
- ✓ Martxoaren 22ko 4/2007 ko Lege Organikoa. Emakume eta Gizonen berdintasun eraginkorrerako Legea.
- ✓ Arlo lokaleko Emakume eta Gizonen Berdintasunerako Europako Ezkutzitza.

Azpimarratu beharrekoak dira, III. Plana egiterakoan jorratutako bi erreferentzia saihestezinak: EAEko Emakume eta Gizonen Berdintasunerako Legea eta EAEko Emakume eta Gizonen Berdintasunerako IV. Plana. Bi erreferentzi horiek derrigorrezkoak dira gaur egun edozein plan lantzerakoan.

III. Plan hau, bereziki, Ermuko herrian berdintasuna ezartzeko balio duen tresna bat da. Tresna honen erabilera zihurtatzeko, herriko eta udaleko berezko ezaugarriak kontuan hartuta garatu da, helburu eta helmuga errealak markatu eta aldi berean neurgarriak eta kontestuari egokituak diren neurriak markatu direlarik.

Plana udal politikaren sektore guztiek zeharkakotasunez erabili beharko tresna bat izan behar du; maila honetan, beste arloetako programa eta planekin uztartzeko ahalegin berezia egin delarik.

Dokumentua ondoren azaltzen diren ataletan egituratu da:

- **Berdintasun planen gaineko oinarrizko kontuak.** Atal honetan berdintasunerako planen erabilgarritasunaren inguruko oinarrizko ideia batzuk azaltzen dira. Aldi berean, EAEko Berdintasun Legearen eta Berdintasun Planaren oinarrizko zenbait kontzeptu argitzen dira.
- **Ermuko herriko Berdintasun politikak.** Ermuko herriko Berdintasun politiken aurrekari eta garapen edo eboluzioa zeintzuk izan diren agertzen da.
- **Udalaren eskumen eta funtzioak.** Atal honetan Berdintasun Legeak deskribatzen diren eta udalei dagozkien eskumen eta funtzioak azaltzen dira.
- **Helburuak, estratejiak eta ekintzak.** Atal hau planaren muina da, non bete beharreko helburu, estratejia eta ekintzak definitzen diren. Aldi berean, ekintzen kronograma, aurrera eramateko arlo edo eragile arduradunak eta esleitutako aurrekontua adierazten dira.
- **Kudeaketa sistema.** Atal honetan planaren kudeaketarako erabiliko diren 4 ardatzak azalduko dira. Honek planaren jarraipen eta ebaluazioaz arduratuko dira.
- **Jarraipena eta ebaluaketa.** III. Berdintasun Plana urtero garatuko da Programa Operatiboetan eta ebaluaketarako tresna baten bitartez ebaluatuko da.

Partehartzea

Ermuko herriaren ezaugarri eta egoerari egokitutako plan bat lortzeko, metodologia misto bat garatu da, non teknika kuantitatibo eta kualitatiboak erabili diren, eta udalaren eta udaleko berdintasun sailaren parte hartzea ezin bestekoa izan den.

Lanerako plana honako estrukturaketan banatu da:

1. FASEA	Berdintasun Diagnostikoaren emaitzen analisia.
2. FASEA	Pertsonal politikoaren eta udaleko departamendu bakoitzak landu beharreko lan ildoen prozesu eta proposamenak aurkeztea.
3. FASEA	Berdintasun sailarekin plana kontrastatu ondoren, planaren lehen borradorea idaztea.
4. FASEA	Planaren 1go borradorearen kontrastea, udaleko departamendu eta sail bakoitzeko tekniko arduradunekin.
5. FASEA	Bigarren borradorearen idaztea, aurreko fasean eginiko ekarpenak gehituz.
6. FASEA	Bigarren borradorearen kontrastea udaleko departamendu eta sail bakoitzeko teknikari arduradunekin.
7. FASEA	Bigarren borradorearen kontrastea udaleko pertsonal politikoarekin.
8. FASEA	Ekarpenak gehitzea eta borradorea Emakundera bidaltzea, planaren berri emateko.
9. FASEA	Ekarpenak gehitzea eta behin betiko dokumentuaren elaborazioa.
10. FASEA	Udaletxeko plenoan onartzeko behin betiko dokumentuaren aurkezpena.
11. FASEA	Udaleko plenoaren bidez dokumentuaren onespena.
12. FASEA	Ermuko Emakume eta Gizonen berdintasunerako III. Planaren sozializazioa eta hedatzea.

Ermuko III. Plan honen garapena oso prozesu parte hartzailea izan dela azpimarratu behar da. Ondoren, laburpen gisara, burutu diren bilera eta udaleko sail bakoitzeti eta udal zerbitzuetatik parte hartu duten pertsona kopurua laburbiltzen da. Parte hartu duzuen guztioi, **MILA ESKER!!!!!!**

	Elkarriketa kopurua	Parte hartu duten pertsona kopurua
TOKIKO GARAPENA	5	5
GIZARTE ZERB.	4	7
IMIGRAZIOA	3	2
HIRIGINTZA	4	8
PERTSONALA	6	3
GAZTERIA	3	1
LIBURUTEGIA	2	1
KIROLAK	2	1
KULTURA	4	3
BERDINTASUN KONTSEILUA	1	4
INGURUGIROA	1	1
BERDINTASUNA	2	2
NORMALIZAZIOA	1	1
EUSKARA	1	2
UDALTZAINGOA	1	1
GUZTIRA	40	42

I. BERDINTASUN PLANEN GAINEKO OINARRIZKO KONTZEPTUAK

Zer da berdintasun plan bat?

Berdintasun plan bat, ekintza batzuen bitartez gizartean eragina izateko eta gizarte horretan emakume eta gizonen artean berdintasun gehiago egon dadin, martxan jartzen den tresna bat da. Ez da asmo adierazpen bat eta ez da berdintasuna lortzeko konpondu beharreko arazo zerrenda bat. Baizik epe jakin batean, kasu honetan 4 urteko epearen barruan eta toki jakin batean, Ermua kasu honetan, gauzatu beharreko lan ildo eta egitura bat da.

Zertarako balio du Berdintasun plan batek?

Lana sistematizatu eta emaitzak optimizatzeko balio du. Ez dauka eragin berdina lotu gabeko ekintza sorta batek edo estrategia baten barruan burutzen direnak. Oro har, prozesuan ahalik eta eragile gehien haritzeko balio behar luke, Berdintasun Plana batek.

Nori zuzenduta dago?

Herritar guztiei, emakume nahiz gizonei, Udaleko arlo guztiei eta gizarte eragile guztiei. Esparru guztietatik egin daiteke lan berdintasunaren alde.

Zertan oinarritzen gara plana prestatzeko?

Herriko gizarte eragileek, elkarte, udal langile, politiko, teknikari... egindako ekarpenak hartzen ditugu oinarritzat. Euren bitartez identifikatzen ditugu, planean sartu beharreko ekintza esparruak eta berauek gauzatzeko izango ditugun baliabideak.

Bestalde baditugu 2 erreferentzia saihestezin ditugu; EAEko Gizon-Emakumeen arteko Berdintasun Legea eta Gizon-Emakumeen arteko berdintasunerako EAEko IV. Plana.

EAEko Emakume eta Gizonen Berdintasunerako Legea

Legeak definitzen dituen kontzeptu nagusiak honakoak dira:

Berdintasun tratua: Sexuan oinarrituriko diskriminazio guztietaz arduratzen da, bai zuzenaz baita zeharkakoaz ere, edozein delarik ere bera erabiltzeko modua.

Aukera berdintasuna: Emakume eta gizonak aukera berdinak izatea eta eragin eta integrazio aukera berak izatea bermatzen du.

Ezberdintasuna eta aniztasuna errespetatzea: Behar diren bitartekariak martxan jartzea, berdintasunerako prozesuan emakume eta gizonen aniztasun eta existitzen diren ezberdintasunak (nahitaezko zikloak, aukera eta interesak, eta hala nola dibertsitate eta kolektibo bakoitzaren barnean ematen diren ezberdintasunak) kontuan hartzen ditu.

Genero ikuspegiaren integrazioa: Modu sistematiko batean, politika, ekintza eta aktazioetan; gizon eta emakumeek egoera, kondizio, behar eta aukera ezberdinak dituztela txertatzean datza.

Ekintza positiboak: Biziaren edozein eremutan, sexuagatik ematen diren diskriminazio eta bazterketak deusezteko, martxan jartzen diren, berariazko eta aldi baterako neurriak dira.

Sexuaren araberako estereotipo eta rolak deusezteak: Emakumeak arlo domestikoari eta pribatuari eta gizonak arlo publikoari ezartzen dieten estereotipo eta rolak deusezteak, zeinak, errekonozimendu eta balore ekonomiko eta sozial ezberdinak ezartzen zaizkien. Gizonei ezartzen zaizkienei balore gehiago ematen zaie.

Errepresentazio orekatua: Zuzendaritza postu eta erabakiak hartzen diren eremuetan; gizon eta emakumeen presentzia orekatu egoteko neurri ezberdinak sustatzea.

Elkar lana eta koordinazioa: Departamendu, zerbitzu, erakunde eta elkarteek elkar lana eta koordinazioa egitea, errekurtsuen erabilera razional eta eraginkorragokizateko.

EAEko gizon eta emakumeen IV. Berdintasun Plana Gaur egun Berdintasun Plan bat egiteko, beste erreferentzia nagusia EAEko emakume eta gizonen IV. Berdintasun Plana da.

Plan hau, 4 ardatzen inguruan egituratzen da. Zeintzuk, berdintasun politikak lantzeko lehentasunak ezartzen dituzten; Mainstreaminga, Ahalduntzea eta emakumeen parte hartze soziopolitikoak, bateragarritasuna eta korrespontsabilitatea eta emakumeen aurkako biolentzia.

Gizo eta emakumeen Berdintasunerako EAEko IV. Planak, ardatzak eta departamenduak gurutzatzen ditu (departamendu hauek, berdintasuna lortzeko esku hartze funtzionalak dira.). Honela departamendu bakoitzerako estrategiak definitzen jotzen diren. Adb; Kultura eta Mainstreaming-a, kultura eta ahalduntzea, kultura eta bateragarritasuna, kultura eta biolentzia,...)

Ondoren planaren ardatz bakoitza deskribatzen da:

Mainstreaming-a

Genero ikuspegia departamendu eta aktuzio guztientzat zeharkakoa izatean datza. Departamendu guztiek berdintasuna, beraien helburuetako bat bezala onartu eta hartu behar dute. Baina, genero ikuspegia, herriko eramu eraginkorretan ezartzean datza ere bai., eremu sozial, eremu kultural, eremu ekonomiko...

Ahalduntzea

Pertsonen euren gaitasunak indartzen dituzten prozesu bat da; konfidantza, ikuspuntua, protagonismoa... zeinak, bizi dituzten egoerak obetzeko balio dien, prozesu hau aplikatuko zaien emakumeei.

Bateragarritasuna eta korrespontsabilitatea

Bizi pertsonala, familiarra eta profesionala, bateragarri izateko neurri bat da. Bereziki beraien menpe pertsonen zaizntza duten pertsonen (menpekoak izan edo ez). Korrespontsabilitateari dagokionez, gizonek; emakumeek zaintzaren gainean duten respontsabilitatea beraien gain hartzean datza.

Emakumeen aurkako biolentzia

Sexu arrazoiengatik, emakumeen aurka ematen den edozein biolentziaz haritzen da. Eta berau deusezteko martxan jarri beharreko strategi eta neurriak zeintzuk diren ezartzen du.

Ekintzak edo lan tresnak: Estrategia garatu ahal izateko, erabiliko diren tresnak eta zein ordenatan erabiliko diren zehaztu beharko da, hau da, zein ekintza zehatz garatuko diren.

Gauzatuko diren jardueren multzoak (ordena kronologikoan edo garrantziaren arabera ordenan) osatzen du jarduera-prozesua. Administrazioan garatu ohi diren ekintzamotak:

- ✓ *Jakintza (e)*: Eraldatu nahi den errealitateari buruzko ezagutza-maila handitzeko tresnak, edo errealitate horren zenbait alderdirenak: ikerketak, analisiak, diagnosiak, estatistikak, datuak...
- ✓ *Informazioa eta sentsibilizazioa (is)*: Zehaztutako xede-publikoek gai jakin bati ematen dioten garrantziari buruzko ezagutza-maila handitzeko tresnak.
- ✓ *Prestakuntza (f)*: Zehaztu den administrazioari edo publikoari gaitasunak eskuratzeko edo funtsezko informazioaren tratamendurako prestatzeko tresnak eskaini, helburuak lortu ahal izateko.
- ✓ *Zerbitzuak eta Baliabideak (zb)*: Mailarik aldakorrena da. Giza baliabideak eta baliabide ekonomikoak hartzen ditu, baina baita programak, planak eta erdietsi nahi den inpaktua lortzeko beharrezkoa den azpiegitura osoa.
- ✓ *Araudia (a)*: Helburua lortzeko beharrezkoa den jarduera zehatz bat derrigortzea ezartzeko tresnak.
- ✓ *Jarraipena (j)*: Aldatu nahi den errealitatearen alderdien bilakaera ezagutzeko eta laguntzeko tresnak.

Ermuko III. Berdintasun Planean, udaleko aktuazio departamendu eta goian deskribatu ditugun 4 ardatzak gurutzatu ditugu. (hezkuntza, gizarteratzea, lana, hirigintza, kultura eta osasuna), zeintzuk Emakume eta Gizonen IV. Berdintasun planean planteatzen diren.

Udaleko departamenduak	EAEko IV. planean jorratutako arloak	Mainstreaminga	Ahalduntzea	Bateragarritasuna eta korrespontsabilitatea	Biolentzia
Idazkaritza	Neurri orokorrak				
Pertsonala					
Ekonomia					
Herritarren segurtasuna					
Arlo Teknikoa	Hirigintza eta ingurugiroa				
Tokiko Garapena	Lana				
Soziokulturala Inmigrazioa Gazteria Berdintasuna eta Lankidetzak	Gizarteratzea				
	Osasuna				
	Hezkuntza				
	Kultura				
Kirolen udal institutua	Kultura- Kirola				

2. ERMUKO BERDINTASUN POLITIKAK: AURREKARIAK ETA GARAPENA

Emakume eta gizonen berdintasunen inguruko politiken garapenean, Ermuko Udalak, ibilbide handia du eginik. Gure kontestuan, politika hauek ezartzen aintzindari izan da. Berdintasunaren inguruan, lehen udala izan zen administrazio unitate espeziko bat ezartzen, hala nola berdintasun teknikari plaza bat ateratze, eta berdintasun politikak aurrera eramateko aurrekontu konkretu bat ezartzen. Guzti honakin batera, "Emakumearen Etxea" bezalako azpiegitura sendoak ditu, herrian berdintasun politika errazten dituen.

Bere ibilbidean, 2 berdintasun plan garatu ditu: 1goa Emakumeen aukera berdintasunerako plana (1995-1998) eta Emakumeen berdintasunerako 2. plana (1999-2003). Plan hauen aurrekari diagnosi eta ikerketa ezberdinak burutu dituzte, Ermuko emakumeek eremu eta arlo ezberdinetan duten egoerei buruz. Beste alde batetik, Mainstreaminga ezartzen lanketa handia burutu du, sustapen ekonomikoa, lana, formakuntza bezalako arloetan, gaur egun lekuko garapena deiturikoan.

Elementu guzti hauek eta Emakune eta Bizkaiko Foru Aldundiaren (azken honek, 2002ko Berdintasun saria eman zion) onarpen eta aitortpenak izan dituzte. Honela Ermua, bai EAEn eta baita kanpoan ere berdintasunaren inguruko gaitan aurrekari bat bezala estimatua izan da.

Lehenengo Ermuako "Emakumeen egoera sozialari buruzko ikerketa" 1993an burutu zen, hainbat pautak, norabide eta lan ildo ezarri zituen, zeina ezin besteko aurrekari konstante bat izan den. Dokumentu honetan, oraindik emakumeen presentzia non den defizitarioa azaltzen da. Hala nola, ikerketen aukeraketetan banaketa bokazional ematen zela ikusten zen, zeinak diskriminazio profesional bat bultzatzen zuen. Emakumeak, Ermuako industri sektoreetatik aldentzen zituela ikusten zen, eta berauen presentzia 3. sektorean metatzen zela azaldu zen.

Beste alde batetik, herriko familia eta etxeetan, etxeko lan eta zainketetak, oraindik ere, emakumeen gain erortzen zirela ikusi zen, %80ko portzentaian.

Aldiz gizonezkoetan %12,5koa solik hartzen zuelarik parte etxeko lanetan. Gehien demandatzen ziren errekurtsio edo baliabideak, menpeko pertsonen zaintzarekin loturikoak ziren (Hautzaindegia eta ludoteka zerbitzuak), hala nola emakume helduen eguneroko bizierrazteko diru laguntzak, esaterako, desplazamenduak,....

Gaur egun, 2008an burutu zen II. Diagnosiak azaltzen duen bezala, aurrerapen haundiak eman dira. Ermuko emakumeen egoerak, biziko arlo guztietan aurrerapen handiak eman ditu. Baina oraindik ere politika hauek finkatzea eta bermatzea geratzen dela esan behar dugu. Beraz erronkak aurrera eramaten eta berdintasunarekin konprometitzen jarraitu behar da. Eta Horretarako beharrezko diren politikak aurrera eramatea ezin bestekoa delarik. Horretarako, Ermuko emakume eta gizonen berdintasunerako III. Planak aukera ederra eskaintzen du.

3. UDALAREN EGIN BEHAR ETA GAITASUNAK

Otsailak 18ko 4/2005 EAEko Emakume eta Gizonen Berdintasunerako Legeak, Bere 7. artikuluan, lekuko administrazioari ondorengo funtzioak egokitzen dizkio:

- a) Genero ikuspuntua integratzeko, prozesu, programa eta estrukturen egokitzapena eta eginkizuna du.
- b) Ekintza positiboen aktazio neurriak.
- c) Foru Aldundiei dagokien programazioa eta Gobernuaren planifikazio orokorraren kontestuko planifikazioa.
- d) Emakume eta gizonen ezberdintasunen gaineko ezagutza erreal bat izateko, beharrezko diren estatistika eguneratuen egokitze eta mantenimenduak burutzea. Eta berdintasuna bultzatzeko beharrezko neurriak martxan jartzea.
- e) Udal herri mailan emakume eta gizonen egoerari buruzko ikerketa eta azterketak garatzea.
- f) Emakume eta gizonen egoera ezberdinari buruzko sentsibilizazio kanpainak martxan jartzea. Eta berdintasuna lortzeko martxan jarri beharreko neurriei buruzko sentsibilizazio kanpainak garatzea.
- g) Herriko normatibari jarraipena egin eta emakume eta gizonen berdintasun printzipioa aplikatzeko adostasuna aurrera eramatea.
- h) Herriarentzako informazio eta orientazio ematea, bereziki emakumeei, berdintasunen inguruko errekurtso eta programei buruz. Eta bazterketa anitza pairatzen duten emakumeen oinarritzko eskubide sozialak bermatzeko zerbitzu eta programei buruzko informazioa zabaltzea.
- i) Emakumeen oinarritzko eskubide sozialak bermatzeko zerbitzu eta programen aurkezpenak egin eta berauek aurrera eramatea.
- j) Bizi pertsonala, laborala eta familiarra bateragarriak izateko behar diren

establezimendu, errekurtso eta zerbitzu soziokomunitarioak martxan jartzea. (udal mailako izaera du).

- k) Entitate publiko nahiz pribatuak, parte hartze bideak, erlazioen ezarpena, bakoitzaren funtzio eta helburuen arabera elkar lana egitea, Udal Herri mailan, emakume eta gizonen berdintasuna bultzatzeko.
- l) Sexu arrazoiengatik ematen diren diskriminazio eta bazterketa guztiak atzematea eta berauek deusezteko neurriak jartzea.
- m) Beste edozein funtzio, beti ere udalaren konpetentzien barruan sartzen bada.

4. PLANAREN GESTIO SISTEMA

III. Berdintasun Planaren martxan jartze egoki bat egiteko eta bere jarraipen eta ebaluaketa egiteko, 3 gestio estruktura erabiliko dira: ara una adecuada puesta en marcha del III Plan para la igualdad y para realizar el seguimiento y la evaluación del mismo se utilizarán 3 estructuras de gestión:

- ✓ **Talde motorra Berdintasun Saila:** Talde motorra, berdintasun zinegotzia, berdintasun teknikaria eta soziokultura saileko zuzendariak osatzen dute.
- ✓ **Departamenduen arteko Komisioa (Pertsonal tekniko eta politikoei osatuko dute) Jarraipen eta koordinazio estruktura:** Udaleko sail ezberdinetako pertsonal politiko eta teknikoek osatzen dute. Beraien lan eremu edo alorrean aurrera eramaten diren berdintasun politiken eta berauen gaineko erabakiak koordinatzeko funtzioa dute. Hala nola ebaluaketa eta jarraipenak egitea beraien sailetan egiten diren lanak aurrera ematen. Gaur egun komisio honek ezartzeko ditu bertan parte hartuko duten izendapena egitea.

Herriaren parte hartze egitura: Orain arte ezarrita dauden parte hartze leku edo moduak (Kontseilu Sektoriala) planaren jarraipena, iritzi eta iradokizunak jasotzeko tresnak izango dira. Hala nola, blog-a, udaleko web orria, "Emakumeen etxea" bezala ko espazioek funtzio bera izango lukete

Jarraipena eta ebaluaketa

Urtero Berdintasunerako III. Planen programa eragileak landuko dira, zeinak, urte bakoitzean udaleko departamendu bakoitzak landu beharreko ekintzak ezartzen dituen. Urteko izaera duen programa operatibo honek udaleko departamendu eta sail bakoitzak landuko du, beti ere Berdintasun departamenduaren laguntzarekin. Programa operatibo hau, jarraipen fitxa batzuekin landuta joango da. Fitxa hauek ekintzen garapeneko arduradunek beteko dituzte. Berdintasun teknikariak bestalde estrategia eta helburuak

ebaluatuko ditu, honela garatutako prozesuaren ikuspegi zabalago bat emango duen. Ebaluaketa fitxak anexoan gehitzen dira, (ikus 1.2 eta 1.3 anexoak)

Urtero jasoko diren datuekin, azken urtean, azken ebaluaketa bat garatuko da, zeinak aurrez ezarritako helburuak lortzeko planaren egokitasuna aztertuko duen. Hala nola Ermuko emakume eta gizonen berdintasunerako ezarri beharreko aktuzio plan berriak ezarriko diren.

5. ERMUKO EMAKUME ETA GIZONEN III. PLANAREN AKZIOAK 2010-2013

KONTRATAZIO ETA PERTSONAL DEPARTAMENDUA

Sarrera

Indarguneak (Barne mailan):

- ✓ Udaleko langileriari zuzendutako formakuntza plan bat bultzatu eta kudeatzen da, hainbat zeharkako gai ere kontenplatzen dira.
- ✓ Formakuntza plana, departamendu bakoitzaren norabideen formakuntza behar ezberdinak kontuan hartuta disenatu da.
- ✓ Lanean ematen diren eraso moral eta sexualen prebentzioen gaineko ikastaroak antolatzea aurre ikusten dira.

Hobetzeko arloak (Barne mailan):

- ✓ Udaleko departamendu ezberdinetan, gizon eta emakumeen segregazioak existitzen du, hala nola, soldata maila ezberdinak (E kategoria, emakumeez soilik osatuta dago)
- ✓ Kategoria eta maila retributiboan goraka egin duten gizonen portzentaia askoz handiagoa da (%67), nahiz eta promozioa irizpide objektiboak oinarri hartuta egin den.
- ✓ Karrera maskulinoa duten pertsonal funtzionarioen portzentaia handiagoa da emakumeena baino (gizonak %71 eta emakumezkoena %52). Udalean lan egiten duten langile emakumezkoek bateragarritasun neurrien erabilera handiagoa egiten dute.

Ardatzak, helburuak eta estratejiak

1go ARDATZA MAINSTREAMING-A

Helburu orokorra P.M.1

Pertsonal departamenduko, diagnosi, planifikazio, eskuhartze eta ebaluaketetan Genero ikuspegia txertatu.

Estratejiak

- ✓ Udal mailan burutzen diren, ikerketa, diagnosi, informazio bilketa, analisi ... sexu aldagaiaz datuak jasotzea, ezaugutza errazteko tresna moduan.
- ✓ Udal herri mailan, berdintasun politikak ezartzeko beharrezko diren tresnak disenatu eta ebaluatzea.
- ✓ Ardura politikoak dituzten pertsonen trebakuntza, herriko sexu ezberdintasunen ezagutza maila handitu eta erraztean oinarritu behar du, eta arlo honetan dauden beharrei erantzuna eman behar diete. Honela, rekurtso ekonomikoen banaketa, neurrien priorizazioa eta erabaki politikoak arlo honetatik bideratu beharko dituzte. Hala nola, berdintasun politikak lideratu eta berauek garatzeko erraztasunak jarri beharko dituzte.
- ✓ Arlo teknikoan generoaren trebakuntza; beharren arabera oinarrituriko formakuntza programatu, mailakatu, jarrai eta beharrei egokiturikoa izango da. Eta berauetan ateratzen diren emaitzak, bilera, jardunaldi, eztabaidekin alderatu eta gurutzatuko dira, beti ere Feedback moduan. Honekin batera pertsonal teknikoari egokituko zaizkien asesoramendu indibidualizatu eta pertsonal bat eskaintzea planteatzen da.
- ✓ Udaleko prozedimenduetan, aurrekontu, kontratazio eta diru laguntzetan genero ikuspegia txertatzea.

2.go ARDATZA AHALDUNTZEA

Helburu orokorra P.E.1

Emakumeek beraien posizio eta egoerak obetu ahal izateko administrazio barruko prozesuak indartu eta ugaritu.

Estrategiak

- ☒ Administrazio prozesu eta estruktura parte hartzaileetan genero ikuspegia txertatzea areagotu. Gizon eta emakumeen parte hartze parekide aktibo bat bultzatuz.

3.go ARDATZA BATERAGARRITASUNA

Helburu orokorra P.B.1

Emakume eta gizonen bateragarritasuna bultzatzeko organizazio eta antolakuntza aldsaketak bultzatu, eta bizi pertsonal, familiar eta laboralaren bateragarritasunaren aldeko lanak egin.

Estrategiak

- ☒ Estrategia, maila interdepartamentalean ematen den barne aktuakzioan datza. Helburu bezala, bateragarritasuna eta korrespontsabilitatearen gaineko formakuntza areagotzea du. Horretarako behar den formakuntza eta behar diren errekurtsioak martxan jarri. Hala nola (laneko ordutegiak egokitzen dituen politikak, laneko neurri malguatasuna, bateragarritasunerako laguntza, neurri ... buruzko informazioaren zabalkuntza ...)

4go ARDATZA BIOLENTZIA

Helburu Orokorra P.BI.1

Udaleko berdintasun sailarekin elkar lana eginez, genero biolentzia pairatzen duten emakumeen arreta eta atentzioan obekuntzak egiteko akzioak burutzea.

Estrategiak

- ☒ Emakumeengan ezartzen den biolentziari buruz herrian dauden protokoloak obetzea. Eta protokolo hauek aurrera eramateko koordinazio prozesu eta estruktura diseinatuak burutzea.
- ☒ Udaleko pertsonal teknikoaren, sentsibilizazio, inplikazio eta formakuntza mailak areagotzea, emakumeek pairatzen duten biolentziari buruz. Horretarako beharrezko diren tresnak, formakuntza ... difusioa bultzatuz.

Helburu operatiboa	PERTSONAL ARLOA MAINSTREAMING-A				
P.M.1.1	Pixkanaka pertsonaleko departamenduko ikerketa eta estatistikak genero ikuspegira egokitzea.				
LAN TRESNAK	AKZIOAK				
	(EMAN BEHARREKO PAUSUAK)	2010	2011	2012	2013
E	P.M.1.1.1 Pertsonaleko departamenduan erabiltzen diren adierazle, inkesta eta informazio bilketetan, sexu aldagaia ezartzeari buruzko lehen analisiak burutzea. Eta pixkanaka erabiltzen diren fitxa guztietan sexua identifikatzen duen lauki identifikatzaileak barneratzea.				
E	P.M.1.1.2. Departamenduan erabiltzen diren informe, inkesta, etekin adierazleak, memoria eta sexu aldagaia pixkanaka ezartzen joatea. Horretarako sexua identifikatzen duen laukitxo batzuk sortuz.				
E	P.M.1.1.3. Departamenduak erabiltzen duen informazioaren trataera, bilketa eta difusioa egitea; genero interesak eta behar izan praktikoak atzemateko.				
ZB	P.M.1.1.4. Pixkanaka departamenduarentzat interesgarriak izan daitezkeen aldagai eta indikadoreak identifikatzea. (denboraren erabilera, familiaren ardurak, ...) III. planeko helburuak burutu ahal izateko.				
E	P.M.1.1.5. Aldagai hauek informazioa jasotzeko fitxetan txertatzen joatea.				
ZB	P.M.1.1.6. Udaleko Intranet-en berdintasun planari buruzko informazioa barneratzea.				
ESPERO DIREN EMAITZAK	Departamenduan erabiltzen diren informazioa jasotzeko fitxetan, %75ean sexu aldagaia txertatzea. Departamenduan egiten diren, informe, memoria eta ikerketen %75ean sexu aldagaia txertatzea. Departamenduak bere dokumentuak egiteko, proiektuak ebaluatzeke eta akzioak eta programak aurrera eramateko; Genero indikadoreen batera martxan jartzea.				
ARDURADUNAK	Arloko pertsonal teknikoa.				

P.M.1.2	Pertsonal tekniko eta politikoari formakuntzaren inguruko baliabideak ematea. Berdintasun gaietan trebatzeako.				
LAN TRESNAK	EKINTZAK				
	(EMAN BEHARREKO PAUSOAK)	2010	2011	2012	2013
F	P.M.1.2.1: Formazio hauetarako, edukin, metodologia, data eta ordu kopurua identifikatzea.				
F	P.M.1.2.2: Berdintasun sailarekin elkar lanean, udaleko `pertsonal tekniko eta politikoari eskainiko zaion berdintasun gaien inguruko formazio plana disenatzea. Ordutegiak horretarako egokitiz eta erabilitako denbora baloratz.				
F	P.M.1.2.3: Pertsona konkretu batzuentzat zuzendiriko formakuntza ekintzetan, gizon eta emakumeen parte hartzea zihurtatzea.				
F	P.M.1.2.4: Pertsonal politikoa sentsibilizatu eta aipaturiko formakuntza inplementatzea.				
F	P.M.1.2.5: Berdintasun sailarekin batera elkar lanean, udaleko pertsonal tekniko eta politikoekin buruturiko formakuntzen ebaluaketak egitea (1.1 anexoa).				
F	P.M.1.2.6: Etorkizunerako behar den formakuntza ezartzea.				
ESPERO DIREN EMAITZAK	Departamenduan genero ikuspegia nola ezartzeari buruzko formazio plana.				
ARDURADUNAK	Arloko pertsonal teknikoa.				

P.M.1.3	Pertsonaleko departamendutik, genero perspektiba batetik eginiko ekintza, programa, ... ejekuzio eta planifikaziorako behar dire errekurtsoak martxan jartzea.				
LAN TRESNAK	EKINTZAK				
	(EMAN BEHARREKO PAUSUAK)	2010	2011	2012	2013
J	P.M.1.3.1. Plana martxan dagoen urteetan, aurrera eraman beharreko ekintzak identifikatu eta gobernu batzordetik pasatzea, berauek onartzeko.				
ZB	P.M.1.3.2. Gizarte zerbitzuetako departamenduan, ekintza hauentzako dituzten errekurtsoiak identifikatu (errekurtso ekonomikoak eta denbora dedikazioa).				
J	P.M.1.3.4: Pertsonal departamenduan pertsona bat izendatzea izketakide gisara, berdintasun departamenduarekin koordinazio bilera jarraiak izateko.				
J	P.M.1.3.5: Pertsonaleko departamenduan aurrera eramaten diren berdintasun neurriak betetzen direla zihurtatzeko aldizkako ebaluaketa eta jarraipenak.				
J	P.M.1.3.6: Ebaluaketa hauen harira, planaren inplementazio egoki bat egiteko neurri egokitzailak ezarri.				
J	P.M.1.3.7: Genero ikuspegia ezartzeko hobekuntzak egiteko, ebaluazio eta jarraipen ekintzak aurrera eraman.				
A	P.M.1.3.8: Diru laguntzak erregulatzen dituzten araudiari dagokionez, eta kontratuen legislazioak hala onartzen duen lan postuetan, genero ikuspegia txertatu, eskaintzen den oferta, proiektu edo diru laguntza eman nahi den ekintzetan.				
E	P.M.1.3.9: Genero ikuspegia duten, praktika onen planifikazio eta interbentzioa analizatu eta sistematizatu.				
IS	P.M.1.3.10: Modu guztietako hizkuntza eta irudien erabilera ez sexista bat garatu, entitate edo 3. pertsonen zuzenean edo beraien bidez produzitzen diren dokumentu guztietan.				
IS	P.M.1.3.11: Departamendutik burutzen diren eta erregulagarriak diren ekintza eta materialetan, praktika onenak jasotzen dituzten elementuak, aktibitate eta programen, diseinu, planifikazioetan.				
E	P.M.1.3.12: Emakumeen beharrak eta interesak bizibilizatzen dituzten, informe, memoria, diagnosi, ... garapena bultzatzea. (adb. Laneko arriskuen estudio edo laneko osasunaren estudioak)				

LAN TRESNAK	EKINTZAK	2010	2011	2012	2013
	(EMAN BEHARREKO PAUSOAK)				
J	P.M.1.3.13: Genero ikuspegia txertatzen duten plan, ekintza eta programen gauzatzea bultzatzea.				
A	P.M.1.3.14: Aurrera eramaten diren aukeraketa selektiboetako dokumentuen ikuskapenetan genero ikuspegia txertatzea (oinarri orokorrak).				
A	P.M.1.3.15: Genero ikuspegi batetik, lan postuen gaineko balorazioa egin eta mailaketa salarial urgazleak begiratu; emakumea gehiengoa dagoen lanpostuetan ematen diren erremunerazioak, gizonezkoek lanpostu berdinetan dituztenen berdina izan daitezkeen.				
A	P.M.1.3.16: Modu zuzen eta garden batean, karrera profesional baten garapena promozionatu eta aukera eskaintza bermatu.				
A	P.M.1.3.17: Maila guztietan, emakume eta gizonezkoen errepresentazio orekatu bat egiten saiatu. Bereziki goi mailako lanpostuetan, zuzendaritza postuetan, eta sortzea nahi den maila guztietan, ematen diren desorekak apurtzeko.				
A	P.M.1.3.18: Generoan oinarrituriko segregazio edo banaketa profesional bat eman ez dadin bilatu.				
A	P.M.1.3.19: Pertsonaleko departamentutik, berdintasunean oinarrituriko kontratazioak bermatu.				
A	P.M.1.3.20: Osasunerako harrisku gabeko eta lan baldintza egoki eta duinak bermatu.				
ESPERO DIREN EMAITZAK	Urteko plan operatiboak. Plan operatibo hauen, memoria eta ebaluaketak.				
ARDURADUNAK	Personal técnico del área.				

Emaizten adierazleak:

Berbegiraturiko eta bermoldatutako berdintasunerako ekintzak sartzeko departamenduko % aktuzio ildoak.

Sexo aldagaia kontuan hartuta; disenatu diren estatistika eta tresnen %-en garapena.

Departamenduko hizkuntza ez sexista erabiltzen duten dokumentuen %-ren garapena.

Berdintasunerako disenaturiko ekintzen emaitzen garapena (Aurrera eraman diren ekintzen % eta pertsona onuradunen kopuruen garapena).

Departamenduan formakuntza jaso duten pertsonen % eta pertsonako formakuntzarako erabili diren ordu kopuruaren garapena.

Prozesuko adierazleak:

Berdintasun departamenduarekin mantenduriko koordinazio bileren kopurua.

Planetik burutu eta bukatu diren akzioen kopurua.

Hasi gabeko ekintzen kopurua (Planteaturiko krionogramaren arabera)

Ekintza zuzentzaileen kopurua

Prebentzio ekintzen zenbatekoa

Ebaluaketen zenbatekoa.

Prozesuko adierazleak gainontzeko helburuetara amankomunak izango dira, beraz, nahiz eta gainontzeko helburuetatik sahiestu errepikakorra ez izateagatik, hau ez du esan nahi gainontzeko helburuetan ez direla aplikatu behar.

Helburu Operatiboa	PERSONAL DEPARATAMENDUA AHALDUNTZE				
P.A.1	Administrazio barruko prozesua areagotu eta handitzea, emakumeek beraien egoera eta posizioak hobetzeko.				
LAN TRESNAK	EKINTZAK (EMAN BEHARREKO PAUSUAK)	2010	2011	2012	2013
A	P.A.1.1: Parekidetasun kriterioa ezartzea, udaleko barne prozesu parte hartzaileetan, emakume eta gizonezkoen kopurua berdina izateko.				
A	P.A.1.2: Udaletik martxan jartzen diren lan postui publikoen aukeraketa, promozio eta probizioetako prozesuetan, erabakitze mahai parekidea izatea.				
A	P.A.1.3: Osasun eta segurtasun komiteak eta pertsonaleko komiteak eraketa parekide bat izatea.				
ESPERO DIREN EMAITZAK	Udaletxe barruko prozesu parte hartzaileetan, parte hartze parekide bat izateko irizpideak ezartzea. Erabakitze tribunaletan eraketa parekidea izatea. Segurtasun eta pertsonaleko komiteetan eraketa parekide bat izatea.				
ARDURADUNA	Pertsonaleko departamenduko kontzejalia.				

Emaitzen adierazleak:

- Parekidetasun irizpideen eboluzioa.
- Aukeraketa edo erabakitze tribunalek eraketen eboluzioa
- Segurtasun eta pertsonaleko komiteen eraketen eboluzioa.

Helburu Operatiboa		PERSONALALEKO DEPARTAMENDUA BATERAGARRITASUN			
P.B.1	Bizi pertsonal, laboral eta familiarra bateratzeko, eta udaleko antolakuntzan aldaketak erraztuko dituzten tresnak martxan jarri eta erraztea.				
LAN TRESNAK	EKINTZAK (EMAN BEHARREKO PAUSUAK)	2010	2011	2012	2013
E	P.B.1.1: Derrigorrezko aitatasuna ezartzeko bidegarritasunaren analisia egiteko ikerketa programak martxan jarri.				
ZB	P.B.1.2: Departamendutik martxan jartzen diren eta finantziatzen diren programa eta ekintzetan bateragarritasun zerbitzuak martxan jartzeko laguntzak ezartzea.				
ZB	P.B.1.3: Menpeko pertsonak beren kargura dituzten pertsonen, lan ordutegia, laguntzen disposizioa ... moldaketak eta egokitzeak ahalbidetzen dituzten berdintasun politikak jarri martxan.				
ZB	P.B.1.4: Gizonezkoak animatzea, beraien kargura dituzten pertsona menpekoen ardurak betetzeko dituzten eskubide eta lizentziak erabiltzera animatzea. Beraien alderako ekintza edo diskriminazio positiboko abantailak jarri.				
F	P.B.1.5: Gizonei zuzenduriko bateragarritasun eta korrespontsabilitateari buruzko ikastaro eta kurtsoak martxan jartzea urteko formakuntza plangintzetan.				
E	P.B.1.6: Erakunde barruan lan ordutegi malgutasuna ezartzeko aukera honen analisi bat garatzeko proposamen bat garatzea. Bertan genero ikuspegia kontuan hartuz.				
IS	P.B.1.7: Lan denboraren berantolakuntza, malgutasun, eta bateragarritasuna bultzatzeko laguntza eta neurriak buruzko informazioaren zabaltzea.				
A	P.B.1.8: Aitatasun eta amatasun batak hartzen dituzten pertsona eta menpeko pertsonak beraien ardurapean dituzten pertsonak, beraien lan postuetara bueltatzeko neurriak bermatzea.				
ZB	P.B.1.9: Aitatasun eta amatasun lizentziak denbora eta forma batean sustutuzioak egitea prebenitzea.				

ESPERO DIREN EMAITZAK	Egindako ikerketa, balorazio ... proposamenak. Menpeko pertsonak bere kargura dituzten pertsonen, lan ordutegi eta beharrak egokitzea. Menpeko pertsonak beren kargura dituzten gizonak sentibilizatuak izatea. Baimen, lizentzia, auzentzia ... dituzteen eskubideen erabilera egiteko. Formakuntza planak Informazioa zabaltzea Aitatasun eta amatasun lizentziak hartzen dituzten pertsonak lanera inkorporatzea bermatzea. Familia motiboengatik baimen eta permiso erregimena handitzea.
ARDURADUNAK	Pertsonaleko auxiliar administratiboa.

Helburu operatiboa	PERTSONAL DEPARATAMENDUA BIOLENTZIA ARDATZA				
P.BI.1	Udaleko Berdintasun sailareki elkar lana burutzea, genero biolentzia pairatzen duten eta bere biktima diren emakumeen harreta obetzeko.				
LAN TRESNAK	EKINTZAK (EMAN BEHARREKO PAUSUAK)				2010 2011 2012 2013
J	P.BI.1.1: Genero biolentzia pairatzen duten, emakumeen tratamendua hobetzeko udaleko berdintasun sailarekin elkar lana garatzea, biolentzia protokolo baten garapen, ezartzea eta jarraipena bermatzeko.				
J	P.BI.1.2: Genero biolentziaren biktima diren emakumeen atentziorako udaleko protokoloaren jarraipeneko komizio teknikoan parte hartzea. Komizio honekin kolaboratuz, ekintzak aurrera eramanez, ... Komizio honen helburuak beteaz. Tratu txar domestiko eta eraso sexualen gainean protokoloaren jarraipena egin.				
J	P.BI.1.3: Inplikaturiko agente ezberdinekin koordinazio jarrai eta orekatu bat mantentzea.				
A	P.BI.1.4: Lan lekuan burutzen diren eraso sexual eta akoso sexistaren gainean tolerantzia zero izatea. Jarrera hauen aurkako, deklarazio publiko bat eginez.				
F	P.BI.1.5: Administrazio publikoan, ardura eta responsabilitate postuak betetzen dituzten langileei zuzenduriko formakuntza proposamena. Bereziki Giza rekurtsoak gestionatzen dituztenei. Arazoaren soluzio eta porebentzioa bermatuko duena.				
F	P.BI.1.6: Protokoloan inplikaturik dauden langilegoari zuzenduriko, genero biolentziari buruzko formakuntza saioak garatzea.				
E	P.BI.1.7: Berdintasun sailarekin elkar lanean, akoso sexistak hartzen dituen forma, ze egoeretan erreproduzitzen diren, eta biktima eta erakundearentzat izan ditzazkeen ondoioak aztertzea.				
ZB	P.BI.1.8: Berdintasun sailarekin elkar lanean, laneko akoso eta akoso sexistari buruzko barne protokolo bat jarri martxan. Zeinak, prebentzio prozedurak, beraien erresoluzioak, asesoramendua, asistentzia, ikerkuntza, denuntzia eta aplikatu beharreko zigorrak zeintzuk izango diren identifikatuko dituen.				

ESPERO DIREN EMAITZAK	Protokoloan inplikaturik dauden agente ezberdinekin kolaborazio sistematikoa. Protokoloaren jarraipen teknikoa egiten duen komisioren parte hartzea. Lan arloan eraso sexista eta sexualen debekuaren gaineko deklarazio publikoa. Formakuntza planak Akoso sexistak hartzen dituen formen gaineko analisisa. Barne protokolo eratua.
--------------------------	---

ARDURADUNAK	Pertsonal departamenduko kontzejalia.
-------------	---------------------------------------

Emitzen adierazlea:

Koordinazioaren eboluzioa

Protokoloaren jarraipena egiteko komisioren teknikoaren eboluzioa.

Akoso sexual eta sexisten debekua ezartzen duen deklarazio publikoaren eboluzioa.

Formakuntza saioen proposamenen eboluzioa.

Akoso sexistak hartzen dituen formei buruzko eboluzioa.

Barne protokoloaren eboluzioa.

Helburu operatiboa		KONTRATAZIO DEPARATAMENDUA MAINSTREAMING-A				
		Ko.M.1. eta Ko.M.2. helburuak P.M.1. eta P.M.2 bat etortzen dira.				
Ko.M.1.3	Kontratazio departamendutik, genero perspektiba batean oinarrituriko, programa, aktibitate eta plangintza eta ejekuzioa bultzatzea.					
LAN TRESNAK	EKINTZAK					
	(AURRERA ERAMAN BEHARREKO PAUSUAK)	2010	2011	2012	2013	
ZB	Ko.M.1.3.1. plana martxan dagoen urteetan aurrera eraman beharreko ekintzak identifikatu eta gobernu batzordetik pasa berauek onartzeko.					
ZB	Ko.M.1.3.2. Gizarte zerbitzuetan ekintza hauentzako dituzten errekurtsioak identifikatu (errekurtsio ekonomiko eta denborazko dedikazioa).					
J	Ko.M.1.3.3. Berdintasun departamenduarekin koordinazio bilerak mantentzea maiztasunez.					
J	Ko.M.1.3.4. Kontratazio departamenduan, aurrera eramaten diren berdintasun neurriak betetzen diren aldizkako ebaluaketak.					
J	Ko.M.1.3.5.Ebaluaketa hauen arira planaren implementazio egoki bat egiteko neurri egokitzailak ezarri. Edo genero ikuspegia ezartzeko obekuntzak egiteko ebaluazio eta jarraipen ekintzak aurrera eraman.					
ZB	Ko.M.1.3.6. Kontratazioarako aurkeztu diren proiektuen genero ikuspegia ezartzeko irizpideak berpasatzea.					
A	Ko.M.1.3.7. Berdintasun sailarekin elkar lanean, "Emakunderen entitate homologatua"-ren akreditazioa eskatzeko biabilitatea analisatzea.					
ZB	Ko.M.1.3.8.Genero ikuspegi batetik tratatu onen praktika, planifikazio eta interbentzioa analizatu eta sistematizatzea.					
ZB	Ko.M.1.3.9. Modu guztietako hizkuntza eta irudien erabilera ez sexista bat garatu, entitate edo 3. pertsonen zuzenean edo beraien bidez produzitzen diren dokumentu guztietan.					

LAN TRESNAK	EKINTZAK	2010	2011	2012	2013
	(AURRERA ERAMAN BEHARREKO PAUSUAK)				
A	Ko.M.1.3.10. Departamendu bakoitzean berdintasun klausulak edo irizpideak burutzen diren kontratazioetan duten inpaktua ikertzea.				
A	Ko.M.1.3.11. Kontratuen disposizioek, gizon eta emakumeen berdintasun objektiboak kontuan izatea bermatzea.				
A	Ko.M.1.3.12. Kontratu mota batzuetan, genero kriterioen zama aplikatzea (zerbitzuen kontratuak)				
ESPERO DIREN EMAITZAK	Urteko plan poeratiboak Plan operatiboen memoria eta ebaluaketa.				
ARDURADUNA	Kontratazioko teknikaria.				

Emaizten adierazlea:

Berbegiraturiko eta bermoldatutako berdintasunerako ekintzak sartzeko departamenduko % aktuazio ildoak.
Sexo aldagaia kontuan hartuta; disenatu diren estatistika eta tresnen %-en garapena.
Departamenduko hizkuntza ez sexista erabiltzen duten dokumentuen %-ren garapena.
Berdintasunerako disenaturiko ekintzen emaitzen garapena (Aurrera eraman diren ekintzen % eta pertsona onuradunen kopuruen garapena).
Departamenduan formakuntza jaso duten pertsonen % eta pertsonako formakuntzarako erabili diren ordu kopuruaren garapena.

Helburu operatiboa	KONTRATAZIO DEPARATAMENDUA AHALDUNTZE ARDATZA				
Ko.A.1	Administrazio barruko prozesua areagotu eta handitzea, emakumeek beraien egoera eta posizioak hobetzeko.				
LAN TRESNAK	EKINTZAK (EMAN BEHARREKO PAUSOAK)	2010	2011	2012	2013
A	Ko.A.1.1. Parekidetasun kriterioa ezartzea, udaleko barne prozesu parte hartzaile eta kontratazioetan, emakume eta gizonezkoen kopurua berdina izateko.				
ESPERO DIREN EMAITZAK	Udaletxe barrukokontratazio mahaietan, parte hartze parekide bat izateko irizpideak ezartzea.				
ARDURADUNA	Kontratazio teknikaria.				

Emaitzen adierazlea:

Parekidetasun irizpideen eboluzioa.

Helburu Operatiboa	KONTRATAZIO DEPARATAMENDUA BATERAGARRITASUN ARDATZA				
Ko.B.1	Administratziotik, aktibitate laboralaren aldaketa bat bultzatu, bateragarritasun eta erantzukidetasunean oinarrituta. Bizi pertsonala, familiarra eta pertsonala bateragarri egiteko.				
LAN TRESNAK	EKINTZAK				
	(EMAN BEHARREKO PAUSUAK)	2010	2011	2012	2013
A	Ko.B.1.1. Pertinenteak diren kontratazio pliegoetan, bateragarritasun neurriak ezarri pixkanaka				
A	Ko.B.1.2. Bateragarritasun neurriak dituzten enpresen akreditazioa baloratu.				
A	Ko.B.1.3. Egiten diren kontratazioetan baloratu, beren aktibitate eta edukietan bateragarritasun neurriak aplikatzen dituzten enpresei.				
ESPERO DIREN EMAITZAK	Kontratazio pliegoetan gehitutako bateragarritasun neurriak Bateragarritasun neurriak ezartzen dituen enpresen kontratazioa edo eta bateragarritasuna eta zaintzarako ekintzak barneratzen dituen.				
ARDURADUNA	Kontratazio teknikaria.				

Emaizten adierazlea:

Kontratazio pliego edo irizpideen eboluzioa

Bateragarritasun neurriak ezartzen dituen enpresen kontratazioa edo eta bateragarritasuna eta zaintzarako ekintzak barneratzen dituen enpresa kopurua.

Helburu Operatiboa		KONTRATAZIO DEPARATAMENDUA BIOLENTZIA ARDATZA			
Ko.BI.1		Lan arloko akosoa eta akoso sexuala deusezteko antolakuntzan aldaketak eragin.			
LAN TRESNAK	EKINTZAK				
	(ERAMAN BEHARREKO PAUSOAK)		2010	2011	2012 2013
A	Ko.BI.1.1. Pertinenteak diren kontratazio pliegoetan, akoso laboral eta sexista erradikatzeko neurriei buruzko kriterioak ezartzea pixkanaka.				
A	Ko.BI.1.2. Akoso laboral eta sexista deusezteko neurriak dituzten enpresen akreditazioa kontuan hartu.				
A	Ko.BI.1.3. Emakumeen aurkako biolentzia erradikatzeko neurriak kontuan hartzen dituzten enpresen proiektuak baloratu kontratazioetan.				
ESPERO DIREN EMAITZAK	Kontratazio pliegoetan, akoso laboral eta sexista deusezteko neurriak Akoso laborala eta sexista erradikatzeko politikak dituzten enpresen kontratazioa.				
ARDURADUNA	Kontratazio teknikaria.				

Emaizen adierazlea:

Kontratazio pliegoen eboluzioa.

Bateragarritasun neurriak ezartzen dituen enpresen kontratazioa edo eta bateragarritasuna eta zaintzarako ekintzak barneratzen dituen enpresa kopurua.

BERDINTASUN DEPARTAMENDUA

Helburuak, ardatzak eta estrategiak

1go ARDATZA MAINSTREAMING-A

Helburu orokorra B.M.1

Departamenduko estatistika eta ikerketak genero ikuspegira egokitu.

Helburu orokorra B.M.2

Berdintasun politikan, Ermuko biztanleriaren ezagutza eta inplikazio maila handitu eta areagotu.

Estrategiak

- ☒ Ardura politikoa duten pertsonen, genero ikuspegia duten politiken gaineko gaikuntza erraztu.
- ☒ Pertsonal teknikoari genero gaietan gaikuntza erraztu.
- ☒ Udaletxeko planifikazioan, genero ikuspegia txertatu. Planifikazio honetan, giza errekurtso, errekurtso ekonomiko eta material nahikoekin kontatu behar du. Bere inplantazioa egokia eta arrakastatsua izateko. Honetaz gain, lanerako estruktura eta prozesu egoki eta lan tresna egokiak izan behar ditu. Udaletxea berdintasun politiken inguruan planifikazio tresna egokiez baliatu behar da, zeinak ebaluatua eta operatiboa izan behar duen, urtero eta emaitzetan, honela bere inpaktua neurtuko delarik.
- ☒ Planaren zeharkako gestioa koordinatuko duten estruktura zehatz eta estableen eraketa.
- ☒ Udaletxean genero ikuspegia txertatzeko tresnez baliatu.
- ☒ Udaletxeko administrazio publikoa genero ikuspegia txertatzeko tresnez baliatu, berau bere prozesu nagusietan aplikatu ahal izateko; hala nola, diru laguntza, kontratazio eta aurrekontuetan.
- ☒ Berdintasun politikak bultzatzeko komunikazio estrategiak erabili. Honela politika hauen difusi ekintza eta sentsibilizazioa aurrera eramateko.

2go ARDATZA AHALDUNTZEA

Helburu orokorra B.A.1

Administrazio barruan, prozesuak handitu eta sendotu emakumeak politika publikoen definizioa, jarraipena eta eboluzioan parte hartu ahal izateko.

Helburu orokorra B.A.2

Emakume elkarte eta berdintasuna bultzatzen duten elkarten sarea sendotu eta bultzatu. Ermuko ahalduntze eskolak sendotzen eta sistematizatzen jarraitu, eta aldi berean Bizkaiko ahalduntze eskolen sarea sendotu.

Estrategiak

- ☒ Administrazioko estruktura eta prozesu parte hartzaileetan, genero ikuspegia txertatzea areagotu. Berdintasunarekin loturiko gaiak sartuz eta herriko emakumeen elkarte eta organu eta kontseilu parte hartzaileak modu aktiboan bultzatuz.
- ☒ Herriko elkarten mugimendua aztertu, berdintasunerako ekintzen garapena sustatzeko helburuarekin.
- ☒ Herriko elkarteei genero ikuspegia txertatzeko beharrezko errekurtso eta informazioa erraztu, bai beraien eguneroko funtzionamenduan baita beraien estrukturetan ere. Honekin beraien lan ildoak berdintasuna sustatzeko modu bat izateko.

3. ARDATZA

BATERAGARRITASUNA

Helburu orokorra B.B.1

Antolakuntza sozialean aldaketak erraztuko dituen tresnen sorkuntza bultzatu. Emakume eta gizonen bateragarritasuna eta bizi ertsonal, familiar eta laboralaren korrespontsabilitatea errazteko.

Helburu orokorra B.B.2

Gizarteko ezagutza, inplikazio eta parte hartze maila areagotu, beti ere, bateragarritasunerako obekuntzei buruz eta lan ildo hauek bultzatzen dituzten obekuntzei buruz.

Estrategiak

- ☒ Estrategia maila interdepartamentalean ematen den barne aktuazioan datza. Honen helburua gizarteari bateragarritasun neurri eta erantzukizunak duen garrantziari buruzko ezagutza areagotzea. Honetarako beharrezko errekurtso eta formakuntzak eskaliz.
- ☒ Gizartearen onarpena areagotuko duten prozesuak jarri martxan. Behin onarpen hau dagoenean, jarrera bateragarriak bultzatu eta praktikan jarri ekintza informatzaile eta kontzientziatuen bidez.

4. ARDATZA BIOLENTZIA

Helburu orokorra B.BI.1

Emakumeen aurkako biolentziaren aurkako borrokan udalaren koordinazioa obetu eta bultzatu.

Helburu orokorra B.BI.2

Emakumeen aurkako biolentzia erradikatzeko sentsibilizazio kanpainak martxan jarri.

Helburu orokorra B.BI.3

Genero biolentziaren biktimak diren emakumeei atentzio zerbitzu integral bat eskaintzea (pisu babestuak barne) eta beti ere ahalduztrearen ikuspuntu batetik.

Estrategiak

- ☑ Emakumeengan ezartzen den biolentziari buruz herrian dauden protokoloak obetzea. Eta protokolo hauek aurrera eramateko koordinazio prozesu eta estrukturen diseinuak burutzea.
- ☑ Udaleko pertsonal teknikoaren, sentsibilizazio, inplikazio eta formakuntza mailak areagotzea, emakumeek pairatzen duten biolentziari buruz. Horretarako beharrezko diren tresnak, formakuntza ... difusioa bultzatuz.
- ☑ Estrategia genero biolentziaren biktima diren emakumeei zerbitzu integral bat eskaintzea da, beti ere beraiek ahalduntzea helburu delarik.

Helburu Operatiboa	BERDINTASUN DEPARTAMENDUA MAINSTREAMING-A ARDATZA				
B.M.1.1	Departamenduko azterketa eta estatistikei genero ikuspegia txertatu.				
LAN TRESNAK	EKINTZAK				
	(EMAN BEHARREKO PAUSUAK)	2010	2011	2012	2013
E	B.M.1.1.1 Berdintasun departamenduak gestionatzen duen informazioaren trataera, difusio eta biltzea. Beti ere genero interes eta behar praktikoak identifikatzeko.				
ZB	B.M.1.1.2. III. Planaren helburuak betetzeko helburuarekin, departamendu barruan interesgarriak diren irizpideak identifikatu eta sartzeari pixkanaka (Familiako ardurak, denboraren erabilera ...).				
Z	B.M.1.1.3. Informazioa jasotzeko fitxetan irizpide hauek txertatzen joan.				
E	B.M.1.1.4. III Berdintasun planari begira, departamentuari interesgarri suertatu dakioken adierazleak zehaztu (ardura familiarak, denboraren erabilera, ...).				
ESPERO DIREN EMAITZAK	Departamenduak bere dokumentu, proiektu, ebaluazio, programa ...) erabiltzen dituen genero irizpideen batera txertatu eta berriak proposatu.				
ARDURADUNA	Berdintasun teknikaria				
B.M.1.2	Berdintasun gaietan trebatzeko, pertsonal politiko eta teknikoari errekurtsuez ornitu.				
LAN TRESNAK	EKINTZAK				
	(EMAN BEHARREKO PAUSUAK)	2010	2011	2012	2013
F	B.M.1.2.1. Berdintasun gaietan, udaleko departamendu eta udal zerbitzuetan dauden beharrak identifikatzeko, kaptazio, asesoria eta asistentzia teknikoari dagokionez, beharrezko errekurtsuak erraztea.				
F	B.M.1.2.2. Departamendu ezberdin eta udal zerbitzuen artean berdintasun gaietako zerbitzu eta errekurtsuoi buruzko informazioa zabaldu eta sistematizatzea.				
F	B.M.1.2.3. Pertsonaleko departamenduarekin batera, berdintasun gaietan pertsonal politiko eta teknikoari emango zaien formakuntza diseinatzea.	800€			

LAN TRESNAK	EKINTZAK	2010	2011	2012	2013
	(EMAN BEHARREKO PAUSUAK)				
F	B.M.1.2.4. Formazioa inplementatu				
F	B.M.1.2.5. Pertsonal tekniko eta politikoak buruturiko formazio ekintzak ebaluatu (1.1 anexoa)				
F	B.M.1.2.6. Etorkizunerako formakuntza behar izanak ezarri.				

ESPERO DIREN EMAITZAK	Berdintasun gaietako errekurtso materialak erraztu. Berdintasun gaietako formakuntza plan bat ezarri.
--------------------------	--

ARDURADUNA	Berdintasun teknikaria.
------------	-------------------------

B.M.1.3	Genero ikuspegiaren integrazioa instituzionalizatu.
---------	---

LAN TRESNAK	EKINTZAK	2010	2011	2012	2013
	(EMAN BEHARREKO PAUSUAK)				

J	B.M.1.3.1. Plana martxan dagoen urte bakoitzean, aurrera eraman beharreko ekintzak identifikatu eta gobernu batzordera eraman bertan onartua izateko.				
ZB	B.M.1.3.2. Gizarte zerbitzuetako departamenduan aktibitate hauei zuzenduriko errekurtsoak (ekonomiko eta denborazkoak) identifikatu.				
ZB	B.M.1.3.3. Berdintasungaietarako estruktura, errekurtso eta tresnak finkatzea: - Berdintasunerako estruktura eta oinarriak mantentzen jarraitu: berdintasun saila, berdintasun kontzejalia, emakumeen etxea, jabetze edo ahalduentze eskola. - Emakumearen etxea eta ahalduentze eskoletan, bere gestio, dinamizazio eta sistematizazioetan pertsonal profesional egokia ematea bermatu. - Planaren zeharkako gestioa erraztuko eta koordinazio bat mantenduko duten estruktura iraunkor eta espezifikoak sortu. (talde motorra, komisia, interdepartamentala, herriaren parte hartzea). - Berdintasun departamentua aurrekontu egoki batez ornitzen jarraitzea. - Berdintasun departamentuak eta berdintasun kontzejaliak beharrezkoa dela deritzotenean, kanpoko kontsultoreen babesa izatea bermatzea.				

LAN TRESNAK	EKINTZAK	2010	2011	2012	2013
	(EMAN BEHARREKO PAUSUAK)				
IS	B.M.1.3.4.III. berdintasun planaren zabalkunderako lanak burutzea: • Udaleko web orrian III. Berdintasun plana eseki. • III. Planaren aurkezpen publiko bat egin. • III. Planaren kopiak banatu udaleko zerbitzu eta pertsonal guztiei. • III. Planaren kopiak banatu herriko elkartei eta leku publikoetan. • III. Planeko oinarritzko kontzeptuekin folleto edo liruxka bat egin eta hau herrian buzoneatu.				
A	B.M.1.3.5. Parte hartzea eta harremanak mantentzen jarraitu, berdintasun gaiak lantzen dituzten udalaz aratagoko eta europako erakundeekin. (berdinsarea, Bizkaiko Foru Aldundiko berdintasunaren unitatearekin, Emakunde, Europako berdintasun ezkutzarekin...)				
J	B.M.1.3.6. Udaleko departamendu ezberdinekin elkar lana egin, planaren urteko ekintza eta ebaluaketen jarraipena egiteko.				
J	B.M.1.3.7. Planaren urteko ebaluaketarekiko, planaren inplementazio egoki bat egiteko obekuntza neurriak ezarri.				
A	B.M.1.3.8. Diru laguntzak erregulatzen dituzten normatiben harira, eta berauek onartzen duten kontratazioetako irizpide eta kriterioetan, berdintasun irizpidea txertatzea, hala nola, aurkezturiko oferta, proiektu eta diru laguntza ematen den ekintzetan.				
J	B.M.1.3.9. Gainontzeko departamendu, zerbitzu eta eragile sozialekin koordinazio lanak burutu, genero ikuspegia ezartzeko aholkularitza eman.				
IS	B.M.1.3.10. "Planifikazioetan genero ikuspegia ezartzeko" material eta ekintza dibulгатzaileak burutu praktika onak burutzeko.				
IS	B.M.1.3.11. Udaleko departamendu, zerbitzu eta eragile sozialei, bai irudi eta baita idatzietan ere, hizkuntza ez sexista baten erabilera egoki egiteko gidak banatu.				
A	B.M.1.3.12. Genero ikuspegi batetik, diru laguntza, kontratazio eta aurrekontuen gaineko ordenantza batek izango lituzkeen biabilitatea eta aonurak aztertu.				
IS	B.M.1.3.13. Ermuko udalean ekonomia departamenduko eta aurrekontuen arduradunei genero ikuspegia duten aurrekontuei buruzko informazioa erraztu.				
ZB	B.M.1.3.14. Kontuhartzaitza departamenduarekin koordinazioan, genero ikuspegia duten aurrekontu baten eraketa aukerak aztertu eta aurrera eraman.				

ESPERO DIREN EMAITZA	Urteko plan operatiboak Plan operatiboaren memoria eta ebaluaketak Subentzio eta kontratazioetarako irizpideak Arlo eta departamentuekin koordinazio iraunkorra					
ARDURADUNA	Berdintasun teknikaria					
B.M.2	Berdintasun politiketan Ermuako herritarren ezagutza eta inplikazio maila areagotu.					
LAN TRESNAK	EKINTZAK (EMAN BEHARREKO PAUSUAK)					
		2010	2011	2012	2013	
IS	B.M.2.1.Berdintasun sailak burutzen dituen ekintzak ezagutzera eman, komunikazio kanpainen bidez. Komunikabideetan berdintasunarekin loturiko gaiak agertzea potentziaz (eztabaida, aldizkari, prentsako berrietan, herri mailako irratietan,...)	4.100€				
E	B.M.2.2 Departamendutik martxan jartzen diren ekintzekin datu base bat sortzea, pertsona klabe eta eragile sozial klabeak, deparatamenduan egiten den guztiaren jakinaren gainean jartzeko.					
IS	B.M.2.3. Herritarrei zuzenduriko sentsibilizazio kanpainak martxan jartzea, hala nola, martxoak 8 (emakumeen nazioarteko eguna), azaroak 25 (genero biolentziaren aurkako eguna), ekainak 28 (lesbiana eta gaien eskubideen nazioarteko eguna).	4.100€				
B	B.M.2.4. Herritarrentzat arreta zerbitzu bat disenatu eta martxan jartzea, herritarren iradokizun eta kontsultei irtenbide egoki bat emateko	4.100€				
IS	B.M.2.5. Sentsibilizazio kanpainak martxan jartzea, herriko gizonentzat, emakume eta gizonen artean dauden ezberdintasunen datu batzuei buruz (langabezi tasak, txirotasun datuak, denboraren erabilera, soldatak, kriminalitatea, auto siniestralitatea, ...).	4.100€				
IS	B.M.2.6. Gizonentzako zuzenduriko tailerrak martxan jartzea, beraien maskulinitate kondiziotik eratortzen diren aspektuak lantzeko, maskulinitate berriak, ...	4.100€				

ESPERO DIREN Ermuko herria informatu eta sentsibilizatzea berdintasun politiken gainean.
EMAITZAK

ARDURADUNA Berdintasun teknikaria.

Emaitzen ADIERAZLEAK:

Helburua B.M.1

Adierazleen eboluzioa
Pertsonal tekniko eta politikoak eginiko formakuntzaren eboluzioa, formatutako pertsona kopurua eta pertsonako erabilitako ordu kopurua
Organizazioan genero ikuspegia txertatzearen eboluzioa
Planaren zeharkako gestioaren eta estruktura gestioen parte hartzeen koordinazioaren eboluzioa
Organizazioan hizkuntza ez sexistaren erabileraren eboluzioa
Genero ikuspuntu batetik eginiko, aurrekontu, kontratazio eta dirulaguntzen gaineko ordenantzen eboluzioa

Helburua B.M.2.

Berdintasun politikak aurrera eramateko martxan jarri diren eta disenatu diren komunikazio planen eboluzioa
Berdintasunerako ezarri diren neurriei buruz herritarrek duten ezagutza maila.
Berdintasun politiken arduradunari, herritarren egin dizkieten kontsulta kopurua eta berauen eboluzioa °
Egin diren aktuaizioen gaineko satisfakzio maila

Prozesuko Adierazleak:

Gainontzeko deparatamenduekin mantendu diren koordinazio bilera kopurua.
Planeko aurrera eraman diren akzio kopurua
Martxan jarri gabeko akzioen kopurua (Planteaturiko kronogramaren arabera)
Martxan jarri diren ekintza zuzengarrien kopurua
Martxan jarri diren prebentzio ekintzen kopurua
Ebaluaketa kopurua

Prozesuko adierazleak gainontzeko helburuetara amankomunak izango dira, beraz, nahiz eta gainontzeko helburuetatik sahiestu errepikakorra ez izateagatik, hau ez du esan nahi gainontzeko helburuetan ez direla aplikatu behar.

Helburu operatiboa		BERDINTASUN DEPARTAMENDUA AHALDUNTZE ARDATZA				
B.A.1	Administrazio barruan, prozesuak handitu eta sendotu emakumeak politika publikoen definizioa, jarraipena eta eboluzioan parte hartu ahal izateko.					
LAN TRESNAK	EKINTZAK (EMAN BEHARREKO PAUSUAK)	2010	2011	2012	2013	
IS	B.A.1.1. Udaletxeko organu parte hartzaileetan genero ikuspegia txertatzea bultzatu					
ZB	B.A.1.2. Banakako emakume eta emakume elkarten erregistro bat sortu, prozesu parte hartzaileak martxan jartzen dituzten departamendu guztiekin erregistro hau partekatu.					
ZB	B.A.1.3. Administrazioan emakumeen parte hartzea bultzatzeko bideak ezarri.					
IS	B.A.1.4. Existitzen diren espazio parte hartzaileetan emakumeen parte hartze eta presentzia handituko dituen sentsibilizazio kanpainak garatu.	36.000€				
A	B.A.1.5. Udalak sustatzen dituen prozesu parte hartzaileetan emakumeen parte hartzea bermatu, gutxienez % 40ko portzentaian.					
ESPERO DIREN EMAITZAK	Udaletxeko organu parte hartzaileetan genero ikuspegi barneratu Emakume talde eta emakume indibidualen erregistro bat garatu Parte hartze bideak ezarri Udalak martxan jarritako prozesu parte hartzaileetan emakumeen presentzia %40 bermatu					
ARDURADUNA	Berdintasun teknikaria.					

B.A.2	Emakume elkarte eta berdintasuna bultzatzen duten elkarten sarea sendotu eta bultzatu. Ermuko ahalduntze eskolak sendotzen eta sistematizatzen jarraitu, eta aldi berean Bizkaiko ahalduntze eskolen sarea sendotu.				
LAN TRESNAK	EKINTZAK				
	(EMAN BEHARREKO PAUSUAK)	2010	2011	2012	2013
ZB	B.A.2.1. Berdintasun teknikari eta elkarte mugimenduaren arte erlazio eta komunikazio bide iraunkorrak ezarri, ezagutza partekatzeko eta elkarten mugimendua indartzeko.				
IS	B.A.2.2. Herriko neska gazteek, genero ikuspegi batetik gizartearen ikuspegi kritiko bat izan dezaten bultzatu.				
IS	B.A.2.3. Emakumeen parte hartzea bultzatu, emakume elkarte eta herriko beste elkarteetan, bereziki emakume gazte, heldu eta jatorri extrakomunitarioa dutenenetan.				
ZB	B.A.2.4.Emakume elkarte ezberdinen arteko sareak sortzea bultzatu, eta baita herriko beste elkarteekin ere.				
IS	B.A.2.5.Baliabide informatzaileak erraztu berdintasunaren alde lanean dihardun nahi duten elkarteak eratzeke edo berdintasuna landu eta hiada esistitzen diren gainerako elkartei.				
IS	B.A.2.6. Berdintasunaren inguruan lan egiten duten elkartei errekonozimendua emateko ekintzak garatzea.				
F	B.A.2.7. Herriko elkartei genero ikuspegia txertatzeko asistentzia tekniko eta formakuntza ematea.				
ZB	B.A.2.8. Hainbat motatako errekurtsoren bidez, elkartei berdintasuna landu eta bultzatzeko programak garatzeko errekurtsok ematea, hala nola; Dirulaguntzak, egiten dituzten ekintzen publizitatea bultzatuz, informazio eskainiz, lokalak utziz (emakume etxea eta beste batzuk), etab.	19.000€			
ZB	B.A.2.9. Ermuko emakumeen ahalduntzea bultzatzen jarraitu, jabeakuntza edo ahalduntze eskolen bidez, emakumeei elkar truke, ahusnarketa eta trebakuntza eskainiz.				
J	B.A.2.10. Bizkaiko jabeakuntza eskolen sarean parte hartzen jarraitu, eta sare hau osatzen duten, berdintasun teknikarien koordinazioa sistematizatu.				

ESPERO DIREN EMAITZAK	Elkarte mugimenduarekin erlazio eta komunikazio finkoa mantendu
	Eratutako emakumeen elkarteak
	Erraztutako baliabide informatzaileak
	Herriko elkarteei formakuntza plan bat
	Berdintasun gaietan oinarrituriko programa eta ekintzak garatzeko, herriko elkarteei estruktura, baliabide eta tresnak ematea
	Ermuko emakumeen ahalduntzea bultzatzea
	Bizkaiko ahalduntze eskolen sarean parte hartzea

ARDURADUNA	Berdintasun teknikaria
------------	------------------------

Emaizten adierazleak:

Helburu operatiboa B.A.1

- Instituzioan ireki diren prozesu parte hartzaileak°
- Prozesu parte hartzaile hauetara azaldu den emakume kopurua %etan.
- Emakumeek eginiko aportazio eta alegazioen kopurua
- Aportazio hauetatik kontutan izan diren aportazio eta baztertuak izan diren aportazioen kopurua

Helburu operatiboa B.A.2

- Berdintasun ikuspegia txertatu duten elkarten kopuru eta eboluzioa, proiektuen garapenen bidez, planifikazioen egitura,...
- Elkarteetan parte hartu duten emakumeen kopurua, kopuru guztiaren aurrean.
- Ermuko ahalduntze eskolan eskainitako, ikastaro, hitzaldi, tailer, ... kopurua.
- Bizkaiko ahalduntze eskola osatzen duten berdintasun teknikariekin mantendutako bilera koordinazio kopurua.

Helburu operatiboa		BERDINTASUN DEPARATAMENDUA BATERAGARRITASUN ARDATZA				
B.B.1	Antolakuntza sozialean aldaketak erraztuko dituen tresnen sorkuntza bultzatu. Emakume eta gizonen bateragarritasuna eta bizi ertaina, familiar eta laboralaren korresponzabilitatea errazteko.					
LAN TRESNAK	EKINTZAK (EMAN BEHARREKO PASUSUAK)	2010	2011	2012	2013	
IS	B.B.1.1.Bateragarritasun gaiei buruz Ermuko biztanleei zuzenduriko ekintza informatzaileak burutzea.					
E	B.B.1.2.Bateragarritasun neurrien departamendu eta udal zerbitzuen sail bakoitzeko egoera ezagutzeko, ekintzak burutu eta bere hobekuntzak ezartzeko ekintzak eta neurriak hartu.					
E	B.B.1.3. Herrian, denboraren erabilera eta artikulazioetan ematen diren ezberdintasunen gaineko gogoeta bultzatzeko espazioak sortu. (Denbora soziala, kolektiboak, lan ordutegiak, ...) bateragarritasuna eta erantzukidetasuna oinarritzko enplemu bezala hartuz.					
F	B.B.1.4.Bateragarritasuna eta erantzukidetasunari buruz eta pertsonak eta denboraren erabilerari buruzko formakuntzak eman eta informazioa banatu.					
E	B.B.1.5.Bateragarritasun neurrien laguntza zerbitzua ezartzen joatearen biabilitatea aztertu. Zaintza lanetan diharduten pertsonen ordutegi eta disponibilitatea aztertu, berdintasun sailetik bideratzen eta antolatzen diren ekintza eta programetan.					
ESPERO DIREN EMAITZAK	Berdintasun gaietan aurrera eraman diren akzio informatzaileak. Aurrera eraman diren bateragarritasun neurriei buruzko proposamenak. Reflexiorako sortu diren espazioak. Antolaturiko formakuntza Bateragarritasunerako laguntza zerbitzuen ezarpenaren biabilitate ebaluaketak.					
ARDURADUNA	Berdintasun teknikaria					

B.B.2	Gizarteko ezagutza, inplikazio eta parte hartze maila areagotu, beti ere, bateragarritasunerako obekuntzei buruz eta lan ildo hauek bultzatzen dituzten obekuntzei buruz.				
LAN TRESNAK	EKINTZAK				
	(EMAN BEHARREKO PAUSUAK)	2010	2011	2012	2013
IS	B.B.2.1. Emakumeei zuzenduriko formakuntza eta sensibilizazio kurtsoak garatu; garapen pertsonala bitala edukitzearen garrantzia azaltzeko, bizi familiar eta profesionalaz aratago.	4.000€			
IS	B.B.2.2. Foro, jardunaldi eta lan taldeak eratu, bateragarritasun hobe baten eraketarako eta antolaketa sozial berriaren ezarketarako ezarri daitezkeen formulei buruz eztabaidatzeko.	3.000€			
ZB	B.B.2.3. Gizonei (heldu, zahar, gazte, uma) eta haurrak dituzten gizonei zuzenduriko kanpaina, tailer, kaptazio eta ekintzak burutzeko bateragarritasuna eta bizi autonomo neta independente baterako habilitateei buruz.	3.000€			
ESPERO DIREN EMAITZAK	Bizi familiar eta profesional batez aratago bizi pertsonal garatu bat edukitzeak duen garrantziaz sensibilizatutako emakumeak. Antolakuntza sozial eta bateragarritasunari buruzko martxan jarritako debateak. Bateragarritasunari buruzko garatutako kanpaina eta tailerrak.				

ARDURADUNAK Berdintasun teknikaria.

Emaizten adierazleak:

Helburu operatiboa B.B.1

- Nantolakuntza sozialean aldagetak emateko martxan jarritako tresna kopurua.
- Ngaratutako kurtso/ programa kopurua
- Formatutako pertsona kopurua
- Bateragarritasunerako laguntza zerbitzuen ezarpena egiteko biabilitate ebaluaketaren eboluzioa.

Helburu operatiboa B.B.2

- Atzenmandako aldageta sozialen eboluzioa (Bateragarritasun atala, perzeptzioa, ezagutza,...)
- Helburua betetzeara zuzendutako programa/errekurtso kopurua eta eboluzioa.

Helburu operatiboa	BERDINTASUN DEPARTAMENDUA BIOLENTZIA ARDATZA				
B.BI.1	Emakumeen aurkako biolentziaren aurkako borrokan udalaren koordinazioa obetu eta bultzatu.				
LAN TRESNAK	EKINTZAK				
	(EMAN BEHARREKO PAUSUAK)	2010	2011	2012	2013
ZB	B.BI.1.1. Tratu txarrak jasaten dituzten emakumeen atentzioa zerbitzuei koordinazio estrukturu bat ezartzea. Eta eraso sexual, maltrato domestiko eta emakume biktimei atentzioa ematen dien protokoloaren jarraipena eta difusioa.				
ZB	B.BI.1.2. Biolentzia pairatzen duten emakumeei atentzio, prebentzio eta atzemate gaietan publikoarekin lan egiten duten pertsonal orori informazioa ematea. Eta emakume hauei atentzioa ematen dien pertsonak burutzen duten edozein lanpostuetako pertsonen (emakume gazte, heldu, hirugarren adineko pertsona, extrakomunitarioak, elbarrituak,...) gaikuntza hori kolektibo ezberdinei aplikatuz.				
F	B.BI.1.3. "Berdinsarea: biolentziaren aurkako eta berdintasunaren aldeko udalerrien sarean" parte hartzen jarraitzea. Biktimei atentzio hobea eman, koordinazioa ahalbidetu eta genero biolentziaren aurkako pausu homogeneoak eman.				
J	B.BI.1.4. Bizkaiko genero biolentzi behatoki komisioko teknikoan parte hartzen jarraitu eta sortu daitezkeen antzerakoetan.				
J	B.BI.1.5. Inplikaturiko agente ezberdinen koordinazioa sistematizatu.				
J	B.BI.1.6. Eraso sexual eta maltrato domestikoaren aurkako aktuzio protokoloaren jarraipena eta ebaluaketa.				

ESPERO DIREN EMAITZAK	Sortutako koordinazio estrukturak. Formazioa plana. Berdinsarean parte hartzea. Bizkaiko genero biolentziaren behaketako komisio teknikoan parte hartzen jarraitzea. Ebaluatutako protokoloa.				
ARDURADUNAK	Berdintasun Teknikaria.				
B.BI.2	Emakumeen aurkako biolentzia erradikatzeko sentsibilizazio kanpainak martxan jarri.				
LAN TRESNAK	EKINTZAK (EMAN BEHARREKO PAUSUAK)				
	2010 2011 2012 2013				
ZB	B.BI.2.1. Prebentzio eta sentsibilizazio aktibitateen garapena, biolentzia pairatzen duten emakumeen inguruan eta berau genero ezberdintasunarekin lotuz.	4.200			
F	B.BI.2.2. Emakumeei zuzenduriko formakuntza ekintzak garatu. Hauen helburua emakumeek biolentzia zikloei buruz informatu eta biktima diren kasuetan berauen burua errekonozitzea.	4.200			
F	B.BI.2.3. Gizonei (heldu, gazte, ...) zuzenduriko formazio ekintzak garatu, maskulinitatea eta biolentzia gaien erlazioa lantzeko eta erlazioen eredu berriak sustatzeko.	4.200			
IS	B.BI.2.4. Herritarrentzat sentsibilizazio kanpainak garatu, informazio eta dibulgazioa garatuz biolentzia zikloei buruz eta biolentzia pairatzen duten emakumeek dituzten baliabideei buruz, garaiz atzeman eta apoio agente bezala duten inplikazioei buruz.	3.200€			
IS	B.BI.2.5. Emakume eta adin txikikoengan tratu txarrak existitzen direla antzematen den ustezko kasuei buruz, polizia eta autoritate judizialak jakinaren ganean jartzeko sentsibilizazioa eman herritarrei.	3.200€			
ZB	B.BI.2.6. Emakumeen aurkako biolentzia atentzio eta prebentziorako udal gida maiztasunez eguneratu. Eta bere zabalkuntzarekin jarraitu udaleko lokaletan eta kolaboratzeko prest dauden establezimendu publikoetan (taberna, ...)				

LAN TRESNAK	EKINTZAK	2010	2011	2012	2013
	(EMAN BEHARREKO PAUSUAK)				
ZB	B.BI.2.7. Emakumeen aurkako biolentzi egoera ezberdinak detektatu eta atzemateko leku publiko guztietan gida bat izan dezatela bermatu, hala nola tratatu txarrak jasaten emakumeek dituzten zerbitzu eta atentziorako.				
IS	B.BI.2.8. Emakumeek jasaten dituzten eraso sexual eta maltrato domestiren denuntziak aurrera eraman urte guztian, komunikazio bide ezberdinetan.				
IS	B.BI.2.9. Ermuko herriko festetan hitzezko eraso eta eraso sexualak ekiditzeko kanpainak martxan jarri.	3.200€			
IS	B.BI.2.10. Bikote erlazio positiboen ereduak buruz, herritarrei orokorrean sentsibilizazio tailerrak antolatu.	3.200€			
ZB	B.BI.2.11. Emakumeen aurkako biolentziaren aurka borrokatuko duten herri plataforma baten eraketa bultzatu.				
ESPERO DIREN EMAITZAK	Burutu diren sentsibilizazio tailer eta kanpainak. Emakume eta gizonei zuzenduriko burutu diren formakuntza ekintzak. Banatutako gidak. Jarritako denuntziak. Sortutako herri plataformak.				
ARDURADUNA	Berdintasun teknikaria				
B.BI.3	Genero biolentziaren biktimak diren emakumeei atentzio zerbitzu integral bat eskaintzea (pisu babestuak barne) eta beti ere ahalduztrearen ikuspuntu batetik.				
LAN TRESNAK	EKINTZAK				
	(EMAN BEHARREKO PAUSOAK)				
F	B.BI.3.1. Genero biolentzia pairatzen duten emakumeei zuzenduriko ekintza informatzaileak burutu, zeinaren helburu inplizitua emakumeek biolentzia zikloak ezagutu eta autorekonoiztea (kasua bada).				

LAN TRESNAK	EKINTZAK	2010	2011	2012	2013
	(EMAN BEHARREKO PAUSOAK)				
IS	B.BI.3.2. Autonomia pertsonaleko oinarritzko faktore, kapazitazio profesional eta independentzia ekonomikoak duten balorrei buruz, genero biolentzia pairatzen duten emakumeei zuzenduriko informazio ekintzak burutu.				
J	B.BI.3.3. Kontrataziorako apoio programa eta genero biolentzia pairatzen duten emakumeen enplegua sustatzeko beharrezko neurriak ezarri garapen lokalarekin koordinazioan.				
IS	B.BI.3.4. Tratu txarren biktima diren emakumeen parte hartzea bultzatu, beraien promozio soziala eta beraien garapen pertsonalera lagunduko dieten elkarteeetan.				
F	B.BI.3.5. Interbentzio programetan, tratu txarrak jasaten dituzten emakumeekin trebetasun sozio-politikoak dituzten ekintzak burutu, beraien autoorganizazioa potentziazteko eta beraien interes eta beharrak bideratzeko bide edo modu bat izateko.				
F	B.BI.3.6. Biolentzia biktima diren emakumeei autodefentsa fisiko eta psikologiko ikastaroak eskaini.				
IS	B.BI.3.7. Ofrecer talleres de sensibilización dirigidos a las mujeres víctimas de violencia sobre modelos de relación de pareja positivos.				
ZB	B.BI.3.8. Harrera etxea adjudikatzen zaion enpresak, atentzio integrala (akonpainamendua, psikologikoa, juridikoa) bermatu behar du tratu txarrak jasaten dituzten emakumeei.				
A	B.BI.3.9. Harrera etxea adjudikatzen zaion enpresako profesionalek emakumeen aurkako biolentzian formakuntza espezializatua izatea bermatzen da.				
ESPERO DIREN EMAITZAK	Informazio eta formakuntza plana. Tratu txarren biktima diren emakumeei enpleguaren sustapenerako neurriak disenatu eta beren kontrataziorako laguntza programak. Biolentzia biktimak diren emakume autoorganizatuak. Emandako ikastaroak. Biolentzia biktima diren emakumeei atentzio integrala bermatu harrera etxean. Harrera etxea formakuntza duten profesionalez gestionatua.				
ARDURADUNAK	Berdintasun Teknikaria				

Emaizten adierazleak:

Helburu operatiboa B.BI.1

- Egin dako bilera kopurua.
- Hartutako akordio kopurua.
- Sartutako hobekuntza kopurua.
- Sortutako baliabide/programa kopurua.

Helburu operatiboa B.BI.2

- Garatutako kanpaina kopurua eta eboluzioa.
- Garatutako ekintza formatzaile kopurua (Parte hartu duten parte hartzaileen kopuru eta eboluzioa sexu aldagaiak banatuta).
- Emakumeen aurkako biolentziaren aurka garatutako kanpainen inzedentzia perzepzioa eta posizionamendua.

Helburu operatiboa B.BI.3

- Formazio eta informazio kopuru eta eboluzioa.
- Garapen lokaleko sailarekin egindako koordinazioaren eboluzioa.
- Biolentzia biktima diren emakumeen autoorganizazioaren eboluzioa.
- Kurtsoen kopuru eta eboluzioa.
- Harrera etxean biktima diren emakumeei eskaini zaien atentzio integralaren eboluzioa.

GIZARTE ZERBITZUETAKO DEPARTAMENDUA

Sarrera

Indarguneak (Barne mailan):

- ✓ Kaptazio tekniko altua eta sentsibilizazio politikoa
- ✓ Berdintasun departamenduarekin koordinazio estua
- ✓ Hizkuntza ez sexistaren erabilera altua.
- ✓ Sexu aldagaiaz banatutako datuak dituzte eta berauek beste aldagai dependienteekin batera gurutzatzen dira.

Indarguenak (kanpo mailan):

- ✓ Gaur egun eskura dauden udal baliabideen bidez betetzen dira eskaera esplizituak.
- ✓ Bizi laboral, familiar eta pertsonala bateragarri izateko AES neurriak erabiltzen dira.
- ✓ Gizarte zerbitzuen departamenduak (Berdinsarea) intermunizipal plataformako koordinazioa parte hartzen du, udal berdintasun politiken larloan.
- ✓ Etxeko tratatu txarren eta eraso sexualak pairatzen dituzten emakumeentzat udal mailako protokolo bat garatzen hari dira gaur egun.
- ✓ Biolentzi biktima diren emakumeentzat harrera etxe bat du.
- ✓ Udaleko harrera etxean dauden emakumeei laguntza eta apoio zerbitzua eskaintzen zaie.

Hobetzeko arloak (kanpo mailan):

- ✓ Emakumeak dira pobrezia maila altuenak pairatzen dituztenak, oinarritzko errentaren jasotzaileak direlarik (%74).
- ✓ Hondoko zerbitzuen erabiltzaileen gehiengoa emakumezkoak dira (%70 %80): Oinarritzko gizarte zerbitzuak, emplegu zentroak, 3. adinerako zentruak, adineko pertsonentzako hezkuntza iraunkorra.
- ✓ Ermuko biztanleen artean estalitako demanda eta baliabideen potentzialari buruzko ezjakintasuna.
- ✓ Zaintza lanetara dedikatzen diren zaintzaile formalen beharren kobertura maila eskasa.

Gizarte zerbitzuetako departamendua gaur egun 3 sailetan banatzen da:

- sail sozioedukatiboa
- sail soziolaborala
- sail soziosanitarioa.

Ardatzak, helburuak eta estratejiak

1go ARDATZA MAINSTREAMING-A

Helburu Orokorra S.M.1

Genero ikuspegia, deparatamenduko diagnosi, planifikazio, interbentzio eta ebaluaketetan integratzea.

Estrategia

- ☒ Tresna eta lan prozesuen erabilera estandarizatzea, emakumeek dituzten egoera, kondizio eta posizio ezberdinak kontuan hartuz; hala nola, udaleko gizarte zerbitzuetan egiten diren diagnosi, diseinu, interbentzio eta ebaluaketak existitzen diren genero ezberdintasunak zuzentzera bideratuz. Zeharkako modu batean ikuspuntu interkultural batetin txertatuz.

2go ARDATZA AHALDUNTZEA

Helburu orokorra S.A.1

Departamenduak dituen eta ofertatzen dituen baliabideak egokitzea. Beti ere eta bereziki zerbitzu hauek eskatzen dituzten emakumeen egoera eta posizioak hobetzeko.

Helburu orokorra S.A.2

Bazterketa sozialaren arriskuan dauden emakumeen parte hartze sozio politikoa bultzatu eta potentziatu.

Estrategiak

- ☒ Dauden baliabide orokorrak egokitu emakumeek berauetara heltzeko aukera izan dezaten. Eta pobrezia ekonomikoan eta bazterketa soziala pairatzen duten emakumeei, baliabide hauetara heltzeko eta berauek erabiltzeko kontrol, erraztasun eta sarbideak eratu.
- ☒ Gizarte zerbitzuetatik ematen diren dirulaguntza eta laguntza indibidualetan, lehentasuna eman bazterketa anitza pairatzen duten emakumeen kondizio eta posizioa hobetzeari. Honetarako ahalduntzea eta gizartean parte hartzea bultzatuz.
- ☒ Martxan jarri diren baliabideen jarraipen eta ebaluaketa bat egin eta berauek sortzen hari diren genero inpaktua aztertu.

3go ARDATZA BATERAGARRITASUNA

Helburu Orokorra S.B.1

Zaintza lanak burutzen dituzten pertsonen, eta bereziki zaintzale diren emakumeen, karga edo zama sozial eta psikologikoak murrizteko baliabideak ugaritu.

Helburu Orokorra S.B.2

Gizarte antolakuntza berri bat promozionatu (sentsibilizazioa, bizibilizazioa...)

Estrategiak

- ☒ Gizarte zerbitzuetako departamenduan, pertsona zaintzaileak diren kolektiboari zuzendutako programa eta lan ildoak sartu eta garatu. Beti ere herriko ezaugarri demografikoen arabera (tamaina, batz besteko perfil sozioekonomikoa etab.) eta zaintza lanak burutzen dituzten pertsonen behar espezifikoak kontuan hartuz.
- ☒ Gizarte zerbitzuetako pertsonala formatu, "zaintza rola" ren inguruko konstrukzio sozilaren inguruan eta karag , ekonomiko, psikologiko, eta (burn out, ...) bezalako sindrome berrien inguruan, eta autonomia pertsonalikez duten pertsonak atenditzen dituzten emakumeetan.
- ☒ Emakumeek tradizionalki ezarri zaion zaintza rol edo paper horretatik aparte, proposamen eta alternatiba, formula berritzaileak bilatu. Hala nola, karga hauek arintzeko baliabideak eratu.
- ☒ Martxan jarritako errekurtsoen jarraipen eta ebaluaketak garatu, inpaktua, kobertura eta eraginkortasuna neurtuz

4go ARDATZA BIOLENTZIA

Helburu Orokorra S.BI.1

Biolentzia zikloen garaizko antzematea detektatu.

Helburu Orokorra S.BI.2

Eraso sexual eta tratu txarren biktima direnek demandatzen dituzten, atentzio, asistentzia eta babes zerbitzuei; koordinazio irizpide, kalitate irizpide eta eraginkortasun irizpideen bidez erantzun. Herri mailako tratu txarren eta genero biolentziaren protokolo baten bitartez.

Helburu Orokorra S.BI.3

Tratu txarren biktima diren eta eraso sexualen biktima direnei koordinazio, kalitate eta eraginkortasun irizpideen bidez erantzun, honela, "maltrato domestikoa pairatzen duten biktimen etxebizitza eta akajida errekurtsoen hobekuntzarako programaren" barruko neurriak bermatuz.. Hala nola aurrerago ezarriko diren eta osagarriak izango diren beste programa batzuek ere.

Estrategiak

- ☑ Biolentzia prebentzioaren lan ildoarekin jarraitu. Garaiz detektatzearen bidetik. Emakumeek beraien egoera errekonozitu eta eskura dituzten errakurtso edo baliabideak ezagutzeko. Gizonen gan bestalde, aktuakziaok egi nez, biolentziaren lehen faseak ezagunak izan daitezen eta baztertuak era berean, eta biolentzia erabiltzen duten gizonek beren burua autoerrekonozitu dezaten.
- ☑ Maltrato domestiko eta eraso sexualen aktuaziorako udal protokoloa martxan jarri. Biktima diren emakumeen kolektiboari zuzenduriko atentzio eta harretara zuzenduriko baliabideak hobetu. Tratu txarre eta eraso sexuaklen biktima diren emakumeentzat, akogida eta etxebizitza baliabideak hobetzean datza aktuzio estrategia. Honela baliabide hauek, eskuragarriak eta seguruak izan daitezen ezaugarriak martxan jarri. Honekin batera emakume hauei apoio eta laguntza integral bat ematean datza estrategiak, beraien biolentzi egoerari erantzun bat emateko, (denuntzia, baliabideak eskura izan, asistentzia psikologikoa,...)

Helburu operatiboa		GIZARTE ZERBITZUETAKO DEPARTAMENDUA MAINSTREAMING-A					
S.M.1.1		Departamenduko ikerketa eta estatistikak egokitu piskanaka.					
LAN TRESNAK		EKINTZAK					
		(EMAN BEHARREKO PAUSUAK)		2010	2011	2012	2013
E	S.M.1.1.1.Departamenduan erabiltzen diren fitxetan genero ikuspegia txertatzearen lehen analisi bat garatu. Eta sistematikoki departamenduko gainontzeko fitxa guztietara egokitu, sexua bereizteko laukitxo batzuk txertatuz.						
E	S.M.1.1.2.Departamendutik burutzen diren, informe, memoria eta ikerketetan sexu aldagaia txertatzen joan piskanaka.						
E	S.M.1.1.3 Gizarte zerbitzuetako departamenduak gestionatzen duen informazioaren biltze, trataera eta difusio sistematikoa egin. Genero interesarekin loturiko behar praktiko eta interesak identifikatzera begira.						
ZB	S.M.1.1.4.Departamenduari interesgarriak izan litzazkioken aldagaiak identifikatu, (familia ardurak, denboraren erabilera,...)						
E	S.M.1.1.5. Informazioa biltzeko erabiltzen diren fitxetan goian aipaturiko aldagai edo indikadoreak txertatzen joan.						
ESPERO DIREN EMAITZAK		Sexu aldagaia ezarria departamenduan informazioa jasotzeko erabiltzen diren fitxen %?. Departamendutik martxan jartzen diren, informe, memoria eta estudioetan sexu aldagaia ezartzea %?. Departamenduak bere dokumentu, proiektuak eta programak ebaluatzeko eta ekintza berriak proposatzeko erabiltzen dituen genero aldagaien batera.					
ARDURADUNAK		Pertsonal administratiboa eta gizarte zerbitzuetako teknikaria.					

S.M.1.2	Compromiso del personal técnico y político de participar en la oferta formativa relativa a igualdad.				
LAN TRESNAK	EKINTZAK				
	(EMAN BEHARREKO PAUSOAK)	2010	2011	2012	2013
F	S.M.1.2.1. Genero ikuspegia kontratazio departamenduan ezartzeko kaptazio beharrak identifikatu eta berdintasun departamendua jakinaren gainean hutzi.				
F	S.M.1.2.2. Identifikaturiko beharrekin erlazionaturiko informazioan parte hartzeko konpromisoa hartu.				
F	S.M.1.2.3. Formakuntza hau ebaluatu (anexo 1.1) eta etorkizunerako formakuntzak beharrak identifikatu.				
ESPERO DIREN EMAITZAK	Departamenduan genero ikuspegia nola txertatzeari buruzko formakuntza plana.				
ARDURADUNAK	Pertsonalerako departamendua eta berdintasun departamendua.				
S.M.1.3	Genero ikuspegia duten planifikazio, programen ejekuzio eta aktibitateak martxan jartzeko beharrezko baliabideak garatu gizarte zerbitzuetako departamendutik.				
LAN TRESNAK	EKINTZAK				
	(EMAN BEHARREKO PAUSOAK)	2010	2011	2012	2013
ZB	S.M.1.3.1. Plana martxan dagoen urte bakoitzean garatuko diren ekintzak identifikatu eta berauek gobernu batzordetik pasatu berauen aprobaziorako.				
ZB	S.M.1.3.2. Aktibitate honetarako gizarte zerbitzuetako departamenduak dituen errekursoak (ekonomikoak edo denborazkoak) identifikatu.				

LAN TRESNAK	EKINTZAK	2010	2011	2012	2013
	(EMAN BEHARREKO PAUSOAK)				
J	S.M.1.3.3. Berdintasun departamenduarekin koordinazio bilerak egin maiztasunez.				
J	S.M.1.3.4. Gizarte zerbitzuetako departamenduan berdintasun neurriei buruzko betetze eta emaitzen gaineko ebaluaketa sarriak egin.				
J	S.M.1.3.5. Ebaluaketa hauen harira, planaren egokitzapen eta inplementazio egoki bat egiteko neurri zuzentzaileak ezarria.				
J	S.M.1.3.6. Interbentzioa sozialeko fase bakoitzean, genero ikuspegia txertatzen duten hobekuntzei buruzko ebaluaketa eta jarraipen ekintzak garatu.				
A	S.M.1.3.7. Elkarreentzako diru laguntzak erregulatzen dituzten normatiboetan, legislazioak hala esijitzen duen kontratazioetan, adjudikazio kriterio edo irizpideen artean genero ikuspegia baloratzen duen adierazle bat sartu, hala nola aurkeztutako oferta, proiektu eta kontratatutako ekintzetan.				
IS	S.M.1.3.8. Genero ikuspegia biltzen duen, praktika honen interbentzio eta planifikazio sistematizatu eta aztertu.				
IS	S.M.1.3.9. Departamenduak zuzenean, hirugarren pertsona batzuen bidez edo zeharka ateratzen dituen mota guztietako dokumentu, irudi, etab hizkuntzaren erabilera ez sexista bat egin.				
E	S.M.1.3.10. "Eskuhartze sozialeko planifikazioetan genero ikuspegia txertatzeko" praktika honak jasotzen dituzten material dibulgatzaile eta ekintza dibulgatzaile ezberdinak burutu..		1.000€	1.000€	1.000€
ESPERO DIREN EMAITZAK	Urteko plan operatiboak Plan operatiboen memoria eta ebaluaketak. Hizkuntz eta irudi ez sexisten erabilera komunikazioan.				
ARDURADUNAK	Pertsonal teknikoa eta Berdintasun teknikaria.				

Emaizten adierazleak:

Berbegiraturiko eta bermoldatutako berdintasunerako ekintzak sartzeko departamenduko % aktuzio ildoak.

Sexo aldagaia kontuan hartuta; disenatu diren estatistika eta tresnen %-en garapena.

Departamenduko hizkuntza ez sexista erabiltzen duten dokumentuen %-ren garapena.

Berdintasunerako disenaturiko ekintzen emaitzen garapena (Aurrera eraman diren ekintzen % eta pertsona onuradunen kopuruen garapena).

Departamenduan formakuntza jaso duten pertsonen % eta pertsonako formakuntzarako erabili diren ordu kopuruaren garapena.

Prozesuko adierazleak:

Berdintasun departamenduarekin mantenduriko koordinazio bileren kopurua.

Planetik burutu eta bukatu diren akzioen kopurua.

Hasi gabeko ekintzen kopurua (Planteaturiko krionogramaren arabera)

Ekintza zuzentzaileen kopurua

Prebentzio ekintzen zenbatekoa

Ebaluaketen zenbatekoa.

Prozesuko adierazleak gainontzeko helburuetara amankomunak izango dira, beraz, nahiz eta gainontzeko helburuetatik sahiestu errepikakorra ez izateagatik, hau ez du esan nahi gainontzeko helburuetan ez direla aplikatu behar.

Helburu operatiboa		GIZARTE ZERBITZUAK AHALDUNTZE ARDATZA			
S.A.1	Bazterketa soziala pairatzeko arriskuan dauden emakumeen beharren kobertura maila aztertu errekurtso sozialei dagokionez.				
LAN TRESNAK	EKINTZAK (EMAN BEHARREKO PAUSOAK)	2010	2011	2012	2013
E	S.A.1.1. Bazterketa soziala pairatzeko arriskuan dauden emakumeen beharren kobertura maila aztertu errekurtso sozialei dagokionez.		5or	5or	5or
E	S.A.1.2.Bazterketa sozialaren arriskuan dauden emakumeei zuzenduriko laguntzen kobertura eta balibide ekonomikoen nahikotasuna aztertu. (pobreziaren feminizaziotik eratorriak), behar izan ezker osagarriak diren baliabide gehiago jartzeko martxan.		5or	5or	5or
F	S.A.1.3.3. sektorean lan egiten dutenei eta administrazioko pertsonal teknikoari formakuntza erraztu. Honela beraien proiektuetan emakume hauen egoera hobetzeko eta beraien ahalduntzea bultzatzeko.	Pertsonaleko aurrekontua			
ZB	S.A.1.4. Bazterketa soziala pairatzeko arriskuan dauden emakumeei zuzenduriko baliabide edo errekurtsoen eraginkortasuna ebaluatu eta jarraipen bat egin. (pobreziaren feminizaziotik eratorriak).	Pertsonaleko aurrekontua			
	ASKATASUN PRIBAZIOAREN EMAKUMEEN EGOERA AZTERTU				
E	S.A.1.5. Askatasun pribazio edo murrizketa eduki dezaketen Ermuko emakumeak identifikatu, eta beraien egoera, kondizio eta beharrak ikertu.				

ESPERO DIREN EMAITZAK	Azterturiko eta baztertuak izateko arriskuan dauden emakumeentzatko baliabide sozialen beharren kobertura maila Sortutako baliabide osagarriak Formazio plana Askatasun pribazio egoeran dauden emakumeak Ermun baztertuak izateko arriskuan dauden emakumeak Azterturiko eta baztertuak izateko arriskuan dauden emakumeen beharrak eta egoera.
--------------------------	---

ARDURADUNAK Arlo bakoitzeko arduran profesionala.

ARLO SOZIOEDUKATIBOA

S.A.1	Bazterketa soziala pairatzeko arriskuan dauden emakumeen beharren kobertura maila aztertu baliabide sozialei dagokionez. (Arlo sozioedukatiboa)				
LAN TRESNAK	EKINTZAK				
	(EMAN BEHARREKO PAUSOAK)	2010	2011	2012	2013
IS	S.A.1.7. Hezkuntza zentroetan garatzen diren kanpaina eta programetako diseinu eta garapenetan genero ikuspegia txertatu. Prebentzio eta osasunerako kaltegarriak diren sustatzien prebentziorarako.				
ZB	S.A.1.8.Herritarrei orokorrean zuzenduriko drogodependentziko seminario, jardunaldi, topaketa eta programetan, drogodependentzia eta generoan adituak diren pertsoen presentzia txertatu.				
F	S.A.1.9.Drogomenpekotasuna duten pertsonen egoera eta dituzten beharrai buruz pertsonal teknikoak formatu. Eta arlo sozioedukatiboan egoera hauen prebentzioa genero ikuspegi batetatik egin.				
ZB	S.A.1.10.Genero ikuspegi batetatik, hezkuntza guneetan garapen propiorako informazio eta prebentzio kanpainak prestatu eta bultzatu. Kanpaina hauek ikasleei zuzendurik egongo dira, eta ohitura osasuntsuak hartu eta auto zaintza egiteak elikadura eta sexualitatean duten garrantziari buruz izango dira.				

LAN TRESNAK	EKINTZAK	2010	2011	2012	2013
	(EMAN BEHARREKO PAUSOAK)				
F	S.A.1.11.Berdintasun departamenduarekin batera ikasle neskei autodefentsa fisiko eta psikologikoei buruzko ikastaroak eskaintzea.	Berd. Dptko aurrekontua			
F	S.A.1.12.Berdintasun departamenduarekin batera, mutil ikasleei maskulinitate berriei buruzko ikastaroak eskaintzea.	Berd. Dptko aurrekontua			
IS	S.A.1.13.Biolentzia eta sexismoari buruzko sentsibilizazio ikastaroak ikasleei ematea. Bikotekide erlazio positiboek buruz eta beti ere berdintasun departamenduarekin elkar lanean.	Berd. Dptko aurrekontua			
IS	S.A.1.14.Berdintasun, errespetu eta errespetu baloreak indartzeko akzioak garatu inmigrazio zerbitzuarekin eta berdintasun sailarekin elkar lanean.	Berdintasun eta inmigr. Aurrekontua			
ZB	S.A.1.15. Berdintasun departamenduarekin batera AMPA eta eskolei laguntza eta apoioa eskaini, eskolaz kanpoko ekintzen proposamen bat garatzeko, eskolako jolas lekuen erabilera genero ikuspegi batetik egiteko.				
F	S.A.1.16.Eskoletako ikasleen gurasoei zuzenduriko formazio saioetan genero ikuspegia txertatu landuko diren gaitan.				
ESPERO DIREN EMAITZAK	Genero ikuspegi batetatik garatutako, programa, kanpaina, ikastaro, bilkura Formakuntza plana Gizon eta emakume drogomenpekoen behar ezberdinei egokitutako programak. Eskola eta guraso elkarteei emandako laguntza.				
ARDURADUNAK	Arlo sozioedukatibo arloko arduradun profesionala.				

ARLO SOZIO LABORALA

S.A.1		Bazterketa soziala pairatzeko arriskuan dauden emakumeen beharren kobertura maila aztertu errekurtsu sozialei dagokionez. (Anbito soziolaborala).					
LAN TRESNAK		EKINTZAK					
		(EMAN BEHARREKO PAUSOAK)		2010	2011	2012	2013
IS	S.A.1.17.Bazterketa sozialaren arriskuan dauden emakumeei zuzenduriko laguntza programa eta berauen lana sustatzera zuzenduriko neurriak diseinatu eta martxan jarri. Lekuko garapenerako departamenduarekin elkar lanean.	190or	190or	190or	190or		
E	S.A.1.18. Bazterketa soziala pairatzeko arriskuan dauden emakumeen etxebizitza beharrak aztertu.	120or	120or	120or	120or		
E	S.E.1.19. Ondorengo kasuetan dauden emakumeen prekarietate ekonomikoaren egoeraren errealitatea aztertu; alarguntzagaitik, jubilazio pentsioengatik, baliaezintasunagatik, pentsio kompensatorio eta alimentarioe ez ordainketagaitik matrimonioen anulazioen ondoren eratorriak, banaketa legala, dibortzioa, bikotearen sustitzeagatik, filiazio prozesuagatik.	120or	120or	120or	120or		
E	S.A.1.20. Pentsio bajeenengatik dauden osagarri edo konplementuei buruzko informazioaren bideak ezarri.	5or	5or	5or	5or		
ZB	S.A.1.21. Baztertuak izateko zorian dauden emakumeen egoera hobetzeko laguntza osagarri sozial eta ekonomiko ezartzeko biabilitatea aztertu. Bere zaintzapean haurrak dituztenei garraio publikorako laguntzak, monomarentalitatea diru laguntzen konzesioa kriterio bezala onartu haurren ikasketetara bideratuz diru laguntza, beraien menpe haurrak dituzten emakumeei lehentasuna eman formakuntza ikastaroetara joateko beti ere beraien beharrak kontuan hartuz, zerbitzu eta aktibitatean admisioko baremoetan faktore edo kriterio berriak ezarri (jangelak, haur eskolak, udako udalekuak...).	5or	5or	5or	5or		
E	S.A.1.22. Nerabeak diren amekin egiten diren programetan, habilitate sozio politikoak landu emakume hauek mundu asoziatibo edo elkarteetan mailan txertatu eta horrela beraien interes eta beharren kanalizazio tresna izateko.	5or	5or	5or	5or		
F	S.A.1.21. Nerabeak diren amekin egiten diren programetan, habilitate sozio politikoak landu emakume hauek mundu asoziatibo edo elkarteetan mailan txertatu eta horrela beraien interes eta beharren kanalizazio tresna izateko.						
E	S.A.1.22. Baztertuak izateko zorian dauden emakume eta dibertsitate funtzionala duten emakumeen behar laboralen kobertura maila eta errealitatea aztertu, hala nola beraien autonomia pertsonalerako laguntza behar duten emakumeei. Honela baliabideak emakume hauentzat egokitzeko.	Programa Garaipen 3000 € año					

LAN TRESNAK	EKINTZAK	2010	2011	2012	2013
	(EMAN BEHARREKO PAUSOAK)				
	PROSTITUZIOA				
E	S.A.1.23. Ermuko herrian prostituzioan jarduten duten emakumeen egoera eta beharrak aztertu.				
F	S.A.1.24. sektorean lan egiten dutenei eta administrazioko pertsonal teknikoari formakuntza erraztu. Honela beraien proiektuetan emakume hauen egoera hobetzeko eta beraien ahalduntzea bultzatzeko.				
F	S.A.1.25. Aktibitate hau utzi nahi duten emakumeentzat formakuntza eta orientazio laboralerako programak organizatu, alternatiba profesionalak bilatu, zeharkako modu batean, beraien ahalduntzea bultzatuko duten prozesuak martxan jarri.				
E	S.A.1.26. Prostituzioara jarduten duten emakumeen bateragarritasun beharrak aztertu, eta udaleko programa eta baliabideak beraientzako egokitzeko aukera baloratu.				
ZB	S.A.1.27. Prostituziora jarduten duten emakumeekin interbentzio programak garatu, beraien autoantolakuntza garatuko duten habilitate sozio politiko formatiboen bidez.				
ESPERO DIREN EMAITZAK	Baztertuak izateko arriskuan dauden emakumeei zuzenduriko lana sustatzeko neurriak, diseinatuak eta ezarriak. Baztertuak izateko zorian dauden emakumen behar eta egoera aztertuak. Ezarritako laguntza osagarriak, sozialak edo ekonomikoak. Nerabe amak, informatuta, orientatuta, asesoratuta eta formatuta. Prostituzioa Prostituzioan jarduten duten eta aztertutako berauen behar eta egoerak Formazio plana Antolaturiko formakuntza eta orientazio programak Prostituzian hari diren emakumeengan ezarritako eta ezarritako programak.				
ARDURADUNAK	Arlo soziolaboraleko arduradun profesionala.				

ARLO SOZIOSANITARIOA

S.A.1		Bazterketa soziala pairatzeko zorian dauden emakumeei ezartzen zaizkien baliabide sozialen inguruko kobertura analizatu. (arlo soziosanitarioa).			
LAN TRESNAK		EKINTZAK			
		(EMAN BEHARREKO PAUSOAK)			
		2010	2011	2012	2013
MENPEKO PERTSONAK(3.adina)					
E	S.A.1.28. Hirugarren adineko emakumeen errealitatea eta behar sozialen kobertura aztertu. Eta berauek bazterketa sozialera eramaten dituzten ezaugarriak zeintzuk diren analizatu. Malgutasun irizpideak baloratu eta osagarriak diren baliabideak sortzeko.	100or	100or	100or	100or
IS	S.A.1.29. Pertsona helduei, berauen bizilagun eta berauen inguruneari genero ikuspegia duten kanpaina ezberdinak garatu, bereziki pertsona helduei bazterketa soziala zer eragiten dien aztertzeko.				
F	S.A.1.30. Berdintasun departamenduarekin elkar lanean, bazterketa soziala pairatzeko arriskuan dauden emakumeei kaptazio baliabideak erraztu, beraien autoorganizazioa hobetzeko habilitate soziopolitikoak beraien esakura izateko.				
F	S.A.1.31. Eskuhartze programetan, emakume zaintzaileekin, autozaintzari buruzko ekintza informatzailaeak garatu, ahalduz pertsonala indartu, eta autorganizazioaren bideak ireki bere interes eta beharrak kanalizatzeko.	1.000€	1.500€	2.000€	2.500€
MINUSBALIOTASUNA					
E	S.A.1.32. Bazterketa soziala pairatzen duten eta aniztasun funtzionala duten emakumeen errealitatea eta beharren kobertura maila aztertu eta berauen autonomia pertsonalerako behar dituzten laguntzak bultzatu.	5or	5or	5or	5or
IS	S.A.1.33. Kolektiboaren beharrei zuzenduriko eta etxebizitzaren gaineko diru laguntza eta bestelako laguntzei gaineko informazioa eman.				
IS	S.A.1.34. Minusbaliotasuna duten emakumeen imajen eta itxura ez estereotipatuak emateko, biztanleriarentzat kanpaina informatiboak burutu.				

LAN TRESNAK	EKINTZAK	2010	2011	2012	2013
	(EMAN BEHARREKO PAUSOAK)				
ZB	S.A.1.35. Berdintasun sailarekin kolaborazio eta koordinazioan, bazterketa soziala eta isolamendua pairatzeko arriskuan dauden emakumeei kapazitazio baliabideak eman, , beraien autorganizazioa hobetuko duten habilitate sozio politikoak hobetzeko.				
	PROSTITUZIOA				
E	S.A.1.36.Prostituzioan jarduten duten emakumeei, baliabide soziosanitariora eta osasunera dituzten aukera eta sarbideei buruzko informazioa eman.				
F	S.A.1.37.Prostituzioan jarduten duten emakumeei osasun agenteen formakuntza eskaini (arazo psikosozial eta osasuntsuei buruz).				
IS	S.A.1.38. Informazioa eman dauden baliabide, zerbitzu sozial eta laguntzeko dauden elkarte eta organizazioei buruzko informazioa eman.				
	DROGODEPENDENTZIAK				
E	S.A.1.39. Osasunarentzat kaltegarriak diren susatantzien erabilerari buruzko, prebentzioari buruz, garatzen diren programa eta kanpainetan genero ikspedia txertatu.				
F	S.A.1.40.Drogomenpekotasuna duten pertsonen behar eta egoerari buruzko eta egoera hauek prebenitzeari buruzko, formakuntza eman pertsonal teknikoari, berauen ginean ezagutza garatzeko.				
E	S.A.1.41.Emakume eta gizon drogodependienten konsumo espezifikoetara egokitu atentzio programak eta prebentzio programak.				
ESPERO DIREN EMAITZAK	Menpeko pertsonak (3. adina) Hirugarren adineko emakumeen behar sozialen gaineko kobertura maila eta bazterketa sozialera bultzatzen dituzten harriskuein gaineko faktoreak. Genero ikupegi batetatik garatutako kanpainak. Bazterketa soziala pairatzeko arriskuan dauden emakume helduen habilitate sozio politikoak. Auto zaintzarea zuzendutako emakume zaintzaileei zuzenduriko interbentzio programak.				

ESPERO DIREN
EMAITZAK

Minusbaliotasuna

Dibertsitate funtzional eta bazterketa soziala pairatzeko zorian dauden emakumeen behar eta egoera. Bazterketa soziala pairatzeko arriskuan dauden eta dibertsitate funtzionala duten emakumeei egokitutako baliabide sozialak.

Eskaintzen diren baliabide ekonomikoei buruzko informazioa.

Habilitate sozio politikoetan trebatutako eta dibertsitate funtzionala pairatzen duten, isolatuta dauden eta bazterketa soziala pairatzeko arriskuan dauden emakumeak.

Prostituzioa

Eskaintzen diren osasun baliabide eta baliabide soziali buruzko informazioa. inakako formazio plana.

ARDURADUNA

Personal técnico responsable del ámbito sociosanitario. Técnica de Igualdad.

S.A.2

Bazterketa soziala pairatzeko arriskuan dauden emakumeen parte hartze sozio politikoa bultzatu.

LAN TRESNAK

EKINTZAK

(EMAN BEHARREKO PAUSOAK)

2010 2011 2012 2013

IS

S.A.2.1. Bazterketa soziala pairatzen duten emakumeen eta txertatzeko prozesuan dauden emakumeei, genero ikuspegi batetatik, parte hartzea, bultzatu, bideratu eta lagundu.

IS

S.A.2.2. Bazterketa soziala pairatzeko arriskuan dauden emakumeen parte hartzea bultzatu modu espezifiko batean, beraien garapen propioan lagunduko dieten elkarte eta asoziazioetara. Difusio ekintza eta atentzio zerbitzu ezberdinetara.

F

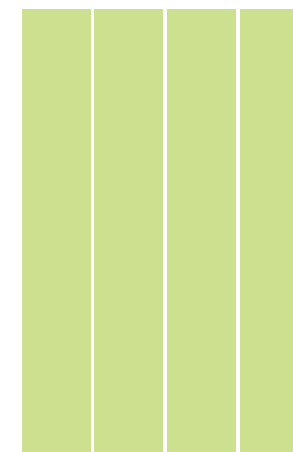
S.A.2.3. Zeharkako modu batean, bazterketa soziala pairatzeko arriskuan dauden emakumeei, Garaipen programa eta ezarri daitezkeen programa indibidual eta taldekakoak, hala nola, ekintza informatzaileak, habilitate sozio politikoetan, beraien behar eta interesen bidetik autorganizazio hobe bat izan dezaten.

ZB

S.A.2.4. Berdintasun departamenduarekin elkar lanean, bazterketa soziala pairatzeko arriskuan dauden emakumeei lokalak eta asistentzia tekniko eskaini, beraien autorganizazioa hobetzeko eta gainontzeko herriko elkarteen maila eta ezaugarri beraiek edukitzeko.

ZB

S.A.2.5. Bazterketa soziala pairatzeko arriskuan dauden emakumeen, asoziazisamoa bultzatu, horretarako, entitate, eragile ezberdin, talde berrien eraketa eta elkarte ezberdinetan sartzeko bultzatu.



ESPERO DIREN
EMAITZAK

Bazterketa soziala pairatzeko arriskuan dauden emakumeen parte hartze sozio politikoa.
Habilitate sozio politikoetan trebatzeko ekintzak, bazterketa soziala pairatzeko arriskuan dauden interbentzio programak barne.
Eskainitako asistentzia tekniko eta lokalak.
Bazterketa sozialean dauden emakumeak bultzaturiko elkarte berrien sorrera.

ARDUREADUNA

Gizarte zerbitzuetako pertsonal teknikoa.

Emaizten adierazleak:

S.E.1.1

Hiru arloei amankomunak diren ekintzak

Bazterketa soziala pairatzeko arriskuan dauden emakumeen beharren kobertura maila eta bere eboluzioa.

SSBB-a eskatzen duten eta bazterketa soziala pairatzeko arriskuan dauden emakumeen % eboluzioa.

SSBB-a aplikaturiko rekursoegatik atenditzen diren eta bazterketa soziala pairatzeko zorian dauden emakumeen % eboluzioa.

Beharren arabera ematen den kobeturaren satisfazio maila.

Maila ertain luzerako eskainitako kobeturen satisfakzio kobertura.

Moldatu diren baliabide eta programa kopurua.

Askatasuna mugatuta duten emakumeen egoera aztertu.

Identifikatutako emakumeen kopurua.

Askatasuna mugatuta duten emakumeen behar, egoera eta kondizioen azterketa eta eboluzioa.

Arlo sozioedukatiboko ekintzak

Genero ikuspegi batetatik martxan jarritako informazio kanpaina, kurtso eta beharren zenbatekoa eta eboluzioa.

Pertsonal teknikoaren formakuntzaren eboluzioa.

Drogomenpekotasuna duten emakume eta gizonen zuzenduriko eta moldatu diren programa eta baliabideen zenbatekoa eta eboluzioa.

Ampas eta eskoletan eskainitako laguntza kopurua.

Eskola adinean dauden haurren gurasoei eskainitako formakuntza saioak genero ikuspegi batetatik eta berauen kopuru eta eboluzioa.

Arlo soziolaboraleko ekintzak

Bazterketa soziala pairatzeko arriskuan dauden emakumeen beharrei ematen zaien kobertura eta eboluzioa, honela urtetuta
SSBB-a eskatzen duten eta bazterketa soziala pairatzen duten emakumeen % eboluzioa.
SSBB-k aplikaturiko baliabideen bidez harreta eman zaien eta emakumeen % kopurua eta eboluzioa.
Atentzio/interbentzio prozesua amaitu ondoren, koberturekiko dagoenb satisfakzio maila.
Índice de satisfacción media con respecto a la cobertura de sus necesidades a medio-largo plazo.
Moldatu diren balibide eta programa kopuruaren eboluzioa.

Prostituzioa

Prostituziora diharduten emakumeen beharren kobertura mailaren eboluzioa:
SSBB-a eskatzen duten edo beste laguntza espezifikoren bat eskatzen duten eta prostituziora diharduten emakumeen %-ren eboluzioa.
SSBBeta harreta eman zaien eta atendituak izan diren prostituten %aren eboluzioa.
Atentzio interbentzio prozesua amaitu ostean, beharren koberturen perzepzio indizea.
Epe ertain eta luzerako perzepzioen indizen kobertura.
Sortu edo aldatu diren programa eta baliabide kopurua eta eboluzioa.

Arlo soziosanitarioko ekintzak

Menpeko pertsonak (3.adina)

Bazterketa soziala pairatzeko zorian dauden eta hirugarren adineko emakumeen beharren kobertura mailaren eboluzioa:
Baliabideak eskatzen dituzten eta bazterketa soziala pairatzen duten hirugarren adineko emakumeen % eboluzioa.
Baliabideen bidez harreta eman zaien eta bazterketa soziala pairatzeko arriskuan dauden hirugarren adineko emakumeen %aren eboluzioa.
Atentzio interbentzio prozesua amaitzean, beharren arabera ezarritako perzepzioen indize kopurua.
Epe ertain eta luzera beharren arabera ezarritako koberturen % eta eboluzioa.
Hobetu, egokitu eta aplikaturiko baliabideen kopurua eta eboluzioa.

Minusbaliotasuna

Bazterketa soziala sufritzeko arriskuan dauden eta dibertsitate funtzionala pairatzen duten emakumeen beharren kobertura garduaren eboluzioa:
Baliabideak eskatzen dituzten, bazterketa soziala pairatzen duten eta dibertsitate funtzionala duten, emakumeen % eboluzioa.
Baliabideetatik atendituak izan diren eta bazterketa soziala eta dibertsitate funtzionala duten emakume % eboluzioa.
Atentzio eta interbentzi prozesua bukatzean, beharren arabera ezarritako koberturen kopurua eta eboluzioa.
Epe ertain eta luzerako beharren koberturen perzepzio medioaren indizea.
Egokitu diren baliabide eta programen zenbatekoaren eboluzioa.
Bazterketa soziala pairatzen duten eta dibertsitate funtzionala duten emakumeak martxan jarri dituzten inizatibak (autolaguntza taldeak, elkarteak, etab.)

Prostituzioa

Prostituziora jarduten duten emakumeen beharren koberturen eboluzio maila:

SSBB-a edo espezifikoa eskatzen dituzten emakume prostituten %aren eboluzioa.

SSBBko baliabideengatik harreta eskaini zaien eta prostituziora jarduten duten emakumeen %aren eboluzioa.

Atentzio /interbentzio prozesua amaitzean, beharren arabera koberturen indizea.

Epe ertain eta luzera dauden beharrei gaineko kobertura mediaren indizien perzepzioa.

Moldatu eta sortu diren programa eta baliabideen zenbatekoa eta eboluzioa.

S.E.2.1

Bazterketa soziala pairatzeko arriskuan dauden emakumeen parte hartze eboluzioa.

Bazterketa soziala pairatzeko zorian dauden emakumeei eskainitako asistentzia tekniko eta lokalen huztearen eboluzioa.

Bolunta ... bezala erakundeetatik eskaintzen diren formakuntza kurtsoetan parte hartutako eta bazterketa soziala pairatzeko zorian dauden emakumeen parte hartzearen eboluzioa.

Helburu operatiboa	GIZARTE ZERBITZUAK BATERAGARRITASUN ARDATZA				
S.B.1	Zaintza letan diharduten pertsonen eta bereziki emakume zaintzaileen karga sozial eta psikologikoak murrizteko baliabideak handitzea.				
LAN TRESNAK	EKINTZAK (EMAN BEHARREKO PAUSOAK)	2010	2011	2012	2013
F	S.B.1.1. Autonomia pertsonala falta zaien pertsonak atenditzen dituzten emakumeenkarga sozial, ekonomiko eta psikologikoak eta sindrome berriak (burn out) pairatzen dituzten emakumeen eta "zaintza rola"-rekin erlazioan bere konstrukzio soziala eraikitzen duten emakumeei atentzioa ematen dieten gizarte zerbitzuetako pertsonalari formazioa ahalbidetzea.				
IS	S.B.1.2. Zaintzaren ondorioz dauden kostu indirektoei buruzko emakume zaintzaileei, programa dibulгатzaile eta dokumentalak zuzentzea.	600€	1000€	1500€	1500€
ZB	S.B.1.3. Autonomia falta duten pertsoen zaintzarea dedikatzen diren pertsonen zuzenduriko atentzio eta orientazioa ematea gizarte zerbitzuetako departamendutik, ondorengo bideen bidez: • "zaintza rolean" genero konstrukzio sozialaren eta zaintza lanak burutzeak dituen kosteei buruzko reflexio taldeak. • Emakume zaintzaileek kolektibo bezala izan ditzazketen demandak kanalizatu eta artikulatzeko, berauen parte hartze sozio politikoa bideratzeko ekintza formatiboak burutu. • Baliabide sozio ekonomikoei buruzko orientazioa eman. • Laguntza eta arnasaldi edo atsedenaldi sistema. • Zaintza lanen ondorioz eratorri daitezkeen harrisku fisiko eta psikologikoei buruzko laguntza psikologikoa.				
IS	S.B.1.4. Zaintza lanak burutzen dituzten emakume emakumeen karga psikologiko, sozial eta ekonomikoak zuzenduriko baliabideen ebaluazioa eta jarraipenak egin. Hala nola beren inpaktua kobertura eta eraginkortasuna neurtuz.				
ZB	S.B.1.5. Departamendutik zuzentzen diren, baliabide, rekurtso, programa eta aktibitateak burutzeko, zaintza paperak burutzen dituzten emakumeentzat bateragarritasun naurriak jartzea, berauetan parte hartu ahal izateko.				

ESPERO DIREN EMAITZAK	Pertsonal teknikoaren formakuntza beharren zerrenda. Zaintzaile informalei zuzenduriko zerbitzu espezifiko eta programa dibulgatzaileak Egindako bateragarritasun neurrien balorazio informea.
ARDURADUNA	Arlo soziosanitarioko arduraduna.
S.B.2	Gizarte antolakuntza berri bat promozionatu (sentsibilizazioa, bizibilizazioa...).
LAN TRESNAK	EKINTZAK (EMAN BEHARREKO PAUSOAK)
	2010 2011 2012 2013
E	S.B.2.1. Berdintasun departamendutik egiten diren, ikerketa alternatibo eta berrietan parte hartu, berauetako analisi prozesuetan eta zaintza tradizionaletik at (zerbitzu publikoetan zentralizatuak, apoio sareetan, eta gizonak inplikatzeko) egiten direnetan parte hartu.
F	S.B.2.2. Gizonak parte hartzen duten programetan, zeharkako modu batean, bateragarritasuna eta zaintzaren etikari buruzko formakuntza bultzatu, mentalitate aldaketak bultzatzeko. Berdintasun departamenduarekin elkar lanean.
IS	S.B.2.3. Menpeko pertsonak dauden etxeetan bateragarritasuna txertatzeko sentsibilizazio kanpainak garatu.
A	S.B.2.4. Elkarteei ematen zaizkien dirulaguntzetan; emakumeen zaintza tradizionaletik at dauden programa alternatibo eta zaintza lanetan gizonen inplikazioa baloratzen duten programa edo elkarteei lehentasuna eman.
ESPERO DIREN EMAITZAK	Zaintzaren gainko formula berri eta alternatiba eta proposamen alternatiboak. Garatutako emanaldi informatzaileak Antolakuntza sozial berri baten lan ildoak garatzen dituzten programei diru laguntzak.
ARDURADUNA	Arlo bakoitzeko arduraduna (soziolaborala, sozioedukatiboa, soziosanitaria).

Emaizten adierazleak:**S.B.1**

Pertsonal teknikoaren formakuntzaren eboluzioa

Autonomia funtzionalik ez duten pertsonen zaintzara diharduten emakumeen zama sozial, ekonomiko eta psikologikoak murrizteko programa eta baliabideen zenbatekoa eta eboluzioa.

S.B.2

Gizarteko antolakuntza berrien modeloen eraketarako, formula, proposamen eta alternatiboen bilaketarako garatzen diren ikerketetan parte hartu.

Gizonek parte hartzen duten programetan sarturiko kontzeptuak

Sentsibilizazio kanpainen eboluzioa

Gizarte antolakuntza modelo berri baten lanean diharduten programei emandako diru laguntza kopurua.

Helburu operatiboa		GIZARTE ZERBITZUAK BIOLENTZIA			
SS.BI.1		Biolentzi zikloaren goiz antzematea areagotu, berdintasun departamenduarekin batera.			
LAN TRESNAK		EKINTZAK (EMAN BEHARRAKO PAUSOAK)			
		2010	2011	2012	2013
E	S.BI.1.1. Biolentziaren garaizko antzematea egiteko, babes emango luketen agente sozila detektatu, babes agente funtzioa egingo luketelarik, eta antzemate hau egin eta ikusteko ekintza eta aktibazio espezifikoak diseinatu.				
ZB	S.BI.1.2. Biolentziaren garaizko faseetan (Psikologiko eta hitzezkoa), aurkitzen diren emakumei atentzia eta asistentzia bermatu. Biolentziaren bigarre faseetan murgiltzea ekiditeko (biolentzia fisikoa). Baliabideak eta babes psikosoziala bermatu eta emanaz.				
IS	S.BI.1.3. Drogomenpekoak diren emakumei zuzenduriko estrategia informatzaileak eratu. Berauei biolentzia kasurik gertatu ezker, baliabide orokorretara sarrera eduki dezaten.				
F	S.BI.1.4. Gizarte zerbitzuetako pertsonalari, emakumeen aurkako biolentziari buruzko informazio espezializatua ematea. Biolentzia garaiz antzemateko eta biolentziaren garaizko antzematea egin eta biolentzia fisiko eta autobiolentzia ekiditeko.				
F	S.BI.1.5. Ekintza informatzaileak garatu, emakumeek emakume beraiei biolentzia zikloak ezagutzeko helburua dutenak eta biolentzia pairatzen duten emakume haiek fasea hauetan autorekonoiztea.				
F	S.BI.1.6. Gizonei zuzenduriko ekintza eta akzio informatzaileak burutu, maskulinitatea eta biolentziaren arteko erlazioa landu nahi duten gizonetan behintzat, biolentzia prebenitu eta erlazio pertsonalen modelo berriak sustatzeko.				
F	S.BI.1.7. Biolentzia eta maskulinitateari buruzko informazioa helarazi, gizonei, eta bereziki; hezitzaileei, gizarte langileei, interbentziorako pertsonalari eta gizonekin lan psiko soziala egiten duten gizonei. Gizonek erreferentziatzen dituzten modelo berriak izan ditzaten.				
IS	S.BI.1.8. Herritarrentzat sentsibilizazio kanpainak martxan jarri, sentsibilizazio, informazio eta dibulgazioa landuz, beti ere biolentzien zikloei buruz eta biolentzi sufritzen duten emakumeek dituzten baliabideei buruz. Honela herritarren inplikazioa bultzatuko delarik garaizko biolentzia antzematen eta agente informatzaileak diren ehinean babes eman eta inplikatu daitezkeelako.				

LAN TRESNAK	EKINTZAK	2010	2011	2012	2013
	(EMAN BEHARRAKO PAUSOAK)				
IS	S.BI.1.9. Gizonei zuzenduriko sentsibilizazio kanpainak egin, non biolentzia zikloak ezagutzero emango diren, eta biolentzia eragiten ari den gizonak bere burua autorekonoizteko, biolentziaren zikloko lehen etapetan.				
IS	S.BI.1.10. Herritarrak sentsibilizatu, autoritate judizial edo polizialaren eskura jartzeko ezagutzen, esistitzen edo antzematen diren biolentzia kasuak bai emakume eta baita adin txikikoetan ere.				
A	S.BI.1.11. Etxeko tratu txarrak dauden kasuetan, berauetaz informeak burutzea, biolentziaren garaizko antzematea detektatzeko erabilitako aktibitate eta garaturiko programak espezifikatuz.	100or	100or	100or	100or
S	S.BI.1.12. Harriskutsuak diren kasuak lehendabizi antzemandakoan berasuei eman zaien atentzioa sistematizatu.				
ESPERO DIREN EMAITZAK	Biolentzia zikloen garaizko antzematea detektatzeko, babesa emateko agente informatzaileak Biolentzia kasuak garaiz antzemateko garatu diren aktuzio prebentiboak Pertsonal teknikoari emandako formakuntza plana Garatutako gizon eta emakumeei zuzenduriko formakuntzak Eginiko sentsibilizazio kanpainak Biolentzia kasuei buruz eginiko informeak Antzemandako harrisku kasuen atentzioaren sistematizazioa.				
ARDURADUNA	Gizarte zerbitzuetako pertsonal teknikoa eta Berdintasun teknikaria.				

S.BI.2	Tratu txarrak jasten dituzten emakumeen harreta, asistentzi eta babes beharretara erantzun, eraso sexual, maltrato domestiko eta emakume biktimei atentzio ematen dien tokiko protokoloa ezarriz.				
LAN TRESNAK	EKINTZAK				
	(EMAN BEHARRAKO PAUSOAK)	2010	2011	2012	2013
F	S.BI.2.1. personal teknikoari formazioa erraztu eraso sexual, maltrato domestiko eta emakume biktimei atentzio ematen dien tokiko protokoloaren garapenean.	Pertsonal dptko aurrekont			
ZB	S.BI.2.2. Berdinsarean partehartzen jarraitzea, biktimeen harreta eta atentzioa hobetzeko asmos.				
ZB	S.BI.2.3. Eraso sexual, maltrato domestiko eta emakume biktimei atentzio ematen dien tokiko protokoloaren jarraipena egin.				
ZB	S.BI.2.4 Tokiko protokoloan inplikaturik dauden eragile ezberdinekin izaten den koordinazioa sistematizatu.				
ESPERO DIREN EMAITZAK	Pertsonal teknikoaren formazio plana Berdinsarean parte-hartzea. Inplikaturik dauden eragileen koordinazioaren sistematizazioa.				
ARDURADUNA	Gizarte Zerbitzuetako personal teknikoa.				

S.BI.3	Maltrato domestikoa eta eraso sexualak pairatzen dituzten biktimei erantzuna emateko eta akogida zerbitzuan kriterio, koordinazio, kalitate eta eraginkortasunez.				
LAN TRESNAK	EKINTZAK				
	(EMAN BEHARRAKO PAUSOAK)	2010	2011	2012	2013
ZB	S.BI.3.1Ermuan esistitzen diren kasuetan biolentzia kasuen biktima diren emakumeei harrera emateko baliabide espezifikoak mantendu.				
J	S.BI.3.2. Koordinazio eta erantzun egoki bat eman, biolentzia biktima diren kasu zailei, hau da, instituzioz aldatu behar izango luketeen kasuei. Hala nola; patologia mentalak dituztenak, osasun zentroan koberturarik ez duten emakume drogomenpekoei,edo minusbaliotasun sensorial edo fisikoak dituztenei.				
ZB	S.BI.3.3. Maltrato domestikoa pairatzen duten emakumeei etxebizitza eta harrera baliabideen etengabeko hobekuntza sistema bultzatzea.				
ZB	S.BI.3.4. Esistintzen diren harrera pisuetan dauden segurtasun sistemak hobetzeko laguntza ekonomikoak handitzea. Honela laguntza eta babes zerbitzuak ber antolatzeke baliabideak martxan jarri.				
F	S.BI.3.5. Tratu txarrak jasaten dituzten emakumeekin lan egiten duten pertsonen espezialki zuzenduriko programa informatzaileak beraien eskura jarri., emakumei atentzioa ematen dieten egoera ezberdinetan trebatzeko; hala nola, patologia mentalak dituztenak, minusbaliotasun sensorial edo fisikoren bat dutenak, drogamenpekotasuna dutenak,				
J	S.BI.3.6. "Maltrato domestikoa pairatzen duten emakumeei, etxebizitza eta babes baliabideen hobekuntzarako programa",programak jasotako neurriak zenbateraino betetzen diren aztertzea.				
ESPERO DIREN EMAITZAK	Laguntza eta babes baliabideen berantolakuntza Laguntza, babes, etxebizitza eta harrera baliabideen hobekuntzak Garatutako programa informatzailea.				
ARDURADUNA	Gizarte zerbitzuetako opertsonal teknikoa eta berdintasun teknikaria.				

Emaizten adierazleak:

S.BI.1

Garaiz antzemateko aktuazio prebentibopen bidez garaiz antzemandako kasuen kopurua.

Maneiatutako kasuen kopurua

Ekintza informatzaileen kopurua

Udaleko langileei emandako formakuntzaren eboluzioa

Sentsibilizazio kanpaina kopurua

Atenditu diren maltrato domestiko kasuen kopurua

Kasuen atentzioaren sistematizazioaren eboluzioa

S.BI.2

Udal protokoloaren bultzadan, pertsonal teknikoaren formakuntzaren eboluzioa.

“Berdin sarea” sarearen parte hartzearen eboluzioa

Protokoloaren aplikazioan inplikaturiko baliabideen eboluzioa.

Inplikaturiko agente ezberdinen koordinazioaren eboluzioa.

S.BI.3

Planeko bukatutako akzio kopurua

Martxan jarri gabeko akzioen kopurua (planteaturiko kronogramaren arabera)

Zuzendutako aktuazio kopurua

Ekintza prebentiboen kopurua

Ebaluaketan zenbatekoa

INMIGRAZIO DEPARATAMENDU

Sarrera

Indarguneak (Kanpo mailan):

- ✓ Genero gaitan trebatutako inmigrazio teknikaria
- ✓ Departamendutik martxan jartzen diren, kanpo komunikazio, ejekuzio eta programa, proiektu eta diagnosietan genero ikuspegia maila oso altuan txertatzen dela
- ✓ Inmigrazio plaeen ezarritako edo planteaturikohneurri ezberdinen arabera ezartzen dira ardura postuak, eta planaren jarraipena egiteko ebaluazio adierazleak.

Indarguneak (barne mailan):

- ✓ Departamendutik garatzen diren; hitzaldi, tailer, ... emakumeen parte hartze altua.
- ✓ Departamenduan sensibilizazio handia dago, kaptazio tailerretan generoa eta bateragarritasuna kontzeptuak garatzeko saioak jorratzeko.
- ✓ Egoera biolentoak bizi edo pairatzen dituzten emakume etorkinentzat baliabide bereziak dituzte
- ✓ Inmigrazio eta berdintasun departamenduak batera bultzatuta, egoera biolentoak sufritzen dituzten emakumeentzat autolaguntza talde bat eratu da.

Hobetzeko arloak (Kanpo mailan):

- ✓ Emakumeak heltzen diren postuak oso feminizatuak dira.
- ✓ Bateragarritasun problematikagatik ematen diren baliabide formatiboetan emakumeen partehartze eskasa.
- ✓ Departamendutik banatzen diren baliabideak, programa bakoitzeko eta baliabide psiko-sozial bakoitzeko gizon eta emakumeen artean nola banatzen denaren gaineko ezjakintasuna.
- ✓ Baliabide kultural, edukatibo, etxebizitza, babes eta parte hartze etorkin gizon eta emakume erabiltzaileen ezagutza eskasa.
- ✓ Etorkin emakume nahiz gizonen beharrak asetzeko zuzenduriko udal baliabide koberturen maila baxua.

Inmigrazio departamenduak, inmigrazio plan bat dauka, eta aurrera eramane beharreko akzio edo ekintza gehienak bertatik aterata daude (2005/2007 eta 2008/2010 Ermuko inmigrazioaren udal plana).

Ardatzak, helburuak eta estratejiak

1, 3 ETA 4.GO ARDATZAK GIZARTE ZERBITZUEKIN AMANKOMUNEAN

2 go ARDATZA AHALDUNTZEA

Helburu Orokorrak.A.1

Emakume etorkinen posizio eta egoera hobetzeko baliabideak egokitu, kolektibo honetako emakumeen egoerak hobetzeko.

Helburu Orokorra I.A.2

Emakume etorkinen parte hartze sozio politikoa bultzatu.

Helburu Orokorrak.A.3

Herrian bizi diren hegoaldeko emakume etorkinen parte hartzea bultzatu,, berain jatorrizko komunitateetan proiektatzen diren garapenerako ekintzetan.

Estratejiak

- ☒ Bazterketa soziala pairatzeko arriskuan dauden emakumeei etorkinen behar eta arazoei erantzuna emateko dauden baliabideak egokitu.
- ☒ Departamendutik ematen diren laguntzetan, Askotariko Bazterketa (1) pairatzen duten etorkin emakumeei lehentasunak eman beraien posizio eta egoera hobetzeko, ahalduzaren bidez eta beraien parte hartzea gizartean bultzatzearen bidez.
- ☒ Martxan jarri diren baliabideen ebaluaketa eta jarraipen bat egin eta berauek duten inpaktuari buruz ere bai.

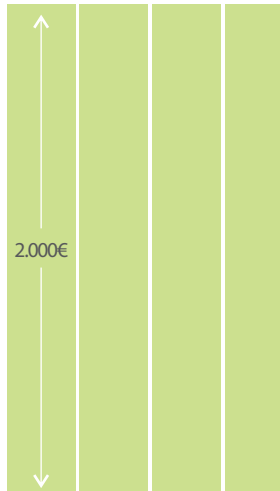
Helburu operativoa		INMIGRAZIO DEPARATAMENDU AHALDUNTZEA					
I.A.1		Emakume etorkinen posizio eta egoera hobetzeko baliabideak egokitu, kolektibo honetako emakumeen egoerak hobetzeko.					
LAN TRESNAK		EKINTZAK					
(EMAN BEHARRAKO PAUSOAK)				2010	2011	2012	2013
E	I.A.1.1. Bazterketa soziala pairatzeko arriskuan dauden etorkin emakumeen errealitate eta kobertura gradua zein den aztertu.						
E	I.A.1.2. Emakume etorkin eta Bazterketa soziala pairatzeko arriskuan dauden emakume etorkinentzat dauden laguntzen eta baliabideen kobertura maila aztertu, honela baliabideen malgutasun irizpideak eta baliabide osagarriak bertantolatolatu direlarik.						
ZB	I.A.1.3. Inmigratioak herrian izan duen bilakaera aztertzeke eta planaren jarraipena egin ahal izateko beharrezkoa den informazio guztia biltzea ezin bestekoa da, horretarako informazio eta erregistro sisteman inplikaturiko departamendu bakoitzak hartu beharko du parte. Informazioa jasotzeko sistema oroko, "jaiotza", Nazionalitatea" eta "generoa" aldagaiak kontenplatu behar ditu, honela kolektibo ezberdinen analisi desagregatu bat egin daitekeelako.						
E	I.A.1.4. Inmigratio fenomenoaren aspektu konkretuetan sakontzeko zuzenduriko ikerketa espezifikoa zuzendu. Inmigratio mahaia edo planaren idazkaritza teknikoan identifikaturikoak, eta hauen emaitzak genero aldagaia txertatuz aztertzea besteen artean.			8.000€			
E	I.A.1.5. Herrian dauden baliabide kooperatiboen banaketa ikertu, besteak beste, Ermuan bizi diren etorkinen jatorriaren arabera, beti ere dagoen araudia errespetatu eta oinarritzko herrialdeak kontuan hartuz, eta baita herrialde hauetan ezartzen den genero erlazioa errespetatuz ere.						
IS	I.A.1.6. Hirugarren sektorean etorkinekin lan egiten duten eta udaleko pertsonal teknikoarekin, Ermuko etorkin emakumeen kondizio, egoera eta beharrak aztertzen dituzten ikerketen emaitzak zabaldu, beti ere aktuazio hauek genero ikuspegi batetatik enfokatuta dauden.						

LAN TRESNAK	EKINTZAK	2010	2011	2012	2013
	(EMAN BEHARRAKO PAUSOAK)				
ZB	I.A.1.7. Etorkinen artean , udaleko zerbitzu eta baliabide eta Autonomi Erkidegoan (Eusko jaurlaritza) dauden baliabide orokorre buruzko informazioa etorkinen eskura jarri. Beti ere etorkin emakumeei zuzendurikoak kontuan hartuz (Emakunde), hala nola, gizon eta emakumeentzat ezberdinak eta egokiagoak izan daitezkeen bideak ezberdinduz (giden berbegiratzea...)				
IS	I.A.1.8. Etorkinak hartzen dituzten herri eta berezko eta jatorrizko herrien arteko difusio ekintzak burutu, departamendu ezberdinei eragiten diotenak; hitzaldiak, erakusketak, ... beti ere genero kontuan hartuz.				
IS	I.A.1.9. Genero ikuspegia kontuan hartuz, komunikabideetan pertsona etorkinen integratzearen zailtasun eta onurak buruzko ezagutzari buruzko informazio eta ezagutza zabaldu. , Bereziki Diagnosia eta plana zabalduz, eta herriko komunikabideetan etorkinei buruzko informazioa zabalduz.				
ZB	I.A.1.10. kasu batzuetan Erroldatzearekin erlasionaturiko zailtasunak ekiditzeko, herriko biztanle guztiak herroldatu, beti ere irtenbide espezifikoak bilatuz; (zerbitzu domestikoan dauden emakumeak ekonomia sumerjitua-, titularren ezezkoa gainontzekoak erroldatzeko, -prestazioak, arrendatamenduak, -).				
ZB	I.A.1.11. Ibilbide profesionaletako diseinuetako prozesu globaletan, pertsona etorkinak sartu . Etorkinei orientazio zerbitzuetara bidea ireki, beraien CV-a definitzeko, beraien perfil profesionalak identifikatu eta lan eskaintzen egokitzapen gradua ikusteko, honekin lan mundura sarbidea izan dezaten. Guzti honi emakume etorkinek bizi laboral eta familiarra bateragarri egiteko izan ditzazketen zailtasunak ezarri behar zaizkio, eta generoaren funtzioaren arabera beste egoera espezifiko batzuk (biolentzia, subokupazioa, ...).				
F	I.A.1.12. Pertsonal tekniko eta 3. sektorean emakume etorkinekin lan egiten duten entitateei, genero perspektiba batetatik, emakume etorkinen egoera hobetu eta berauek ahalduztzeko, programen diseinu eta planifikazioa egiteko kurtso informatiboetara heltzea ahalbidetu behar zaie.				
F	I.A.1.13. Emakume etorkinak, formatu, berauen garapen eta eskubide fundamentalen oztupo ez dadin izan hizkuntza.				

LAN TRESNAK	EKINTZAK				
	(EMAN BEHARRAKO PAUSOAK)	2010	2011	2012	2013
ZB	I.A.1.14. Etorkinen kolektiboekin diharduten, hirugarren sektoreko eragile eta administraziooko pertsonala, mediazio interkulturalari buruz formakuntzetarako sarbidea ahalbidetu eta egokitu.				
ZB	I.A.1.15. Bazterketa soziala pairatzeko arriskuan dauden emakume etorkinen lana bultzatzeko neurriak martxan jarri tokiko garapen arloarekin, eta kontrataziorako apoio programak bultzatu.				
J	I.A.1.16. Bazterketa soziala pairatzen duten emakume etorkinen kondizio eta posizioak hobetzeko berbideratutako baliabideen eraginkortasuna neurtu jarraipen eta ebaluaketen bidez.				
J	I.A.1.17. Herriko etorkinek osasun zerbitzuen egiten duten erabileraren jarraipen bat egin. Genero ikuspegi batetatik egon daitezkeen zailtasunentzat formulak bilatuz, (hizkuntzaren ulermena, Osasun arazoen inzidentzia, ...)				
ZB	I.A.1.18. Berdintasun departamendutik, etorkin emakumeentzat martxan jartzen diren enpleguarekin loturiko aktuakzioez baliatu. (formakuntzara sarbidea, zerbitzu domestiko, ...)				
ZB	I.A.1.19. Berdintasun departamenduarekin elkar lana egin eta koordinazioa ezarri, emakume etorkinak, orientazio, prebentzio eta promozio orokorren zerbitzuetara heldu ahal izateko. Hala nola, atentzio juridikoa, psikologikoa eta beste hainbat baliabide (emergentzi akogida), beti ere generoarekin lotutakoak beraien eskura jartzeko.				

ESPERO DIREN EMAITZAK	Bazterketa soziala pairatzen duten emakume etorkinen beharren kobertura maila aztertu. Sortutako baliabide osagarriak "Jaiotze", "nazionalitate" eta "genero" aldgaiak txertatuta. Genero ikuspegi batetatik inmigratio fenomenoari buruzko garatutako ikerketak. Kooperazio baliabideen asignazioari buruz eginiko ikerketak. Pertsonal tekniko ... emakume etorkinen egoera, behar eta kondizioei buruz egindako ikerketetan ateratako emaitzen informazioa dibulгатzea. Banatutako gidak Ekintza ezberdinen bidez kultura ezberdinen difusioa. Inmigratioari buruz zabaldu, banatu, ... dokumentu, informazio, ... Hedatutako, hobetutako eta egokitutako baliabideak. Formakuntza plana Biztanleria inmigranteak osasun zerbitzuen erabilerari buruzko egindako ikerketak. Berdintasun departamenduarekin eta garapen lokalarekin koordinazioa.
--------------------------	--

ARDURADUNA	Inmigratio teknikaria
------------	-----------------------

I.A.2	Emakume etorkinen parte hartze sozio politikoa bultzatu, berdintasun departamenduarekin elkarlanean.				
LAN TRESNAK	EKINTZAK (EMAN BEHARRAKO PAUSOAK)	2010	2011	2012	2013
IS	I.A.2.1. Etorkinen biztanleriak sarri izaten dituen oztopo gehigarriak kontuan hartzen dituzten inzerzio prozesuetan berauen parte hartzea bultzatu, informatu eta orientatu. Alde batetik kanpotarrak direlako, bestetik etorkin emakumeen kasuan generoak kondizionatzen dituztelako, beraien parte hartzea eta promozioa oztopatzen dute. Zailtasun hauek gainditzeko tresna espezifikoak eta malguak diseinatu beti generoa kontuan hartuta.				
IS	I.A.2.2. Emakume etorkinen parte hartzea bultzatu beraien garapen pertsonal eta soziala bultzatzen duten elkarteetan. Difusio ekintza eta etorkinei harreta ematen dieten zerbitzuetako pertsonak berauetan parte hartzera animatu eta bultzatuz.				
F	I.A.2.3. Interbentzio programetan emakume etorkinekin, habilitate sozio politikoetan oinarrituriko ekintza formatiboak, beraien autoorganizazioa potentziatu eta beraien interes eta beharren kanalizazio tresna izateko.				
ZB	I.A.2.4. Herriko beste edozein elkarteren kondizio berdinetan, asistentzia tekniko eta lokalen erabilera bultzatu etorkinentzat beraien autoorganizazio hobe bat izan dezaten, hala nola, elkarteetako arduradunentzat formakuntza kurtsoak emanez, bereziki etorkin emakumeekin lanean diharduten elkarteei.				
ESPERO DIREN EMAITZAK	Emakume etorkinen parte hartze sozio politikoa Elkarteetan emakume etorkinen parte hartzea Emakume etorkinekin egiten diren interbentzio programetan, habilitate sozio politikoetan oinarrituriko ekintza formatiboak Emandako asistentzia tekniko eta lokalak.				
ARDURADUNA	Inmigrazio teknikaria eta berdintasun teknikaria.				

I.A.3		Herrian bizi diren hegoaldeko emakume etorkinen parte hartzea bultzatu,, berain jatorrizko komunitateetan proiektatzen diren garapenerako ekintzetan.			
LAN TRESNAK	EKINTZAK (EMAN BEHARRAKO PAUSOAK)	2010 2011 2012 2013			
J	I.A.3.1. Herrian bizi diren etorkin emakume, asoziatuak edo ez, GKE-ak, eta udalaren artean koordinazio bilerak egin eta ezagutza dinamikak egin.				
J	I.A.3.2. Kooperazio internazionalako departamendu eta inmigrazio zerbitzuarekin estruktura eta koordinazio dinamikak egin.				
IS	I.A.3.3.Praktika on edo egokien gida bat egin.				
ESPERO DIREN EMAITZAK	Emakume etorkin, GKE eta udalaren artean mantenduntako koordinazio eta ezagutza. Kooperazio internazionalako departamendu eta inmigrazio zerbitzuaren arteko koordinazioa eta ezagutza. Egindako tratatu onen praktiken gida.				
ARDURADUNA	Inmigrazio teknikaria.				

Emaizten adierazleak:

I.A.1

Bazterketa soziala pairatzen duten emakume etorkinen beharren kobertura graduaren eboluzioa.

Egokitu, handitu eta zabaltu diren baliabide kopuruaren eboluzioa

Ermuko inmigrazioa behatzeko sortutako informazio iturri eta erregistro kopurua eta eboluzioa

Inmigrazio fenomenoari buruz buruturiko ikerketa kopurua.

Kooperazio baliabideen asignazio eta berauek etorkinen jatorrizko herriarekin duten erlazioa eta herrialde hauetan dagoen genero konstrukzioaren buruzko ikerketak eta berauen eboluzioa.

Genero ikuspegi batetatik, pertsonal teknikoak eta etorkinekin lanean diharduten hirugarren sektoreak egin dituzten aktuzio kopurua eta eboluzioa

Banatutako gida kopurua eta erabilitako kanalak.

Hainbat kulturetan oinarriturik buruturiko ekintza kopurua.

komunikabide lokaletan zabaldutako eta inmigrazioarekin erlazionatutako dokumentu, komunikazio, ...

Generoa kontuan hartuta Ermuko padroiran sartu ezin duten eta Ermuan bizi diren etorkinen kopurua.

Itinerario profesional formatiboaren prozesuetan parte hartu duten etorkinen kopurua

Prozesu formatibo-profesionalaren itinerariotik parte hartu duten eta lana aurkitu duten etorkinen kopurua.

Genero biolentziaren problematika pairatzen duten eta prozesu formatibo profesionalaren sartzaren emakume etorkinen kopurua.

Pertsonal teknikoaren formazioaren eboluzioa

Emakume etorkinen formakuntzaren eboluzioa

Bazterketa soziala pairatzen duten emakume etorkinentzat zuzenduriko eta lana aurkitzeko orientaturiko neurrien kopurua eta kontratazioarako apoio programa kopurua.

Bazterketa soziala pairatzeko arriskuan dauden emakume etorkinen egoera eta posizioa hobetzeko zuzentzen diren baliabide kopurua.

Genero ikuspegi batetatik etorkinek osasun zerbitzuen gainean egiten duten erabilaren gaineko ikerketen eboluzioa.

N Berdintasun aukerak sarbidea duten eta garapen lokaletik martxan jartzen diren zerbitzu gehigarri eta zerbitzu osagarrietan parte hartzen duten emakume etorkinen kopurua

Emakume etorkinekin berdintasun departamentutik eta herritarren segurtasunaren eraldaketan gauzatu diren biolentzia egoerak.

Egokitu, zabaltu eta hobetu diren baliabideen zenbatekoa.

I.A.2

Etorkinen partehartzea eta bereziki etorkin emakumeen parte hartzearen eboluzioa

Elkarteetan parte hartu duten etorkin emakumeen eboluzioa

Habilitate sozio politikoetan formazioa eman zaien emakume etorkinen eboluzioa

Informatuak izan diren eta baliabideetara sarrera izan duten elkarten kopurua.

I.A.3

Herrian garatu diren koordinazio dinamika eta estrokturen kopurua eta eboluzioa.:

Kooperazio internazionalako departamendua, inmigratio zerbitzua eta emakume etorkin, asoziatu edo ez asoziatuen artean.

Inmigratio zerbitzu eta kooperazio internazionalako departamenduaren artean

Sarrera

Indarguneak (Barne mailan):

- ✓ "Bazterketetan ez erortzeko" Udaleko II planaren lan ildoak kontuan hartzen dituzte.
- ✓ Genero gaietan sentsibilizaztutako pertsonal teknikoa eta generoan formatutako bi administratiba.
- ✓ Berdintasun objektuak kontuan hartzen dira herriko festen egitarau eta haurrentzako martxan jartzen diren ekintzetan.
- ✓ Genero ikuspegia txertatzen da; planifikazioetan, ejekuzioetan, diru laguntza, publikazio, festibal eta kanpo komunikazioetan.

Indarguenak (kanpo mailan):

- ✓ Ermuko biztanle emakumezkoek eginiko, produkzio lan artistiko, esposizio eta kultur dibulgazioan %55 eta %70 da. Portzentaia.
- ✓ Elkarrekin kulturaletan parte hartzen duten emakumeen kopurua oso altua da (guztira dauden elkarrekitatik %57a mistoa da eta %24 emakumeena bakarrik).
- ✓ Bai gizon eta baita emakumeen kultur interes eta eskaeren kobertura handia da.
- ✓ Berdintasun aukera bultzatzen duten ekintzak burutzen dira udal liburutegitik.
- ✓ Herriko festetan bateragarritasuna eta zaintzaren etika bultzatzeko sentsibilizazio kanpainak jartzen dira martxan

Hobetu beharreko arloak (Kanpo mailan):

- ✓ Herriko emakumeen arte lanen gainera kreazio eta difusioaren gainera diagnosi falata, eta herriko emakumeek ondare kulturalari egin dioten aportazioaren gainera ikerketa falta
- ✓ 21 elkarrekitatik 3 bakarrik dauden berdintasun gaietan dihardutenak
- ✓ Herriko elkarrekitatik eta ekintzetan emakume eta gizonen segregazioa ematen da; emakumeak dantza, koral ... ekintzetan, gizonezkoak mikologia, rock taldeak...
- ✓ Departamenduko dirua gizon eta emakumeen arabera nola banatzen denaren gainera ezjakintasuna eta herrian dauden zentro kulturaletan ejiaritzen den gizon eta emakumeen kopuruari buruzko ezjakintasuna.

Ardatzak, helburuak eta estratejiak

1go ARDATZA MAINSTREAMING-A - KULTURA DEPARTAMENDUA

Helburu Orokorra K.M.1

Genero ikuspegia kontuan hartuz ekintza kulturalen eta denbora libreko planifikazio eta ejekuzioa garatu.

Estratejiak

- ☒ Kultur esparruan haritzen diren profesionalak sentsibilizatzean datza. Gainera, udalerrian esparru honetan lan egiten duten kultur arloek eta azpikontrataturiko enpresek nahiz erakundeek garatutako programa eta jarduera eta aisialdiko diagnosian, diseinuan, esku hartzean eta baliospenean gizon eta emakumeek dituzten lan prozesuak estandarizatuko dira.

1go ARDATZA MAINSTREAMING-A - LIBURUTEGI ZERBITZUA

Helburu orokorra L.M.1

Genero ikuspegia kontuan hartuz ekintza kulturalen eta denbora libreko planifikazio eta ejekuzioa garatu.

Helburu Orokorra L.M.2

Ermuko haurren liburutegiko fondoetan dauden eta Legearen 30. artikulua betetzen ez duten materialen erabilera deuseztatu.

Estratejiak

- ☒ Kultur esparruan haritzen diren profesionalak sentsibilizatzean datza. Gainera, udalerrian esparru honetan lan egiten duten kultur arloek eta azpikontrataturiko enpresek nahiz erakundeek garatutako programa eta jarduera eta aisialdiko diagnosian, diseinuan, esku hartzean eta baliospenean gizon eta emakumeek dituzten lan prozesuak estandarizatuko dira.
- ☒ Materialen berbegiratzea areagotu, pertsonala eta erabiltzaileak informatuz, legeak 30. artikuluan ezartzen duena betetzen ez duten materialak baztertzeari buruz eta berauek Berdintasunaren Defentsoria informatzeko aukera eman.

2 ago ARDATZA AHALDUNTZEA

Helburu orokorra K.A.1

Emakumee kulturaren eta artearen arloko sorkuntza areagotu, baita gizartearen ikuspegi ez sexista sustatzen duena ere.

Helburu orokorra K.A.2

Departamenduko difusio materialetan genero ikuspegia txertatzea. Gizartearen eta kulturaren arloko jardueretan aukera berdintasunean agertzearen eta haien ahalduentzean laguntzearen.

Estrategiak

- ☒ Bi estrategiaren bidez ekiten zaio helburuari.
- ☒ Lehenengoak emakumeen kultur jardueretan eragiten du, esparru honetan udalerrian existitzen den errealitatea ezagutu eta emakume artistei euren jarduerak gara ditzaten baliabide eta laguntzak eskainiz.
- ☒ Bigarrenak gizartearen ikuspegi ez-sexista bultzatzen duen kultur jardueraren hedapen eta sustapenean eragiten du, eta ohiko kultura-adierazpenetan emakumeen agerpena eta parte-hartzea sustatzea helburu duten ekintzak artikulatuko dira, bereziki, berdintasunaren alde lanean diharduten kultur elkarten jardueri buruzko informazioan, sentsibilizazioan eta aintzatespenean.

3ago ARDATZA BATERAGARRITASUNA

Helburu Orokorra K.B.1

Erantzukidetasuna eta zaintzaren etika sustatzen dituzten gizartearen eta kulturaren arloko guneak areagotu.

Estrategiak

- ☒ Udaleko kulturaren arloan eragingo du estrategiak, lehenengo gizonei erantzukidetasunaren eta zaintzaren etikaren gaietan sentsibilizatzeko (erantzukidetasunari buruzko irudi eta mezuen bitartez), eta gero, udaleko arloetatik garatu edo diruz laguntzen diren programa eta jarduera soziokulturaletan lan-bateratzearen kontuan laguntzeko baliabideak txertatu.

4 go ARDATZA BIOLENTZIA

Helburu orokorra K.BI.1

Emakumeen aurkako indarkeriari lotutako baloreen transmisioa sustatuko duten gizartearen eta kulturaren arloko espazioak areagotu.

Estrategiak

- ☒ Lan-prozesu bakarrean oinarrituta garatutako estrategia honen lehenengo zatia udaleko arlo soziokulturaleko programazioan emakumeen aurkako indarkeriaren gaia txertatuta dagoen ala ez jakitea da, eta gero, arlo honetan oinarritutako baloreen transmisiorako berariazko programak garatuko dira, eta euren proiektuetan arlo honen inguruko jarduera espezifikoak edota zeharkakoak txertatzen dituzten erakundeek lana lehenetsiko da.

Helburu operativoa	KULTURA/LIBURUTEGIA MAINSTREAMING-A				
K.M.1.1	Kultur departamenduko ikerketa eta estatistikak genero ikuspegira egokitu				
LAN TRESNAK	EKINTZAK (EMAN BEHARRAKO PAUSOAK)	2010	2011	2012	2013
E	K.M.1.1.1. Departamenduan erabiltzen diren fitxetan genero ikuspegia txertatzearen lehen analisi bat garatu. Eta sistematikoki departamenduko gainontzeko fitxa guztietara egokitu, sexua bereizteko laukitxo batzuk txertatuz.				
E	K.M.1.1.2. Departamendutik burutzen diren, informe, memoria eta ikerketetan sexu aldagaia txertatzen joan piskanaka.				
E	K.M.1.1.3. Gizarte zerbitzuetako departamenduak gestionatzen duen informazioaren biltze, trataera eta difusio sistematikoa egin. Genero interesarekin loturiko behar praktiko eta interesak identifikatzera begira.				
E	K.M.1.1.4. Departamenduari interesgarriak izan litzazkioken aldagaiak identifikatu, (familia ardurak, denboraren erabilera, ...)				
E	K.M.1.1.5. Ir Informazioa biltzeko erabiltzen diren fitxetan goian aipaturiko aldagai edo indikadoreak txertatzen joan.				
ESPERO DIREN EMAITZAK	Departamenduan erabiltzen diren informazioa jasotzeko fitxen %80 an sexua aldagaia txertatu. Departamendutik egiten diren, informe, memoria eta ikerketa edo azterketean %80an sexu aldagaia txertatzea Departamenduak, proiektu berriak proposatu, proiektu eta programak ebaluatu eta garatzen dituen dokumentuetan, genero aldagaiaren bateria erabiltzea.				
ARDURADUNA	Kulturako pertsonal teknikoa.				

K.M.1.2	Berdinatsunaren gaineko formakuntza ofertetan, politikari eta pertsonal teknikoaren parte hartzeko konpromisoa.				
LAN TRESNAK	EKINTZAK				
	(EMAN BEHARRAKO PAUSOAK)	2010	2011	2012	2013
F	K.M.1.2.1. Kontratazio departamenduan genero ikuspegia txertatzeko kaptazio beharrak identifikatuntifikatu eta berauetaz berdintasun departamendua jakimnaren gainean jarri.				
F	K.M.1.2.2. Identifikatutako beharren arabera ezartzen diren formakuntza saioetan parte hartzeko konpromisioa hartu.				
F	K.M.1.2.3. Eginiko for,makuntza ebaluatu (1.1 Anexoa), eta etorkizunerako formakuntza beharrak identifikatu.				
ESPERO DIREN EMAITZAK	Departamenduan genero ikuspegia nola txertatzeari buruzko formakuntza plana.				
ARDURADUNA	Kultur teknikaria, kontratazio departamendua eta berdintasun departamendua.				
K.M.1.3	Kultur departamendutik, sustatutako, programen plangitza eta ejekuzioa eta proposatzen diren ekintza guztiak, genero ikuspegia txertaturik eta bermaturik izateko beharrezko baliabideak martxan jartzea.				
LAN TRESNAK	EKINTZAK				
	(EMAN BEHARRAKO PAUSOAK)	2010	2011	2012	2013
J	K.M.1.3.1. Plana martxan dagoen urte bakoitzean garatu beharreko ekintzak identifikatu eta berauek gobernu komisiotik pasa berauek onartzeko.				
ZB	K.M.1.3.2. Aktibitate honetarako kultur departamenduak dituen errekurtsoak (ekonomikoak edo denborazkoak) identifikatu.				
J	K.M.1.3.3. Berdintasun departamenduarekin koordinazio bilerak egin maiztasunez.				

LAN TRESNAK	EKINTZAK	2010	2011	2012	2013
	(EMAN BEHARRAKO PAUSOAK)				
J	K.M.1.3.4. Kultur departamenduan berdintasun neurriei buruzko betetze eta emaitzen gaineko ebaluaketa sarriak egin.				
J	K.M.1.3.5. Ebaluaketa hauen harira, planaren egokitzapen eta inplementazio egoki bat egiteko neurri zuzentzaileak ezarria.				
J	K.M.1.3.6. Interbentzioa sozialeko fase bakoitzean, genero ikuspegia txertatzen duten hobekuntzei buruzko ebaluaketa eta jarraipen ekintzak garatu.				
A	K.M.1.3.7. Elkarreentzako diru laguntzak erregulatzen dituzten normatiboetan, legislazioak hala esijitzen duen kontratazioetan, adjudikazio kriterio edo irizpideen artean genero ikuspegia baloratzen duen adierazle bat sartu, hala nola aurkeztutako oferta, proiektu eta kontratatutako ekintzetan.				
IS	K.M.1.3.8. Genero ikuspegia biltzen duen, praktika honen interbentzio eta planifikazio sistematizatu eta aztertu.				
IS	K.M.1.3.9.. Departamenduak zuzenean, hirugarren pertsona batzuen bidez edo zeharka ateratzen dituen mota guztietako dokumentu, irudi, eta hizkuntzaren erabilera ez sexista bat egin.				
IS	K.M.1.3.10. Departamendutik ateratzen eta egiten diren dibulgazio material eta ekintzetan, beti ere beraien barneraketa egokia dela ikusten bada, diseinatu, planifikatzen diren ekintza eta programa kulturalak garatzeko orduan praktika onak biltzen dituen elementuak sartu.				
IS	K.M.1.3.11. Kultur arloan emakumeen behar, interes, gustu, espektatiba ... bizibilizatu dituzten informe, memoria ... realizazioa bultzatu.				
IS	K.M.1.3.12. Genero ikuspegia txertatzen duten plan, ekintza eta programen garatzea bultzatu.				
ESPERO DIREN EMAITZAK	Urteko plan operatiboak Plan operatiboaren ebaluaketa eta memoriak.				
ARDURADUNA	Kulturako pertsonal teknikoa eta berdintasun teknikaria.				

Emaizten adierazleak:

Berdintasunerako sartutako ekintza, berbegiratu eta berpasaturiko departamenduak martxan jartzen dituen % lan ildoak

Sexu aldagaia kontuan hartuz, diseinaturiko estatistika eta tresnen %ren eboluzioa.

Departamenduko hizkuntza ez sexistaren erabilera egiten duten dokumentuen %ren eboluzioa.

Berdintasunerako diseinaturiko ekintzen emaitzen eboluzioa (martxan jarritako ekintzen % eboluzioa eta onuratutako pertsona kopurua)

Departamenduak jaso duen formakuntzaren eboluzioa, formatutako pertsona kopuruaren % eta pertsona bakoitzak jasotako formakuntzaren ordu kopurua

Indicadores de proceso:

NºBerdintasun departamenduarekin mantenduriko koordinazio bilera kopurua

Bukaturiko planeko ekintza kopurua

Martxan jarri gabeko ekintza kopurua (Planteaturiko kronogramaren arabera)

Ekintza zuzentzaile kopurua

Prebentzio ekintza kopurua

Ebaluaketa kopurua

Prozesuko adierazleak gainontzeko helburuetara amankomunak izango dira, beraz, nahiz eta gainontzeko helburuetatik sahiestu errepikakorra ez izateagatik, hau ez du esan nahi gainontzeko helburuetan ez direla aplikatu behar.

Helburu operativoa	LIBURUTEGI ZERBITZUA MAINSTREAMING-A				
L.M.1.1	Liburutegi zerbitzuko estatistika eta ikerketak genero ikuspegira egokitu.				
LAN TRESNAK	EKINTZAK (EMAN BEHARRAKO PAUSOAK)				
		2010	2011	2012	2013
E	L.M.1.1.1. Departamenduan erabiltzen diren fitxetan genero ikuspegia txertatzearen lehen analisi bat garatu. Eta sistematikoki departamenduko gainontzeko fitxa guztietara egokitu, sexua bereizteko laukitxo batzuk txertatuz.				
E	L.M.1.1.2. Departamendutik burutzen diren, informe, memoria eta ikerketetan sexu aldagaia txertatzen joan piskanaka.				
E	L.M.1.1.3. liburutegiko zerbitzutik gestionatzen duen informazioaren biltze, trataera eta difusio sistematikoa egin. Genero interesarekin loturiko behar praktiko eta interesak identifikatzera begira.				
ZB	L.M.1.1.4. Departamenduari interesgarriak izan litzazkioken aldagaiak identifikatu, (familia ardurak, denboraren erabilera, ...)				
E	L.M.1.1.5. Informazioa biltzeko erabiltzen diren fitxetan goian aipaturiko aldagai edo indikadoreak txertatzen joan.				
ESPERO DIREN EMAITZAK	Sexua aldagaia ezarria departamenduan informazioa jasotzeko erabiltzen diren fitxen %100. Departamendutik martxan jartzen diren, informe, memoria eta estudioetan sexu aldagaia ezartzea %100. Departamenduak bere dokumentuak, proiektuak eta programak ebaluatzeko eta ekintza berriak proposatzeko erabiltzen dituen genero aldagaien bateria.				
ARDURADUNA	Liburutegi zerbitzuko pertsonal teknikoa.				

L.M.1.2	Pertsonal tekniko eta politikoaren konpromisoa berdintasunarekin loturiko oferta formatiboan parte hartzera.				
LAN TRESNAK	EKINTZAK				
	(EMAN BEHARRAKO PAUSOAK)	2010	2011	2012	2013
F	L.M.1.2.1. Genero ikuspegia kontratazio departamenduan ezartzeko kaptazio beharrak identifikatu eta berdintasun departamendua jakinarean gainean hutzi.				
F	L.M.1.2.2. Identifikaturiko beharrekin erlazionaturiko informazioan parte hartzeko konpromisoa hartu.				
F	L.M.1.2.3.. Formakuntza hau ebaluatu (1.1 anexoa) eta etorkizunerako formakuntzak beharrak identifikatu.				
ESPERO DIREN EMAITZAK	Departamenduan genero ikuspegia nola txertatzeari buruzko formakuntza plana.				
ARDURADUNA	Personalerako departamendua, liburutegi zerbitzuko teknikaria eta berdintasun departamendua.				
L.M.1.3	Kultur departamendutik, sustatutako, programen plangitza eta ejekuzioa eta proposatzen diren ekintza guztiak, genero ikuspegia txertaturik eta berraturik izateko beharrezko baliabideak martxan jartzea.				
LAN TRESNAK	EKINTZAK				
	(EMAN BEHARRAKO PAUSOAK)	2010	2011	2012	2013
J	L.M.1.3.1Plana martxan dagoen urte bakoitzean garatu beharreko ekintzak identifikatu eta berauek gobernu komisiotik pasa berauek onartzeko.				
J	L.M.1.3.2. Aktibitate honetarako kultur departamenduak dituen errekurtsoak (ekonomikoak edo denborazkoak) identifikatu.				
J	L.M.1.3.3.. Berdintasun departamenduarekin koordinazio bilerak egin maiztasunez.				

LAN TRESNAK	EKINTZAK	2010	2011	2012	2013
	(EMAN BEHARRAKO PAUSOAK)				
J	L.M.1.3.4.. Liburutegi zerbitzuan berdintasun neurriei buruzko betetze eta emaitzen gaineko ebaluaketa sarriak egin.				
J	L.M.1.3.5.. Ebaluaketa hauen harira, planaren egokitzapen eta inplementazio egoki bat egiteko neurri zuzentzaileak ezarria.				
J	L.M.1.3.6. Interbentzioa sozialeko fase bakoitzean, genero ikuspegia txertatzen duten hobekuntzei buruzko ebaluaketa eta jarraipen ekintzak garatu.				
IS	L.M.1.3.7. Genero ikuspegia biltzen duen, praktika honen interbentzio eta planifikazio sistematizatu eta aztertu.				
IS	L.M.1.3.8. Departamenduak zuzenean, hirugarren pertsona batzuen bidez edo zeharka ateratzen dituen mota guztietako dokumentu, irudi, etab hizkuntzaren erabilera ez sexista bat egin.				
IS	L.M.1.3.9. Departamendutik ateratzen eta egiten diren dibulgazio material eta ekintzetan, beti ere beraien barneraketa egokia dela ikusten bada, diseinatu, planifikatzen diren ekintza eta programa kulturalak garatzeko orduan praktika onak biltzen dituen elementuak sartu.				
E	L.M.1.3.10. Liburutegiko esparruan, emakume eta gizonen gustu, espektatiba, behar eta interesak argiztakuko dituen diagnosio bat garatu.				
E	L.M.1.3.11. Genero ikuspegi batetatik, liburutegiko fondoak aztertu pixkanaka.				
E	L.M.1.3.12. Idazle eta autore emakumezko eta gizonezkoen kopuruak aztertu liburutegiko fondoetan, eta honela berauetatik apenas errepresantatuak dauden sexuko idazleen liburuak sartzen joan.				
ZB	L.M.1.3.13. Haurren liburutegitik, ipuin kontaketa ez sexistak antolatu.				
ESPERO DIREN EMAITZAK	Urteko plan operatiboak Plan operatiboaren memoria eta ebaluaketak				
ARDURADUNA	Liburutegiko pertsonal teknikoa.				

L.M.2	Ermuko haurren liburutegiko fondoetan dauden eta Legearen 30. artikulua betetzen ez duten materialen erabilera deuseztatu.				
LAN TRESNAK	EKINTZAK				
	(EMAN BEHARRAKO PAUSOAK)	2010	2011	2012	2013
F	L.M.2.1.Liburutegian lan egiten duten langileak, berdintasun legea betetzen ez duten, materialak, Berdintasun defentsoriaren aurrean informatzeko posibilitatea dutela.				
F	L.M.2.2.Genero ikuspegi batetatik, Ermuko haurren liburutegiko, materialak berbegiratu (jolasak, liburuak, eskuorriak, ipuinak, aldizkariak, ...)				
F	L.M.2.3. Liburutegiko materiala eskuratzeko; liburuak, jolasak, ... berdintasun adierazleak ezarri.				
ESPERO DIREN EMAITZAK	Berdintasun legearen 30. Artikulua betetzea.				
ARDURADUNA	Liburutegiko pertsonal teknikoa.				

Emaizten adierazleak:

Berdintasunerako sartutako ekintza, berbegiratu eta berpasaturiko departamenduak martxan jartzen dituen % lan ildoak

Sexu aldagaia kontuan hartuz, diseinaturiko estatistika eta tresnen %ren eboluzioa.

Departamenduko hizkuntza ez sexistaren erabilera egiten duten dokumentuen %ren eboluzioa.

Berdintasunerako diseinaturiko ekintzen emaitzen eboluzioa (martxan jarritako ekintzen % eboluzioa eta onuratutako pertsona kopurua)

Departamenduak jaso duen formakuntzaren eboluzioa, formatutako pertsona kopuruaren % eta pertsona bakoitzak jasotako formakuntzaren ordu kopurua

Genero ikuspegia biltzen duten eta eskuratu diren materialen kopurua eta eboluzioa.

Helburu operatiboa		KULTURA/LIBURUTEGIA AHALDUNTZE				
K.A.1	Emakumee kulturaren eta artearen arloko sorkuntza areagotu , baita gizartearen ikuspegi ez sexista sustatzen duena ere.					
LAN TRESNAK	EKINTZAK (EMAN BEHARRAKO PAUSOAK)	2010	2011	2012	2013	2014
A	K.A.1.1.Emakume eta gizonen parte hartze orekatu bat bultzatu, paritatea oinarritzat hartuz, Ermuko udalak bultzatu eta diruz laguntzen dituen, sari artistiko eta literatur sariak banatzeko eratzen diren mahaletan.					
ZB	K.A.1.2.Berdintasun departamenduarekin elkar lanean, gogoeta espazio,, emakume artista eta sortzaileen topaketa, beraien lana rebalorizatu, esperientziak trukatu, sareak sortu eta garatzeko sistemak garatu.	Berdintasun dptko aurrekontua				
IS	K.A.1.3. Manifestaldi kultural maskulinizatueta, emakumeen parte hartzea eta presentzia bultzatu.					
F	K.A.1.4. Berdintasun departamenduarekin elkar lanean eta saio formatibo eta sentsibilizazio saioen bidez, herriko elkarte kulturek genero ikuspegia txertatu eta berdintasun arloa lantzea bultzatu.	Berdintasun dptko aurrekontua				
E	K.A.1.5. Herriko emakumee sortu, egin eta eratutako artelanei buruzko informazioa bildu eta berauekin datu base bat egin.					
IS	K.A.1.6. Berdintasun departamenduarekin elkar lanean eta topaketa eta foroen bidez, emakumeen sortze kulturalari buruzko eztabaida publikoa sustatu. Emakumee historian zehar kulturari egin dizkieten ekarpenak argitaratu eta zabaltzeko, eta historian zehar emakumee izan duten sormen kulturala eratzeko modua rebalorizatu.	Berdintasun dptko aurrekontua				
ZB	K.A.1.7.Aktuazio artistiko kultural eta Lobaino zentro kulturean egiten diren erakusketetarako irizpide eta kriterioak ezarri genero ikuspegi batetik, honela erakusketa hauen bidez berdintasun printzipioak garatuko direlarik.					

LAN TRESNAK	EKINTZAK	2010	2011	2012	2013
	(EMAN BEHARRAKO PAUSOAK)				
A	K.A.1.8 Kultura arloan garatzen diren erakusketa, lan artistikoen muestra eta ... paritate printzipioa ezarri.				
IS	K.A.1.9. Berdintasunarekin erlazionaturiko zikloak garatu; emakumeei zuzenduriko filmak, haurrentzako pelikula ez sexistak, emakume idazleak, emakume konposatzaileak ...	2.000€	2.000€	2.000€	2.000€
	LIBURUTEGI ZERBITZUA				
ZB	L.A.1.1. Liburutegiko fondoak zabaltu, berdintasun gaiekin zer ikusia duten liburu, nobela, ensaio, (ipuin ez sexistak, teoria feminista, irakurketa klub-a...)	aurrekontuaren %5-a			
IS	L.A.1.2. Udal liburutegiko programazioan, emakumeen aktibitate eta kreaio kulturala bultzatuko duten ekintzak sartu; emakumee idazleen liburuaren gaineko irakurketa saioak, autobiografia literaturari buruzko tailerrak, ...	1.200€	1.200€	1.200€	1.200€
ESPERO DIREN EMAITZAK	KULTUR DEPARTAMENDUA Epai mahaletan parietatea topaketa, gogoeta, ... espazioen sorkuntza Elkarte kulturalen formakuntza eta sentsibilizazioa Emakumeek sortu eta eginiko arte lanen difusio eta sorkuntzari buruzko datu basea Lan artistikoetan parietatea Berdintasunaren gaineko sartutako kontzeptuak LIBURUTEGI ZERBITZUA Erositako eta Genero ikuspegia txertatzen duten liburu, nobela kopurua Emakume idazlee gaineko irakurketa saioak				
ARDURADUNA	Kultur departamenduko pertsonala eta berdintasun teknikaria Liburutegiko pertsonala eta berdintasun teknikaria.				

K.A.2	Departamenduko difusio materialetan genero ikuspegia txertatzea. Gizartearen eta kulturaren arloko jardueretan aukera berdintasunean agertzearen eta haien ahalduntzean laguntzearen.				
LAN TRESNAK	EKINTZAK (EMAN BEHARRAKO PAUSOAK)	2010	2011	2012	2013
IS	K.A.2.1. Emakumeek burututako ekintza kulturalen eta berdintasuna bultzatzen duten ekintza kulturalen difusioa	50% partida pres.			
IS	K.A.2.2. Betiko iragarki euskarrietan, genero ikuspegia txertatzea, ekintza kulturaletan emakumeen presentzia areagotzeko eta berdintasun kondizioak bermatzeko, hala nola, emakume eta gizonak rol tradizionalekin lotzen dituzten estereotipoak apurtzea, eta berdintasunera zuzenduriko mentalitate eta pentsamolde aldaketa bultzatzea.				
ESPERO DIREN EMAITZAK	Ekintza kulturalen dibulgazioa Genero ikuspegia txertatzen duten iragarkien euskarriak.				
ARDURADUNA	Kultur departamenduko pertsonala.				

Emaizten adierazleak:

K.A.1

KULTUR DEPARTAMENDUA

Udalerriko emakumeek burututako ekoizpen edo ekintza kulturalen kopurua eta bilakaera, esparruaren arabera.

Gizartearen ikuspegi ez sexista sustatzeko udalerrian sortu eta gauzatu diren lanen kopurua eta bilakaera, esparruaren arabera.

LIBURUTEGI ZERBITZUA

Genero ikuspegia duten eta erosi diren liburu eta nobela kopurua.

Emakume idazleen liburuei buruz eginiko irakurketa saioen kopurua.

K.A.2

KULTUR DEPARTAMENDUA

Emakumeek buruturiko eta berdintasuna bultzatzen duten eta zabalduak izan diren ekintza kulturalen kopurua.

Genero ikuspegia txertatu zaien iragarki euskarrien kopurua.

Helburu operatiboa		KULTURA/LIBURUTEGIA BATERAGARRITASUN ARDATZA			
K.B.1	Zaintzaren etika sustatzen dituzten gizartearen eta kulturaren arloko guneak areagotu.				
LAN TRESNAK	EKINTZAK (EMAN BEHARRAKO PAUSOAK)	2010	2011	2012	2013
	KULTUR DEPARATAMENDUA				
IS	K.B.1.1.Berdintasun departamenduarekin elkarlanean, kultur departamendutik egiten diren difusio ekintzetan, bateragarritasun neurriak txertatu irudi eta mezuen bidez, helburu bezala gizonek bateragarritasuna eta zaintzaren etikaren gaineko pentsamendu aldaketa dute.				
IS	K.B.1.2.Beste herri batzuetan, kontziliaziorako laguntza programa eta garatutako ekintza sozio kulturalen gaineko egiten diren praktikak identifikatu eta ezagutu.				
IS	K.B.1.3. Bateragarritasunean oinarrituriko kultura bultzatzeko diseinu programa eta aktibitateak martxan jartzeak duen garrantziaz sentsibilizatu kultur departamenduko pertsonal teknikoa.				
IS	K.B.1.4.Haurrei eta oro har herritar gazte eta umeei zuzenduriko eta bateragarritasun eta zaintza kultura bat sortzeko zuzenduriko ekintza kultural, asialdiko ekintza eta antzerakoak garatu. Eta programatu.				
	LIBURUTEGI ZERBITZUA				
IS	L.B.1.1. Berdintasun departamenduarekin elkarlanean, liburutegi zerbitzutik egiten diren difusio ekintzetan, bateragarritasun neurriak txertatu irudi eta mezuen bidez, helburu bezala gizonek bateragarritasuna eta zaintzaren etikaren gaineko pentsamendu aldaketa dute.				
E	L.B.1.2. Liburutegitik martxan jartzen diren programa eta ekintzetan bateragarritasuna bultzatzeko eta ezartzeko laguntza zerbitzuak ezartzeak izan dezakeen bideragarritasuna ebaluatu.				
IS	L.B.1.3. Guraso, gazte eta adintxikikoentzat, denboraren erabilera, bateragarritasuna eta genero estereotipo eta rolei buruz, udal liburutegiak eskuratutako materialak.				
IS	L.B.1.4. Liburutegi zerbitzuan, gizon zaintzaile eta gizon guraso bateragarritasuna bultzatzeko zuzendu eta eraturiko proposamenak.				

ESPERO DIREN
EMAITZAK

KULTUR DEPARATAMENDUA

Departamendutik zabaltzen eta ateratzen diren irudi eta mezueta bateragarritasuna barneratua
Bateragarritasuna ezartzeko laguntza zerbitzuaren biabilitatea ebaluatua izatea
Pertsonal tekniko sentibilizatua
Zaintzaren etika eta bateragarritasun kultura bartneratzen duten aktibitateen programazioa

LIBURUTEGI ZERBITZUA

Zerbitzutik egiten eta zabaltzen diren mezu eta irudietan bateragarritasuna barneraturik izatea
Bateragarritasun laguntza zerbitzua ezartzeko biabilitatea ebaluatua izatea.
Genero rol eta estereotipoei buruzko materialei buruzko bilduma, bateragarritasuna
Liburutegi zerbitzuan, gizon zaintzaile eta aiten parte hartzea.

ARDURADUNA

Kultur departamenduko pertsonal teknikoa.
Liburutegi zerbitzuko pertsonal teknikoa.

Emaizten adierazleak:

K.B.1

KULTUR DEPARATAMENDUA

Kultur departamendutik Bategarritasun laguntza baliabideak ezartzeko martxan jarritako esperientzia eta ekintza kopurua eta berauen eboluzioa
Zaintza eta bategarritasun kultura bultzatzeko, kultur departamendutik martxan jarri diren programa eta ekintza kopurua eta eboluzioa.

LIBURUTEGI ZERBITZUA

Liburutegi zerbitzutik Bategarritasun laguntza baliabideak ezartzeko martxan jarritako esperientzia eta ekintza kopurua eta berauen eboluzioa
Zaintza eta bategarritasun kultura bultzatzeko, liburutegi zerbitzutik martxan jarri diren programa eta ekintza kopurua eta eboluzioa.
Materialen eskuratzearen kopurua eta eboluzioa
Liburutegi zerbitzuan dauden gizon zaintzaileen parte hartzearen eboluzioa.

Helburu operativoa		KULTURA/LIBURUTEGIA BIOLENTZIA			
K.BI.1	Emakumeen aurkako indarkeriari lotutako baloreen transmisioa sustatuko duten gizartearen eta kulturaren arloko espazioak areagotu.				
LAN TRESNAK	EKINTZAK (EMAN BEHARRAKO PAUSOAK)	2010	2011	2012	2013
KULTUR DEPARATAMENDUA					
IS	K.BI.1.1.Emakumeen aurkako biolentziaren aurka egitera zuzenduriko programa sozio-kulturalak garatzea: adibidez, emakumeen aurkako erasoak prebenitzea festetan, biolentziaren aurkako erritmak,...	↑ 4.000€ ↓	↑ 4.000€ ↓	↑ 4.000€ ↓	↑ 4.000€ ↓
IS	K.BI.1.2.Berdintasuna eta errespetuan oinarrituriko baloreak transmititzea bultzatzen duten edukiak barneratzen dituzten ekintzen programazioa garatzea.				
IS	K.BI.1.3.Euskarri iragarkien analisiak egin, publikatzen diren irudi eta edukietan, sexu arrazoiagatik inolako bazterketarik ez egoteko eta berauek erabat deuseztatzeko.				
IS	K.BI.1.4. Departamendutik egiten diren iragarkietan emakumeentzako iraingarriak eta baztertzailleak diren irudi eta mezuak ez erabiltzeko konpromisioa hartzea.				
LIBURUTEGI ZERBITZUA					
IS	L.BI.1.1.Liburutegiko sare publikorako materiala eskuratzea, berdintasun baloreetan oinarriturikoak eta guraso, gazte,... erazio abisiboak ekidin eta errespetuan oinarrituriko baloreak lantzen dituzten materiala eskuratzea.	900€	900€	900€	900€
ESPERO DIREN EMAITZAK		KULTUR DEPARATAMENDUA Emakumeen aurkako biolentziaren aurkako borroka bultzatuko duten ekintza eta programak burutzea eta berdintasuna eta errespetuarekin loturiko baloreak trasmisioa bultzatzea. Euskarri iragarkietan sexu arrazoiagatik egon daitezkeen edozein diskriminazio eta bazterketa deusezteza. LIBURUTEGI ZERBITZUA erdintasun baloreak garatu, errespetuan oinarrituriko jarrerak bultzatu eta erlazio abusioen prebentzioa sustatuko duten materiala eskuratzea.			

ARDURADUNA **KULTUR DEPARTAMENDUA**

Kultur departamenduko pertsonal teknikoa eta berdintasun teknikaria.

LIBURUTEGI ZERBITZUA

Liburutegiko pertsonal teknikoa.

Emaizten adierazleak:

K.BI.1

KULTUR DEPARTAMENDUA

Kultur departamendutik genero biolentzia erradikatzeko martxan jarri diren programa eta ekintzen eboluzioa eta kopurua, hala nola, berdintasuna eta errespetuarekin loturiko baloreen transmisioa.

Iragarkien kontrolerako aurrera eraman diren ekintza kopurua.

LIBURUTEGI ZERBITZUA

Eskuratutako materialen zenbatekoa eta eboluzioa.

GAZTERI DEPARATAMENDUA

Sarrera

Indarguenak (Barne eta kanpo mailan):

- ✓ Azken urteotan interbentzio arloak handitu ditu (denbora libre eta aisialdi arloak soilik lantzetik, emantzipazio eskolako programa martxan jartzera pasa da) Berdintasun departamenduarekin elkar lan puntualak eginez eta berauen balorazio oso positiboa ateraz (azaroak 25 kanpaina esaterako)
- ✓ Sexo aldagaia kontuan hartzen da, informazio bulegotik egiten diren kontsultetan hala nola, aste buruetan antolatzen eta garatzen diren diren aisialdiekintzetan.
- ✓ 12 urtetik 16 urterako gazteei zuzenduriko ikastaro eta tailerren programazioa, izen emateko orduan egiten dituzten proposamenen harira garatzen dira.
- ✓ Bai neska eta baita mutilek modu aktibo batean parte hartzen duten gazteen elkarteak existitzen dira.
- ✓ Emantzipazio eskolaren barruan, bateragarritasuna, emakume eta gizonen rolen aldaketa eta trukatzea bezalako lan ildoak garatu dira.

Hobetu beharreko arloak (Kanpo mailan):

- ✓ Segregazioa edo banaketa existitzen da gazteen elkarteetan, nahiz eta murrizten hari den.
- ✓ Nahiz eta gazteri kontseilu bat existitu zen, gaur egun ez dago estruktura iraunkorrik emakume gazteen parte hartze sozial eta politikoa bultzatu eta ahalbidetzen duenik.
- ✓ 12 urtetik 16 urterako gazteentzat aste burutako antolatzen diren ekintzen programetan, nahiz eta aukera handia egon eta berau estereotipoetara loturik ez egon, parte hartzean segregazio eta banaketa ematen da; esaterako neskek eskulaneekin loturiko ekintzetan parte hartzen dute gehienbat eta mutilek perkusioa bezalako ekintzetan hartzen dute parte.

Gazteri departamenduko zeharkako ekintzak

Departamenduko esku hartze zuzena herriko gazteentzako aisialdi eta denbora libreko ekintzen programazioan oinarritzen da. Kolektibo honekin lan egiten dute; Garapen lokalak, gizarte zerbitzu eta zerbitzu komunitarioak.

Ardatzak, helburuak eta estratejiak

1go ARDATZA

MAINSTREAMING-A

Helburu orokorra G.M.1

Gazteria departamenduko urteko programetan hezkidetzeta eta genero ikuspegia txertatzea.

Helburu orokorra G.M.2

Berdintasun legearen 30. artikulua betetzen ez duten materialen deusezteea.

Estratejiak

- ☒ Udaletxeek esku hartze eta eragin handiagoa duten arloetan (asteburutako programetan, ...) eta arautu gabeko hezkuntza espazio eta esparruetan hezkidetzeta eta genero ikuspegia txertatzea.
- ☒ Hezkuntza materialen gaineko errepasoa intentsifikatu, pertsonalari legeak ezartzen duena betetzen ez duten materiala baztertzeko duten arduraz informatu eta legearen 30. artikulua betetzen ez duten materialei buruz berdintasun defentsoria informatzeaz duten posibilitateaz jakinaren gainean

2 ago ARDATZA

AHALDUNTZEA

Helburu orokorra G.A.1

Gizon eta emakumeen presentzia orekatuz, sexuen arteko berdintasun kuantitatiboa areagotu, kontsulta organoetan eta parte hartze prozesuetan, nerabezaro, gazteria eta haurtzaroari dagokionez.

Helburu orokorra G.A.2

Zeharkako modu batean, Gazteria departamendutik, beste departamendu eta zerbitzuekin batera, gazteetzako zuzenduriko prpgrametan edukin ez sexistak barneratu

Estratejiak

- ☒ Gazteria, nerabezaroa eta haurtzaroarekin erlazionatutako organoen kontsulta eta herriaren parte hartzeari buruzko egungo konposaketaren gaineko azterketa bat bultzatzea. Ondoren bere konposizioa erregulatuz, paritate irizpidearen arabera, gutxienez %40 - %60rako prtzentain batean.
- ☒ Emakume eta gizonen ezberdintasunarekin loturiko kuestioen gaineko ulermena bultzatuko duen ezagutzarenb difusioa garatzea.

3 go ARDATZA BATERAGARRITASUNA

Helburua G.B.1

Jende gaztearen artean eta bereziki mutilen artean, etxeko lanetan erantzunkidetasuna bultzatu eta zaintzaren gaineko kontzientzia areagotu.

Helburua G.B.2

Urteko gazteria programen bidez, bateragarritasun neurriak garatu, gazteek, guraso, tutoreen lan kargak arintzeko, opor garaian eta eskolako ordutegitik kanpo.

Estrategiak

- ☒ Zaintzaren gaineko etika eta bateragarritasuna bultzatuko duten hezkuntza programak garatu, hezkuntzaren oinarrizko eragile, irakaslego eta begiraleen sentsibilizazioan inzidituz.
- ☒ Denbora libreko edo aisialdiko denboraren okupazioa egokitu, malgutasun, ordutegi eta egutegia terminuetara. Honela gurasoen bizitza familiar, laboral eta pertsonala bateragarri izateko beharrak asetzeko. Herri mailako administrazio publikoen arduran inzidituz.

4 go ARDATZA BIOLENTZIA

Helburu orokorra G.BI.1

Genero biolentziaren aurkako borrakara zuzenduriko ekintza eta espazioak garatu urteko gazteria programetan.

Helburu orokorra G.BI.2

Udaletxeko berdintasun departamenduarekin elkar lana burutu, genero biolentzia pairatzen duten emakumeen asisteantzia hobekuntzak eragiteko.

Estrategiak

- ☒ Gazteri programazioetan, emakumeen aurkako biolentziaren aurkako borroka barneratu eta presente dagoen jakin. Honela arlo honetan oinarrituriko baloreen transmisiora zuzenduriko programak garatzeko. Ondoren, hala nola, arlo honetan zeharkako ekintza eta proiektu espezifikoak lantzen dituzten entitateak saritu.

Helburu operatiboa	GAZTERI DEPARATAMENDUA MAINSTREAMING-A				
G.M.1.1	Kontzejaliako estatistika eta ikerketetan genero ikuspegia txertatu.				
LAN TRESNAK	EKINTZAK (EMAN BEHARRAKO PAUSOAK)				
		2010	2011	2012	2013
E	G.M.1.1.1: erabiltzen diren fitxetan genero ikuspegia txertatzearen lehen analisi bat garatu. Eta sistematikoki departamenduko gainontzeko fitxa guztietara egokitu, sexua bereizteko laukitxo batzuk txertatuz.				
E	G.M.1.1.2: Kontzejalitik burutzen diren, informe, memoria eta ikerketetan sexu aldagaia txertatzen joan piskanaka.				
E	G.M.1.1.3: Kontzejaliatik gestionatzen duen informazioaren biltze, trataera eta difusio sistematikoa egin. Genero interesarekin loturiko behar praktiko eta interesak identifikatzera begira.				
IS	G.M.1.1.4: Departamenduari interesgarriak izan litzazkioken aldagaiak identifikatu, (familia ardurak, denboraren erabilera,...)				
E	G.M.1.1.5: Informazioa biltzeko erabiltzen diren fitxetan goian aipaturiko aldagai edo indikadoreak txertatzen joan.				
ESPERO DIREN EMAITZAK	Sexua aldagaia ezarria kontzejalian informazioa jasotzeko erabiltzen diren fitxen %100. Kontzejalitik martxan jartzen diren, informe, memoria eta estudioetan sexu aldagaia ezartzea %100. Kontzejaliak bere dokumentu, proiektuak eta programak ebaluatzeke eta ekintza berriak proposatzeko erabiltzen dituen genero aldagaien batera.				
ARDURADUNA	Gazteri teknikaria.				

G.M.1.2	Pertsonal tekniko eta politikoaren konpromisioa berdintasunaren gaineko oferta formatiboan parte hartzeko.				
LAN TRESNAK	EKINTZAK				
	(EMAN BEHARRAKO PAUSOAK)	2010	2011	2012	2013
F	G.M.1.2.1: Genero ikuspegia gazteri zinegotzigoan ezartzeko kapazitazio beharrak identifikatu eta berdintasun departamendua jakinaren gainean utzi.				
F	G.M.1.2.2: Identifikaturiko beharrekin erlazionaturiko informazioan parte hartzeko konpromisoa hartu.				
F	G.M.1.2.3: Formakuntza hau ebaluatu (anexo 1.1) eta etorkizunerako formakuntzak beharrak identifikatu.				
ESPERO DIREN EMAITZAK	Kontzejalian genero ikuspegia nola txertatzeari buruzko edukien formakuntzako zerrenda.				
ARDURADUNA	Gazteri teknikaria.				
G.M.1.3	Urteko gazteria programazioan genero ikuspegia eta hezkidetza txertatu.				
LAN TRESNAK	EKINTZAK				
	(EMAN BEHARRAKO PAUSOAK)	2010	2011	2012	2013
J	G.M.1.3.1. martxan dagoen urte bakoitzean garatu beharreko ekintzak identifikatu eta berauek gobernu komisiotik pasa berauek onartzeko.				
ZB	G.M.1.3.2. Akitibitate honetarako gazteri departamenduak dituen errekurtsoak (ekonomikoak edo denborazkoak) identifikatu.				
J	G.M.1.3.3 Berdintasun departamenduekin koordinazio bilerak egin maiztasunez.				
J	G.M.1.3.4 Gazteria departamenduan berdintasun neurriei buruzko betetze eta emaitzen gaineko ebaluaketa sarriakegin.				

LAN TRESNAK	EKINTZAK	2010	2011	2012	2013
	(EMAN BEHARRAKO PAUSOAK)				
J	G.M.1.3.5 Ebaluaketa hauen harira, planaren egokitzapen eta inplementazio egoki bat egiteko neurri zuzentzaileak ezarria.				
A	G.M.1.3.6 Diru laguntza erregulatzen duen araudiarekin erlazioan, adjudikazio irizpideetan genero ikuspegia txertatu eta aurkezten diren proiektuetan berau baloratu.				
E	G.M.1.3.7 Genero ikuspegia biltzen duen, praktika honen interbentzio eta planifikazio sistematizatu eta aztertu.				
IS	G.M.1.3.8 Departamenduak zuzenean, hirugarren pertsona batzuen bidez edo zeharka ateratzen dituen mota guztietako dokumentu, irudi, etab hizkuntzaren erabilera ez sexista bat egin.				
IS	G.M.1.3.9 Hezkidetza ekintza garapena eta genero ikuspegia txertatu, ekintzen eta programen programazioetako diseinu eta gestioetan.		1.500€	1.500€	1.500€
ESPERO DIREN EMAITZAK	Urteko plan operatiboak Plan operatiboaren memoria eta ebaluaketak.				
ARDURADUNA	Gazteri teknikaria.				

G.M.2	Berdinatsun Legearen 30. artikulua betetzen ez duten materialen deusezteia.				
LAN TRESNAK	EKINTZAK				
	(EMAN BEHARRAKO PAUSOAK)	2010	2011	2012	2013
IS	G.M.2.1: Gazteria programetan lan egiten duten pertsoneri, hezkidetza irizpideak betetzen ez dituzten eta berdintasun Legearen 30. artikulua betetzen ez duten materialei buruz berdintasun defentsoria informatzeko duten aukera, azaldu idatziz.				
A	G.M.2.2: Berdintasun Legearen 30. artikulua araberaren irizpideak ezarri, liburu, material hezitzaile, jola, ... eskuratzea egiteko.				
IS	G.M.2.3: Genero ikuspegia txertatu eta asteburutako programazioko materiala ber begiratu (jolas, liburu, esku liburu, ipuin, aldizkari, bidejoku, ...)				
E	G.M.2.4: Hezkidetza materietan praktika honen gida eta katalogoak bildu eta zabaltu.				
ESPERO DIREN EMAITZAK	Berdintasun Legearen 30. artikulua betetzea.				
ARDURADUNA	Gazteri teknikaria.				

Emaizten adierazleak:

Berdintasunerako sartutako ekintza, berbegiratu eta berpasaturiko zinegotzigoak martxan jartzen dituen % lan ildoak
Sexu aldagaia kontuan hartuz, diseinaturiko estatistika eta Ina-tresnen %ren eboluzioa.
Departamenduko hizkuntza ez sexistaren erabilera egiten duten dokumentuen %ren eboluzioa.
Berdintasunerako diseinaturiko ekintzen emaitzen eboluzioa (martxan jarritako ekintzen % eboluzioa eta onuratutako pertsona kopurua)
Departamenduak jaso duen formakuntzaren eboluzioa, formatutako pertsona kopuruaren % eta pertsona bakoitzak jasotako formakuntzaren ordu kopurua
Berebegiratu eta egokitu diren materialen kopurua eta eboluzioa
Genero ikuspegia biltzen duten eta eskuratu diren materialen kopurua eta eboluzioa.

Prozesuko adierazleak:

Berdintasun departamenduarekin mantenduriko koordinazio bileren kopurua.
Planetik burutu eta bukatu diren akzioen kopurua.
Hasi gabeko ekintzen kopurua (Planteaturiko krionogramaren arabera)
Ekintza zuzentzaileen kopurua
Prebentzio ekintzen zenbatekoa
Ebaluaketen zenbatekoa.

Prozesuko adierazleak gainontzeko helburuetara amankomunak izango dira, beraz, nahiz eta gainontzeko helburuetatik sahiestu errepikakorra ez izateagatik, hau ez du esan nahi gainontzeko helburuetan ez direla aplikatu behar.

Helburu operativoa	GAZTERI DEPARATAMENDUA AHALDUNTZEA				
G.A.1	Gizon eta emakumeen presentzia orekatuz, sexuen arteko berdintasun kuantitatiboa areagotu, kontsulta organoetan eta parte hartze prozesuetan, nerabezaro, gazteria eta haurtzaroari dagokionez.				
LAN TRESNAK	EKINTZAK (EMAN BEHARRAKO PAUSOAK)	2010	2011	2012	2013
A	G.A.1.1. Emakume eta gizonen parte hartze orekatu bat bultzatu, paritatea oinarritzat hartuz, Ermuko udalak bultzatu eta diruz laguntzen dituen, sari artistiko eta literatur sariak banatzeko erabakitzen diren mahaietan. (argazki erakusketa eta tailerrak,...).				
E	G.A.1.2. Gazteria kontzejaliatik eskaintako programazioetan, sexu arabera parte hartzea eta presentzia terminuetan oinarrituriko analisia aplikatu.				
A	G.A.1.3. "Festival vertigo rock" musika festibalean emakumezkoen taldeen parte hartze hartzea sustatu, eta gazteri departamendutik eskaintzen diren programazioetan paritate eta berdintasun irizpideak ezarri.				
F	G.A.1.4. Berdintasun departamenduarekin elkar lanean saio, seminario eta akzio formatzaileen bidez gazteri programetan parte hartzen duten emakume gazteen ahalduntzea bultzatu, habilitate sozio politikoetan beraien auto organizazioa potentziatu eta berau beraien interes eta beharren kanalizazioarako gilitza izan dadin trebatu, beraien adina kontuan hartuz beti. (Adibidez; musika eta antzerkiaren bidez, klown tekniken bidez, performantzeen bidez,...).	1.000€			
ESPERO DIREN EMAITZAK	Paritatea erabakitze mahaietan. Kontzejaliatik antolatutako programetako ekintzetan neska mutilen parte hartzea handitzea. Kontzejaliatik eginiko programazioetan berdintasun edukiak barneratzea Gazteria programazioetan parte hartzen duten gazteen ahalduntzea.				
ARDURADUNA	Gazteri teknikaria eta berdintasun teknikaria.				

G.A.2	Zeharkako modu batean, Gazteria departamendutik, beste departamendu eta zerbitzuekin batera, gazteetzako zuzenduriko prgrametan edukin ez sexistak barneratu.				
LAN TRESNAK	EKINTZAK				
	(EMAN BEHARRAKO PAUSOAK)	2010	2011	2012	2013
A	G.A.2.1. Gazteriari zuzenduriko urteko programetan, honakoak txertatu; politika publikoetan genero ikuspegia ezarri, genero ikuspegi batetik ezagutzaren birpaso eta analisisa, hezkidetza, emakume ezberdinen aportazioak ezagutza arlo ezberdinetan, diskurtso zientifikoaren superazioa eduki anrdozentrikoetan, ...				
IS	G.A.2.2. Aste burutako programetako begiraleen enpresa arduradunekin elkar lanean, genero ikuspegia txertatzeko sensibilizazio kanpainak martxan jarri, hizkuntza ez sexista baten erabilera egin eta emakumeen jakintza eskaintzen duten edukinak barneratu.				
ESPERO DIREN EMAITZAK	Berdintasun edukiak, hezkidetza, emakumeen ekarpenak barneratzen dituzten gazteria programazioak.				
ARDURADUNA	Gazteri teknikaria eta berdintasun teknikaria.				

Emaitzen adierazleak:

G.A.1

- Sariak emateko sortutako epaimahaietan paritate irizpideen eboluzioa
- Gazteria kontzejaliatik eskainitako programetan paritate irizpidearen eboluzioa
- Gazteria kontzejaliatik eskeinitako programazioaren segregazioaren eboluzioa.
- Emakumee gazteen ahalduntzea eta berdintasuna bultzatzen duten garatutako aktibitateen kopurua.

G.A.2.

- Emakumeen ekarpenak baloratu, hezkidetza eta berdintasun gaietan gazteriaren urteko programazioa barneratzen duten edukien eboluzioa
- Begiraleen kapazitazio eboluzioa.

Helburu operativoa	GAZTERI DEPARATAMENDUA BATERAGARRITASUNA				
G.B.1	Jende gaztearen artean eta bereziki mutilen artean, etxeko lanetan erantzunkidetasuna bultzatu eta zaintzaren gaineko kontzientzia areagotu.				
LAN TRESNAK	EKINTZAK (EMAN BEHARRAKO PAUSOAK)	2010	2011	2012	2013
IS	G.B.1.1: Berdintasun departamenduarekin elkarlanean, gazteri kontzejaliatik egiten diren diren difusio ekintzetan, bateragarritasun neurriak txertatu irudi eta mezuen bidez, helburu bezala gizonek bateragarritasuna eta zaintzaren etikaren gaineko pentsamendu aldaketa dute.				
F	G.B.1.2: Animazio arloko pertsonal, begirale, hezitzaile eta pertsonal teknikoari oinarritzko formakuntza eta sentsibilizazioa eskaini, bereziki asialdi eta denbora libreko zuzendurikoei; erantzunkidetasuna, zaintzaren gaineko etika, gizon eta emakumeen denboraren erabilera eta lanaren banaketa sexuala bultzatzeko ekintza eta programen diseinuen bidez eta berauek ezartzeko metodologiaren bidez.				
ZB	G.B.1.3: Erantzunkidetasuna eta zaintza bultzatzeko ekintzak dituzten programak martxan jarri		1.000€		
IS	G.B.1.4: Gazteriari zuzenduriko eta erantzunkidetasuna eta zaintzaren gaineko eduki eta baloreak lantzen dituzten asialdiko eta denbora libreko ekintzak burutu.		1.000€		
IS	G.B.1.5: Aste burutako programazioaren barruan (auto) zaintza eta etxeko lanen trebakuntza eta abilitateak hartzeko aktibitateak bultzatu, beti ere generoaren konstrukzio sozialetik oinarritu gabe.		1.000€		
ESPERO DIREN EMAITZAK	Erantzunkidetasuna txertatzen duten irudi eta mezuak Bateragarritasuna eta erantzunkidetasuna lantzen duten ikastaro, hitzaldi eta jardunaldien zerrenda. Erantzunkidetasuna eta zaintza gaiak barneratzen dituzten ekintzen programazioa Erantzunkidetasuna eta zaintzaren etika bultzatzeko ekintzak.				
ARDURADUNA	Gazteri teknikaria.				

G.B.2	Urteko gazteria programen bidez, bateragarritasun neurriak garatu, gazteek, guraso, tutoreen lan kargak arintzeko, opor garaian eta eskolako ordutegitik kanpo.				
LAN TRESNAK	EKINTZAK				
	(EMAN BEHARRAKO PAUSOAK)	2010	2011	2012	2013
E	G.B.2.1 Familien behar errealak asetuko dituzten formulak bilatu, berauen demanda analizatuz eta dauden zerbitzu sozio-komunitarioak egokituz, hau da, eskola orduetatik kanpo, opraldi eta jaiegunetan, ematen den harreta handitu.				
ZB	G.B.2.2 Bizitza pertsonal, familiar eta laborala bateragarri izateko programa eta aktibitate ludiko-hezitzaileak ugaritu, oporraldian bereziki.				
ESPERO DIREN EMAITZAK	Aztertutako familien beharrak Egokitutako zerbitzu sozio komunitarioak Oporraldian garatutako programa eta ekintzak.				
ARDURADUNA	Gazteri teknikaria.				

Emaizten adierazleak:

G.B.1

Erantzunkidetasuna eta zaintzaren etika barneratzen duten ekintza, programa, irudi, ... kopurua eta eboluzioa.

Formakuntzaren eboluzioa.

Erantzunkidetasuna eta zaintzaren etikari buruzko edukinak barneratzen dituzten ekintza eta programen kopurua eta eboluzioa.

G.B.2

Familien behar errealek gaineko analisiaren eboluzioa.

Identifikaturiko beharren arabera egokitutako zerbitzu sozio komunitarioen eboluzioa.

Opor garaina garatutako, ekintza eta programen kopurua eta eboluzioa.

Helburu operativoa		GAZTERIA DEPASRATAMENDUA BIOLENTZIA				
J.V.1	Genero biolentziaren aurkako borrakara zuzenduriko ekintza eta espazioak garatu urteko gazteria programetan.					
LAN TRESNAK	EKINTZAK (EMAN BEHARRAKO PAUSOAK)	2010	2011	2012	2013	
IS	G.BI.1.1. Emakumeen aurkako biolentziaren aurka egitera zuzenduriko programa sozio-kulturalak garatzea.					
F	G.BI.1.2: Urteko gazteria programetan parte hartzen duten gazteenkin, errespetuan oinarrituriko jarrera eta baloreak lantzeko eta erazio abusiboak prebenitzeko tallerak garatu.		1.000€			
IS	G.BI.1.3: Berdintasuna eta errespetuan oinarrituriko baloreak transmititzea bultzatzen duten edukiak barneratzen dituzten ekintzen programazioa garatzea.					
IS	G.BI.1.4.: Euskarri iragarkien analisiak egin, publikatzen diren irudi eta edukietan, sexu arrazoiagatik inolako bazterketarik ez egoteko eta berauekerabat deuseztatzeko.					
IS	G.BI.1.5: Departamendutik egiten diren iragarkietan emakumeentzako iraingarriak eta baztertzaileak diren irudi eta mezuak ezarabiltzeko konpromisioa hartzea.					
F	G.BI.1.6: Kontzejaliako pertsonal teknikoari zuzenduriko formakuntzetan parte hartu. Erlazio abusiboen prebentziorako eta errespetuzko jarrera garatzeko zuzenduriko programa eta aktibitateen inguruan.					
IS	G.BI.1.7: Aisialdi eta denbora libreko, animazio arloko pertsonal, begirale eta hezitzaileei zuzenduriko sensibilizazio ekintzak, erlazio abusiboen prebentzioa eta errespetuan oinarrituriko jarrerak lantzeko diseinaturiko metodologia eta baliabideak.		1.000€			
E	G.BI.1.8: Berdintasun departamenduarekin kolaborazioan, materialen dibulgazioa bultzatu, dauden baliabideei buruzko gida, gazteen kolektiboek egokitutako eta biolentzia garaiz antzemateko dauden baliabide eta irizpideei buruzko gida, eta bereziki asteburutako programa, lokal... etan.					

ESPERO DIREN EMAITZAK	Biolentziaren prebentzio eta antzemate programak Berdintasunari eta errespetuari loturiko edukiak barneratzen dituzten ekintzen programak Euskarri iragarkietan sexu arrazoiagatik dauden bazterketa guztiak deusezte Errespetuan oinarritureiko jarrera eta eralazio abusiboak ekiditeko garatu diren ikastaro, hitzaldi, jardunaldi, ... zerrenda. Zabaldutako materiala.
ARDURADUNA	Gazteri teknikaria eta berdintasun teknikaria.
G.BI.2	Udaletxeko berdintasun departamenduarekin elkar lana burutu, genero biolentzia pairatzen duten emakumeen asisteantzia hobekuntzak eragiteko.
LAN TRESNAK	EKINTZAK (EMAN BEHARRAKO PAUSOAK)
	2010 2011 2012 2013
J	G.BI.2.1: Berdintasun departamenduarekin elkar lana burutu, genero biolentziaren biktima diren emakumeei asistentzia emateko, udal protokoloan, bere garapen, ezarpen eta jarraipena burutuz. Protokolo honen helburua egoera honetan aurkitzen diren emakumeei egoera hobetzean datza.
J	G.BI.2.2: Inplikaturiko agente ezberdinen koordinazioa sistematizatu.
F	G.BI.2.3: Protokoloari buruz eta berak duen interbentzio esparruari buruz, pertsonal teknikoari emango zaion formakuntzan parte hartu. Hala nola, biolentzia garaiz antzemateko formakuntza jaso eta eman daitezkeen kasuen ondorioez buruz ere bai.
ESPERO DIREN EMAITZAK	Berdintasun departamenduarekin elkar lana. Inplikaturiko agenteen koordinazioa Bateragarritasuna eta erantzunkidetasuna lantzen dituzten, hitzaldi, ikastaro eta jardunaldien zerrenda.
ARDURADUNA	Gazteri teknikaria eta berdintasun teknikaria.

Emaizten adierazleak:**G.BI.1**

Emakumeen aurkako biolentzia antzeman eta prebenitzeko zuzenduriko programen zenbatekoa eta eboluzioa
Harreman abusiboak prebenitzeko egin diren ikastaro eta tailer kopurua.
Berdintasuna eta errespetua gaiak barneratzen dituzten ekintzen programazio kopurua.
Iragarkien azterketarako aurrera eraman diren aktuazio kopurua
Formakuntzaren eboluzioa
Zabaldutako materialaren %

G.BI.2

Koordinazio eta kolaborazioaren eboluzioa
Formakuntzaren eboluzioa.

KOOPERAZIO KONTZEJALIA

Ardatzak, helburuak eta estratejiak

1go ARDATZA

MAINSTREAMING-A

Helburu operatiboa KOOP.M.1.1

Departamenduko estatistika eta ikerketak egokitu.

Helburu operatiboa KOOP.M.1.2

Koperazio internazionalako departamendutik, genero ikuspegi batetatik, ezartzeko ekintza eta programen ejekuzio eta planifikazioak ezartzeko beharrezko baliabideak garatu.

Helburu operatiboa KOOP.M.1.3

GKE-en bidez eta garapen koperazioa lantzen duten beste entitate batzuen bidez udalak fintziaturiko proiektuetan genero ikuspegia txertatzea.

2 ago ARDATZA

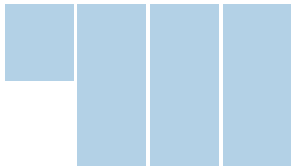
AHALDUNTZEA

Helburu operatiboa KOOP.A.1

Udal garapenerako hartzaile diren herrialdeetako emakumeen egoera eta posizio soziala bizibilizatu eta berau areagotu.

Helburu operativoa	KOOPERAZIO KONTZEJALIA MAINSTREAMING-A				
KOP.M.1.1	Departamenduko estatistika eta ikerketak egokitu.				
LAN TRESNAK	EKINTZAK (EMAN BEHARRAKO PAUSOAK)				
		2010	2011	2012	2013
E	KOP.M.1.1.1. Erabiltzen diren fitxetan genero ikuspegia txertatzearen lehen analisi bat garatu. Eta sistematikoki departamenduko gainontzeko fitxa guztietara egokitu, sexua bereizteko laukitxo batzuk txertatuz.				
E	KOP.M.1.1.2. Departamendutik burutzen diren, informe, memoria eta ikerketetan sexu aldagaia txertatzen joan piskanaka.				
E	KOP.M.1.1.3. Kontzejaliatik gestionatzen duen informazioaren biltze, trataera eta difusio sistematikoa egin. Genero interesarekin loturiko behar praktikoa eta interesak identifikatzera begira.				
IS	KOP.M.1.1.4. Departamenduari interesgarriak izan litzazkioken aldagaiak identifikatu, (familia ardurak, denboraren erabilera, ...)				
IS	KOP.M.1.1.5. Informazioa biltzeko erabiltzen diren fitxetan goian aipaturiko aldagai edo indikadoreak txertatzen joan.				
ESPERO DIREN EMAITZAK	Sexua aldagaia ezarria departamenduan informazioa jasotzeko erabiltzen diren fitxen %100. Departamendutik martxan jartzen diren, informe, memoria eta estudioetan sexu aldagaia ezartzea %100. Departamenduak bere dokumentuak, proiektuak eta programak ebaluatzeko eta ekintza berriak proposatzeko erabiltzen dituen genero aldagaien bateria.				
ARDURADUNA	Inmigrazio teknikaria.				

KOOP.M.1.2		Koperazio internazionalako departamendutik, genero ikuspegi batetatik, ezartzeko ekintza eta programen ejekuzio eta planifikazioak ezartzeko beharrezko baliabideak garatu.			
LAN TRESNAK	EKINTZAK				
	(EMAN BEHARRAKO PAUSOAK)	2010	2011	2012	2013
J	KOP.M.1.3.1. martxan dagoen urte bakoitzean garatu beharreko ekintzak identifikatu eta berauekgobernukomisiotikpasaberauekonartzeko.				
ZB	KOP.M.1.3.2. Aktibitate honetarako gizarte zerbitzuetako departamenduak dituen errekurtsioak(ekonomikoakedodenborazkoak)identifikatu.				
J	KOP.M.1.3.3.Berdintasundepartamenduarekinkoordinaziobilerakeginmaiztasunez.				
J	KOP.M.1.3.4. departamenduan berdintasun neurriei buruzko betetze eta emaitzen gaineko ebaluaketasarriakegin.				
J	KOP.M.1.3.5. Ebaluaketa hauen harira, planaren egokitzapen eta inplementazio egoki bat egitekoneurrizuzentzaileakezarria.				
J	KOP.M.1.3.6. Genero ikuspegia ezartzerakoan egin daitezkeen hobekuntzen ebaluaketa eta jarraipenerakoekintzakburutu.				
A	KOP.M.1.3.7.Dirulaguntzaerregulatzenduenaraudiarekinerlazioan,adjudikazioirizpideetan generoikuspegiatxertatuetaaurkeztendirenproiektuetanberaubaloratu.				
E	KOP.M.1.3.8. Genero ikuspegia biltzen duen, praktika honen interbentzio eta planifikazio sistematizatuetaaztertu.				
IS	KOP.M.1.3.9. Departamenduak zuzenean, hirugarren pertsona batzuen bidez edo zeharka ateratzendituen mota guztietakodokumentu, irudi, etab hizkuntzarenerabileraez sexista bat egin.				
IS	KOP.M.1.3.10. "Eskuhartze sozialeko planifikazioan genero ikuspegia barneratzeko" praktika honak jasotzendituztenetaberezabalkuntzaetaezarpeneaegitekomaterialarenelaborazioa.				

ESPERO DIREN EMAITZAK	Urteko plan operatiboak Plan operatiboen memoria eta ebaluaketak.				
ARDURADUNA	Inmigrazio teknikaria.				
KOP.M.2	GKE-en bidez eta garapen kooperazioa lantzen duten beste entitate batzuen bidez udalak fintziaturiko proiektuetan genero ikuspegia txertatzea.				
LAN TRESNAK	EKINTZAK (EMAN BEHARRAKO PAUSOAK)				
		2010	2011	2012	2013
A	KOP.M.2.1. Kooperazio garapenerako proiektuen diru laguntzen konbokatoriarako balorazioetan genero ikuspegia txertatzen duten irizpideak sartu.				
J	KOP.M.2.2. Udalak finantziatutako proiektu, ONG eta beste entitate batzuen proiektuetan genero inpaktua aztertzeko urteko jarraipen sistema garatu.				
ESPERO DIREN EMAITZAK	Genero ikuspegia barneratutako finantziatutako proiektuak.				
ARDURADUNA	Inmigrazio teknikaria.				

Emaizten adierazleak:

KOP.M.1.

Berdintasunerako sartutako ekintza, berbegiratu eta berpasaturiko departamenduak martxan jartzen dituen % lan ildoak

Sexu aldagaia kontuan hartuz, diseinaturiko estatistika eta tresnen %ren eboluzioa.

Departamenduko hizkuntza ez sexistaren erabilera egiten duten dokumentuen %ren eboluzioa.

Berdintasunerako diseinaturiko ekintzen emaitzen eboluzioa (martxan jarritako ekintzen % eboluzioa eta onuratutako pertsona kopurua)

Departamenduak jaso duen formakuntzaren eboluzioa, formatutako pertsona kopuruaren % eta pertsona bakoitzak jasotako formakuntzaren ordu kopurua.

KOP.M.2

Udalak subentzinatutako genero ikuspegidun proiektuen zenbateko eta hauen eboluzioa, %.

Prozesuko adierazleak:

Berdintasun departamenduarekin mantenduriko koordinazio bileren kopurua.

Planetik burutu eta bukatu diren akzioen kopurua.

Hasi gabeko ekintzen kopurua (Planteaturiko krionogramaren arabera)

Ekintza zuzentzaileen kopurua

Prebentzio ekintzen zenbatekoa

Ebaluaketen zenbatekoa..

Prozesuko adierazleak gainontzeko helburuetara amankomunak izango dira, beraz, nahiz eta gainontzeko helburuetatik sahiestu errepikakorra ez izateagatik, hau ez du esan nahi gainontzeko helburuetan ez direla aplikatu behar.

Helburu operativoa	KOPERAZIO KONTZEJALIA AHALDUNTZEA				
KOP.A.1	Udal garapenerako hartzaile diren herrialdeetako emakumeen egoera eta posizio soziala bizibilizatu eta berau areagotu.				
LAN TRESNAK	EKINTZAK (EMAN BEHARRAKO PAUSOAK)	2010	2011	2012	2013
E	KOP.A.1.1. Herrian bizi diren edo koperazio erlazioa mantentzen den hegoaldeko herrietako emakumeen elkarketa garapena bultzatu, ezagutza, errekonozimendu, kolaborazio eta esperientzia trukaketak erraztuz.				
IS	KOP.A.1.2. Garapen bideetan bizi diren herrialdeetako emakumeen errealitate eta egoera herritarrei ezagutarazteko, kanpainak eta ekintzak burutu.				
IS	KOP.A.1.3. Herriko heziketa zentro eta ikastetxeetan garapenerako egiten diren hezkuntza ekintzetan emakumeen bizibilizazioa bultzatu.				
A	KOP.A.1.4. Proiektuentzako dirulaguntzen oinarrietan, proiektuak garatzen diren arloetan, emakumeen egoera eta posizioari buruz, herrian sentsibilizazio ekintzak burutzen dituzten balorazio irizpideak sartu.				
ESPERO DIREN EMAITZAK	Koperazio kontseiluaren barruan garatzen diren esperientzia eta kolaborazioen komunikazio eta elkar trukeak. Emakumeen egoera eta errealitateari buruz, herriko biztanleei zuzenduriko eta garatutako ekintza eta kanpainak. Hezkuntza programetan, hegoaldeko herrietako emakumeen egoera eta posizioari buruz eginiko bizibilizazio programak. Dirulaguntzak emateko irizpide eta oinarrietan, hegoaldeko herrietako emakumeen egoera eta posizioei buruzko irizpideak txertatu.				
ARDURADUNA	Inmigrazio teknikaria.				

Emaizten adierazleak:

KOP.A.1.

Udal garapenerako hartzaile diren herrialdeetako emakumeen egoera eta posizio soziala bizibilizatu eta berau areagotu eta neurtu ondorengo terminuetan:

Herrian bizi diren edo kooperazio erlazioa mantentzen den hegoaldeko herrietako emakumeen elkarketa garapena bultzatu, ezagutza, errekonozimendu, kolaborazio eta esperientzia trukaketa kopuruaren eboluzioa.

Garapen bideetan bizi diren herrialdeetako emakumeen errealitate eta egoera herritarrei ezagutarazteko burututako , kanpaina eta ekintzen eboluzioa.

Herriko heziketa zentro eta ikastetxeetan garapenerako egiten diren hezkuntza ekintzetan emakumeen bizibilizazioa bultzatzeko programa kopuruaren eboluzioa.

Hartzaile diren herrialdeetako emakumeen egoera eta posizioari buruz herrian garatu diren eta kooperazio proiektuen barruan buruturiko sentsibilizazio ekintzen kopuruaren eboluzioa.

UDAL KIROL INSTITUTUA

Sarrera

Indarguneak (Kanpo eta barne mailan):

- ✓ 2005an burututako Ermuko kirol eremuko gizon eta emakumeen egoerari buruzko diagnosi bat esistitzen da.
- ✓ Diagnosiak berdintasun helburuak barneratzen ditu.
- ✓ Departamenduan dituzten tresna informatikoen sexu aldagaia barneratzen dute.
- ✓ Ahiz eta kirol kontseilurik ez esistitu, hiru hilabeteko kirol elkarte eta AMPAS-ekin bilerak antolatzen dituzte.

Hobekuntza arloak (Kanpo mailan):

- ✓ UKI-ko plantilaren estroktoretan banaketa bertikala antzematen da.
- ✓ 2005an garatutako kirol diagnosiko adierazle eta datuak eguneratu.
- ✓ Kirol eskaintza dibertsifikatu.
- ✓ Kirol eta genero terminuetan entrenatzaileak, bai emakumezkoak baita gizonezkoak ere, formatu.

Ardatzak, helburuak eta estratejiak

1go ARDATZA MAINSTREAMING-A

Helburu Orokorra KI.M.1

Kirol ekintzen planifikazioa eta ejekuzioa Genero ikuspegi batetatik garatu.

Estratejiak:

- ☑ Kirol arloko profesionalak sentsibilizatu eta formatzean datza. Gainera, udalerrian esparru honetan lan egiten duten kirol arloan eta azpikontrataturiko enpresek nahiz erakundeek garatutako programa eta jarduera eta diagnosian, diseinuan, esku hartzean eta baliospenean gizon eta emakumeek dituztenez berdintasunak kontuan hartuako dira.

2 ago ARDATZA

AHALDUNTZEA

Helburu orokorra KI.A.1

UKI eta herriko kiro entitate publiko eta pribatuen banaketa horizontal zein bertikalak aztertu eta bizibilizatu.

Helburu orokorra KI.A.2

Genero estereotipoetatik aratago gizon eta emakumeen kirol praktika dibertsifikatu.

Helburu orokorra KI.A.3

Gizon eta emakumeek burutzen dituzten kirol praktika areagotu, beraien interesen arabera egiten dituzten aukeraketa posibibleen arabera eta genero erlazioak kontuan hartuz.

Helburu orokorra KI.A.4

UKIko zabaltze eta difusio edukinetan genero ikuspegia txertatu, emakumeen kirol praktikak berdintasun egoera batean eman daitezen eta berauen ahalduntzea bultzatu dezan.

Estrategiak:

- ☑ Kirol entitate publiko eta pribatuen banaketa bertikal eta horizontalari buruzko analisia burutu eta formakuntza, araudi eta jarraipen, ... buruzko ekintzak martxan jarri.
- ☑ Eskola kiroleko praktikako banaketan eragiten duten genero ezaugarrien gaineko ezagutza garatu. Hala nola, informazio eta sentsibilizazio ekintzen promozioa garatu eta hezkuntza zentroetan genero ikuspegia eta hezkidetzak beraien kirol programetan ezartzeko dinamika eta aholkularitza eskaintzeko aukera eman.
- ☑ Kirol federatuari dagokionez; ezagutza garatzean datza estrategiak. Kirol elkarteetako zuzendaritzako pertsonala modu egokian gaintzeko. Hala nola, baliabideak errazteko eta diru laguntza eta beste modu bateko laguntzak bultzatzeko, honekin, emakume eta gizonen kirol praktikaren aniztasuna bultzatuko.
- ☑ Emakume eta gizonen kirol praktikak bultzatu, genero erlazioak aztertuz. Honekin batera, udala eta inplikaturiko agente eta eragileak inplikaturik, (kirol elkarte eta kirol federakuntzak), bai modu zuzen batean baita zeharkako modu batean ere. Honetarako diru laguntzen oinarrietan berdintasun irizpideak txertatuz. Emakume eta gizonen behar interes eta espektatibei egokitzen zaizkien planifikazio eta kirol programak egokitu eta arlo honetako genero erlazioak aztertu.

- ☒ Kirol arloan zabaltzen diren edukiak aztertu, eta gizon eta emakumeen presentzia eta parte hartzea bultzatzeko modua egokitu, honetarako genero eralazioak aztertuz eta berdintasuna bultzatzeko edukiak bultzatuz.

3 go ARDATZA BATERAGARRITASUNA

Helburu orokorra KI.B.1

Kirol instalazioen erabiltzaileetara egokitu kirol instalazioak, bai emakumeen beharretara eta baita gizonen beharretara ere, eta mentalitate aldaketa bultzatu.

Estrategiak:

- ☒ Zaintzaren etikan, lehenetsunezko modu batean gizonak sentibilizatu.
- ☒ Kirol espazio eta zerbitzuen ordutegien egokitzea eta azterketa.

4 go ARDATZA BIOLENTZIA

Helburu Orokorra KI.BI.1

Berdintasuna eta errespetua baloareak bultzatzen dituzten, kirol kultura berri bat bultzatu.

Estrategiak:

- ☒ UKItik zabaltzen diren edukiak aztertu, eta sexu arrazoiagatik egiten den edozein bazterketa eta diskriminazio erradikatzeraz zuzendu, hala nola, tratatu onak, errespetua eta berdintasuna bultzatzera zuzendu.

Helburu operatiboa		DAL KIROL INSTITUTUA MAINSTREAMING-A			
KI.M.1.1		UKIko estatistika eta azterketa genero ikuspegi batetara egokitu.			
LAN TRESNAK		EKINTZAK (EMAN BEHARRAKO PAUSOAK)			
		2010	2011	2012	2013
E	KI.M.1.1.1. Departamenduan erabiltzen diren fitxetan genero ikuspegia txertatzearen lehen analisi bat garatu. Eta sistematikoki departamenduko gainontzeko fitxa guztietara egokitu, sexua bereizteko laukitxo batzuk txertatuz.				
E	KI.M.1.1.2. UKItik burutzen diren, informe, memoria eta ikerketetan sexu aldagaia txertatzen joan piskanaka.				
E	KI.M.1.1.3. UKI-k gestionatzen duen informazioaren biltze, trataera eta difusio sistematikoa egin. Genero interesarekin loturiko behar praktiko eta interesak identifikatzera begira.				
E	KI.M.1.1.4. UKIri interesgarriak izan litzazkioken aldagaiak identifikatu, (familia ardurak, denboraren erabilera, ...) III.planeko helburuak betetzeko.				
E	KI.M.1.1.5. Informazioa biltzeko erabiltzen diren fitxetan goian aipaturiko aldagai edo indikadoreak txertatzen joan.				
ESPERO DIREN EMAITZAK	UKI-an erabiltzen diren informazioa jasotzeko fitxetan, sexu aldagaia ezartzea fitxen %100an. UKItik garatzen eta egiten diren azterketa, memoria eta informeeetan sexu aldagaia ezrtzea %100an. UKI-ak, proiektu berriak proposatu, proiektu eta programak ebaluatu eta garatzen dituen dokumentuetan, genero aldagaiaren bateria erabiltzea.				
ARDURADUNA	Kirol teknikaria.				

KI.M.2	Berdintasunaren gainean eskaintzen den formakuntzan parte hartzeko pertsonal tekniko eta politikoaren konpromezua.				
LAN TRESNAK	EKINTZAK				
	(EMAN BEHARRAKO PAUSOAK)	2010	2011	2012	2013
F	KI.M.1.2.1 Kontratazio departamenduan genero ikuspegia txertatzeko kaptazio beharrak identifikatuntifikatu eta berauetaz berdintasun departamendua jakimnaren gainean jarri.				
F	KI.M.1.2.2. Identifikatutako beharren arabera ezartzen diren formakuntza saioetan parte hartzeko konpromisioa hartu.				
F	KI.M.1.2.3. Eginiko formakuntza ebaluatu (1.1 Anexoa), eta etorkizunerako formakuntza beharrak identifikatu.				
ESPERO DIREN EMAITZAK	UKI-an genero ikuspegia nola txertatzeari buruzko formazio plana.				
ARDURADUNA	Kirol teknikaria.				

KI.M.1.3 UKI-tik, sustatutako, programen plangitza eta ejekuzioa eta proposatzen diren ekintza guztiak, genero ikuspegia txertaturik eta bermaturik izateko beharrezko baliabideak martxan jartzea.					
LAN TRESNAK	EKINTZAK (EMAN BEHARRAKO PAUSOAK)	2010	2011	2012	2013
J	KI.M.1.3.1. Plana martxan dagoen urte bakoitzean garatu beharreko ekintzak identifikatu eta berauek gobernu komisiotik pasa berauek onartzeko.				
ZB	KI.M.1.3.2. Aktibitate honetarako kultur departamenduak dituen errekursoak (ekonomikoak edo denborazkoak) identifikatu.				
J	KI.M.1.3.3. Berdintasun departamenduarekin koordinazio bilerak egin maiztasunez (gutxienez urtean bat).				
J	KI.M.1.3.4. UKI-an berdintasun neurriei buruzko betetze eta emaitzen gaineko ebaluaketa sarriak egin.				
J	KI.M.1.3.5. Ebaluaketa hauen harira, planaren egokitzapen eta inplementazio egoki bat egiteko neurri zuzentzaileak ezarria.				
J	KI.M.1.3.6. Interbentzioa sozialeko fase bakoitzean, genero ikuspegia txertatzen duten hobekuntzei buruzko ebaluaketa eta jarraipen ekintzak garatu.				
A	KI.M.1.3.7. Elkarreentzako diru laguntzak erregulatzen dituzten normatiboetan, leislazioak hala esijitzen duen kontratazioetan, adjudikazio kriterio edo irizpideen artean genero ikuspegia baloratzen duen adierazle bat sartu, hala nola aurkeztutako oferta, proiektu eta kontratatutako ekintzetan.				
J	KI.M.1.3.8. Genero ikuspegia biltzen duen, praktika honen interbentzio eta planifikazio sistematizatu eta aztertu.				
IS	KI.M.1.3.9. Departamenduak zuzenean, hirugarren pertsona batzuen bidez edo zeharka ateratzen dituen mota guztietako dokumentu, irudi, etab hizkuntzaren erabilera ez sexista bat egin.				
IS	KI.M.1.3.10. UKI-tik ateratzen eta egiten diren dibulgazio material eta ekintzetan, beti ere beraien barneraketa egokia dela ikusten bada, diseinatu, planifikatzen diren ekintza eta programaK garatzeko orduan praktika onak biltzen dituen elementuak sartu.				

LAN TRESNAK	EKINTZAK	2010	2011	2012	2013
	(EMAN BEHARRAKO PAUSOAK)				
IS	KI.M.1.3.11. UKI-an emakumeen behar, interes, gustu, espektatiba ... bizibilizatuko dituzten informe, memoria ... realizazioa bultzatu eta eguneratu.				
IS	KI.M.1.3.12. Genero ikuspegia txertatzen duten plan, ekintza eta programen garatzea bultzatu. Beti ere, helburuen kontzeptuetan definitutako irizpideen arabera.				
ESPERO DIREN EMAITZAK	Urteko plan operatiboak.				
ARDURADUNA	Kirol teknikaria.				

Emaizen adierazleak:

Berdintasunerako sartutako ekintza, berbegiratu eta berpasaturiko UKI-ak martxan jartzen dituen % lan ildoak
Sexu aldagaia kontuan hartuz, diseinaturiko estatistika eta tresnen %ren eboluzioa.
UKI-ko hizkuntza ez sexistaren erabilera egiten duten dokumentuen %ren eboluzioa..
Berdintasunerako diseinaturiko ekintzen emaitzen eboluzioa (martxan jarritako ekintzen % eboluzioa eta onuratutako pertsona kopurua)
Departamenduak jaso duen formakuntzaren eboluzioa, formatutako pertsona kopuruaren % eta pertsona bakoitzak jasotako formakuntzaren ordu kopurua

Prozesuko adierazleak:

Berdintasun departamenduekin mantenduriko koordinazio bileren kopurua.
Planetik burutu eta bukatu diren akzioen kopurua.
Hasi gabeko ekintzen kopurua (Planteaturiko krionogramaren arabera)
Ekintza zuzentzaileen kopurua
Prebentzio ekintzen zenbatekoa
Ebaluaketen zenbatekoa.

Prozesuko adierazleak gainontzeko helburuetara amankomunak izango dira, beraz, nahiz eta gainontzeko helburuetatik sahiestu errepikakorra ez izateagatik, hau ez du esan nahi gainontzeko helburuetan ez direla aplikatu behar.

Helburu operatiboa	UKI AHALDUNTZEA				
KI.A.1	UKI eta herriko kiro entitate publiko eta pribatuen banaketa horizontal zein bertikalak aztertu eta bizibilizatu.				
LAN TRESNAK	EKINTZAK (EMAN BEHARRAKO PAUSOAK)	2010	2011	2012	2013
E	KI.A.1.1. Berdintasun departamenduarekin elkar lanean, kirol arloko, kirol elkarte eta kirol federakuntzem banaketa horizontal eta bertikalak argitaratuko dituzten azterket bultzatu.				
IZ	KI.A.1.2. Ondorengo neurriak hartu: sentsibilizazioa, zabaltzea, kontratazio irizpideen oinarrietan emakume eta gizonen paritateren gaineko irizpideak ezarri,... hala nola, emakumeak orain arte lan maskulizatuak izan diren lan postuetara sarbidea izen dezaten (teknikariak, entrenatzaileak, arbitrak, monitoreak,...).				
ESPERO DIREN EMAITZAK	UKI-an eta kirol entitate eta elkarte publiko zein pribatutan dagoen banaketa horizontala eta bertikala. Kirol arloan emakumeak maskulinizatutako lanpostuetan areagotzeko neurriak hartzea.				
ARDURADUNA	Kirol teknikaria				
KI.A.2	Genero estereotipoetatik aratago gizon eta emakumeen kirol praktika dibertsifikatu.				
LAN TRESNAK	EKINTZAK (EMAN BEHARRAKO PAUSOAK)	2010	2011	2012	2013
IS	KI.A.2.1. Heziketa zentro eta ikastetxeetan gurasoei, kirola, aktibitate fisikoa eta berdintasun aukeren gaineko aholkularitza eta sentsibilizazioa eman. Hala nola, beraien zeregin hezitzaileak neska eta mutilen kirol praktika anitza bultzatzea.				
E	KI.A.2.2. Kirol federatuen praktikan segregazioan edo banaketan eragiten duten faktoreei buruzko azterketa bat egin. Bereziki gizon eta emakumeen patroinatzaile edo babesleetan, eta kirol federatuak egiten duen espazio publikoaren erabileran.				

LAN TRESNAK	EKINTZAK				
	(EMAN BEHARRAKO PAUSOAK)	2010	2011	2012	2013
A	KI.A.2.3. Gizon eta emakumeei zuzendurik dauden sari eta sari ordainetan oreka ezartzea bultzatu.				
ZB	KI.A.2.4. Emakumeek errepresentazio oso baxua duten kirol praktikek bultzatzeko diru laguntzak ezarri.				
ESPERO DIREN EMAITZAK	Neska eta mutilen kirol praktiken aniztasuna eta dibertsifikazioa. Aztertutako Kirol federatuen gizon eta emakumeen patrozinio eta babeslari eta espazio publikoaren erabilera orekatua. Gizon eta emakumeen sarien banaketan oreka. j Diru laguntza lagunduriko emakumeek praktikatzeko dituzten modalitateak.				
ARDURADUNA	Kirol teknikaria.				
KI.A.3	Gizon eta emakumeek burutzen dituzten kirol praktika areagotu, beraien interesen arabera egiten dituzten aukeraketa posibleen arabera eta genero erlazioak kontuan hartuz.				
LAN TRESNAK	EKINTZAK				
	(EMAN BEHARRAKO PAUSOAK)	2010	2011	2012	2013
E	KI.A.3.1. Kirol praktikarekiko dagoen gizon eta emakumeen eskakizunaren analisia.				
IS	KI.A.3.2. Generoari loturiko erresistentziak gainditzeko helburuarekin, gizon eta emakumeen artean burutzen diren kirol praktiken promoziora zuzenduriko informazioa eta sentsibilizazioa.				
IS	KI.A.3.3. Kirol instalakuntza eta eraikinetan gizon eta emakumeen parte hartzea bultzatzeko duten estrategia orokorren garapenarekin jarraitu. (proba aldia,...)				

LAN TRESNAK	EKINTZAK	2010	2011	2012	2013
	(EMAN BEHARRAKO PAUSOAK)				
ZB	KI.A.3.4. Beharren analisietan azaldutako gizon eta emakumeen beharren arabera, polikiroldegiko eta beste espazio batzuetarako kirol eskaintza moldatzea.				
ZB	KI.A.3.5. Gizon eta emakumeek dituzten interes eta beharren arabera kirola burutzen den espazio eta ordutegien egokitzea.				
F	KI.A.3.6. Sentsibilizazio lan baten ostean, kirol ikastaro batzuk garatu, bereziki emakumeak gutxi baloratuta dauden emakumeen kirol praktketan.				
ESPERO DIREN EMAITZAK	Genero eralazioen oinarrian aztertutako gizon eta emakumeen eskaerak Gizon eta emakume informatu eta sentsibilizatuak Garatutako kirol instalazioei buruzko estrategia informatzaileak. Gizon eta emakumeek demandaturiko edo eskaturiko, kirol oferta egokitua. Gizon eta emakumeen interesen arabera egokitutako ordutegi eta espazioen erakilerak Garatutako kirol ikastaroak.				
ARDURADUNA	Kirol teknikaria.				

KI.A.4	UKIko zabaltze eta difusio edukinetan genero ikuspegia txertatu, emakumeen kirol praktikak berdintasun egoera batean eman daitezen eta berauen ahalduntzea bultzatu dezan.				
LAN TRESNAK	EKINTZAK				
	(EMAN BEHARRAKO PAUSOAK)	2010	2011	2012	2013
IS	KI.A.4.1. Berdintasuna bultzatzen duten eta emakumeek burutzen dituzten kirol praktiken zabaltzea.	4.000€			
IS	KI.A.4.2. Emakumeen kirol praktikak berdintasun kondizioetan promozionatzeko, iragarki kanpainetan genero ikuspegia txertatu. Honela emakumeen ahalduntzea eta genero estereotipoen apurtzea bultzatuko delarik, hala nola gizon eta emakumeak, berdintasunera bultzaturiko mentalitate aldaketa bultzatuko duten rol eta egoeretan erakutsiko direlarik.				
ESPERO DIREN EMAITZAK	Emakumeengandik buruturiko kirol ekintzen dibulgazioa. Genero ikuspegia ezarria duten euskarri iragarkiak.				
ARDURADUNA	Kirol teknikaria.				

Emaizten adierazleak:

KI.A.1.

- Kirol publikoen arlo eta organismoetan dauden emakume eta gizonen %.
- Kirol federakuntzen eta kirol elkarten zuzendaritza postuetan dauden emakume eta gizonen %.
- Gestore, arbitra,entrenatzaile eta teknika profesionalen postuetan dauden emakume eta gizonen %.
- Kirol arloan maskulinizaturiko lan postuetan emakumeen presentzia areagotzen duten hartutako neurrien %.

KI.A.2.

- Neska eta mutilen kirol praktikaren dibertsifikazioaren eboluzioa.
- Babesturiko edo patrozinaturiko gizon eta emakumeen %.
- Federaturiko kiroleko materietan espazioaren erabileraren eboluzioa.
- Gizon eta emakumeentzako zuzenduriko sari eta ordain sarien orekaren eboluzioa.
- Emakumeek pratikatzen dituzten kirol modalitateetara zuzenduriko diru laguntza publikoen zenbatekoa.

KI.A.3.

- Udal kirol instalazio eta espazioen erabilera eta denboraren erabileraren banaketaren % eta eboluzioa, kirol modalitate eta adinaren arabera emakumezko eta gizonezkoetan banatuta.
- Adina eta modalitatearen arabera espazio irekietan emakumeek eta gizonek burutzen dituzten kirol moten eboluzioa eta %.
- Kirol baliabideen eboluzioa.

KI.A.4.

- Zabalduriko eta emakumeengatik buruturiko kirol ekintzen portzentaia.
- Genero ikuspegia ezarri zaien euskarri iragarkien portzentaia.

Helburu operativoa	UKI BATERAGARRITASUNA				
KI.B.1	Kirol instalazioen erabiltzaileetara egokitu kirol instalazioak, bai emakumeen beharretara eta baita gizonen beharretara ere, eta mentalitate aldaketa bultzatu.				
LAN TRESNAK	EKINTZAK (EMAN BEHARRAKO PAUSOAK)	2010	2011	2012	2013
E	KI.B.1.1. Aitek eta gizon zaintzaileek beraien haurrak Ermuako kirol instalazioetara eramateko dituzten zailtasun errealak zeintzuk diren aztertu.				
ZB	KI.B.1.2. Ermuako kirol instalazioen erabiltzaile guztien artean, "kirol instalazioetara joateko laguntza itinerarioa" garatu, beruetako aldageletan ematen diren zailtasunak konpontzeko.	2.000€			
ZB	KI.B.1.3. Berdintasun departamenduarekin elkarlanean, Ermuko kirol instalazioetara aitek eta gizon zaintzaileak beraien seme alabak emateko bultzaturiko proposamenak egin eta garatu.	2.000€			
ZB	KI.B.1.4. Familien behar errealek egokitu kirol zerbitzuen ordutegiak.				
ESPERO DIREN EMAITZAK	Aita eta gizon zaintzaileak beraien seme alabak laguntzean dituzten zailtasun aztertuak. Garaturiko "Kirol instalazioetarako laguntza itinerarioa". Aita eta gizon zaintzaileak beraien seme alabak kirol instalazioetara laguntzea. Kirol espazio eta ordutegien egokitzea.				
ARDURADUNA	Kirol teknikaria eta berdintasun teknikaria.				

Eraitzen adierazleak:

Laguntzearen zailtasunen gaineko analisiaren eboluzioa

“Kirol instalakuntzetara laguntzeko itinerarioa”rako erabilitako estrategien eboluzioa.

Aita eta gizon zaintzaileak beraien seme alabak kirol instalazioetara laguntzearen eboluzioa.

Kirol espazioak eta ordutegia egokitzeko erabilitako estrategien eboluzioa.

Helburu operativoa	UKI BIOLENTZIA				
KI.BI.1	Berdintasuna eta errespetua baloareak bultzatzen dituzten, kirol kultura berri bat bultzatu.				
LAN TRESNAK	EKINTZAK (EMAN BEHARRAKO PAUSOAK)				
		2010	2011	2012	2013
IS	KI.BI.1.1. Euskarri iragarkien analisia, kirol arloan bultzatzen diren, mezu, irudi eta edukinak inolako sexu arrazoiengatik inolako bazterketarik egin ez dezaten.				
IS	KI.BI.1.2. UKI-k ateratzen dituen iragarkietan emakumeentzako baztertzailak edo iraingarriak diren irudi eta mezuak ez erabiltzeko konpromisoa.				
F	KI.BI.1.2. Berdintasun departamenduarekin elkar lanean, eta Gizonduz-en bidez, Klubetako eta kirol federakuntzetako pertsonala formatzeko konpromezu politikoa. Beti ere emakumeen aurkako biolentziaren sustraiak identifikatzeko eta kirol arloan komunikabideetan biolentzia mota honek izan ditzazkeen manifestazioak identifikazioari buruz, irudi eta eduki sexistak identifikatuz.				
ESPERO DIREN EMAITZAK	Euskarri iragarkietan sexu arrazoiagatik baztertzailak eta iraintzailak diren iragarkien deusezteak. Emakumeentzako baztertzailak ez diren eta erabilitako irudi eta mezu kopurua. Kirol elkarteetako eta kirol federakuntzetako zuzendaritza pertsonal formatua.				
ARDURADUNA	Kirol teknikaria eta berdintasun teknikaria.				

Emaizten adierazleak:

Iragarkien kontrolean aurrera eramandako aktuazio kopurua.
 Emakumeentzat baztertzailak eta iraingarriak izan daitezkeen mezu eta irudiak ez erabiltzeko konpromezua.
 Kirol elkarte, klub eta kirol federakuntzetako pertsonalaren formakuntzaren eboluzioa.

HIRIGINTZA ARLOA

Sarrera

Indarguneak (Barne eta kanpo mailan):

- ✓ Genero gaietan pertsonal politikoa eta pertsonal teknikoa sentsibilizatuta
- ✓ okasio batzuetan hirigintzako esku hartze eta plangitza egiterakoan, generoan adituak diren pertsona espezializatuarekin kontatu da.
- ✓ Hirigintzako plan orokorra berpasatzeko asmoa dago, udaleko beste departamendu batzuen kolaborazioarekin.
- ✓ Hirigintza Antolakuntza Planean emakumeen parte hartzea eta presentzia aurre ikusten da, Higitza planeamenduko kontseilu aholkularitzaren bitartez.
- ✓ Hirigintza planeamendurako aholkularitza kontseiluan berdintasun kontseiluko ordezkari batek hartzen du parte.

Hobekuntza arloak (kanpo mailan):

- ✓ Emakumeen paperaren bizibilizazioa, Ermuko kale, plaza ... izenetan, hala nola herriko elementu sinboliko eta monumentuetan.
- ✓ Kale izendategia eta monumentuen aukeraketa prozesua arautzeko araudi baten falta.
- ✓ Hirigintza antolakuntzan eta hirigintzako prozesu parte hartzaileetan, gizon eta emakumeen parte hartze orekatu bat zihurtatzen duen tresna edo mekanismoen ausentzia.
- ✓ Emakume eta gizon eskaerak sozialak modu banatu batean ez dira ezagutzen.

Ardatzak, helburuak eta estratejiak

1go ARDATZA MAINSTREAMING-A

Helburu orokorra H.M.1

Area teknikoko ebaluaketa, interbentzio eta planifikazioetan genero ikuspegia txertatu.

Estratejiak:

- ☑ Alor teknikoko politika eta neurrien ebaluaketa, diseinu, esku hartze eta diagnosietan emakume eta gizonen egoera, kondizio eta posizio ezberdinak kontuan edukitzeko lan tresna eta prozesuak estandarizatu.
- ☑ Herriaren diseinu eta antolakuntzan genero gaietan aditua den pertsona baten parte hartzea ziurtatu.
- ☑ Garraio publiko aztertu; herritarren beharren arabera kobertura bat eskani ahal izateko, bai mugikortasunari dagokionez, ordutegi, ...

- ☑ Agenda 21 lokalen diseinuen inplantazioen garapenean emakumeen eta emakumeen elkarten parte hartzea zihurtatzea. (gaur egu Akzio planareki elkarturik) eta berauek martxan jartzen dituzten entitate eta kontsultoreen inplikazioa ziurtatu genero gaietan.

2 ago ARDATZA AHALDUNTZEA

Helburu orokorra H.A.1

Prozesu parte hartzaile eta herritarren kontsultak bermatu, emakumee, emakumeen elkarte eta berdintasunaren alde diharduten gizonezkoen elkarten parte hartzea bermatuz, ingurugiro, garraio publiko eta hirigintzako arloen barruan egiten diren prozesuetan.

Helburu orokorra H.A.2

Ingurugiro, garraio publiko eta hirigintzako arloetako prozesu parte hartzaileetan eta herritarren kontsultetan, emakume, emakumeen elkarte eta berdintasunaren alde diharduten gizonezkoen elkarten parte hartzea ziurtatuko duten prozesuak martxan jarri.

Estrategiak:

- ☑ Hirigintza, garrio publiko eta inguru giro gaietan garatzen diren prozesu parte hartzaileetan emakumeen parte hartzea ziurtatu. Prozesuen garapenean pertsonal teknikoari nahiz emakumeei beharrezko izango zaizkien kapazitazio eta baliabideak beraien eskura jarri.
- ☑ Herriko eraikin, kale eta plazen etab izenak ezartzeko orduan gizon eta emakumeen errekonozimendua modu orekatu batean egiteko behar diren hobekuntza egitea eta herrikan dauden egoerak aztertzea.

3 go ARDATZA BATERAGARRITASUNA

Helburu orokorra H.B.1

Bizi familiar, pertsonal eta laborala bateragarri izateko herriko diseinu eta planifikazioare irizpideak identifikatu eta aplikatu.

Helburu orokorra H.B.2

Herriko aktibitatean bizi pertsonal, familiar eta laborala bateragarria izatea erraztuko duen neuuriak aplikatu.

Estrategiak:

- ☒ Hirigintza diseinu eta planifikazioari loturiko bizi familiar, pertsonal eta laborala bateragarria izateko, herri eta hirietan dauden oztopoei irtenbidea emateko proposamenak identifikatu, ebaluatu eta proposatu. Honela, herriko diseinu eta planifikazioko pertsonal arduraduna kapazitatu eta oztopo arkitektoniko ... eta espazioen egokitzea erregulatzen zuzenduriko araudia egokitu edo elaboratuz.
- ☒ Garraio publikoan Identifikaturiko hobekuntzen gaineko analisia egin, bizi familiarra, pertsonala eta laborala bateragarria izateko beharrezko diren neurri martxan jarri.

4 go ARDATZA BIOLENTZIA**Helburu orokorra H.BI.1**

Emakumeak inseguru sentitzen diren herriko lekuak identifikatu. Hala leku hauek neutralizatzeko beharrezko diren neurriak martxan jarri. Emakuek insegura sentitu daitezkeen beste leku berri batzuen eraikitzea ekidin.

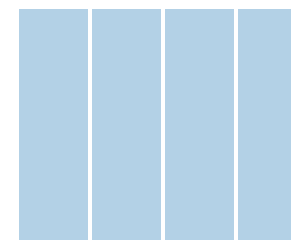
Estrategiak:

- ☒ Herriko emakumeen parte hartzearekin, herrian dauden eta beldurra ematen dieten eta inseguruak diren lekuak identifikatu, eta beraiek egokitze modu egokienak aztertu. Hala nola, segurtasuna zihurtatuko duten oinarritzko neurri eta irizpide batzuk ezarri, zeinak garraio publiko eta edozein hirigintzako moldaketetan betetzea derrigorrezkoak izango diren arauak ezarri.

Helburu operativoa	HIRIGINTZA ARLOA MAINSTREAMING-A				
H.M.1	Alorreko estatistika eta ikerketak egokitu genero irizpideetara piskanaka.				
LAN TRESNAK	EKINTZAK (EMAN BEHARRAKO PAUSOAK)				
		2010	2011	2012	2013
E	H.M.1.1. Departamenduan erabiltzen diren fitxetan genero ikuspegia txertatzearen lehen analisi bat garatu. Eta sistematikoki departamenduko gainontzeko fitxa guztietara egokitu, sexua bereizteko laukitxo batzuk txertatuz.				
E	H.M.1.2. Alorretik burutzen diren, informe, memoria eta ikerketetan sexu aldagaia txertatzen joan piskanaka.				
E	H.M.1.3. Alorretik gestionatzen duen informazioaren biltze, trataera eta difusio sistematikoa egin. Genero interesarekin loturiko behar praktiko eta interesak identifikatzera begira.				
ZB	H.M.1.4. Espazio publiko eta pribatuen diseinu eta hirigintza antolamenduetan, kalitate adierazleak definitzen joan genero ikuspegi batetatik.				
E	H.M.1.5. Arloari interesgarriak izan litzazkioken aldagaiak identifikatu, (familia ardurak, denboraren erabilera, ...) III. planeko helburuak betetzeko.				
E	H.M.1.6. Ir Informazioa biltzeko erabiltzen diren fitxetan goian aipaturiko aldagai edo indikadoreak txertatzen joan GIS sistema informatikoan ere bai.				
ESPERO DIREN EMAITZAK	Arloan erabiltzen diren informazioa jasotzeko fitxetan, sexu aldagaia ezartzea fitxen % ?an. Arlotik garatzen eta egiten diren azterketa, memoria eta informeetan sexu aldagaia ezrtzea % ?an. Arloak, proiektu berriak proposatu, proiektu eta programak ebaluatu eta garatzen dituen dokumentuetan, genero aldagaiaren bateria erabiltzea.				
ARDURADUNA	Arlo teknikoko administraria.				

H.M.2	Berdintasunaren gainean eskaintzen den formakuntzan parte hartzeko pertsonal tekniko eta politikoaren konpromezua.				
LAN TRESNAK	EKINTZAK				
	(EMAN BEHARRAKO PAUSOAK)	2010	2011	2012	2013
F	H.M.2.1. departamendutik egiten diren kontratazioetan genero ikuspegia txertatzeko kaptazio beharrak identifikatutik eta berauetaz berdintasun departamendua jakimnaren gainean jarri.				
F	H.M.2.2. Identifikatutako beharren arabera ezartzen diren formakuntza saioetan parte hartzeko konpromisioa hartu.				
F	H.M.2.3. Eginiko formakuntza ebaluatu (1.1 Anexoa), eta etorkizunerako formakuntza beharrak identifikatu.				
ESPERO DIREN EMAITZAK	Alorrean genero ikuspegia nola txertatzeari buruzko formazio plana.				
ARDURADUNA	Arloko zuzendaria.				
H.M.3	Arlotik, sustatutako, programen plangitza eta ejekuzioa eta proposatzen diren ekintza guztiak, genero ikuspegia txertaturik eta bermaturik izateko beharrezko baliabideak martxan jartzea.				
LAN TRESNAK	EKINTZAK				
	(EMAN BEHARRAKO PAUSOAK)	2010	2011	2012	2013
J	H.M.3.1. Plana martxan dagoen urte bakoitzean garatu beharreko ekintzak identifikatu eta berauek gobernu komisiotik pasa berauek onartzeko.				
J	H.M.3.2. Aktibitate honetarako kultur departamenduak dituen errekurtsoak (ekonomikoak edo denborazkoak) identifikatu.				
J	H.M.3.3. Berdintasun departamenduarekin koordinazio bilerak egin maiztasunez.				

LAN TRESNAK	EKINTZAK	2010	2011	2012	2013
	(EMAN BEHARRAKO PAUSOAK)				
J	H.M.3.4. Arloan berdintasun neurriei buruzko betetze eta emaitzen gaineko ebaluaketa sarriak egin.				
J	H.M.3.5. Ebaluaketa hauen harira, planaren egokitzapen eta inplementazio egoki bat egiteko neurri zuzentzaileak ezarria.				
J	H.M.3.6. Interbentzioa sozialeko fase bakoitzean, genero ikuspegia txertatzen duten hobekuntzei buruzko ebaluaketa eta jarraipen ekintzak garatu.				
A	H.M.3.7. Elkarreentzako diru laguntzak erregulatzen dituzten normatiboetan, legislazioak hala esijitzen duen kontratazioetan, adjudikazio kriterio edo irizpideen artean genero ikuspegia baloratzen duen adierazle bat sartu, hala nola aurkeztutako oferta, proiektu eta kontratatutako ekintzetan.				
A	H.M.3.8. PGOU ko redakzio taldeari, herriko planifikazio diseinuan eta handitze onjektu eta estratejietan genero ikuspegia sartzea beharrezkoa dela exijitu.				
A	H.M.3.9. PGOU ko erredakzio taldea erabakitzerakoan generon aditua den pertsona baten parte hartzea bultzatu.				
E	H.M.3.10. Denboraren eta hirigintza espazioaren erabileretan genero ikuspegi batetik eginiko azterketa bat burutu.				
IS	H.M.3.11. Departamenduak zuzenean, hirugarren pertsona batzuen bidez edo zeharka ateratzen dituen mota guztietako dokumentu, irudi, etab hizkuntzaren erabilera ez sexista bat egin.				
J	H.M.3.12. Berdintasun departamenduarekin elkar lana egin PGOU-ren redakzioaren dokumentuaren berikuspenean.				
IS	H.M.3.13. "Hirigintzako planifikazioan genero ikuspegia ezartzea"-ren baitan praktika onak jasotzen dituen, materiala edo ekintza dibulгатzaileak sortu eta eratu.				
ESPERO DIREN EMAITZAK	Urteko plan operatiboak Plan operatiboen memoria eta ebaluaketak.				
ARDURADUNA	Arlo Teknikoko berdintasun gaien arduradunak.				



Emaizten adierazleak:

Berdintasunerako sartutako ekintza, berbegiratu eta berpasaturiko arloak martxan jartzen dituen % lan ildoak.

Sexu aldagaia kontuan hartuz, diseinaturiko estatistika eta tresnen %ren eboluzioa.

Arloko hizkuntza ez sexistaren erabilera egiten duten dokumentuen %ren eboluzioa.

Berdintasunerako diseinaturiko ekintzen emaitzen eboluzioa (martxan jarritako ekintzen % eboluzioa eta onuratutako pertsona kopurua).

Departamenduak jaso duen formakuntzaren eboluzioa, formatutako pertsona kopuruaren % eta pertsona bakoitzak jasotako formakuntzaren ordu kopurua.

Prozesuko adierazleak:

Berdintasun departamenduarekin mantenduriko koordinazio bileren kopurua.

Planetik burutu eta bukatu diren akzioen kopurua.

Hasi gabeko ekintzen kopurua (Planteaturiko krionogramaren arabera)

Ekintza zuzentzaileen kopurua

Prebentzio ekintzen zenbatekoa

Ebaluaketen zenbatekoa.

Prozesuko adierazleak gainontzeko helburuetara amankomunak izango dira, beraz, nahiz eta gainontzeko helburuetatik sahiestu errepikakorra ez izateagatik, hau ez du esan nahi gainontzeko helburuetan ez direla aplikatu behar.

Helburu operativoa		HIRIGINTZA-INGURUGIROA AHALDUNTZEA			
H.A.1	Prozesu parte hartzaile eta herritarren kontsultak bermatu, emakumee, emakumeen elkarte eta berdintasunaren alde diharduten gizonezkoen elkarteen parte hartzea bermatuz, ingurugiro, garraio publiko eta hirigintzako arloen barruan egiten diren prozesuetan.				
LAN TRESNAK	EKINTZAK (EMAN BEHARRAKO PAUSOAK)	2010	2011	2012	2013
E	H.A.1.1. Hirigintzari loturiko prozesu parte hartzaile eta kontsultiboetan, emakumeen eta emakume elkarteen parte hartzea aztertu.				
IS	H.A.1.2. Hirigintzako planifikazio, diseinu eta hobekuntzetako pertsona arduradunak sentsibilizatu, garatzen dituzten prozesuetan emakumeen eta emakume elkarteen parte hartzeak duen garrantziari buruz.				
ZB	H.A.1.3. Berdintasun departamenduarekin elkar lanean, hirigintzako arloetako planifikazioeta erabakietako faseetan gizon eta emakumeen presentzia orekatu bat mantendu herritarren parte hartzeetan.				
F	H.A.1.4. Hirigintzako hobekuntza, diseinu eta planifikazio prozesuetan emakumeen erabateko parte hartzea izateko, emakumeei zuzenduriko formakuntza eta informazio ekintzak burutu berauek erabat ahalduz.				
F	H.A.1.5. Prozesu parte hartzaileen garapenetan alor teknikoko pertsonal teknikoaren kapacitazioa ahalbidetu.				
E	H.A.1.6. Hirigintza hobekuntza, diseinu eta planifikazioarekin erlaziozkoen parte hartze eta kontsulta prozesuak garatzea bermatu eta errazteko beharreko diren giza baliabideak eta baliabide ekonomikoak identifikatu.				
ZB	H.A.1.7. Administrazioaren eta emakume elkarteen arteko komunikazio bideak indartu edo berriak sortu. Hirigintzako hobekuntza, diseinu eta planifikazioarekin erlaziozkoen herritarren parte hartze prozesuetan parte hartzen dutela bermatzeko.				
IS	H.A.1.8. Hirigintzako planeamendu aholkularitza kontseiluaren bidez hirigintzako antolakuntza planean emakumeen eta emakume elkarteen parte hartzea areagotu.				

LAN TRESNAK	EKINTZAK	2010	2011	2012	2013
	(EMAN BEHARRAKO PAUSOAK)				
IS	H.A.1.9. Hirigintzako plan orokorraren berrikusterako prozesu parte hartzaileen bide berrietan emakumeen parte hartzea bultzatu.				
ESPERO DIREN EMAITZAK	Egindako ikerketak Sentsibilizatutako pertsonala Bultzatutako herritarren prozesu parte hartzaileak Formakuntza plana Antzemandako baliabide ekonomikoak Hirigintza hobekuntza, diseinu eta planifikazioarekin loturiko prozesu parte hartzaileetan emakume elkarteen parte hartzea. Hirigintza antolamenduko aholkularitza kontseiluaren bidez hirigintza antolakuntza planean emakumeen parte hartzea Hirigintzako plan orokorreko berrikusteko prozesu parte hartzaileen bide berrietan emakumeen parte hartzea.				
ARDURADUNA	Alor teknikoko berdintasun gaietako arduraduna.				

Helburu operativoa		INGURUGIRO ARLOA AHALDUNTZEA					
IG.E.1		Prozesu parte hartzaile eta herritarren kontsultak bermatu, emakumee, emakumeen elkarte eta berdintasunaren alde diharduten gizonezkoen elkartearen parte hartzea bermatuz, ingurugiro, garraio publiko eta hirigintzako arloen barruan egiten diren prozesuetan.					
LAN TRESNAK		EKINTZAK					
		(EMAN BEHARRAKO PAUSOAK)		2010	2011	2012	2013
E	IG.A.1.1. Ingurugiro eta garraio publikoarekin erlazionaturiko kontsulta eta prozesu parte hartzaileetan emakumeen eta emakume elkartearen parte hartzea aztertu.						
IS	IG.A.1.2. Hirigintza hobekuntza, diseinu eta planifikazioen pertsona arduradunak sentsibilizatu, garatzen dituzten prozesuetan emakumeen eta emakume elkartearen parte hartzeak duen garrantziaz.						
ZB	IG.A.1.3. Berdintasun departamenduarekin elkar lanean, prozesu parte hartzaileak bultzatu. Emakume eta gizonen presentzia orekatu batekin, hirigintza planifikazio eta erabaki faseetan.						
F	IG.A.1.4. Berdintasun departamenduarekin elkar lanean, generoa eta garraio publikoari buruzko tailerrak garatu.						
J	IG.A.1.5. Garraio publiko eta generoaren gaineko tailerrean garatutako proposamenen jarraipen espazio bat garatu.						
F	IG.A.1.6. Prozesu parte hartzaileen garapenetan alor teknikoko pertsonal teknikoaren kapacitazioa ahalbidetu.						
E	IG.A.1.7.. Hirigintza hobekuntza, diseinu eta planifikazioarekin erlazionaturiko parte hartze eta kontsulta prozesuak garatzea bermatu eta errazteko beharrek diren giza baliabideak eta baliabide ekonomikoak identifikatu.						
ZB	IG.A.1.7. Administrazioaren eta emakume elkartearen arteko komunikazio bideak indartu edo berriak sortu. Hirigintzako hobekuntz, diseinu eta planifikazioarekin erlazionaturiko herritarren parte hartze prozesuetan parte hartzen dutela bermatzeko.						

ESPERO DIREN EMAITZAK	Egindako ikerketak Sentsibilizatutako pertsonala Bultzatutako herritarren prozesu parte hartzaileak Formakuntza plana Antzemandako baliabide ekonomikoak Hirigintza hobekuntza, diseinu eta planifikazioarekin loturiko prozesu parte hartzaileetan emakume elkarteen parte hartzea. Generoa eta garraio publikoari buruzko tailerra.
ARDURADUNA	Ingurugiro alorreko arduraduna.
H.A.2	Herriko eraikin, kale eta plazen etab izenak ezartzeko orduan gizon eta emakumeen errekonozimendua modu orekatu batean egiteko behar diren hobekuntza egitea eta herrikan dauden egoerak aztertzea.
LAN TRESNAK	EKINTZAK (EMAN BEHARRAKO PAUSOAK)
	2010 2011 2012 2013
E	H.A.2.1.Emakumeen errekonozimendu sinbolikoaren aztertzeke helburuarekin, herriko elementu sinboliko, monumentu, plaza, parke, eta kaleen izenak aztertu.
A	H.A.2.2. Emakumeen izenak kale, plaza eta monumentuei ezartzeko helburuarekin, kale eta monumentuen izenak ezartzeko prozesuak arautzeko araudia sortu.
ZB	H.A.2.3. Herritarrek monumentu, kale ... izenak proposatu ahal izateko bideak sortu.
IS	H.A.2.4. Plaza, kale eta monumentuen izenak proposatzeko bideei buruz eta emakumeen presentzia sinbolikoen emaitzei buruz herritarrak informatu.
J	H.A.2.5. Plaza, kale, monumentu, ... emakume izenak ezartzearen ebaluaketa burutu.

ESPERO DIREN EMAITZAK	Genero ikuspegi batetatik, kale, plaza, monumentuen izenen azterketa Kale, plaza,... izenak berrizendatzea arautzeko araudia.
--------------------------	--

ARDURADUNA	Pleno komisia.
------------	----------------

Emaitzen adierazleak:

Hirigintza hobekuntza, diseinu eta planifikazioaren inguruko herritarren parte hartze herrikoiaren konbokatoriaren zenbatekoa eta eboluzioa.

Emakume eta emakume elkarteek prozesu parte hartzaileetan parte hartu dutenen zenbatekoa eta eboluzioa.

Hirigintza hobekuntza, diseinu eta planifikazio materiei buruz emakumeek tresnak hartu eta solaskide bezala haritzeko zuzenduriko formakuntza eta ekintzetan parte hartu duten emakume kopurua eta eboluzioa.

Helburu operatiboa		HIRIGINTZA - INGURUGIRO BATERAGARRITASUNA					
U.C.1		Bizi familiar, pertsonal eta laborala bateragarri izateko herriko diseinu eta planifikazioare irizpideak identifikatu eta aplikatu.					
LAN TRESNAK		EKINTZAK					
		(EMAN BEHARRAKO PAUSOAK)		2010	2011	2012	2013
E	H.B.1.1.Herriko diseinu eta antolakuntzari loturiko, bizi pertsonal, laboral eta familiarra bateragarri izateko oztopo eta praktika onen edo errazten duten elementuei buruzko diagnosi bat garatu.						
F	H.B.1.2. Hirigintzako antolakuntzako bateragarritasuna eta generoa materien gaineko kurtso informatiboak ahalbidetu, hiriko diseinu eta planifikazioko pertsona arduradunei.						
ZB	H.B.1.3.Dauden oztopo arkitektonikoak ezabatu.						
ZB	H.B.1.4. Zaintza lanak betetzen dituzten pertsonen erabilerarako egokitu espazio publiko eta pribatuak.						
ZB	H.B.1.5. Herriko jolas toki, espazio berde, korredore berde, sare berde,... espazioen sortzea bultzatu.						
A	H.B.1.6. Ermuko espazioen erabilera eta gestioetako herriko diseinuetan, bizi familiar, pertsonal eta laboralaren bateragarritasuna identifikatzeko irizpideak ezarri eta beraien ezarpena bermatu.						
S	H.B.1.7. Pertsona elbarritu eta beraien laguntzaile, pertsona zaintzaile, menpeko pertsonen mugikortasuna bermatzeko ezarri diren elementuen erabilera bermatu.						
S	H.B.1.8.Planean identifikaturiko hobekuntza prioritarioen inplementazioaren maila ebaluatu.						

ESPERO DIREN EMAITZAK	Garatutako diagnosia Formakuntza plana Ezabatutako oztopo arkitektonikoak Zaintza lanak burutzen dituzten pertsonen tzat egokitutako espazio publiko eta pribatu egokituak Sortutako aisialdi espazio, espazio berde, Elbarritasunen bat duten pertsonen mugikortasuna errazteko jarritako elementuen erabilera bermatu.
ARDURADUNA	Alor teknikoko berdintasun gaietako arduraduna.

Helburu operatiboa	INGURUGIRO ARLOA BATERAGARRITASUNA
-------------------------------	---

IG.B.1	Bizi familiar, pertsonal eta laborala bateragarri izateko herriko diseinu eta planifikazioare irizpideak identifikatu eta aplikatu.
--------	---

LAN TRESNAK	EKINTZAK (EMAN BEHARRAKO PAUSOAK)	2010	2011	2012	2013
IS	IG.B.1.1. Zaintza lanak burutzen dituzten pertsonen erabilerara egokitu espazio publiko eta pribatuak.				
A	IG.B.1.2. Herriko jolas toki, espazio berde, korredore berde, sare berde,... espazioen sortzea bultzatu.				
ZB	IG.B.1.3 Berdintasun departamenduarekin elkarlanean, "eskolarako bideak" bezalako irizpideak garatu herrian.				
A	IG.B.1.4. Ermuko espazioen erabilera eta gestioetako herriko diseinuetan, bizi familiar, pertsonal eta laboralaren bateragarritasuna identifikatzeko irizpideak ezarri eta beraien ezarpena bermatu.				

LAN TRESNAK	EKINTZAK (EMAN BEHARRAKO PAUSOAK)				
J	IG.B.1.5. Planean identifikaturiko hobekuntza prioritarioen inplementazioaren maila ebaluatu				
ESPERO DIREN EMAITZAK	Garatutako diagnosia Garatutako "eskolarako bideak" Herriko diseinu eta antolakuntzan bizi familiarra, pertsonala eta laborala bateragarri izateko identifikaturiko irizpideak.				
ARDURADUNA	Ingurugiro arloko arduraduna.				
H.B.2	Herriko aktibitatean bizi pertsonal, familiar eta laborala bateragarria izatea erraztuko duen neuuriak aplikatu.				
LAN TRESNAK	EKINTZAK (EMAN BEHARRAKO PAUSOAK)	2010	2011	2012	2013
E	H.B.2.1. Diagnosi eta prozezu parte hartzaile herrikoietan identifikaturiko hobekuntzan proposamen biabilitatearen analisi bat garatu.				
ZB	H.B.2.2. Garraio publiko kolektiboko zerbitzuak egokitu eta hobekuntzak egin (Autobusak, taxi busak, taxi kolektiboak, ordutegia, maiztasuna, eta itinerarioetan,...).				
IS	H.B.2.3. Garatutako hobekuntzak ezagutzera eman eta berauek praktika honak bezala zabaldu.				
J	H.B.2.4. Burututako hobekuntzetan genero inpaktuaren jarraipena burutu.				

ESPERO DIREN EMAITZAK	Analizatutako eta burututako eta Herri aktibitatean bizi pertsonal, familiar eta laborala bateragarri izateko erraztera zuzenduriko neurrien proposamenak Egokitu eta sortutako garraio publikoko zerbitzuak Hobetutako garraio publikoaren segurtasuna eta erosotasuna Zabaldutako praktika onak.				
ARDURADUNA	Arlo teknikoko berdintasun gaietako arduraduna.				
IG.B.2	Herriko aktibitatean bizi pertsonal, familiar eta laborala bateragarria izatea erraztuko duen neuuriak aplikatu.				
LAN TRESNAK	EKINTZAK (EMAN BEHARRAKO PAUSOAK)				
	2010 2011 2012 2013				
E	IG.B.2.1. Diagnosi eta prozezu parte hartzaile herrikoietan identifikaturiko hobekuntzan proposamen biabilitatearen analisi bat garatu.				
ZB	IG.B.2.2. Garraio publiko kolektiboko zerbitzuak egokitu eta hobekuntzak egin (Autobusak, taxi busak, taxi kolektiboak, ordutegia, maiztasuna, eta itinerarioetan,...)				
ZB	IG.B.2.3. Garraio publikoan segurtasuna eta erosotasuna handitzeko neurriak ezarri (zain egoteko lekuetan hobekuntzak egin eta garraio publikoaren zain egon behar den lekuetan eta berauen barruan burutu daitezkeen eraso fisiko zein psikologikoaen prebentziorako neurriak hartu).				
IS	IG.B.2.4. Garatutako hobekuntzak ezagutzera eman eta berauek praktika honak bezala zabaltu.				
J	IG.B.2.5. Burututako hobekuntzetan genero inaktuaren jarraipena burutu.				

ESPERO DIREN EMAITZAK	Analizatutako eta burututako eta Herri aktibitatean bizi pertsonal, familiar eta laborala bateragarri izateko erraztera zuzenduriko neurrien proposamenak Egokitu eta sortutako garraio publikoko zerbitzuak Hobetutako garraio publikoaren segurtasuna eta erosotasuna Zabaldutako praktika onak.
ARDURADUNA	Ingurugiro arloko arduraduna.

Emaizen adierazleak:

Helburu operatiboa IG.B.1/H.B.1

Neutralizatutako eta identifikatutako hirigintza diseinuarekin erlazionatutako bateragarritasun oztopoen zenbatekoa (Zerbitzuen lekuak, oztopo arkitektonikoak, denboraren erabilera,...).

Helburu operatiboa IG.B.2/H.B.2

Prozesu parte hartzaileetan iradikotako hobekuntza kopurua eta garatutako hobekuntza kopurua.

Garraio publikoan atzemandako arazo kopurua eta garatutako hobekuntza kop.

Garatutako, garraio publikoaren segurtasun eta erosotasuna hobetzeko martxan jarritako neurrien kopurua.

Helburu operativoa		HIRIGINTZA - INGURUGIROA BIOLENTZIA			
H.BI.1	Emakumeak inseguru sentitzen diren herriko lekuak identifikatu. Hala leku hauek neutralizatzeko beharrezko diren neurriak martxan jarri. Emakuek insegura sentitu daitezkeen beste leku berri batzuen eraikitzea ekidin.				
LAN TRESNAK	EKINTZAK (EMAN BEHARRAKO PAUSOAK)	2010	2011	2012	2013
F	H.BI.1.1. Herriko emakumeekin tailerrak burutu, herriko leku inseguruak identifikatzeko, garraio publikoa barne, eta berauetan garraio biolentzia kontzeptuak garatu.				
ZB	H.BI.1.2. Tailer eta ikastaroetan identifikaturiko defizientziak egokitu pixkanaka, inseguritatea sortzen duten leku hauek neutralizatzeko neurriak hartuz (argizatzea, herriko leku guztietako garbitasun oinarritzko neurriak,...).				
ZB	H.BI.1.3. Herriko leku inseguruei buruz herritarren kexa eta iradokizunak jasotzeko zerbitzua eratu.				
E	H.BI.1.4. Genero ikuspegi batetatik sartutako segurtasun irizpideak, bai hobekuntza esku hartzeetan eta baita espazio berrien eraldaketetan ere.				
ESPERO DIREN EMAITZAK	Garatutako tailerrak Herrian emakumeak inseguru sentitzen diren identifikaturiko eta neutralizaturiko lekuak. Herritarren kexa eta iradokizunak jasotzeko eratutako zerbitzua Genero ikuspegi batetatik sartutako segurtasun irizpideak.				
ARDURADUNA	Ingurugiro arloko arduraduna. Arlo teknikoan berdintasun gaietako arduraduna eta administraria.				

Eraitzen adierazleak:

Identifikaturiko puntu sentibileen kopurua eta berauek neutralizatzeko esku hartzeen kopurua.

Herritarren kexa eta iradokizunak jasotzeko eratutako zerbitzuaren eboluzioa

Genero ikuspegi batetatik sartutako segurtasun irizpideen eboluzioa

TOKIKO GARAPENA

Sarrera

Indarguneak (Barne mailan):

- ✓ Arloko prozedura guztietan genero ikuspegia txertatzeko esperientzi pilotu bat egin zen.
- ✓ Hainbat proiektuen garapenean berdintasun arloarekin gertuko lankidetzak erabaten dira.
- ✓ Pertsonal teknikoa berdintasun gaietan formatua dago.
- ✓ Genero indarkerian formatuta dagoen pertsona bat dago departamentuan.
- ✓ Hainbat teknikari parte hartzen dute Tratu txar domestiko eta eraso sexualen gaineko protokoloan
- ✓ Sexu aldagaia arloko lan tresna guztietan sartzen da eta genero adierazleak zehazten dira.

Indarguneak (kanpo mailan):

- ✓ Emakumeen laneratzea hobetzeko ikastaroak eskaintzen dira.
- ✓ 25 eta 45 urteen arteko emakumeek industria arloari zuzendutako ikastaroetara positiboki erantzuten dute.
- ✓ Lanpostu "maskulinizatu"etan sartzeko ikastaroak eskaintzen dira. Praktikak egiteko aukerarekin eta, horietako batzuk, kontratazio konpromezuarekin.
- ✓ Ekintza formatibo guztietan lanbide orientazioa sartzen da.
- ✓ Lanbide orientazio ez sexista lantzen da ikastetxeekin batera.
- ✓ Berdintasun gaien inguruko legediari buruz inguruko enpresei

informatzen zaie.

- ✓ Ermuko emakume eta gizonen arteko ekintzailetasun mailak nahiko antzekoak dira.

Hobetzeko arloak (kanpo mailan):

- ✓ Emakumeek sartzan diren lanpostuetan gehienbat prestakuntzarik gabeko lanpostuak izaten dira.
- ✓ Ermuan, emakumeen jarduera-tasa gizonen jarduera-tasa baino txikiagoa da.
- ✓ Industriako enpresen ardurako lanpostuetan emakumeen presentzia oso eskasa da.
- ✓ Emakume ekintzaileen arteko sareak eta hauen ikustaraztea era ez-sistematiko batean ematen dira.
- ✓ Egungo Ermuko kontziliazio neurri publikoak, nahiz eta geroz eta gehiago izan, ez dute nahiko estaldurarik ematen dauden eskariei.

Ardatzak, helburuak eta estratejiak

1go ARDATZA

MAINSTREAMING-A

PROGRAMA 1

Genero ikuspegia Tokiko Garapen arloko programa guztietan integratzea.

Helburu Orokorra TG.M.1.1

Genero Mainstreaming-a era sistematikoan ezarri Tokiko Garapen arloko lan egiteko moduetan.

Helburu Orokorra TG.M.1.2

Tokiko Garapen arloko estatistikak eta ikerketak berdintasun irizpidetara egokitu, emakume eta gizonen arteko errealitate diferentziala ulertzeko helburuarekin.

Helburu Orokorra TG.M.1.3

Berdintasun gaien inguruko formazioan parte hartzeko konpromezua lortzea, pertsonal tekniko eta politikarien aldetik.

Estrategias:

- ☒ Hainbat egoera, baldintzak eta emakumeen jarrera diagnostikoa, diseinua, esku-hartze politiken eta neurrien ebaluazio-etan Tokiko Garapen arloan erabiltzen diren lan tresnen eta prozesuen erabilera estandarizatzea.

2 ago ARDATZA

AHALDUNTZEA

PROGRAMA 1

Industria arloan emakume eta gizonen arteko ematen den ezberdintasun kuantitatiboa gutxitu. Industria arloan, emakumeen kontratazioaren igoera eta emakumeen parte hartze laborala sustatu.

Helburu Orokorra TG.A.1.1

Industria arloan emakumeen laneratzea oztopatzen dituzten zailtasunak. identifikatzea eta aztertzea, bulegoko lanpostuetan izan ezik.

Helburu Orokorra TG.A.1.2

Industria arloan emakumeen kontrataziotik eratorritako abantailak identifikatzea eta aztertzea, bulegoko lanpostuetan izan ezik.

Helburu Orokorra TG.A.1.3

Bertako enpresen artean emakumeen kontratazioa errazteko dauden diru-laguntzak eta prestazioei buruzko informazioa zabaltzea, kontratazio hauek errazteko asmoz.

Helburu Orokorra TG.A.1.4

Industria arloan lana egiteko interesa duten emakumeak identifikatzea eta prestatzea.

PROGRAMA 2

Informazio eta orientazio zerbitzuak berdintasunera egokitzea.

Helburu Orokorra TG.A.2.1

Generoagatik alboratu gabeko ikasketen aukeraketa eta orientazio akademiko eta profesionala sustatzea.

Helburu Orokorra TG.A.2.2

HLPPKtik prestatzen diren zerbitzu eta programak genero berdintasunera egokitu (Hasierako Lanbide Prestakuntzako Programak).

PROGRAMA 3

Enpresekin lanean.

Helburu Orokorra TG.A.3.1

Enpresarien mobilizaziorako kanpaina publizataria abiarazi, enpresa talde bategatik lideratuta. Kanpaina honen helburua enpresa industrialetako produkzio lanetan emakumeen kontratazioa izango zen.

Helburu Orokorra TG.A.3.2

Sindikatuaren foro baten sorrera sustatzea. Foro honen helburua enpresetan berdintasuna ezartzeko lanerako planen elaborazio, adoste eta martxan jartzea izango zen.

Helburu Orokorra TG.A.3.3

Inguruko enpresen artean Emakume eta gizonen arteko berdintasun eragile bezala Tokiko Garapen arloko lana indartu, erakundeak berdintasun legediari egokitzeak suposatzen dituen onurak aipatzen dituzten materialak garatuz eta ekintza formatiboak eta asesoriako ekintzak bultzatuz.

PROGRAMA 4

Ekimen enpresari berrien sorreran eta finkapenean emakume eta gizonen arteko ezberdintasun kuantitatiboak gutxitu, emakume ekintzaile berrien parte hartzea handituz, batez ere azpiordezkatutak dauden lanbide eta esparruetan.

Helburu Orokorra TG.A.4.1

Enpresa sortzeko eta Autoenpleguko zerbitzu eta programak genero berdintasunera egokitu.

Helburu Orokorra TG.A.4.2

Lan merkatuan hiru urtez edo gutxiago iraun zuten enpresei zuzendutako zerbitzu berria zehaztu eta martxan jarri, negozioen ixte-maila gutxitzeko eta ekintzaile hauen konpetentziak hobetzeko helburuarekin, batez ere hoene eragina emakumeen ekintzailetasunean zuzenduz.

Estrategiak:

- ☒ Euren prestakuntza-ibilbidean lanpostu hauetara heltzea ahalbidetuko dieten ikasketak aukeratzen sustatu emakumeei, eta lanbideprestakuntza nahiz enplegu-prestakuntzarako programak garatuz.
- ☒ Enpresetan genero-estereotipoak ekidin eta lanpostu teknikoetan edo ardurakoetan emakumeak kontratatzea sustatu.
- ☒ Euren prestakuntza-ibilbidean lanpostu hauetara heltzea ahalbidetuko dieten ikasketak aukeratzen sustatu emakumeei, eta lanbideprestakuntza nahiz enplegu-prestakuntzarako programak garatuz.
- ☒ Enpresetan genero-estereotipoak ekidin eta ongi ordaindutako lanpostuetan emakumeak kontratatzea sustatu
- ☒ Enpresetan berdintasun planak egin dezaten sustatzea esparru pribatuko enpresei eta beste eragile batzuei (sindikatuak, ...) zuzendutako informazio eta sentzibilizazio ekintzen bidez.
- ☒ Udalak eskaini ahal dituen edo eskaintzeko gai den informazio, prestakuntza eta baliabideak eskainiz, udalerri bakoitzaren ezaugarriak eta beharrak kontuan hartuta.

3 go ARDATZA BATERAGARRITASUNA**PROGRAMA 1**

Gizarte antolaketa erantzunkiderako eredu berri bat sustatzea. Giza errealitatearen azterketetan lan erreproduktiboaren eta pertsona zaintzen lanen giza balorea eta eta balore ekonomikoa sartzea.

Helburu Orokorra TG.B.1.1

Giza eta ekonomi estrukturan egiten diren azterketetan lan erreproduktiboaren eta pertsona zaintzen lanei buruzko datuak sartzea, esparru produktiboari lotutak aurkeztuz.

PROGRAMA 2

Pertsonen zaintzei zuzenduriko zerbitzuak eskaintzen dituzten erakundeen sorrera eta gai honi buruzko informazioa eskuragarri izatea

Helburu Orokorra TG.B.2.1

Mendekotasun egoeran dauden pertsonen zaintza zerbitzuak eta bestelako zaintza zerbitzuak eskeini dezaketen gizarte-intereseko enpresen sorrerarako dauden aukerak uztiatu.

Helburu Orokorra TG.B.2.2

Mendekotasun egoeran dauden pertsonen zaintza eta arreta lana egiteko prestatuak dauden langileak egotea sustatzea.

PROGRAMA 3:

Emakume eta gizonek etxeko eta zaintzen lanetara zuzentzen duten denboren arteko ezberdintasun kuantitatiboak gutxitu.

Helburu Orokorra TG.B.3.1

Emakume eta gizonek ordaindutako jarduera ekonomikoan parte-hartze mailen arteko ezberdintasun kuantitatiboak gutxitu.

Estrategias:

- ☒ Etxeko lanaren (jendea zaintzea barnean hartuta) balio ekonomikoa kalkulatzeko sistemak garatzea eta aplikatzea. Emakumeen etxeko eta zaintzako lanek eragindako gizarte-aurrezkiak kalkulatzeko.
- ☒ Enpresetan bateragarritasun planak egitea sustatzea, baliabide ekonomikoa eta aholkularitza zerbitzuen bidez.
- ☒ Udalen arteko mugimendua sortu bateragarritasunaren garrantzia ikustarazteko. Mugimendu honek komunikabideetan eragina izan beharko luke udal mailako denbora banaketarantz zuzendutako sentzibilizazio politiken garapena lortzeko asmoz.

4 go ARDATZA BIOLENTZIA

PROGRAMA 1

Udaleko Berdintasun Departamentuarekin lankidetzaren ardatz honetako helburuak lortzeko. Emakumeen aurkako indarkeria errotik ateratzeko jarduerak eta mekanismoen martxan jartzearen elkarlanean aritzea.

Helburu Orokorra TG.BI.1.1

Genero indarkerien biktimak izan diren emakumeen arreta hobetzeko egiten diren ekimenetan Udaleko Berdintasun departamentuarekin elkarlanean aritzea.

Helburu Orokorra TG.BI.1.2

Gazteen artean genero indarkeria errotik ateratzea sustatu.

PROGRAMA 2:

Jazarpen sexistari aurre egitearren, prebentzioko eta jarduteko protokoloak ezartzea sektore pribatuko enpresetan.

Helburu Orokorra TG.BI.2.1

Jazarpen sexistari aurre egitearren, prebentziorako eta jarduteko protokoloak ezartze sustatzea sektore pribatuko enpresetan.

Estratejiak:

- ☒ Estrategia, udalean indarkeriaren prebentziorako lan-ildo bat sortzea, detekzio eta artekaritza goiztiarrera zuzendutakoa, bere egoera onartzen jakin dezaten emakumeekin lan eginez, eskura dauden baliabideak ezagutu dezatelako, eta gizonekin lan eginez, horrela lortuko da biolentzi zikloaren lehenengo faseak guztiongandik ezagunak izatea eta biolentzia erabiltzen duenak egoera antzeman dezala.
- ☒ Jazarpen sexistaren inguruko eta aplikatu daitekeen araudiaren inguruko informazioa ematea eta sentsibilizatzea inguruko enpresen artean.

Helburu operativoa	TOKIKO GARAPENA MAINSTREAMING-A				
DL.M.1.1	Adaptar paulatinamente las estadísticas e investigaciones del área de DL a la perspectiva de género.				
LAN TRESNAK	EKINTZAK (EMAN BEHARRAKO PAUSOAK)	2010	2011	2012	2013
E	TG.M. 1.1.1.: TG arloko plangintzan genero ikuspegiari buruzko adierazleak eta emakume eta gizonen arteko helburuak txertatzea.				
E	TG.M.1.1.2: Udaleko web orrian, TG-eko gunean, emakumeak eta lan esparruari buruzko atal bat zehaztea (link edo antzeko zerbaiten bidez).				
E	TG.M.1.1.3: Sortzen diren dokumentu guztiak gainbegiratzea hizkuntz sexista dokumentu hauetatik errotik ateratzeko.				
IS	TG.M.1.1.4: Berdintadsun departamentuak erraztutako lan tresnak ezartzea (Nombra, ...), sistematikoki eguneroko lanean komunikazio elementuen (hizkuntza, irudia eta edukiak) erabilera ez sexista bat egiten errazteko.				
ZB	TG.M.1.1.1.5: Barne hausnarketa eta jarraipen talde eraginkor bat egon dadila bermatzea, genero berdintasuna TG arloan ezarpen prozesua lideratuko duena, eta horretarako dedikazio denbora bat emanez.				
ZB	TG.M.1.1.6: Behar diren aurrekontu-baliabideak eskaini, TG-eko arloko urteko plangintzan berdintasun gaietan zehazten diren ekintzak martxan jarri ahal izateko.				
ESPERO DIREN EMAITZAK	Urteko plan operatiboak. Plan operatiboen memoriak eta ebaluaketak.				
ARDURADUNA	Tokiko Garapen Arloko teknikaria eta arloko langileak.				

TG.M.1.2	Alorreko estatistika eta ikerketak egokitu genero irizpideetara, emakumeen eta gizonezkoen errealitate ezberdina isladatzeko eta ulertzeko.				
LAN TRESNAK	EKINTZAK				
	(EMAN BEHARRAKO PAUSOAK)	2010	2011	2012	2013
E	TG.M.1.2.1.Sexu arabera datuak jaso eta zabaldu.				
E	TG.M.1.2.1. Dauden datuak sexu aldagaiaren arabera sistematikoki uztiatu, arlo honetan emakumeek eta gizonezkoek dituzten beharren eta baldintzen azterketa aldaratutak eta diferentzialak egin ahal izateko.				
E	TG.M.1.2.3: TG-eko programa eta hasierako proiektu guztien diseinuan eta egite faseetan genero inpaktua neurtzen dituzten adierazleak ezarri, aldezturik adostutak.				
J	TG.M.1.2.4: TG arloko programa guztien ebaluazio faseetan genero inpaktua neurtzen dituzten adierazleak ezarri, aldezturik adostutak.				
J	TG.M.1.2.5: TG arlotik jarri diren egitasmoen genero inpaktuaren jarraipena eta ebaluazioa egiteko beharrezkoak diren adierazleak zehaztu eta hauen arabera egin behar diren aldaketak gauzatu.				
ESPERO DIREN EMAITZAK	Sexua aldagaia ezarria TG arloko informazioa jasotzeko erabiltzen diren fitxen %100. TG arlotik martxan jartzen diren, informe, memoria eta estudioetan sexu aldagaia ezartzea %100. TG arloak bere dokumentu, proiektuak eta programak ebaluatzeko eta ekintza berriak proposatzeko erabiltzen dituen genero aldagaien batera.				
ARDURADUNA	Enplegu eta formazio teknikaria eta arloko langileak.				

TG.M.1.3	Pertsonal tekniko eta politikoaren konpromisioa berdintasunaren gaineko oferta formatiboan parte hartzeko.				
LAN TRESNAK	EKINTZAK				
	(EMAN BEHARRAKO PAUSOAK)	2010	2011	2012	2013
F	TG.M.1.3.1: Genero ikuspegia TG arloan ezartzeko kapazitazio beharrak identifikatu eta berdintasun departamendua jakinaren gainean utzi.				
F	TG.M.1.3.2: Identifikaturiko beharrekin erlazionaturiko informazioan parte hartzeko konpromisioa hartu.				
F	TG.M.1.3.3: Formakuntza hau ebaluatu (anexo 1.1) eta etorkizunerako formakuntzak beharrak identifikatu.				
ESPERO DIREN EMAITZAK	TG arloan Kontzejalian genero ikuspegia nola txertatzeari buruzko edukien formakuntzako zerrenda.				
ARDURADUNA	Zuzendaria.				

Emaitzen adierazleak:

Berdintasunerako sartutako ekintza, berbegiratu eta berpasaturiko arloak martxan jartzen dituen % lan ildoak

Sexu aldagaia kontuan hartuz, diseinaturiko estatistika eta lan-tresnen %ren eboluzioa.

Berdintasunerako diseinaturiko ekintzen emaitzen eboluzioa (martxan jarritako ekintzen % eboluzioa eta onuratutako pertsona kopurua)

Departamenduak jaso duen formakuntzaren eboluzioa, formatutako pertsona kopuruaren % eta pertsona bakoitzak jasotako formakuntzaren ordu kopurua

Prozesuko adierazleak:

Berdintasun departamenduarekin mantenduriko koordinazio bileren kopurua.

Planetik burutu eta bukatu diren akzioen kopurua.

Hasi gabeko ekintzen kopurua (Planteaturiko krionogramaren arabera)

Ekintza zuzentzaileen kopurua

Prebentzio ekintzen zenbatekoa

Ebaluaketen zenbatekoa.

Prozesuko adierazleak gainontzeko helburuetara amankomunak izango dira, beraz, nahiz eta gainontzeko helburuetatik sahiestu errepikakorra ez izateagatik, hau ez du esan nahi gainontzeko helburuetan ez direla aplikatu behar.

Helburu operatiboa		TOKIKO GARAPENA AHALDUNTZEA			
TG.A.1.1	Industria arloan emakumeen laneratzea oztopatzen dituzten zailtasunak. identifikatzea eta aztertzea, bulegoko lanpostuetan izan ezik.				
LAN TRESNAK	EKINTZAK				
	(EMAN BEHARRAKO PAUSOAK)	2010	2011	2012	2013
E	TG.A.1.1.1: Industria arloan emakumeen kontratazioa mugatzeko erabiltzen diren aurreiritzien identifikatzearekin jarraitzea, informazio hori, TG arlotik maiztasunekin lana egiten den enpresariengandik jasoaz.				
F	TG.A.1.1.2: TG arloko lanbide orientazio zerbitzuetara joaten diren emakumeengandik honako informazioa jaso: tradizionalki gizonezkoen lanpostuak izan direnak, beraiek okupatu dituztenean, zer nolarako zailtasunak izan dituzten.				
E	TG.A.1.1.3: Informazioa sistematizatu eta txosten bat egin barne eta kanpoko erabilerarako. Dokumentu hau industri arloko enpresak, administrari lanpostu ez diren lanpostuetarako, emakumeei ez kontratatzeke erabiltzen dituzten argudioei buruz eta emakumeek enpresa hauetan topatzen dituzten zailtasunei buruzkoa izango da.				
ESPERO DIREN EMAITZAK	Emakumen kontratazioa errazteko argudio zerrenda bat. Plan operatiboen memoriak eta ebaluaketak.				
ARDURADUNA	Tokiko Garapen Arloko teknikaria eta arloko langileak.				

TG.A.1.2	Industria arloan emakumeen kontrataziotik eratorritako abantailak identifikatzea eta aztertzea, bulegoko lanpostuetan izan ezik.				
LAN TRESNAK	EKINTZAK (EMAN BEHARRAKO PAUSOAK)	2010	2011	2012	2013
E	TG.A.1.2.1. Emakumeek kontratu dituzten enpresek aipatzen dituzten abantailak jasotzen jarraitzea.				
E	TG.A.1.2.2. Sistematizatu eta txosten bat egitea, barne eta kanpoko erabilerarako, jaso diren argudio horiekin, lan tresna bezala erabili ahal izateko.				
ESPERO DIREN EMAITZAK	Emakumen kontratazioa errazteko argudio zerrenda bat. Plan operatiboen memoriak eta ebaluaketak.				
ARDURADUNA	Tokiko Garapen Arloko teknikaria eta arloko langileak.				
TG.A.1.3	Bertako enpresen artean emakumeen kontratazioa errazteko dauden diru-laguntzak eta prestazioei buruzko informazioa zabaltzea, kontratazio hauek errazteko asmoz.				
LAN TRESNAK	EKINTZAK (EMAN BEHARRAKO PAUSOAK)	2010	2011	2012	2013
IS	TG.A.1.3.1: Inguruko enpresei emakumeen kontrataziorako dauden dirulaguntzei buruz informatzen jarraitzea, behin behineko kontratazioak eta behin betiko kontratazioak.				
IS	TG.A.1.3.2: Enpresen instalakuntzak egokitzeko dauden dirulaguntzei buruz informatzen jarraitzea, batez ere komunak eta aldageletakoak, emakumeen kontrataziora trabak ez jartzeko.				
E	TG.A.1.3.3: Emakumeen kontratazioari buruz dauden laguntza guztiak biltzen dituen txosten bat egitea, instalakuntza eta zerbitzuen hobetzekoak, eta emakumeek kontratatu dituzten enpresen abantailak ere biltzen dituenak.				

ESPERO DIREN EMAITZAK	Enpresek emakumeen kontratazioarakodituzten laguntzei buruzko txostena.
ARDURADUNA	Tokiko Garapen Arloko teknikaria eta arloko langileak.
TG.A.1.4	Industria arloan lana egiteko interesa duten emakumeak identifikatzea eta prestatzea.
LAN TRESNAK	EKINTZAK (EMAN BEHARRAKO PAUSOAK)
	2010 2011 2012 2013
F	TG.A.1.4.1: Emakumeen formazio eta kualifikazioaren aldeko ekintza formatiboen plangintza eta martxan jartzearekin jarraitzea Ermu inguruko enpresen kontrataziorako prestatutak egon daitezelako. Mekanizazio eta industri produkzioko ikastaroakegitea.
E	TG.A.1.4.2: TG arloko zerbitzuetatik industri arloko enpresetan produkzio lanetan lan egiteko prest dauden emakumeak langabetuak identifikatzen jarraitzea eta hauei, formazioa eta bere kualifikazioa hobetzea eskaini.
E	TG.A.1.4.3: Inguruko enpresentan praktikak egiteko aukera baloratzea, baita praktikak egitea planteatu ez dituzten ikastaroetan ere.
IS	TG.A.1.4.4: Enpresen eskariak jasotzeko bideak egin eta ezarri, enpresetan praktikak egin ahal izateko helburuaren lorpenean jarraitzeko.
ESPERO DIREN EMAITZAK	Emakumeei zuzendutako mekanizatu eta produkzio industrialeko gormazio eta kualifikazio plana.
ARDURADUNA	Lan-orientabideko lan-talde teknikoa.

TG.A.2.1		Generoagatik alboratu gabeko ikasketen aukeraketa eta orientazio akademiko eta profesionala sustatzea.			
LAN TRESNAK	EKINTZAK (EMAN BEHARRAKO PAUSOAK)	2010 2011 2012 2013			
IS	TG.A.2.1.1: Geneoragatik alboratu gabeko ikasketen eta lanbideen ibilbide aukeraketarako informazio eta sentzibilizazio saioak egitea, ikaslegoari, gurasoei eta irakaslegoari zuzendutak, berdintasun departamenduarekin lankidetzan.				
IS	TG.A.2.1.2: Independentzi ekonomikoaren eta lanbide kapazitazioaren garrantziari buruzko nerabeei zuzendutako informazio saioak egitea, hauek baitira autonomi pertsonalaren oinarritzko faktoreak.				
IS	TG.A.2.1.3: Prozesu formatiboen zeharreko praktiketan emakumeen partehartzea sustatzea, batez ere emakumeek gutxiengo diren lanbideetan.				
IS	TG.A.2.1.4: Formazio ikastaroen materialak (triptikoak, kartelak) berdintasunera egokitzea, irudi eta edukietan tradizionalak diren rolen aldaketa bat proposatuz, neskek parte-hartzera ere "deituak" sentitu daitezzen.				
IS	TG.A.2.1.5: Formazio materialak genero berdintasunera egokitu (testuak eta apunteak) etengabe, bai erabilitako hizkuntza eta irudietan, baita edukietan ere (bata eta bestearen sexuen rolen aldaketa)				
IS	TG.A.2.1.6: Formazio ikastaro guztietan etxeko lanetan eta ardura familiarretan gizonen erantzunkidetasunari buruzko moduloa sartzea.				
IS	TG.A.2.1.7: Generoagatik alboratu gabeko lanbide orientazioan Ikastetxeen lana baloratzeko ikastetxeei zuzendutako errekonozimendu bat ezartzea.				
ESPERO DIREN EMAITZAK	Orientazio faseetan genero berdintasunera egokitutako lan tresnak. Emakumeek gutxiengo diren lanbideetan izandako praktikak. Erantzunkidetasunari buruzko ariketak. Plan operatiboen memoriak eta ebaluaketak.				
ARDURADUNA	Enplegu eta formazio teknikaria eta arloko langileak.				

TG.A.2.2		HLPPKtik prestatzen diren zerbitzu eta programak genero berdintasunera egokitu (Hasierako Lanbide Prestakuntzako Programak).			
LAN TRESNAK	EKINTZAK				
	(EMAN BEHARRAKO PAUSOAK)	2010	2011	2012	2013
IS	TG.A.2.2.1: Neskeei zuzendutako informazio, motibazio eta orientazio ekintzak egitea honako helburuarekin: enplegu kalitate eta kontratazio etorkizun onak dituzten lanbideetan , besteak beste, sektore industrialeko okupazio teknikoak.				
IS	TG.A.2.2.2:Nesken kaptazio kanpaina egitea, HLPPK-n matrikulatu baino aurretik, beraien elakrtzeko lekuak kontuan hartuz, informazioa emateko, motibatze eta orientazeko, lanbide horietan erreferenteak diren emakumeak erabiliz.				
IS	TG.A.2.2.3: Gaur egungo lan merkatuaren egoerari buruzko familiei zuzendutako informazio eta sentzibilizazio ekimenak egitea (hitzaldiak, enpresa industrialetara bisitak, e.a.), honako helburuarekin: produkzio industrialean emakumeen enpleguaren kontrako aurreritziak hausteko, prozesu produktiboetan egondako aldaketak aipatuz eta lan mota hauen kalitatearen onurak goraituz.				
IS	TG.A.2.2.4: HLPPK k sustatutako ikastaroen difusio materialak berdintasunera egokitu (triptikoak, kartelak) irudi eta edukietan rol tradizionalen aldaketa proposatuz, neskek parte-hartzera ere "deituak" sentitu daitezzen.				
IS	TG.A.2.2.5: Formazio materialak genero berdintasunera egokitu (testuak eta apunteak) etengabe, bai erabilitako hizkuntza eta irudietan, baita edukietan ere (bata eta bestearen sexuen rolen aldaketa)				
F	TG.A.2.2.6: HLPPK ko irakaslego eta begiraleei emakume eta gizonen arteko berdintasunari buruzko formazioa ematea, generoagatik alboratu gabeko formazio eta orientazioa eman ahal izateko.				
IS	TG.A.2.2.7: HLPPK k eskeintzen dituen ikastaroetan etxeko lanetan eta famili arduretan gizonen erantzunkidetasunari buruzko balore eta metodologiak txertatu.				

ESPERO DIREN EMAITZAK	Kontrastatutako berorientazio eredua. Emakumeek gutxiengo diren lanbideetan izandako praktikak Berdintasunera egokitutako difusio materialak. HLPPK ko irakaslego eta begiraleak berdintasunean formazioa eta orientazioa emateko formatuak. Eraztunkidetasunari buruzko ariketak. Plan operatiboen memoriak eta ebaluaketak.
ARDURADUNA	HLPPK-ko lantalde teknikoa.
TG.A.3.1	Enpresarien mobilizaziorako kanpaina publizitarioa abiarazi, enpresa talde bategatik lideratuta. Kanpaina honen helburua enpresa industrialetako produkzio lanetan emakumeen kontratazioa izango zen.
LAN TRESNAK	EKINTZAK (EMAN BEHARRAKO PAUSOAK)
	2010 2011 2012 2013
ZB	TG.A.3.1.1: Produkzio lanpostuak okupatzeko emakumek kontratatu izan duten enpresen ordezkari talde batekin fase esploratorio bat aurrera eramatea, baita ere bilarako emakume enpresari eta zuzendariekin, kanpaina martxan jartzearen bidegarritasuna aztertzeo eta enpresa hauek izan daitezela kanpaina horren gidariak, inplikazio maila ezberdinak planteatuz.
IS	TG.A.3.1.2: Generoarekiko aurrerapen eta eragozpeneei buruzko kapaina diseinatzea, enplegu arloan dauden estereotipoak errotik kentzera lagunduko duena.
IS	TG.A.3.1.3: Kanpainen zehar produkzio lanpostuetarako emakumeak kontratatu dituzten enpresarien testigantzak jaso eta egindako kontra-argudioekin lotu.
E	TG.A.3.1.4: Beharrezkoak diren adierazleak finkatzea eta enpreseei zuzenduriko neurri hauen baliogarritasuna zehazteko jarraipena egitea.



ESPERO DIREN EMAITZAK	Emakumeak kontratatzeko enpresen disposizioaren inguruko zundaketa. Produktzio lanpostuetarako emakumeak kontratatu dituzten enpresarien testigantzak.				
ARDURADUNA	Enplegu eta formazio teknikaria eta arloko langileak.				
TG.A.3.2	Sindikatuaren foro baten sorrera sustatzea. Foro honen helburua enpresetan berdintasuna ezartzeko lanerako planen elaborazio, adoste eta martxan jartzea izango zen.				
LAN TRESNAK	EKINTZAK (EMAN BEHARRAKO PAUSOAK)				
	2010 2011 2012 2013				
E	TG.A.3.2.1: Proiektu hau arrakasta izan ahal izateko Basauriko esperientzia aztertzea, funtsezko alderdiak zehazteko, Ermura ransferitutak izan daitezkeen elementuak bilatuz.				
E	TG.A.3.2.2: Ermuko bailaran lan egiten duten sindikatu ezberdinak identifikatzea, baita ere pertsona zehatz batzuk, epe ertainean erlazio informalak bidez beraien parte hartzea bilatuz.				
ZB	TG.A.3.2.3: Foroaren proposamenen lehenengo ziriborro orokorra egitea lehenengo kontaktuak eta konbokatoria prestatzeko.				
ZB	TG.A.3.2.4: Formazioa-ekimen proposamen bat egitea enpresetan lehenengo berdintasun ekintzen plana gauzatzeko.				
ZB	TG.A.3.2.5: Sindikatu guztiei lehenengo deialdia egiteko modu eta momentu egokiena zehaztea.				
ESPERO DIREN EMAITZAK	Hasierako lan proposamena Deialdia hasteko kontaktuak.				
ARDURADUNA	Zuzendaria.				

TG.A.3.3	Inguruko enpresen artean Emakume eta gizonen arteko berdintasun eragile bezala Tokiko Garapen arloko lana indartu, erakundeak berdintasun legediari egokitzeak suposatzen dituen onurak aipatzen dituzten materialak garatuz eta ekintza formatiboak eta asesoriako ekintzak bultzatuz.				
LAN TRESNAK	EKINTZAK				
	(EMAN BEHARRAKO PAUSOAK)	2010	2011	2012	2013
IS	TG.A.3.3.1: Inguruko enpresek berdintasunaren inguru hasi dituzten ekintzei buruzko informazioa jasotzea, enpresekin egiten den informazio jasoketa sistematikoari lotuta.				
ZB	TG.A.3.3.2: Inguruko enpresetan emakume eta gizonen arteko berdintasuna sustatzeko berdintasun planak eta ekimenen garapenean behar dituzten baliabideak zehaztea.				
IS	TG.A.3.3.3: Enpresen berdintasun gaien inguruko aholkularitzarako behar diren legedia, materialak, metodologia eta informazioa enpresetara eraman, enpresen lana berdintasun gaietan errazteko.				
IS	TG.A.3.3.4: Garrantzitsua ikusten danean, TG arlotik aurrera eramaten diren ekitaldi publikoetan berdintasunari buruzko edukiak txertatu.				
ESPERO DIREN EMAITZAK	Berdintasun gaietan enpreseei egindako aholkularitza. Berdintasun inguruko txertatutako gaiak.				
ARDURADUNA	Tokiko Garapen Arloko teknikaria eta arloko langileak.				

TG.A.4.1 Enpresa sortzeko eta Autoenpleguko zerbitzu eta programak genero berdintasunera egokitu.					
LAN TRESNAK	EKINTZAK				
	(EMAN BEHARRAKO PAUSOAK)	2010	2011	2012	2013
E	TG.A.4.1.1:Ekintzailetasun kultura sustatzeko programan emakume eta gizen egoera diferentziala kontuan hartzen dituen neurriak txertatu, emakumeen artean autoenplegua sustatzeko. Gutxiengo diren lanbideetan enpresari emakumeen erferenteak erabili.				
E	TG.A.4.1.2: Emakume ekintzaile eta enpresariei zuzendutako programetan ekintzaile jardueran alderdi piskosozialen eraginari buruzko hausnarketa moduloak sartzea, eta baita ere zeharkako trebetasunetan eta inno baziorako formazioa, metodologi esperientzaileekin (mentoring, coaching, e.a.).				
E	TG.A.4.1.3: Enpresa martxan jartze prozesuan zehar eta baita ere funtzionamendu lehengo hilabeteetan zehar emakumeek bultzatutako ekimeen enpresarialen jarraipena indartzea.				
IS	TG.A.4.1.4: Emakumeek gutxiengo diren lanbide eta alderdietan ekimen enpresarialak bultzatzeko sustapen neurriak ezartzea enpresen eta I+E ekimenen buruzko udal ordenatza aldatuz.				
F	TG.A.4.1.5: Ekintzaile berrien prozesu formatiboetan genero berdintasuna erakundeetan ezarpenari buruzko modulo bat sartzea.				
IS	TG.A.4.1.6: Urtean behin aurreko urtean zehar izandako ekintzaile berri guztiekin jardunaldi bat egitea, jardunaldi honetan izandako oztupoak aztertuz, ekintzaile trebetasunak indartuz (batez ere emakumeenak), enpresetan berdintasun gaiak jorratuz.				
IS	TG.A.4.1.7: Enpresa sortzeko prozesu osoan zehar erabiltzen deiren lan tresnak berrikustea genero ikuspegira egokitzeko, formazioan erabilitako materialak ere kontuan hartuz.				

ESPERO DIREN EMAITZAK	Emakumeen autoenpleguaren sustapena. Autoenpleguko zerbitzu eta programen egokitzapena berdintasun printzipiora.				
ARDURADUNA	Tokiko Garapen Arloko teknikaria eta arloko langileak.				
TG.A.4.2	Lan merkatuan hiru urtez edo gutxiago iraun zuten enpreseei zuzendutako zerbitzu berria zehaztu eta martxan jarri, negozioen ixte-maila gutxitzeko eta ekintzaile hauen konpetentziak hobetzeko helburuarekin, batez ere hoene eragina emakumeen ekintzailetasunean zuzenduz.				
LAN TRESNAK	EKINTZAK (EMAN BEHARRAKO PAUSOAK)				
	2010 2011 2012 2013				
E	TG.A.4.2.1: Zerbitzuko emakume eta gizon erabiltzaileen behar diferentzialeei buruzko era kualitatiboko diagnostiko bat egitea, erabiltzaile hauen informazioa jasoaz eta hausnarketa foroen bidez, arreta berezia zuzenduz enpresen sendotze fasean izan daitezkeen zerbitzu berriak zehaztera eta bizitza familiarra, laborala eta pertsonala bateratzeko dituzten beharretara.				
E	TG.A.4.2.2: Azken hiru urteetan ireki diren negozioei jarraipena egitea, enpresen edota autoenpleguen porrot-tasa zehazteko, eta baita ere, kualitatiboki aztertuz, sexu arabera, porrot horren zergaitiak.				
E	TG.A.4.2.3: Enpresen porrot-tasen inguruko egindako azterketaren eta beharren azterketaren arabera, egokienak eta bideragarrienak izan daitezkeen zerbitzuak zehaztea eta martxan jartzea.				
ESPERO DIREN EMAITZAK	TG arloko programan sortutako enpresen porrot-tasa. Sendotze faserako zerbitzu berrien diseinuak edota dauden zerbitzuek izandako hobekuntzak.				
ARDURADUNA	Tokiko Garapen Arloko teknikaria eta arloko langileak.				

Emaizten adierazleak:

Programa 1

Emakume eta gizonezkoen okupazio-tasa industri arloan, sektore eta maila profesionalen arabera bereiztutak.
Sektore eta mailen arabera okupazio-tasen desberdintasun kuantitatiboa.
Lan eskeintzen eboluzioa jarduera eta erreferentzizko sektoreen arabera.
Lan eskarien eboluzioa, sexu, adina eta jarduera sektore arabera.
Urteko kontratazioen %-a sexu arabera, eta erreferentzizko jarduera sektore eta maila profesionalaren arabera.

Programa 2

Enplegu kalitate oneko estereotipatu gabeko lanbidetara orientatutak diren emakumeen %-a; edo, industri arloko produkzio lanetan matrikulatuak dauden emakumeen %-a.
Praktikak arlo industrialean burutzen dituzten emakumeen %-a, produkzio lanpostuetan dagokion ikastaroan matrikulatuak dauden emakumeekin konparatuz.

Programa 3

Enpresariei mobilizatzeko publizitate kanpainaren eboluzioa.
Foroan parte hartzera prest dauden talde sindikalisten identifikazio.
Sindikatuarekin lan egiteko hasierako proposamena.
Proiektuaren jarraipenari buruz hartutako erabakiak (sindikatuaren foroaren sorrera)
Enpresen aholkularitzaren eboluzioa.
Enplegu arlora emakumeei aukera berdintasunean heltzea bermatzen dituzten zerbitzu edota neurriak, ezarri dituzten enpresen %-a.
Bere barne antolaketa eta beraien programak eta zerbitzuak berdintasun printzipiora egokitu dituzten enpresen %-a.

Programa 4

Berdintasun printzipiora egokitu izan diren a utoenplegu eta enpresa sortzeko zerbitzu eta programen %-a.
Emakume eta gizon autonomoen arteko ezberdintasun kuantitatiboa, jarduera motaren arabera.
Ekimen enpresari berrietan emakume eta gizonen arteko ezberdintasun kuantitatiboa, jarduera motaren arabera.
Enpresen sorreran emakume eta gizonen arteko ezberdintasun kuantitatiboa.
Azken hiru urteetan programarekin sortutako enpresen eta negozioen porrot-tasa, sexu eta jarduera motaren arabera.
Porrot-tasa produkzioan funtsexko alderdi bezala identifikatu diren arazoaren zerrenda.
Ezarritako zerbitzu berrien kopurua.

Helburu operativoa	TOKIKO GARAPENA BATERAGARRITASUNA				
TG.B.1.1	Giza eta ekonomi estrukturaren egiten diren azterketetan lan erreproduktiboaren eta pertsona zaintzen lanei buruzko datuak sartzea, esparru produktiboari lotutak aurkeztuz.				
LAN TRESNAK	EKINTZAK				
	(EMAN BEHARRAKO PAUSOAK)	2010	2011	2012	2013
E	TG.B.1.1.1: Lurralde-eremu ezberdinetan egindako garatu diren adierazleak jasotzea eta adierazle hauek udal mailan aplikatzeko aukerak aztertzea.				
E	TG.B.1.1.2: Lan erreproduktiboa eta pertsonen zaintzen lanari buruzko kuantifikazio ekonomikoa neurtzeko beste iturrietan dauden adierazleak txertatzea udalherriko azterketa sozioekonomikoan eta langabeziari buruzko azterketan ere.				
E	TG.B.1.1.3: Emakume eta gizonen denboraren erabilerari buruzko adierazleak txertatzea.				
E	TG.B.1.1.4: Udal edota probintzi mailan emakume eta gizonen arteko lanaldiari buruz, garatu diren aldaratutako estimazioak jasotzea, denbora produktiboa eta denbora reproduktiboa gehituz, eta TG arloko ikerketetan txertatu.				
ESPERO DIREN EMAITZAK	Denboraren erabileraren inguruko adierazle sorta. Etxeko lan eta zaintzen lanen balio ekonomikoaren txertaketa egiten diren azterketetan. Plan operatiboen memoriak eta ebaluazioak.				
ARDURADUNA	Enplegu eta formazio teknikaria eta arloko langileak.				

TG.B.2.1	Mendekotasun egoeran dauden pertsonen zaintza zerbitzuak eta bestelako zaintza zerbitzuak eskeini dezaketen gizarte-intereseko enpresen sorrerarako dauden aukerak uztiatu.				
LAN TRESNAK	EKINTZAK				
	(EMAN BEHARRAKO PAUSOAK)	2010	2011	2012	2013
ZB	TG.B.2.1.1. Mendekotasun egoeran dauden pertsonen zaintza zerbitzuekin lotuta dagoen jarduerabide bat sustatzea, gizarte intereseko enpresa baten bidez, hortaz zerbitzu honek, bateragarritasun zerbitzuak gehitzeaz gain, enpresa horrek merkatuan iraun dezala elkarlanean arituko zen.				
E	TG.B.2.1.2: Honako zerbitzu bezala eskeintzeko martxan jarri diren ekintzak biltzea baita ideia baztertua izan danean edota ez zuen arrakastarik izan.				
IS	TG.B.2.1.3: Holako enpresen edo sortutako erakundeen zerbitzu gama zabaltzeko informazioa eskeintzea, errentagarria izateko aukerak gehitzeko.				
S	TG.B.2.1.4: Udalerrian erabilgarri dauden bateragarritasun baliabideen ezaugarri eta bladintzei buruzko informazioa eguneratua izatea.				
ESPERO DIREN EMAITZAK	Mendekotasun egoeran dauden pertsonen zaintza zerbitzuak eskeintzen dituzten enpresen sorrera. Prestatzen diren zerbitzuen zabaltzea.				
ARDURADUNA	Enplegu eta formazio teknikaria eta arloko langileak.				

TG.B.2.2	Mendekotasun egoeran dauden pertsonen zaintza eta arreta lana egiteko prestatuak dauden langileak egotea sustatzea.				
LAN TRESNAK	EKINTZAK (EMAN BEHARRAKO PAUSOAK)	2010	2011	2012	2013
F	TG.B.2.2.1: Mendekotasun egoeran dauden pertsonak eta adintxikikoei zuzendutako zaintza eta harretarako formazio eta enplegu ekimenak aurrera eramatea, ekimen hauetan gizonen partehartzea indartuz.				
ESPERO DIREN EMAITZAK	Harreta eta zaintza arloan pertsonen kualifikazioa.				
ARDURADUNA	Enplegu eta formazio teknikaria eta arloko langileak.				
TG.B.3.1	Emakume eta gizonek ordaindutako jarduera ekonomikoan parte-hartze mailen arteko ezberdintasun kuantitatiboak gutxitu.				
LAN TRESNAK	EKINTZAK (EMAN BEHARRAKO PAUSOAK)	2010	2011	2012	2013
IS	TG.B.3.1.1: Inguruko enpresetan genero ikuspegidun informazio zabaltzea bateragarritasunarako, lan denboraren malgutasuna eta berantolaketarako dauden neurriak eta laguntzei buruz.				
IS	TG.B.3.1.2: Formazio okupazionalako ikastaro guztietan gizonezkoek etxeko lanetan eta ardura familiarretan azaldu behar duten erantzunkidetasuna jorratzen dituzten moduloak sartzea.				
IS	TG.B.3.1.3: Sentzibilizazio ekintzetan elkarlanean aritzea gizonezkoek aiatatasun eta mendekotasun egoeran dauden pertsonak zaintzeko baimenak har dezalako.				

ESPERO DIREN EMAITZAK	Difusio materialak Erantzunkidetasunari buruzko ariketak. Senzibilizazio ekintzak.
ARDURADUNA	Enplegu eta formazio teknikaria eta arloko langileak.

Emaizen adierazleak:

Programa 1

Etxeko lana eta zaintzen lanak balore ekonomikoa eta lanaldiaren osoko estimazioa sartzen dituzten azterketa, ikerketa eta diagnostikoen zenbatekoa.
Erreferentzizko maila profesionalen arabera lanaldien estimazioen zenbatekoa.

Programa 2

Zaintza zerbitzuak prestatzeko sortu diren enpresa pribatuen zenbatekoa.
Zaintza zerbitzuak eskeintzen dituzten enpresetan ezarri dituzten zerbitzu eta neurri berrien tipologia.
Zaintza eta harreta arloan prestatutako pertsonen %-a.

Programa 3

Bateragarritasunari laguntzen dituzten zerbitzuak ezarri dituzten enpresa pribatuen zenbatekoa.
Beraien lan denborak eta lan egiteko lekuak bateragarritasunari egokitu dituzten enpresa pribatuen zenbatekoa.
Erantzunkidetasunari burusko formazioaren eboluzioa.
Senzibilizazio ekintzen eboluzioa.

Helburu operativoa		TOKIKO GARAPENA BIOLENTZIA				
TG.BI.1.1	Genero indarkerien biktimak izan diren emakumeen arreta hobetzeko egiten diren ekimenetan Udaleko Berdintasun departamentuarekin elkarlanean aritzea.					
LAN TRESNAK	EKINTZAK					
	(EMAN BEHARRAKO PAUSOAK)		2010	2011	2012	2013
J	TG.BI.1.1.1: Genero indarkeriaz biktimak izan diren emakumekeen harretarako Udal Protokoloaren garapen, ezarpen eta jarraipenean elkarlanean aritzea Berdintasun departamentuarekin batera.					
J	TG.BI.1.1.2: Genero indarkeriaz biktimak izan diren emakumeen harretarako Udal Protokoloaren jarraipeneko Komisio Teknikoan partehartzea. Ekintzak eginez eta Komisio honen helburuak bete ditzaten elkarlanean arituz.					
ESPERO DIREN EMAITZAK	Berdintasun departamentuarekin elkarlana. Plan operatiboan memoriak eta ebaluazioak.					
ARDURADUNA	Enplegu eta formazio teknikaria eta arloko langileak.					

TG.BI.1.2	Promover la erradicación de la violencia contra las mujeres entre los y las jóvenes.				
LAN TRESNAK	EKINTZAK (EMAN BEHARRAKO PAUSOAK)	2010	2011	2012	2013
IS	TG.BI.1.2.1. Genero berdintasun gaiak eta genero indarkeria errotik kentzeko HLPPK-ko irakaslego eta ikaslegoari publikazio bat erraztearen aukerak baloratzea.				
ESPERO DIREN EMAITZAK	HLPPK-ko irakaslego eta ikaslegoari zuzendutako publikazioa.				
ARDURADUNA	Enplegu eta formazio teknikaria eta arloko langileak.				
TG.BI.2.1	Jazarpen sexistari aurre egitearren, prebentziorako eta jarduteko protokoloak ezartze sustatzea sektore pribatuko enpresetan.				
LAN TRESNAK	EKINTZAK (EMAN BEHARRAKO PAUSOAK)	2010	2011	2012	2013
IS	TG.BI.2.1.1: Jazarpen sexista eta sexualaren inguruko informazio eta sentzibilizazio kanpainak egitea enpresa pribatuaren esparruan.				
ESPERO DIREN EMAITZAK	Senzibilizazio eta informazio kanpainak.				
ARDURADUNA	Enplegu eta formazio teknikaria eta arloko langileak.				

Emaizten adierazleak:

Programa 1

- Berdintasun departamenduarekin lankidetzaren eboluzioa.
- Komisio Teknikoan partehartzearen eboluzioa.
- Genero indarkeria errotik kentzearen promozioaren eboluzioa.

Programa 2

- Egindako informazio eta sentzibilizazio kanpainen % -a.
- Jazarpen sexista eta sexualaren prebentziorako eta jarduteko protokoloak ezarri dituzten enpresa pribatuen zenbatekoa.

AURREKONTUA	2010 -erako			
	1 ARDATZA	2 ARDATZA	3 ARDATZA	4 ARDATZA
PERTSONALA				
BERDINTASUNA	21.300€	55.000€		25.400€
GIZARTE ZERBITZUAK		4.000€	600€	
IMIGRAZIOA		10.000€		
KULTURA		3.200€		4.900€
GAZTERIA				
KOOPERAZIOA				
UKI		4.000€		
HIRIGINTZA				
TOKIKO GARAPENA	15.714€	19.308,3€	11.641,16€	9.414€
GUZTIRA	37.014€	95.508,3€	12.241,16€	39.714€

Planaren aurrekontuari buruz hitz egiten dugunean, ez dugu esaten aurrekontu-sail berririk ireki behar direnik, baizik eta esan nahi duguna da ikusarazi egin behar dala inbertitzen ari garen baliabide ekonomikoa edota ordu dedikazioarena gure ekintzetan genero ikuspegia txertatzen dugunean.

AURREKONTUA	TOTALA			
	2010	2011	2012	2013
PERTSONALA				
BERDINTASUNA	101.700€	101.700€	101.700€	101.700€
GIZARTE ZERBITZUAK	4.600€	1.400€	1.900€	1.900€
IMIGRAZIOA	10.000€			
KULTURA	8.100€	8.100€	8.100€	8.100€
GAZTERIA		5.000€	5.000€	
KOOPERAZIOA				
UKI	4.000€	4.000€	4.000€	4.000€
HIRIGINTZA				
TOKIKO GARAPENA	56.077,46	56.077,46	56.077,46	56.077,46
GUZTIRA	184.477,46€	176.277,46€	176.777,46€	171.777,46€

6. ANEXOAK

I.I ANEXOAK

BERDINTASUNARI BURUZKO EGINDAKO EKINTZA FORMATIBOEN ORRIA.

Ekintza formatiboa burutu dutenek bete beharko dute eta gero, berdintasun teknikariari bidali.

Departamendua		Ekintza formatiboaren izena (ikastaroa, hitzaldia, jardunaldia)	
Bertaratutakoak		Ekintza sustatu duen erakundea	
Data		Lekua	
Iraupena (ordu kopurua)		Dokumentazio gehigarria badago (baiezko kasuetan non aurkitzen da azaldu)	
Ateratako ikasketak			
Oharrak			

Ekintzen arduradunek bete dezaten fitxa eta berdintasun teknikariari bidali

Ekintza zehaztu	Ardatz eta helburu zbkia	
Arduraduna	Data edo burutzeko epea	
Zuzendutako aurrekontua	Eskeinitako ordu kopurua (bilerak, egindako ekintzak,...)	
Lortutako helburu zehatzak		
Gaur egun ekintza hau aurkitzen den egoera (egindako aldaketak, egindako ekintzak, sortutako materialak, izandako bilerak, ...)		
Izandako zailtasunak edo ezustekoak eta hauen ondorioak		
Adierazleak		
Parte hartzea (sexua, adina) (ahal izanez gero)	Emakume kopurua Adin tarteak	Gizonezko kopurua Adin tarteak
Ateratako ikasketak		

I.3.ANEXO A

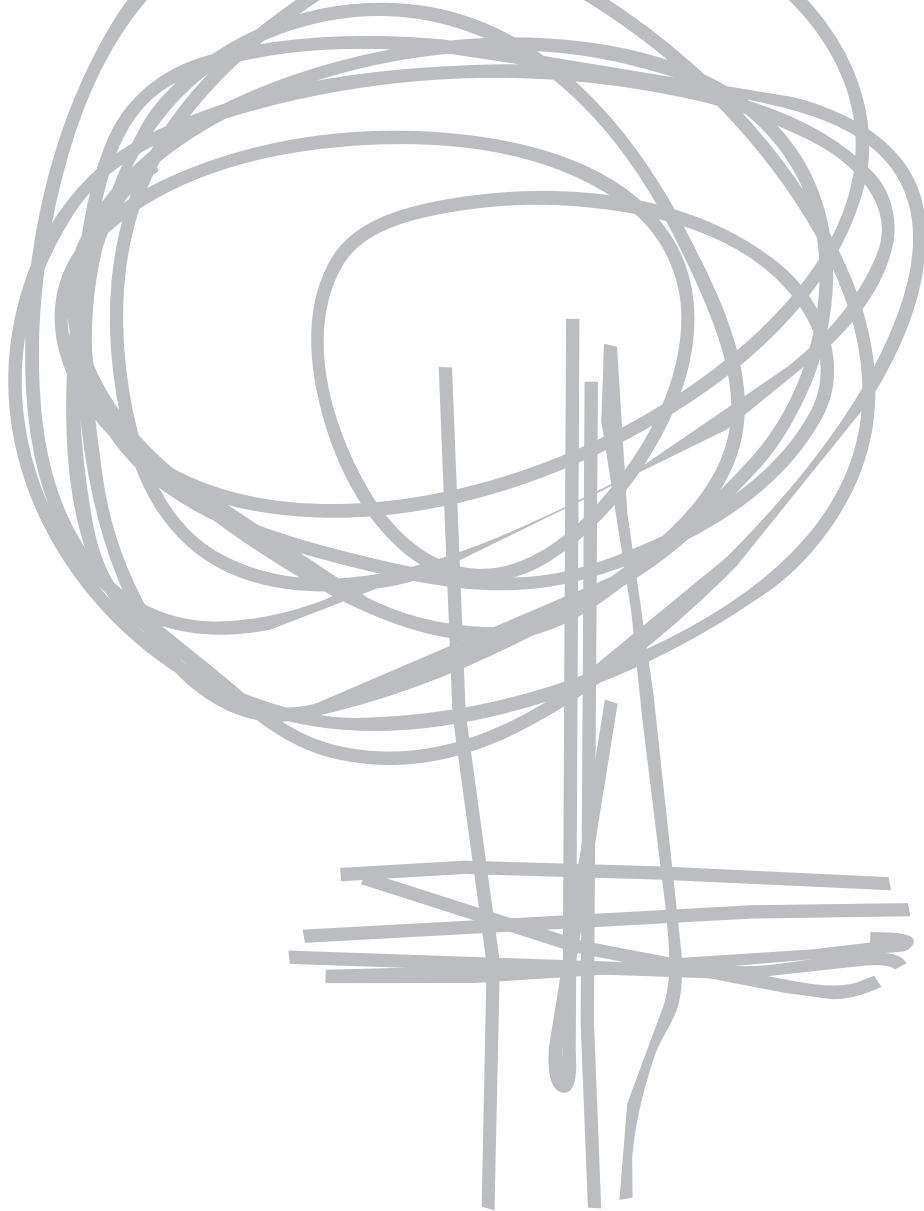
PLANAREN HELBURUEN URTEKO EBALUAZIO ORRIA

(Pertsonal tekniko arduradunak bete dezan eta ondoren berdintasun teknikariari bidali)

Helburua zehaztu	Ardatza
Arduraduna	Data edo burutzeko epea
Zuzendutako aurrekontua	Eskeinitako ordu kopurua (bilerak, egindako ekintzak,...)
Lortutako helburu zehatzak	
Espero ziren emaitzak	Izandako emaitzak
Planean aurreikusitak ez zeuden ekintzak	
Emaitzen adierazleak	
Prozesuzko adierazleak	

Balorazio kualitatiboa

- ✓ Zein alderdik erraztu dituzte helburuaren lorpena?
- ✓ Zein zailtasunak egon dira helburuaren garapenerako?
- ✓ Zeintzuk parte hartu dute helburuen lorpenean eta nolakoa izan da hauen parte hartze maila?
- ✓ Zein aldaketak eragin ditu pertsonengan, erakundeengan edota udalerrian?
- ✓ Herritarren partehartzea kontutan izan al da? Zein bide jarri dira martxan horretarako (kontseiluak, elkarteak, bloga,...)?
- ✓ Zein eragile sozialekin kontatu da?
- ✓ Dauden zerbitzu, baliabide eta ekintzak finkatu al dira?
- ✓ Gabeziak antzeman izan al dira, betegabe gelditu diren beharrak? Baiezko kasuetan azaldu zeintzuk izan dira.
- ✓ Martxan jarri al dira baliabide, zerbitzu edota mekanimo egonkorak (koordinazio lanetarako, datuak bildu eta tratatzeko, e.a.)?
- ✓ Zelako arazoak egon dira plana ebaluatzeko (bai ekintzak baita helburuak ere)?

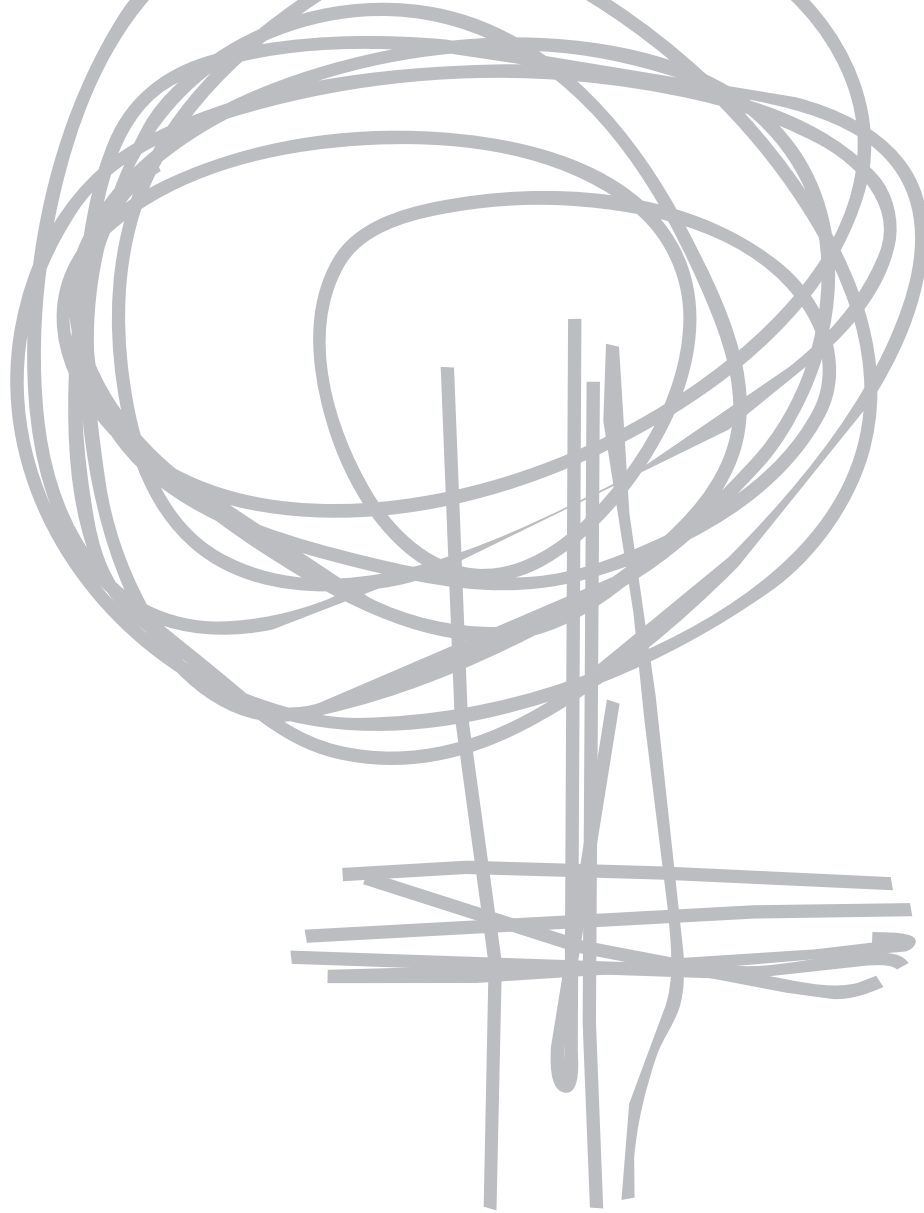


III plan para la **IGUALDAD** de mujeres y hombres



Ermua | 2010 - 2013





"No se nace mujer: llega una a serlo. Ningún destino biológico, físico o económico define la figura que reviste en el seno de la sociedad la hembra humana; la civilización es quien elabora ese producto intermedio entre el macho y el castrado al que se califica como femenino" Simone De Beauvoir

ÍNDICE

0. Introducción	4
1. Cuestiones básica en torno a la igualdad	6
2. Las políticas de igualdad en Ermua: antecedentes y evolución	10
3. Competencias y funciones de los ayuntamientos	11
4. Sistemas de gestión del plan	12
5. Acciones del III Plan de igualdad de mujeres y hombres en Ermua	13
6. Anexos	192

0. INTRODUCCIÓN

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

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

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

Hay que destacar que el III Plan para la igualdad de mujeres y hombres en Ermua se ha realizado teniendo como referencia principal los siguientes documentos: La Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres del País Vasco y el IV Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAPV. Se trata, en la actualidad, de referencias obligadas en la elaboración de cualquier plan.

Este tercer plan es, ante todo, una herramienta que sirve para impulsar la igualdad en el municipio. Para garantizar la utilidad de esta herramienta este plan ha sido elaborado teniendo en cuenta tanto las características del municipio como del propio ayuntamiento, estableciendo metas realistas, medibles y adaptadas al contexto.

A nivel interno, el III Plan deberá ser considerado como instrumento de trabajo transversal para cada una de las áreas y departamentos de la política municipal,

y en este sentido, se ha realizado un esfuerzo de manera que este Plan para la Igualdad se complemente con los programas y planes de otras áreas.

Se ha estructurado el documento en base a los siguientes apartados:

- **Cuestiones básicas en torno a los planes de igualdad.** Aquí se trata de aclarar algunas ideas básicas en torno al sentido y la utilidad de un plan para la igualdad. También se explican algunos aspectos básicos sobre la Ley de Igualdad y el IV Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAPV, así como la manera en que el III Plan para la Igualdad de mujeres y hombres en Ermua respeta el contenido de estos documentos.
- **Las políticas públicas de igualdad en Ermua.** Cuáles han sido los antecedentes y la evolución de dichas políticas municipales de igualdad.
- **Competencias y funciones de los ayuntamientos.** En este apartado se exponen las competencias y funciones de los ayuntamientos en materia de igualdad que describe la Ley de Igualdad.
- **Objetivos y acciones del Plan.** Esta es la parte fundamental del plan, donde se describen las metas, y las estrategias y las acciones a cumplimentar. Se señala asimismo tanto la temporalización de las acciones, las áreas o agentes responsables de llevarlas a cabo así como el presupuesto asignado.
- **Sistema de gestión.** En este apartado se detallan las 3 estructuras de gestión que se van a utilizar para hacer el seguimiento y la evaluación del Plan.
- **Seguimiento y Evaluación.** Anualmente el Plan se desarrollará en Programas Operativos que serán evaluados a través de diferentes fichas de evaluación que adjuntamos al presente Plan.

Participación

Para poder lograr un Plan de Igualdad adaptado a las circunstancias y características particulares del municipio de Ermua se ha desarrollado una metodología mixta en la que se han combinado técnicas cuantitativas y cualitativas y donde la participación del Ayuntamiento y de su Departamento de Igualdad ha sido fundamental.

El plan de trabajo se ha estructurado en las siguientes fases:

FASE 1	Análisis de los resultados del diagnóstico de igualdad.
FASE 2	Formación del equipo promotor y definición de la estructura del III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Ermua. Presentación del proceso y propuesta de objetivos a trabajar a cada departamento municipal así como al personal político.
FASE 3	Redacción del primer borrador del Plan tras haberlo contrastado con el Departamento de Igualdad.
FASE 4	Contraste del I. Borrador con el personal responsable técnico municipal de cada una de las áreas y departamentos municipales.
FASE 5	Redacción del segundo borrador del Plan incorporando las aportaciones de la fase anterior.
FASE 6	Contraste del segundo Borrador con el personal responsable técnico municipal de cada una de las áreas y departamentos municipales.
FASE 7	Contraste del segundo Borrador con el personal político del Ayuntamiento.
FASE 8	Incorporación de aportaciones y remisión a Emakunde del borrador para ser informado.
FASE 9	Incorporación de aportaciones y elaboración del documento definitivo.
FASE 10	Presentación del documento definitivo para su aprobación al Pleno.
FASE 11	Aprobación del documento por el Pleno municipal.
FASE 12	Difusión y socialización del III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Ermua.

Hay que destacar que ha sido un proceso muy participativo. A continuación presentamos a modo de resumen el número de reuniones y personas que han participado desde cada área, departamento o servicio municipal. A todas ellas
!!!MUCHÍSIMAS GRACIAS!!!!

	Nº de entrevistas	Personas participantes
EMPLEO	5	5
SERVICIOS SOCIALES	4	7
INMIGRACIÓN	3	2
URBANISMO	4	8
PERSONAL	6	3
JUVENTUD	3	1
BIBLIOTECA	2	1
DEPORTES	2	1
CULTURA	4	3
CONSEJO DE IGUALDAD	1	4
MEDIO AMBIENTE	1	1
IGUALDAD	2	2
NORMALIZACIÓN	1	1
EUSKERA	1	2
POLICIA MUNICIPAL	1	1
TOTAL	40	42

I. CUESTIONES BÁSICAS EN TORNO A LOS PLANES PARA LA IGUALDAD

¿Qué es un plan para la igualdad?

Un Plan para la igualdad es, o debería ser, una herramienta que nos permita, a través de una serie de acciones, conseguir un impacto en la sociedad de manera que ésta sea más igualitaria para mujeres y hombres. No se trata de una declaración de intenciones ni de una enumeración de los problemas que hay que resolver para conseguir la igualdad, sino un plan de trabajo limitado en el tiempo (4 años) y en el espacio (Ermua en este caso).

¿Para qué sirve un plan para la igualdad?

Sirve, básicamente, para sistematizar el trabajo con el fin de optimizar los resultados. No tiene el mismo efecto o el mismo impacto un conjunto de acciones inconexas que un conjunto de acciones que responden a una estrategia y a una meta. Debería servir, asimismo, para involucrar al mayor número de agentes posibles en este proceso.

¿A quién va dirigido el plan para la igualdad?

Va dirigido, a nivel externo, a toda la población, mujeres y hombres, y, en especial a todo el conjunto de agentes sociales del municipio y, a nivel interno, a todas las áreas del ayuntamiento. Desde todos los ámbitos se puede y se debe trabajar por la igualdad.

¿En qué nos basamos para elaborar el plan, cuáles son las principales referencias?

Nos basamos en las aportaciones realizadas por diferentes agentes sociales del municipio (asociaciones, personal técnico municipal y representantes políticos, básicamente), aportaciones realizadas a través de reuniones, aportaciones realizadas por teléfono y correo electrónico, y a través del blog abierto para dicho fin (<http://ermuaiguales.blogia.com/>). A través de estas aportaciones identificamos tanto los ámbitos de acciones que es necesario que estén presentes en el plan como los recursos con los que podemos contar para

su implementación.

Pero además, en la actualidad, contamos con dos referencias ineludibles: La Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAPV y el IV Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAPV.

La Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAPV

Los principios que define la ley son:

Igualdad de trato: que atienda toda discriminación basada en el sexo, bien sea directa como indirecta, y cualquiera que sea la forma utilizada para ello.

Igualdad de oportunidades: Para garantizar que mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades y las mismas posibilidades de influencia e integración.

Respeto a la diversidad y a la diferencia: Poniendo en marcha los medios necesarios para que el proceso hacia la igualdad se realice respetando tanto la diversidad y las diferencias existentes entre mujeres y hombres a lo largo de sus ciclos vitales, expectativas e intereses, así como la diversidad y diferencias existentes dentro de los propios colectivos de mujeres y de hombres.

Integración de la perspectiva de género: Supone incorporar de manera sistemática, en todas las fases de trabajo de todas las políticas y acciones, la perspectiva de que las mujeres y los hombres pueden presentar diferentes situaciones, condiciones, necesidades y expectativas.

Acción positiva: Adoptar medidas específicas y temporales destinadas a eliminar o reducir las desigualdades de hecho por razón de sexo existentes en los diferentes ámbitos de la vida.

Eliminación de roles y estereotipos en función del sexo: Según los cuales se

asigna a las mujeres la responsabilidad del ámbito de lo doméstico y a los hombres la del ámbito público, con una muy desigual valoración y reconocimiento económico y social.

Representación equilibrada: Promoviendo medidas para la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los distintos ámbitos de toma de decisiones.

Colaboración y coordinación: Entre departamentos, servicios, organismos y sociedades para que sus intervenciones sean más eficaces y acordes con una utilización racional de los recursos.

IV Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAPV

La segunda referencia ineludible para elaborar un plan de igualdad a día de hoy, es el IV Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAPV.

Este Plan está estructurado en base a 4 ejes que son los que definen cuáles son las cuestiones prioritarias en materia de políticas de igualdad en las que se va a trabajar durante los próximos años. Estos son: Mainstreaming, Empoderamiento y Participación sociopolítica de las mujeres, Conciliación y Corresponsabilidad y Violencia contra las mujeres.

El IV Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAPV entrecruza ejes y áreas (las áreas son los ámbitos funcionales de intervención a través de los cuales se va a trabajar para conseguir la igualdad), de manera que se van definiendo estrategias para cada área respecto a cada uno de los cuatro ejes (Ej. cultura y mainstreaming, cultura y empoderamiento, cultura de conciliación, cultura y violencia,...)

Definimos, a continuación, cada eje del Plan:

Mainstreaming

Se trata de que la visión de género sea transversal a todas las áreas y a todas las actuaciones. Todas las áreas deben asumir la igualdad como uno de sus objetivos. Pero también se trata de introducir la perspectiva de género en los ámbitos más relevantes u estratégicos, social, cultural o económicamente.

Empoderamiento

Es el proceso por el cual las personas fortalecen sus capacidades, confianza, visión y protagonismo como grupo social para impulsar cambios positivos de las situaciones que viven. En este caso este proceso es aplicable a las mujeres.

Conciliación y Corresponsabilidad

Se trata de favorecer la conciliación de la vida profesional, familiar y personal de las personas, especialmente de aquellas que tienen a su cargo el cuidado de otras personas (sean estas o no dependientes). En lo que se refiere a la corresponsabilidad, se trata de lograr que los hombres asuman la responsabilidad del cuidado de otras personas en la misma medida en que lo hacen las mujeres.

Violencia contra las mujeres

Nos habla de la violencia que se ejerce contra las mujeres por razón de su sexo y de las estrategias para erradicarla.

Acciones o herramientas de trabajo:

Para desarrollar la estrategia, hay que definir qué instrumentos se van a utilizar y con qué orden, es decir qué acciones concretas se plantea desarrollar.

El conjunto de acciones a llevar a cabo, por orden cronológico o de importancia, constituyen el proceso de actuación. En la administración los tipos de acción que se utilizan generalmente son de:

- ✓ *Conocimiento (C)*: Instrumentos para incrementar el grado de conocimiento existente sobre la realidad que se intenta transformar, o sobre aspectos puntuales de ella: estudios, análisis, diagnósticos, estadísticas, datos...
- ✓ *Información y sensibilización (IS)*: Instrumentos para incrementar el grado de conocimiento y la importancia que los públicos objetivo que se definan, dan a un determinado tema.
- ✓ *Formación (F)*: Instrumentos para capacitar a la administración o al público que se defina en la adquisición de destrezas o el manejo de información claves para la consecución del objetivo.
- ✓ *Servicios y recursos (SR)*: Es la categoría más variada. Incluye recursos humanos y económicos, pero también programas, planes y en general toda la infraestructura necesaria para la obtención del impacto buscado.
- ✓ *Normas (N)*: Instrumentos para establecer la obligatoriedad de una determinada actuación que contribuye a la consecución del objetivo.
- ✓ *Seguimiento (S)*: Instrumentos para conocer y favorecer la evolución de los aspectos de la realidad que se intentan modificar.

En este III Plan para la igualdad de mujeres y hombres en Ermua hemos entrecruzado las áreas de actuación municipales de Ermua con los ejes y áreas (educación, inclusión social, trabajo, urbanismo, cultura y salud) planteadas en el IV Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAPV:

Áreas municipales	Áreas abordadas en IV PAPME	Mainstreaming	Empoderamiento	Conciliación y corresponsabilidad	Violencia
Secretaría	Medidas generales				
Recursos humanos					
Económica					
Seguridad ciudadana					
Técnica	Urbanismo y medioambiente				
Desarrollo local	Trabajo				
Sociocultural Inmigración Juventud Igualdad y Cooperación	Inclusión social				
	Salud				
	Educación				
	Cultura				
Instituto municipal de deportes	Cultura - Deporte				

2. LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD EN ERMUA: ANTECEDENTES Y EVOLUCIÓN

El Ayuntamiento de Ermua tiene un largo recorrido en el desarrollo de Políticas de Igualdad de mujeres y hombres. Ha sido un municipio pionero en la implementación de estas políticas en nuestro contexto. Fue uno de los primeros en la creación de una unidad administrativa específica a nivel municipal en esta materia, así como en la creación de una plaza de Técnica de Igualdad y en la designación de un presupuesto propio para el desarrollo de políticas de igualdad. Además, cuenta con infraestructuras como la *Casa de la Mujer*, que facilitan el desarrollo de estas políticas en el municipio.

Durante su trayectoria ha desarrollado dos planificaciones en materia de igualdad: I Plan de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres 1995-1998, II Plan de Igualdad para las Mujeres 1999-2003; también se han elaborado distintos diagnósticos y estudios sobre la situación de las mujeres en distintos ámbitos, así como las correspondientes evaluaciones de los planes ejecutados. Por otro lado, ha trabajado específicamente en la incorporación del *Mainstreaming* de género en el Área de Promoción Económica, Empleo y Formación, actualmente denominado Desarrollo Local.

Todos estos elementos, y el reconocimiento de organismos como Emakunde y la Diputación Foral de Bizkaia (esta última le otorgó el premio Berdintasuna en el año 2002), hacen que Ermua haya sido considerado un referente en esta materia para otros municipios de dentro y fuera de la CAPV.

El primer “Estudio sobre la situación social de las mujeres de Ermua”, que se realizó en 1993, marcaba ya unas pautas y directrices que han significado una constante de referencia fundamental. En dicho documento se señalaban ámbitos donde la presencia de las mujeres era todavía deficitaria. Así, en la elección de estudios se evidenciaba una segregación vocacional que se traducía en una discriminación profesional, que alejaba a las mujeres de Ermua del sector industrial concentrándose fundamentalmente en el terciario.

Por otra parte, en el 80% de los hogares del municipio el trabajo doméstico y de cuidados seguía recayendo en las mujeres, participando tan sólo un 12,5% de los hombres en las tareas domésticas. En este sentido, los recursos más demandados eran aquellos relacionados con el cuidado a personas dependientes (ayuda para el cuidado de personas enfermas, guardería y ludotecas), así como medidas o ayudas para facilitar la vida cotidiana de las mujeres de edad avanzada, tales como facilidades en el desplazamiento y lugares de reunión accesibles a ellas.

Hoy en día, como se señala a lo largo del segundo diagnóstico realizado en el año 2008, se han dado importantes avances, que han supuesto, en general, una mejora en la situación y posición de las mujeres en todos los ámbitos de la vida. También es necesario señalar que todavía queda pendiente su consolidación y que hay que seguir afrontando retos y comprometiéndose con la igualdad, implementando las políticas necesarias para ello. El presente III Plan municipal para la Igualdad de mujeres y hombres en Ermua brindará una excelente oportunidad para ello.

3. COMPETENCIAS Y FUNCIONES DE LOS AYUNTAMIENTOS

La 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAPV, en su artículo 7, atribuye las siguientes funciones a la Administración Local:

- a) Adecuación y creación de estructuras, programas y procedimientos para integrar la perspectiva de género.
- b) Ejecución de medidas de acción positiva.
- c) Programación en el marco de la planificación general del Gobierno y la programación de las respectivas Diputaciones Forales.
- d) Adecuación y mantenimiento de estadísticas actualizadas que permitan un conocimiento de la situación de desigualdad entre mujeres y hombres y sobre las medidas necesarias para promover la igualdad.
- e) Realización de estudios e investigaciones sobre la situación de mujeres y hombres en el ámbito local.
- f) Realización de actividades de sensibilización sobre la situación de desigualdad entre mujeres y hombres y sobre las medidas necesarias para promover la igualdad.
- g) Seguimiento de la normativa local y de su aplicación de acuerdo con el principio de igualdad de mujeres y hombres.
- h) Información y orientación a la ciudadanía, y en especial a las mujeres, sobre recursos y programas relativos a la igualdad de mujeres y hombres y sobre programas o servicios dirigidos a garantizar el acceso a los derechos sociales básicos de las mujeres que sufren discriminación múltiple.
- i) Presentación de programas o servicios con el objeto de garantizar el acceso a los derechos sociales básicos de las mujeres que sufren discriminación múltiple, que por su naturaleza hayan de prestarse con carácter municipal.
- j) Establecimiento de recursos y servicios sociocomunitarios para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, que por su naturaleza hayan de prestarse con carácter municipal.
- k) Establecimiento de relaciones y cauces de participación y colaboración con entidades públicas y privadas que, en razón de sus fines o funciones, contribuyan en el ámbito local a la consecución de la igualdad de mujeres y hombres.
- l) Detección de situaciones de discriminación por razón de sexo que se produzcan en el ámbito local y la adopción de medidas para su erradicación.
- m) Cualquier otra función que en el ámbito de su competencia se les pudiera encomendar.

4. SISTEMAS DE GESTIÓN DEL PLAN

El ayuntamiento de Ermua cuenta con una plaza de Técnica de Igualdad de Oportunidades, ocupada por una persona funcionaria de carrera, con designación completa de su jornada laboral a las tareas de impulso de las políticas de igualdad.

Además de esta experta, existe en el Ayuntamiento personal técnico formado en esta materia, que desarrolla su trabajo en otras áreas y departamentos desde una perspectiva de género, poniendo en práctica el mainstreaming o transversalidad. Finalmente, se cuenta con el personal contratado de la Casa de la Mujer, una administrativa y una dinamizadora, dedicadas igualmente al desarrollo de los programas del Dpto. y del Plan.

Para una adecuada puesta en marcha del III Plan para la igualdad y para realizar el seguimiento y la evaluación del mismo se utilizarán 3 estructuras de gestión:

- ✓ **Equipo motor- Área de Igualdad:** el equipo motor está compuesto por la concejala de Igualdad, la directora del Departamento de Sociocultura y la técnica de igualdad.
- ✓ **Comisión (formada por personal técnico y político) Interdepartamental- estructura de seguimiento y coordinación:** este grupo está compuesto por el personal político y técnico responsable de las diferentes áreas municipales. Tienen la función de coordinar las decisiones en políticas de igualdad que se desarrollan en sus ámbitos de actuación así como de hacer el seguimiento y evaluación de las acciones para promover la igualdad establecidas en sus áreas de trabajo. Está Comisión actualmente está pendiente de establecer y aprobar la designación de las personas que participarán en la misma.
- ✓ **Estructura de participación ciudadana:** los espacios de participación ya establecidos, en concreto, el consejo de igualdad de Ermua, sirve de vehículo y garantiza la participación de las mujeres y la recogida de sus propuestas, opiniones y aportaciones así como el seguimiento de la implementación del plan. Este organismo se reúne mensualmente, bajo la presidencia de la concejala delegada del departamento de igualdad y en él

participan representantes de todos los grupos y asociaciones de mujeres y de otras, relacionadas con el ámbito de la igualdad y el empoderamiento de las mujeres. Estos espacios servirán de vehículo para recoger propuestas, opiniones de la ciudadanía y para realizar el seguimiento de la implementación del Plan. Herramientas como el blog, web local y espacios como la Casa de la Mujer realizarán la misma función.

A estas estructuras hay que añadir las de coordinación intermunicipal y con otras instituciones. Actualmente se mantienen canales abiertos de comunicación y coordinación con Emakunde, Diputación Foral de Bizkaia, Eudel y la Dirección de atención a las víctimas de la violencia de género, entre otras. Por otra parte, el trabajo coordinado con otros municipios se plasma en ejemplos como: la participación de Ermua en la red de escuelas de empoderamiento de Bizkaia, el trabajo conjunto en campañas como la del 25 de noviembre, elaboración de materiales como el Triál feminista...etc.

Seguimiento y evaluación

Anualmente, el III Plan para la Igualdad se desarrollará en Programas Operativos que establezcan las acciones a realizar por cada área municipal en dicho año. El programa operativo de carácter anual será elaborado por cada área y departamento municipal contando con la ayuda del Área de Igualdad en su elaboración.

El Programa Operativo irá acompañado de unas fichas de seguimiento de las acciones que serán cumplimentadas por las y los responsables de ejecución de las acciones. La técnica de igualdad, por su parte, se encargará de evaluar las estrategias y las metas, de tal forma que pueda dar una visión más genérica del progreso realizado. Se incluye la herramienta de evaluación en el anexo (ver anexos 1.2 y 1.3).

Con los datos recogidos anualmente, el último año, se realizará una evaluación final que permitirá conocer la idoneidad del plan para lograr los objetivos marcados, así como establecer las bases para la creación de nuevos planes de actuación para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Ermua.

5. ACCIONES DEL III. PLAN DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN ERMUA | 2010-2013

DEPARTAMENTO DE PERSONAL Y CONTRATACIÓN

Introducción

Puntos fuertes (a nivel interno):

- ✓ Se impulsa y gestiona un plan de formación dirigido al personal trabajador del Ayuntamiento en el que también se contemplan una serie de materias transversales.
- ✓ El Plan de formación es diseñado teniendo en cuenta las diferentes necesidades formativas que se recogen a través de las direcciones de Áreas.
- ✓ Se tiene previsto organizar cursos para la prevención del acoso moral y sexual en el trabajo.

Áreas de mejora (a nivel interno):

- ✓ Existe segregación en la presencia de hombres y mujeres en las distintas áreas municipales así como en relación a las categorías salariales (la categoría E está cubierta exclusivamente por mujeres).
- ✓ A pesar de realizarse la promoción en base a una serie de criterios objetivos, existe un porcentaje mayor de hombres (67%) que han ascendido de nivel retributivo y de categoría.
- ✓ Existe un porcentaje mayor de personal funcionario de carrera masculino (71%) que femenino (52%).
- ✓ Las mujeres trabajadoras del Ayuntamiento hacen mayor uso de las medidas de conciliación que los hombres.

Objetivos, ejes y estrategias

EJE 1 MAINSTREAMING

Objetivo general P.M.1

Integrar la perspectiva de género en los diagnósticos, planificaciones, intervenciones y evaluaciones en el Departamento de Personal.

Estrategias

- ☑ Se basan en desagregar por sexo, como instrumento que facilite el conocimiento, y entre otras variables, la búsqueda y el tratamiento de la información en todos los análisis, diagnósticos y estudios que se realicen a nivel municipal.
- ☑ Crear e implantar las herramientas necesarias para diseñar y evaluar las políticas de igualdad a nivel municipal.
- ☑ La formación/capacitación en el ámbito político debe basarse en un incremento y facilitación del conocimiento de las personas con responsabilidad política sobre las situaciones de desigualdad entre sexos del municipio y sobre las necesidades que existen en este ámbito, encaminada a la toma de decisiones política y la priorización de medidas y distribución de recursos económicos, como elemento clave para liderar y facilitar un mayor desarrollo de las políticas y medidas para la igualdad.
- ☑ La formación/capacitación en género en el ámbito técnico, se basa en realizar una formación programada, progresiva, continuada y adecuada a las necesidades y en mantener los resultados de este proceso con reuniones, jornadas o debates anuales de feedback, planteándose también la necesidad de considerar el asesoramiento individualizado y personalizado a las necesidades concretas del personal técnico.
- ☑ Introducir la perspectiva de género en los principales procedimientos municipales tales como subvenciones, contrataciones y presupuestos.

EJE 2 EMPODERAMIENTO

Objetivo general P.E.1

Incrementar y reforzar los procesos dentro de la administración para que las mujeres puedan mejorar en su situación y posición.

Estrategias

- ☑ Incrementar la integración de la perspectiva de género en las estructuras y los procesos participativos de la administración mediante el fomento activo de la paridad/equilibrio participativo de mujeres y hombres.

EJE 3 CONCILIACIÓN

Objetivo general P.C.1

Promover un cambio de la organización hacia la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y velar por la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Estrategias

- ☑ La estrategia se basa en la actuación interna a nivel interdepartamental, destinada a incrementar el conocimiento sobre la importancia de fomentar la conciliación y la corresponsabilidad y dotando para ello de la formación y los recursos necesarios (políticas que permitan adaptaciones del horario de trabajo, medidas de flexibilidad laboral, difusión de información sobre medidas y ayudas a la conciliación...)

EJE 4 VIOLENCIA

Objetivo general P.V.1

Colaborar con el Departamento de Igualdad del Ayuntamiento en la realización de acciones de mejora de la atención a mujeres víctimas de violencia de género.

Estrategias

- ☑ Mejorar los protocolos locales internos de lucha contra la violencia ejercida hacia las mujeres y diseñar estructuras y procesos de coordinación para la implementación de dichos protocolos y otros con participación de distintas instituciones.
- ☑ Incrementar el grado de sensibilización, implicación y formación del personal técnico del Ayuntamiento acerca de esta problemática mediante la difusión de herramientas, formación...

Objetivos operativos	ÁREA DE PERSONAL MAINSTREAMING				
P.M.1.1	Adaptar paulatinamente las estadísticas e investigaciones del Departamento de Personal a la perspectiva de género.				
HERRAMIENTAS	ACCIONES				
	(PASOS A DAR)	2010	2011	2012	2013
C	P.M.1.1.1 Realizar un primer análisis sobre la incorporación de la variable sexo en las fichas de recogida de información, encuestas, indicadores de rendimiento que se utilizan en el departamento e incorporarla paulatinamente en el total de las fichas introduciendo para ello las casillas que permitan la identificación del sexo de la persona.				
C	P.M.1.1.2. Incorporar paulatinamente la variable sexo en el total de informes, encuestas, indicadores de rendimiento, memorias y estudios que se realicen desde el departamento introduciendo para ello las casillas que permitan la identificación del sexo de la persona.				
C	P.M.1.1.3.Recogida, tratamiento y difusión sistemática de la información que gestiona el departamento de cara a identificar necesidades prácticas e intereses de género.				
SR	P.M.1.1.4.Identificar paulatinamente indicadores que pudiesen resultar interesantes al departamento (responsabilidades familiares, utilización del tiempo,...) para el cumplimiento de los objetivos del III Plan.				
C	P.M.1.1.5.Ir incorporando dichos indicadores a las fichas utilizadas para recogida de información.				
SR	P.M.1.1.6.Ir incorporando toda la información relativa al Plan de igualdad en la Intranet municipal.				
RESULTADOS ESPERADOS	Variable sexo incorporada al 75% de las fichas de recogida de información que se utilizan desde el departamento. Variable sexo incorporada al 75% de de informes, memorias y estudios que se realicen desde el departamento Bateria de indicadores de género que el departamento utiliza para elaborar sus documentos, evaluar proyectos y programas y proponer nuevas acciones.				
RESPONSABLES	Personal técnico del área.				

P.M.1.2		Proporcionar recursos formativos al personal técnico y político para su formación/capacitación en materia de igualdad género.			
HERRAMIENTAS	ACCIONES (PASOS A DAR)				
		2010	2011	2012	2013
F	P.M.1.2.1: Identificar contenidos, metodología, número de horas y fechas para dicha formación.				
F	P.M.1.2.2: Diseñar en colaboración con el Departamento de Igualdad el plan de formación en materia de igualdad que se ofrecerá al personal técnico y político del ayuntamiento, adaptándose al horario del personal y valorando el tiempo invertido.				
F	P.M.1.2.3: Comprometerse a que en las acciones formativas destinadas a un número determinado de personas haya representación de mujeres y hombres a la hora de invitar a las personas asistentes.				
F	P.M.1.2.4: Implementar dicha formación y sensibilizar al personal político.				
F	P.M.1.2.5: Evaluar en colaboración con el Departamento de Igualdad las acciones formativas realizadas por el personal técnico y político (anexo 1.1).				
F	P.M.1.2.6: Establecer necesidades formativas a futuro.				
RESULTADOS ESPERADOS	Plan de formación sobre cómo incorporar la perspectiva de género en el Departamento.				
RESPONSABLES	Personal técnico del área.				

P.M.1.3	Impulsar desde el Departamento de Personal los recursos necesarios para poder realizar una planificación y ejecución de programas y actividades desde la perspectiva de género.
---------	---

HERRAMIENTAS	ACCIONES	2010	2011	2012	2013
	(PASOS A DAR)				
S	P.M.1.3.1. Identificar las actividades que se desarrollarán en cada uno de los años de vigencia del Plan y llevarlas a la Comisión de Gobierno para su aprobación.				
SR	P.M.1.3.2. Identificar el recurso (económico y/o de dedicación horaria) existente en el Departamento para estas actividades.				
S	P.M.1.3.3: Designar a una persona del Departamento de personal como interlocutora para establecer reuniones periódicas de coordinación con el Departamento de igualdad.				
S	P.M.1.3.4: Evaluación periódica del cumplimiento y los resultados de las medidas para la igualdad en el Departamento de personal.				
S	P.M.1.3.5: En base a dicha evaluación, establecer medidas correctoras de cara a la adecuada implementación del presente Plan.				
S	P.M.1.3.6: Realizar acciones de seguimiento y evaluación de las mejoras en la incorporación de la perspectiva de género.				
SR	P.M.1.3.7: Proponer la incorporación de criterios válidos que valoren la integración de la perspectiva de género en programas, contratos...etc.				
IS	P.M.1.3.8: Analizar y sistematizar buenas prácticas en planificación e intervención con enfoque de género.				
IS	P.M..1.3.9: Realizar un uso no sexista de todo tipo de lenguaje e imágenes en los documentos y soportes que produzca el Dpto. directamente o a través de terceras personas o entidades.				
IS	P.M..1.3.10: Incorporar en los materiales de divulgación o en los actos de divulgación que se lleven a cabo desde el departamento, elementos que recojan buenas prácticas en materia de género a la hora de diseñar, planificar e implementar actividades y programas.				
C	P.M.1.3.11: Fomentar la realización de informes, memorias, diagnósticos..., que visibilicen expectativas, necesidades e intereses de las mujeres (por ej. estudio de riesgos laborales y salud laboral).				

HERRAMIENTAS	ACCIONES	2010	2011	2012	2013
	(PASOS A DAR)				
C	P.M.1.3.12: Fomentar la realización de planes, actividades y programas que integren la perspectiva de género.				
C	P.M.1.3.13: Incluir la perspectiva de género en la revisión de la documentación de los procesos selectivos que se abordan (bases generales).				
S	P.M.1.3.14: Revisar desde la perspectiva de género la valoración de puestos de trabajo y la escala salarial correspondiente, a fin de garantizar que en los puestos ocupados mayoritariamente por mujeres las remuneraciones son equivalentes a las de los puestos de igual valor ocupados por hombres.				
S	P.M.1.3.15: Garantizar de manera equitativa y transparente la promoción y las oportunidades de desarrollo de carrera.				
S	P.M.1.3.16: Procurar una representación equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles, en especial para corregir cualquier desequilibrio en los niveles superiores y de dirección.				
S	P.M.1.3.17: Velar por que no se dé una segregación profesional basada en el género.				
S	P.M.1.3.18: Desde el departamento de personal, trabajar por una contratación equilibrada entre mujeres y hombres.				
SR	P.M.1.3.19: Asegurar condiciones de trabajo apropiadas y sin peligro para la salud, teniendo en cuenta un análisis de género.				
RESULTADOS ESPERADOS	Planes operativos anuales. Memorias y evaluaciones de los planes operativos.				
RESPONSABLES	Personal técnico del área.				

Indicadores de resultado:

- % de líneas de actuación del departamento, revisadas y modificadas para introducir acciones para la igualdad.
- Evolución del % de estadísticas y herramientas diseñadas teniendo en cuenta la variable sexo.
- Evolución del % de documentos del departamento que hacen uso del lenguaje no sexista.
- Evolución de resultados de las acciones para la igualdad diseñadas (Evolución del % de acciones implantadas y nº de personas beneficiarias).
- Evolución de la formación del departamento medida en % de personas formadas y horas de formación por persona.

Indicadores de proceso:

- Nº de reuniones de coordinación mantenidas con el Departamento de igualdad.
- Nº de acciones del Plan finalizadas.
- Nº de acciones sin iniciar (en relación al cronograma planteado).
- Nº de acciones correctivas.
- Nº de acciones preventivas.
- Nº de evaluaciones.

Los indicadores de proceso van a ser comunes al resto de objetivos planteados por lo que, aunque los obviemos para que no parezcan repetitivos, esto no supone que no se deban de aplicar en el resto de objetivos.

Objetivos operativos	ÁREA DE PERSONAL EMPODERAMIENTO				
P.E.1	Incrementar y reforzar los procesos dentro de la administración para que las mujeres puedan mejorar en su situación y posición.				
HERRAMIENTAS	ACCIONES				
	(PASOS A DAR)	2010	2011	2012	2013
N	P.E.1.1: Establecimiento de criterios de paridad de participación de mujeres y hombres en la organización interna de los procesos de participación del Ayuntamiento.				
N	P.E.1.2: Determinar que en las convocatorias de procesos selectivos de acceso, provisión y promoción en el empleo público municipal, haya una composición equilibrada de mujeres y hombres en los tribunales de selección.				
N	P.E.1.3: Proponer que el Comité de Seguridad y Salud y el Comité de Personal tengan una composición paritaria de mujeres y hombres.				
RESULTADOS ESPERADOS	Establecidos los criterios de paridad de participación de mujeres y hombres en la organización interna de los procesos participativos del Ayuntamiento. Composición equilibrada en los tribunales de selección. Composición paritaria en los comités de Seguridad y Personal.				
RESPONSABLES	Concejalía del Departamento de personal.				

Indicadores de resultado:

- Evolución de los criterios de paridad .
- Evolución de la composición en los tribunales de selección.
- Evolución de la composición de los comités de Seguridad y Personal.

Objetivos operativos	ÁREA DE PERSONAL CONCILIACIÓN				
P.C.1	Crear herramientas que faciliten un cambio de la organización hacia la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.				
HERRAMIENTAS	ACCIONES				
	(PASOS A DAR)	2010	2011	2012	2013
SR	P.C.1.1: Valorar la incorporación de servicios de ayuda a la conciliación en los programas y actividades que se desarrollen o financien desde el Departamento.				
N	P.C.1.2: Introducción de políticas que permitan adaptaciones del horario de trabajo y disposiciones de ayuda frente a empleados y empleadas con personas dependientes.				
IS	P.C.1.3: Animar a los hombres para que hagan uso de sus derechos en cuanto a permisos, licencias y ausencias por causa de ayudas a personas a su cargo, adoptando a tal fin hacia ellos medidas de acción positiva con ventajas específicas.				
F	P.C.1.4: Organizar en los planes de formación anuales cursos sobre conciliación y corresponsabilidad dirigidos a hombres.				
C	P.C.1.5: Promover una propuesta de estudio para analizar la posibilidad de introducir en la organización medidas de flexibilidad laboral, teniendo en cuenta en el mismo la perspectiva de género.				
IS	P.C.1.6: Difusión de información sobre medidas y ayudas para la conciliación, la flexibilidad y reordenación del tiempo de trabajo.				
N	P.C.1.7: Garantizar que las personas que se acojan a permisos de maternidad/paternidad y cuidado de personas dependientes, se reincorporen en sus puestos de trabajo.				
SR	P.C.1.8: Prever sustituir las bajas o permisos por maternidad y paternidad en tiempo y forma.				

RESULTADOS ESPERADOS	Propuestas de estudios, valoraciones..., realizadas. Horario de trabajo adaptado a las necesidades de los empleados y empleadas con personas dependientes. Hombres sensibilizados para que hagan uso de sus derechos en cuanto a permisos, licencias y ausencias por causa de ayudas a personas a su cargo. Planes de formación. Información divulgada. Garantizada la reincorporación de las personas que se han acogido a permisos de maternidad/paternidad. Ampliado el régimen de permisos por motivos familiares.
RESPONSABLES	Auxiliar administrativo de personal.

Objetivos operativos		ÁREA DE PERSONAL VIOLENCIA			
P.V.1	Colaborar con el Departamento de Igualdad del Ayuntamiento en la realización de acciones de mejora de la atención a mujeres víctimas de violencia de género.				
HERRAMIENTAS	ACCIONES				
	(PASOS A DAR)	2010	2011	2012	2013
S	P.V.1.1: Colaborar con el Departamento de Igualdad en el desarrollo, implantación y seguimiento del Protocolo Municipal para el Tratamiento de Mujeres Víctimas de Violencia de Género. Este Protocolo tiene como objetivo la mejora de la atención a las mujeres que se encuentran en esta situación.				
S	P.V.1.2: Participar en la Comisión Técnica de seguimiento del Protocolo Municipal para la Atención a Mujeres Víctimas de Violencia de Género, realizando las acciones y colaborando para el logro de los objetivos de esta Comisión y haciendo un seguimiento del protocolo local de actuación contra el maltrato doméstico y las agresiones sexuales.				
S	P.V.1.3: Mantener una coordinación estable con los distintos agentes implicados.				
N	P.V.1.4: Fomento de una tolerancia cero ante el acoso sexual y acoso sexista en el lugar de trabajo por medio de una declaración pública sobre el carácter inaceptable de tales comportamientos.				
F	P.V.1.5: Propuesta formativa específica dirigida a quienes ocupan cargos de responsabilidad en esta administración pública, especialmente a quienes gestionan los recursos humanos, de modo que se garantice la prevención y resolución eficaz de este tipo de problemas.				
F	P.V.1.6: Proponer acciones formativas relativas a la violencia contra las mujeres orientadas al personal involucrado en el protocolo.				
C	P.V.1.7: Analizar en colaboración con el Departamento de igualdad, las formas que adopta el acoso sexista, en qué situaciones tiende a producirse, las consecuencias para la víctima y para la organización.				
SR	P.V.1.8: Elaborar en colaboración con el Departamento de igualdad un protocolo interno sobre el acoso laboral y sexista que identifique, procedimientos de prevención y resolución de estas situaciones, de asesoramiento, asistencia, investigación, denuncia y sanciones aplicables.				

RESULTADOS ESPERADOS	La colaboración, con los distintos agentes implicados en el protocolo, sistematizada. Participación en la Comisión Técnica de seguimiento del Protocolo. Declaración pública sobre la prohibición del acoso sexual y sexista en el ámbito de trabajo. Planes de formación. Análisis sobre las formas que adopta el acoso sexista realizado. Protocolo interno elaborado.
----------------------	---

RESPONSABLES	Concejalía del departamento de Personal.
--------------	--

Indicadores de resultado:

- Evolución de la coordinación.
- Evolución de la participación en la Comisión Técnica de seguimiento del Protocolo.
- Evolución de la declaración pública sobre la prohibición del acoso sexual y sexista.
- Evolución de las propuestas formativas.
- Evolución del análisis sobre las formas que adopta el acoso sexista.
- Evolución del protocolo interno.

Objetivos operativos

ÁREA DE CONTRATACIÓN| MAINSTREAMING

Los objetivos C.M.1. y C.M.2. coinciden con los objetivos P.M.1. y P.M.2 respectivamente.

C.M.1.3

Impulsar desde el área de Contratación los recursos necesarios para poder realizar una planificación y ejecución de programas y actividades desde la perspectiva de género.

HERRAMIENTAS ACCIONES

(PASOS A DAR)

2010 2011 2012 2013

S	C.M.1.3.1. Identificar las actividades que se desarrollarán en cada uno de los años de vigencia del Plan y llevarlas a la Comisión de Gobierno para su aprobación.				
SR	C.M.1.3.2. Identificar el recurso (económico y/o de dedicación horaria) existente en el departamento de Contratación para estas actividades.				
S	C.M.1.3.3. Establecer reuniones periódicas de coordinación con el Departamento de Igualdad.				
S	C.M.1.3.4. Evaluación periódica del cumplimiento y los resultados de las medidas para la igualdad en el departamento de Contratación.				
S	C.M.1.3.5. En base a dicha evaluación, establecer medidas correctoras de cara a la adecuada implementación del presente Plan.				
S	C.M.1.3.6. Realizar acciones de seguimiento y evaluación de las mejoras en la incorporación de la perspectiva de género.				
SR	C.M.1.3.7. Revisar los criterios de adjudicación utilizados para comprobar la integración de la perspectiva de género en los proyectos presentados a contratación (pliegos).				
N	C.M.1.3.8. Analizar, en colaboración con el Dpto. de Igualdad, la viabilidad de solicitar la acreditación de "entidad homologada por Emakunde/Parekatuz" como requisito o mérito en aquellos casos que proceda.				
IS	C.M.1.3.9. Analizar y sistematizar buenas prácticas en planificación e intervención con enfoque de género.				
IS	C.M.1.3.10. Realizar un uso no sexista de todo tipo de lenguaje e imágenes en los documentos y soportes que se produzcan directamente o a través de terceras personas, entidades (en la redacción de proyectos técnicos...).				

HERRAMIENTAS	ACCIONES (PASOS A DAR)				
		2010	2011	2012	2013
N	C.M.1.3.11. Estudiar el impacto que podría tener en cada Departamento la aplicación de cláusulas de igualdad en las contrataciones que se realicen.				
N	C.M.1.3.12. Garantizar que las disposiciones de los contratos tengan en cuenta los objetivos de igualdad de mujeres y hombres.				
N	C.M.1.3.13. Ampliar el peso del criterio de género en algunos tipos de contrataciones (contratos de servicios...).				
RESULTADOS ESPERADOS	Planes operativos anuales. Memorias y evaluaciones de los planes operativos.				
RESPONSABLES	Técnica de contratación.				

Indicadores de resultado:

- % de líneas de actuación del departamento, revisadas y modificadas para introducir acciones para la igualdad.
- Evolución del % de estadísticas y herramientas diseñadas teniendo en cuenta la variable sexo.
- Evolución del % de documentos del departamento que hacen un uso del lenguaje no sexista.
- Evolución de resultados de las acciones para la igualdad diseñadas (Evolución del % de acciones implantadas y nº de personas beneficiarias).
- Evolución de la formación del departamento medida en % de personas formadas y horas de formación por persona.

Objetivos operativos	ÁREA DE CONTRATACIÓN EMPODERAMIENTO				
C.E.1	Incrementar y reforzar los procesos dentro de la administración para que las mujeres puedan mejorar en su situación y posición.				
HERRAMIENTAS	ACCIONES				
	(PASOS A DAR)		2010	2011	2012 2013
N	C.E.1.1. Establecimiento de criterios de paridad de participación de mujeres y hombres en la organización interna de los procesos de participación en las mesas de contratación, atendiendo a las circunstancias.				
RESULTADOS ESPERADOS	Establecidos los criterios de paridad de participación de mujeres y hombres en las mesas de contratación.				
RESPONSABLES	Técnica de contratación.				

Indicadores de resultado:

Evolución de los criterios de paridad.

Objetivos operativos	ÁREA DE CONTRATACIÓN CONCILIACIÓN				
C.C.1	Promover desde la Administración local un cambio hacia la corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral (externa).				
HERRAMIENTAS	ACCIONES				
	(PASOS A DAR)	2010	2011	2012	2013
N	C.C.1.1. Añadir paulatinamente criterios de valoración sobre aplicación de medidas de conciliación en los pliegos de contratación que sean pertinentes.				
N	C.C.1.2. Valorar la acreditación de una política en medidas de conciliación por parte de las empresas concursantes.				
N	C.C.1.3. Valorar la inclusión de contenidos/actividades... para el fomento de la corresponsabilidad y el cuidado en la contratación de empresas.				
RESULTADOS ESPERADOS	Valoración de medidas de conciliación añadidas en los pliegos de contratación. Contratación de empresas con una política en medidas de conciliación o que incluyan en sus contenidos actividades para el fomento de la corresponsabilidad y el cuidado.				
RESPONSABLES	Técnica de contratación.				

Indicadores de resultado:

Evolución de los pliegos de contratación.

Nº de empresas contratadas con una política en medidas de conciliación o que incluyan en sus contenidos actividades para el fomento de la corresponsabilidad y el cuidado.

Objetivos operativos	ÁREA DE CONTRATACIÓN VIOLENCIA				
C.V.1	Promover un cambio de la organización hacia la erradicación del acoso laboral y el acoso sexista.				
HERRAMIENTAS	ACCIONES				
	(PASOS A DAR)	2010	2011	2012	2013
N	C.V.1.1. Añadir paulatinamente criterios de valoración sobre medidas para erradicar el acoso laboral y sexista en los pliegos de contratación siempre de acuerdo a la legislación vigente en esta materia.				
N	C.V.1.2. Favorecer la realización de una política para erradicar el acoso laboral y sexista por parte de aquellas empresas que lo acrediten.				
N	C.V.1.3. Valorar en la contratación a aquellas empresas que incluyan en sus proyectos actividades o medidas para la lucha hacia la violencia contra las mujeres, de acuerdo a la ley vigente y sin menosprecio del objeto del contrato ni de otros criterios que sirvan de base para la adjudicación.				
RESULTADOS ESPERADOS	Medidas para erradicar el acoso laboral y sexista añadidas en los pliegos de contratación. Contratación de empresas con una política para erradicar el acoso laboral y sexista o que incluyan en sus proyectos actividades para la lucha hacia la violencia contra las mujeres.				
RESPONSABLES	Técnica de contratación.				

Indicadores de resultado:

Evolución de los pliegos de contratación.

Nº de empresas contratadas con una política para erradicar el acoso laboral y sexista o que incluyan en sus proyectos actividades para la lucha contra la violencia contra las mujeres.

DEPARTAMENTO DE IGUALDAD

Objetivos, ejes y estrategias

EJE 1 MAINSTREAMING

Objetivo general IG.M.1

Adaptar las estadísticas e investigaciones del departamento a la perspectiva de género.

Objetivo general IG.M.2

Aumentar el grado de conocimiento e implicación de la población de Ermua en políticas de igualdad.

Estrategias

- ☑ Facilitar la capacitación sobre política con perspectiva de género a las personas con responsabilidad política.
- ☑ Facilitar la capacitación en materia de género al personal técnico.
- ☑ Integrar la perspectiva de género en la planificación del Ayuntamiento. Dicha planificación ha de contar con los recursos humanos, económicos y materiales suficientes que aseguren su adecuada y exitosa implementación, además de procesos y estructuras de trabajo adecuados y elaboración de herramientas de trabajo. Dotar al Ayuntamiento de un adecuado instrumento de planificación de las políticas de igualdad municipales que sea evaluado y operativizado de forma anual y final, determinando su impacto.
- ☑ Creación de estructuras específicas y estables que permitan coordinar la gestión transversal del plan.
- ☑ Crear e implantar las herramientas necesarias para diseñar y evaluar las políticas de igualdad a nivel municipal.
- ☑ Dotar a la administración de herramientas para introducir la perspectiva de género en los principales procedimientos municipales tales como subvenciones, contrataciones, presupuestos.
- ☑ Utilizar estrategias de comunicación sobre políticas de igualdad orientadas al desarrollo de acciones específicas para difundir las políticas de igualdad mediante acciones de difusión y sensibilización.

EJE 2 EMPODERAMIENTO

Objetivo general IG.E.1

Incrementar y reforzar los procesos dentro de la administración para que las mujeres puedan participar en la definición, seguimiento y evaluación de las políticas públicas.

Objetivo general IG.E.2

Incrementar y potenciar el tejido asociativo de mujeres así como el dedicado a impulsar la igualdad. Seguir potenciando y sistematizando la Escuela de Empoderamiento de Ermua y la Red de Escuelas de Empoderamiento de Bizkaia.

Estrategias

- ☑ Incrementar la integración de la perspectiva de género en las estructuras y los procesos participativos de la administración, mediante la introducción de temas relacionados con la igualdad y mediante el fomento activo de la participación en los consejos y órganos de participación de mujeres y de asociaciones de mujeres.
- ☑ Análisis del movimiento asociativo del municipio con el objetivo de fomentar el desarrollo de acciones para la igualdad.
- ☑ Facilitar información y recursos para ayudar a las asociaciones del municipio a integrar la perspectiva de género, tanto en sus estructuras como funcionamiento cotidiano, con el fin de que el desarrollo de sus líneas de intervención impulsen la igualdad.

EJE 3 CONCILIACIÓN

Objetivo general IG.C.1

Promover la generación de herramientas que faciliten un cambio de la organización social, hacia la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Objetivo general IG.C.2

Incrementar el grado de conocimiento, implicación y participación de la sociedad en el trabajo sobre los retos y avances hacia la corresponsabilidad.

Estrategias

- ☑ La estrategia se basa en la actuación interna a nivel interdepartamental, destinada a incrementar el conocimiento sobre la importancia de fomentar en la ciudadanía la conciliación y la corresponsabilidad y dotando para ello de la formación y los recursos necesarios.
- ☑ Fomentar procesos tendentes a reforzar procesos de asunción y puesta en práctica de conductas corresponsables mediante acciones informativas y de concienciación.

EJE 4 VIOLENCIA

Objetivo general IG.V.1

Impulsar y mejorar la coordinación del Ayuntamiento en la lucha contra la violencia contra las mujeres.

Objetivo general IG.V.2

Realizar campañas de sensibilización dirigidas a erradicar la violencia contra las mujeres.

Objetivo general IG.V.3

Ofrecer un servicio integral e inmediato de atención a mujeres víctimas de violencia sexista, desde una perspectiva de empoderamiento.

Estrategias

- ☑ Difusión y mejora del protocolo interno de lucha contra la violencia ejercida hacia las mujeres y diseñar estructuras y procesos de coordinación para la implementación del dicho protocolo.
- ☑ Incrementar el grado de sensibilización, implicación y receptividad de la sociedad acerca de esta problemática mediante la difusión de herramientas de información y sensibilización.
- ☑ La estrategia se centra en ofrecer un servicio integral de atención a mujeres víctimas de violencia con el objetivo de que se empoderen.

Objetivos operativos		DEPARTAMENTO DE IGUALDAD MAINSTREAMING				
IG.M.1.1		Adaptar las estadísticas e investigaciones del departamento a la perspectiva de género.				
HERRAMIENTAS		ACCIONES				
		(PASOS A DAR)				2010201120122013
C	IG.M.1.1.1 Realizar análisis periódicos sobre la incorporación de la variable sexo en las fichas de recogida de información, encuestas, indicadores de rendimiento que se utilizan en el departamento e incorporarla en el total de las fichas introduciendo para ello las casillas que permitan la identificación del sexo de la persona.					
C	IG.M.1.1.2 Recogida, tratamiento y difusión sistemática de la información que gestiona el departamento de cara a identificar necesidades prácticas e intereses de género.					
SR	IG.M.1.1.3 Identificar paulatinamente indicadores que pudiesen resultar interesantes al departamento (responsabilidades familiares, utilización del tiempo,...) para el cumplimiento de los objetivos del III plan.					
C	IG.M.1.1.4 Ir incorporando dichos indicadores a las fichas utilizadas para recogida de información.					
RESULTADOS ESPERADOS		Batería de indicadores de género que el departamento utiliza para elaborar sus documentos, evaluar proyectos y programas y proponer nuevas acciones.				
RESPONSABLES		Técnica de igualdad.				
IG.M.1.2		Proporcionar recursos al personal técnico y político para su capacitación en materia de igualdad.				
HERRAMIENTAS		ACCIONES				
		(PASOS A DAR)				2010201120122013
F	IG.M.1.2.1. Facilitar recursos para que todos los departamentos y servicios municipales identifiquen las necesidades con respecto a la capacitación, asesoría y asistencia técnica en materia de igualdad.					
F	IG.M.1.2.2. Sistematización y difusión de la información referente a recursos y servicios en materia de igualdad entre los distintos departamentos y servicios municipales.					
F	IG.M.1.2.3. Diseñar en colaboración con el departamento de personal, el plan de formación en materia de igualdad que se ofrecerá al personal técnico y político del ayuntamiento.	800€				

HERRAMIENTAS	ACCIONES	2010	2011	2012	2013
	(PASOS A DAR)				
F	IG.M.1.2.4. Implementar dicha formación.				
F	IG.M.1.2.5. Evaluar las acciones formativas realizadas por el personal técnico y político (anexo 1.1).				
F	IG.M.1.2.6. Establecer necesidades formativas a futuro.				
RESULTADOS ESPERADOS	Recursos en materia de igualdad facilitados. Plan de formación en materia de igualdad.				
RESPONSABLES	Técnica de igualdad.				

IG.M.1.3 Institucionalizar la integración de la perspectiva de género.

HERRAMIENTAS	ACCIONES	2010	2011	2012	2013
	(PASOS A DAR)				
S	IG.M.1.3.1. Identificar las actividades que se desarrollarán en cada uno de los años de vigencia del Plan y llevarlas a la Comisión de Gobierno para su aprobación.				
SR	IG.M.1.3.2. Identificar el recurso (económico y/o de dedicación horaria) existente en el departamento para estas actividades.				
SR	IG.M.1.3.3. Consolidación de estructuras, recursos y herramientas para la igualdad: - Continuar manteniendo las estructuras para la igualdad; departamento de igualdad, Concejalía de igualdad, Casa de la mujer, Escuela de Empoderamiento. - Garantizar que haya personal profesional adecuado en la gestión, dinamización y sistematización de la Casa de la Mujer, Escuela de Empoderamiento... - Creación de estructuras específicas y estables que permitan coordinar la gestión transversal del Plan (Equipo Motor, Comisión (formada por personal técnico y político) Interdepartamental, Estructura de participación ciudadana) - Seguir dotando al Departamento de Igualdad de un presupuesto adecuado. - Garantizar el apoyo externo de consultoras cuando la concejalía de igualdad y el Departamento de igualdad lo vean preciso.				

HERRAMIENTAS ACCIONES					
(PASOS A DAR)		2010	2011	2012	2013
IS	IG.M.1.3.4.Realizar labores de difusión del III Plan para la Igualdad: • Colgar el III plan en la página web del ayuntamiento. • Realizar una presentación pública del III Plan. • Distribuir copias del III plan entre le personal del ayuntamiento y en todos los servicios municipales. • Distribuir copias del III plan entre las asociaciones y otros lugares públicos. • Buzonear en el municipio un folleto informativo con los contenidos básicos del III plan.				
N	IG.M.1.3.5.Seguir participando y manteniendo canales abiertos de comunicación con instituciones supramunicipales y europeas que trabajen por la consecución de la igualdad (Berdinsarea, Unidad de Igualdad de la Diputación de Bizkaia, Emakunde, Defensoría de la Igualdad, Carta europea para la igualdad...).				
S	IG.M.1.3.6.Colaborar con las diferentes áreas municipales en el seguimiento semestral de acciones y evaluación anual de los objetivos del plan.				
S	IG.M.1.3.7. En base a la evaluación anual realizada, establecer medidas correctoras de cara a la adecuada implementación del Plan.				
N	IG.M.1.3.8. Proponer la inclusión de criterios válidos que valoren la integración de la perspectiva de género en los programas presentados, tanto para las subvenciones anuales a asociaciones como en la contratación de empresas de servicios.				
S	IG.M.1.3.9.Realizar labores de coordinación con las demás áreas, servicios y agentes sociales para ofrecerles asesoramiento en el proceso de incorporar la perspectiva de género.				
IS	IG.M.1.3.10.Elaborar materiales de divulgación o realizar actos de divulgación, que recojan buenas prácticas en "Incorporación de la perspectiva de género en la planificación".				
IS	IG.M.1.3.11.Colaboración y Difusión de guías y materiales para la erradicación del uso sexista del lenguaje e imágenes entre las distintas áreas, servicios municipales y agentes sociales y colaboración.				
N	IG.M.1.3.12. Analizar las ventajas y la viabilidad de la creación de ordenanzas municipales para reforzar las políticas municipales de igualdad.				
F	IG.M.1.3.13. Facilitar a las personas responsables del área económica del ayuntamiento información sobre diferentes experiencias en relación a presupuestos con perspectiva de género...etc.				
C	IG.M.1.3.14. En coordinación con el área económica, analizar la posibilidad de emprender alguna iniciativa sobre elaboración de presupuestos municipales con perspectiva de género...etc.				

RESULTADOS ESPERADOS	Planes operativos anuales. Memorias y evaluaciones de los planes operativos. Inclusión de criterios para subvenciones y contrataciones. Coordinación estable con áreas y departamentos.				
RESPONSABLES	Técnica de igualdad.				
IG.M.2	Aumentar el grado de conocimiento e implicación de la población de Ermua en políticas de igualdad.				
HERRAMIENTAS	ACCIONES (PASOS A DAR)				
	2010 2011 2012 2013				
IS	IG.M.2.1.Difusión sistemática de las acciones que se desarrollan desde el departamento de igualdad mediante la realización de campañas de comunicación, potenciación de la aparición de cuestiones relacionadas con la igualdad en la web municipal y en los medios de comunicación (debates, revistas, noticias en prensa, radio local...).	4.100€			
C	IG.M.2.2 Crear una base de datos, con personas clave y agentes sociales clave, para mantenerles al corriente de las actividades que se realizan desde el departamento.				
IS	IG.M.2.3. Desarrollo de campañas de sensibilización dirigidas a la ciudadanía para conmemorar el 8 de marzo (Día Internacional de la Mujer), 25 de noviembre (Día Internacional contra la Violencia hacia las Mujeres), 28 de junio (Día Internacional de los derechos de las Lesbianas, Gays, Bisexuales y Transexuales).	4.100€			
S	IG.M.2.4. Implantar procesos de atención a la ciudadanía que permitan dar una respuesta eficaz a las aportaciones y consultas que se realicen.	4.100€			
IS	IG.M.2.5. Realizar campañas de sensibilización e información dirigidas a los hombres del municipio utilizando algunos datos que evidencien la desigualdad entre hombres y mujeres (tasa de paro, datos de pobreza, uso del tiempo, salarios, criminalidad, siniestralidad vial, etc.).	4.100€			
IS	IG.M.2.6. Desarrollar y/o divulgar diferentes programas dirigidos a los hombres específicamente, para trabajar aspectos derivados de la condición masculina, diferentes masculinidades...	4.100€			

RESULTADOS ESPERADOS Población de Ermua informada y sensibilizada en políticas de igualdad.

RESPONSABLES Técnica de igualdad.

Indicadores de resultado:

Objetivo IG.M.1

- Evolución de los indicadores.
- Evolución de la formación del personal técnico y político medida en % de personas formadas y horas de formación por persona.
- Evolución de la integración de la perspectiva de género en la organización.
- Evolución de la participación en estructuras de gestión y coordinación para la gestión transversal del plan.
- Evolución del uso de un lenguaje no sexista en la organización.
- Evolución de la creación de ordenanzas para reforzar las políticas de igualdad municipales.

Objetivo IG.M.2

- Nº y evolución de planes de comunicación diseñados e implementados para las políticas de igualdad.
- Grado de conocimiento de la ciudadanía de las medidas para la igualdad implantadas.
- Nº y evolución de consultas de la ciudadanía a personas a la persona responsable de las políticas de igualdad.
- Grado de satisfacción con respecto a las actuaciones realizadas.

Indicadores de proceso:

- Nº de reuniones de coordinación mantenidas con los demás departamentos.
- Nº de acciones del Plan finalizadas.
- Nº de acciones sin iniciar (en relación al cronograma planteando).
- Nº de acciones correctivas.
- Nº de acciones preventivas.
- Nº de evaluaciones.

Los indicadores de proceso van a ser comunes al resto de objetivos planteados por lo que, aunque los obviemos para que no parezcan repetitivos, esto no supone que no se deban de aplicar en el resto de objetivos.

Objetivos operativos	DEPARTAMENTO DE IGUALDAD EMPODERAMIENTO				
IG.E.1	Incrementar y reforzar los procesos dentro de la administración para que las mujeres puedan participar en la definición, seguimiento y evaluación de las políticas públicas.				
HERRAMIENTAS	ACCIONES				
	(PASOS A DAR)	2010	2011	2012	2013
IS	IG.E.1.1. Fomentar la integración de la perspectiva de género en los órganos de participación del Ayuntamiento.				
SR	IG.E.1.2. Crear un registro de las asociaciones de mujeres y de mujeres que participen a título individual que se comparta con todos aquellos departamentos que vayan a realizar procesos participativos.				
SR	IG.E.1.3. Facilitar cauces para la participación de las mujeres dentro de la Administración.				
IS	IG.E.1.4. Realizar acciones de sensibilización para incrementar la presencia y participación de las mujeres en los espacios de participación existentes.	36.000€			
N	IG.E.1.5. Garantizar la participación equilibrada de mujeres y hombres en todos los procesos de participación promovidos por el Ayuntamiento.				
RESULTADOS ESPERADOS	Perspectiva de género integrada en los órganos de participación del Ayuntamiento. Registro de las asociaciones de mujeres y de mujeres que participen a título individual elaborado. Cauces de participación establecidos. En los procesos participativos promovidos por el Ayuntamiento participación de mujeres/hombres al menos en un 40%.				
RESPONSABLES	Técnica de igualdad.				

IG.E.2.

Incrementar y potenciar el tejido asociativo de mujeres así como el dedicado a impulsar la igualdad. Seguir potenciando y sistematizando la Escuela de Empoderamiento de Ermua y la Red de Escuelas de Empoderamiento de Bizkaia.

HERRAMIENTAS ACCIONES

(PASOS A DAR)

2010 2011 2012 2013

SR IG.E.2.1. Establecer mecanismos estables de relación y comunicación entre el movimiento asociativo y la técnica de igualdad, a fin de facilitar el intercambio mutuo de conocimiento y actualizar las medidas para reforzar el movimiento asociativo.

IS IG.E.2.2. Promover que las chicas jóvenes del municipio adquieran una visión crítica de la sociedad desde la perspectiva de género.

IS IG.E.2.3. Promocionar la participación de las mujeres en las asociaciones de mujeres o en otras asociaciones del pueblo haciendo hincapié en las mujeres jóvenes, mayores y de origen extracomunitario.

SR IG.E.2.4. Fomento de la creación de redes entre distintas asociaciones de mujeres y entre éstas y otros tipos de asociaciones.

IS IG.E.2.5. Facilitación de recursos informativos para la creación de asociaciones que trabajan a favor de la igualdad o para el desarrollo de acciones de este tipo en asociaciones ya existentes.

IS IG.E.2.6. Desarrollo de acciones de reconocimiento de las asociaciones que trabajan en el ámbito de la igualdad.

F IG.E.2.7. Prestar formación y asistencia técnica para la integración de la perspectiva de género en las asociaciones del municipio.

SR IG.E.2.8. Promocionar por medio de: subvenciones, haciendo publicidad de las acciones que realizan, ofreciendo información, cediendo locales (Casa de la Mujer y otros) y otro tipo de recursos (equipos de proyección etc.) a asociaciones para el desarrollo de programas de fomento de la igualdad.

19.000€

SR IG.E.2.9. Seguir potenciando el empoderamiento de las mujeres de Ermua a través de la Escuela de Empoderamiento ofreciendo a las mujeres un espacio de capacitación, reflexión, intercambio, etc.

S IG.E.2.10. Seguir participando en la Red de Escuelas de Empoderamiento de Bizkaia y sistematizar la coordinación con las técnicas de igualdad que integran esta red.

RESULTADOS ESPERADOS	Relación y comunicación estable con el movimiento asociativo. Asociaciones de mujeres promovidas. Recursos informativos facilitados. Plan de formación a las asociaciones del municipio. Promoción de recursos, herramientas y estructuras a asociaciones para el desarrollo de programas de fomento de la igualdad. Potenciado el empoderamiento de las mujeres de Ermua. Participación en la Red de Escuelas de Empoderamiento de Bizkaia.
----------------------	---

RESPONSABLES Técnica de igualdad.

Indicadores de resultado:

Objetivo operativo IG.E.1

- Nº de procesos participativos abiertos en la institución.
- % de mujeres asistentes a las convocatorias de procesos participativos.
- Nº de aportaciones y alegaciones realizadas por mujeres.
- Nº de aportaciones tenidas en cuenta y desestimadas.

Objetivo operativo IG.E.2

- Número y evolución de asociaciones que desarrollan un proceso para integrar la perspectiva de género en sus estructuras, desarrollo de proyectos, planificaciones, etc.
- Evolución del % de mujeres del municipio que participa en asociaciones frente al total.
- Número de cursos, charlas, talleres..., ofrecidos en la Escuela de Empoderamiento de Ermua.
- Nº y evolución de las reuniones mantenidas con las técnicas de igualdad que integran la red de Escuelas de Empoderamiento de Bizkaia.

Objetivos operativos		DEPARTAMENTO DE IGUALDAD CONCILIACIÓN			
IG.C.1		Promover la generación de herramientas que faciliten un cambio de la organización social, hacia la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.			
HERRAMIENTAS		ACCIONES			
		(PASOS A DAR)	2010	2011	2012 2013
IS	IG.C.1.1.Desarrollar acciones de información dirigidas a la población de Ermua, en materia de conciliación.				
C	IG.C.1.2.Realizar acciones orientadas a conocer la situación de las áreas, departamentos y servicios municipales sobre medidas de conciliación y realizar e implantar propuestas para su mejora.				
C	IG.C.1.3. Crear espacios para la reflexión sobre las desigualdades en la articulación y uso de los tiempos (tiempo social, colectivo, horarios de trabajo...) en el municipio, considerando la conciliación y la corresponsabilidad como un elemento fundamental.				
F	IG.C.1.4.Realizar formación o divulgar formación externa sobre organización y gestión de las personas y los tiempos, y conciliación y corresponsabilidad.				
C	IG.C.1.5.Evaluar la viabilidad de la incorporación paulatina de servicios de ayuda a la conciliación y/o tener en cuenta la disponibilidad horaria de las personas cuidadoras en los programas y actividades que se desarrollen o financien desde el departamento de igualdad.				
RESULTADOS ESPERADOS		Acciones informativas en materia de igualdad desarrolladas. Propuestas sobre medidas de conciliación realizadas. Espacios de reflexión creados. Formación organizada. Evaluada la viabilidad de la incorporación de servicios de ayuda a la conciliación.			
RESPONSABLES		Técnica de igualdad.			

IG.C.2		Incrementar el grado de conocimiento, implicación y participación de la sociedad sobre los retos y avances hacia la corresponsabilidad.			
HERRAMIENTAS	ACCIONES (PASOS A DAR)				
		2010	2011	2012	2013
IS	IG.C.2.1. Formar y sensibilizar a las mujeres sobre la importancia de tener un desarrollo vital personal, además del familiar y del profesional.		4.000€		
C	IG.C.2.2. Realizar foros, jornadas y grupos de trabajo para debatir sobre fórmulas de avance en la nueva organización social y hacia una mayor corresponsabilidad.		3.000€		
IS	IG.C.2.3. Realizar campañas, talleres, capacitación y actividades para fomentar la corresponsabilidad y habilidades para la vida independiente y la autonomía, dirigida a colectivos diferenciados de hombres (mayores, adultos, jóvenes y niños) y a padres con hijos.		3.000€		
RESULTADOS ESPERADOS	Mujeres sensibilizadas sobre la importancia de tener un desarrollo vital personal, además del familiar y del profesional. Debates sobre una nueva organización social y sobre corresponsabilidad realizados. Campañas y talleres sobre corresponsabilidad realizados.				
RESPONSABLES	Técnica de igualdad.				

Indicadores de resultado:
Objetivo operativo IG.C.1

Nº de herramientas creadas para facilitar el cambio en la organización social.

Nº de programas/cursos desarrollados.

Nº de personas formadas.

Evolución de la evaluación de la viabilidad de la incorporación de servicios de ayuda a la conciliación.

Objetivo operativo IG.C.2

Evolución de los cambios sociales detectados (ámbito corresponsabilidad, percepción, conocimiento...).

Número y evolución de programas/recursos orientados a la consecución del objetivo.

Objetivos operativos		DEPARTAMENTO DE IGUALDAD VIOLENCIA					
IG.V.1		Impulsar y mejorar la coordinación del Ayuntamiento en la lucha contra la violencia contra las mujeres.					
HERRAMIENTAS		ACCIONES					
		(PASOS A DAR)		2010	2011	2012	2013
SR	IG.V.1.1. Crear una estructura para la coordinación de los servicios del Ayuntamiento que atienden a mujeres maltratadas y hacer difusión y seguimiento del protocolo interno de atención a mujeres víctimas de agresiones sexuales y maltrato doméstico elaborado.						
F	IG.V.1.2. Proporcionar al Dpto. de Personal información sobre cursos de formación para el personal del Ayuntamiento que trabaja en relación con el público en materia de detección, prevención y atención de casos de violencia contra las mujeres..., y para las y los profesionales que desempeñan sus tareas en cualquier momento del itinerario de atención a las mujeres víctimas de violencia (adaptando esa capacitación a los diferentes colectivos con los que trabajan: mujeres jóvenes, adultas, tercera edad, de origen extracomunitario, con discapacidad, etc.), motivando la participación en los cursos.						
S	IG.V.1.3.Seguir participando en la “Red Berdinsarea: municipios contra la violencia y por la igualdad” en la que se siguen pautas homogéneas de actuación en materia de violencia contra las mujeres, posibilitando la coordinación y la mejora en la atención a las víctimas.						
S	IG.V.1.4. Seguir participando en la Comisión Técnica del Observatorio de Violencia de Género de Bizkaia y en otras similares que se puedan constituir.						
S	IG.V.1.5. Sistematizar la coordinación con los distintos agentes implicados.						
SR	IG.V.1.6. Promover el establecimiento de un protocolo local de actuación contra el maltrato doméstico y las agresiones sexuales, con la participación de otros organismos e instituciones.						

RESULTADOS ESPERADOS	Estructuras internas de coordinación creadas. Plan de formación y participación del personal municipal. Participación en Berdinsarea. Participación en la Comisión Técnica del Observatorio de Violencia de Género de Bizkaia. Protocolo interno evaluado. Evolución de establecimiento de protocolo local con otras instituciones.				
RESPONSABLES	Técnica de igualdad.				
IG.V.2	Realizar campañas de sensibilización dirigidas a erradicar la violencia contra las mujeres.				
HERRAMIENTAS	ACCIONES				
	(PASOS A DAR)	2010	2011	2012	2013
IS	IG.V.2.1. Desarrollo de actividades de prevención y sensibilización en torno a la violencia contra las mujeres, asociando la misma con la desigualdad de género.	4.200			
F	IG.V.2.2. Realizar acciones formativas dirigidas a mujeres que tengan como objetivo implícito que las mujeres conozcan el ciclo de la violencia y se autorreconozcan en él en el caso de ser víctimas de violencia.	4.200			
F	IG.V.2.3. Realizar acciones formativas dirigidas a hombres (mayores, jóvenes, etc.), que tengan como objetivo trabajar la relación entre violencia y las masculinidades para la prevención de aquella y promover nuevos modelos de relación.	4.200			
IS	IG.V.2.4. Realizar campañas de sensibilización a la ciudadanía, de información y divulgación del ciclo de la violencia y de los recursos existentes para aquellas mujeres que la sufren, con el objetivo de conseguir su implicación en la detección temprana y su implicación como agentes de apoyo informales.	3.200€			
IS	IG.V.2.5. Sensibilizar a la ciudadanía para que pongan en conocimiento de la autoridad judicial o policial, los supuestos en que se aprecie la existencia de malos tratos a mujeres y menores.	3.200€			
SR	IG.V.2.6. Actualizar periódicamente la información municipal sobre recursos de prevención y/o atención de violencia contra las mujeres y continuar difundirla tanto en locales municipales, como en establecimientos públicos (comercios, bares, etc.) que estén dispuestos a colaborar.				

HERRAMIENTAS	ACCIONES	2010	2011	2012	2013
	(PASOS A DAR)				
SR	IG.V.2.7. Mantener la colaboración con los establecimientos públicos que lo deseen, de manera que dispongan de soportes informativos que contribuyan a reconocer y detectar posibles situaciones de violencia contra las mujeres, y que informen de los servicios de atención a las víctimas de maltrato existentes.				
IS	IG.V.2.8. Denunciar durante todo el año utilizando diferentes vías de comunicación, el maltrato doméstico y las agresiones sexuales que sufren las mujeres.				
IS	IG.V.2.9. Realizar campañas para evitar las agresiones a mujeres, en especial los ataques sexuales y verbales, durante las fiestas del municipio de Ermua.	3.200€			
SR	IG.V.2.10. Organizar talleres de sensibilización dirigidos a la población sobre modelos de relación de pareja positivos, en especial a la juventud (en colaboración con ese Departamento).	3.200€			
SR	IG.V.2.11. Apoyar la creación de plataformas ciudadanas que luchen contra la violencia contra las mujeres.				
RESULTADOS ESPERADOS	Campañas y talleres de sensibilización realizados. Acciones formativas dirigidas a mujeres y hombres realizadas. Guías distribuidas. Denuncias realizadas. Plataformas ciudadanas creadas.				
RESPONSABLES	Técnica de igualdad.				
IG.V.3	Ofrecer un servicio integral e inmediato de atención a mujeres víctimas de violencia sexista, desde una perspectiva de empoderamiento.				
HERRAMIENTAS	ACCIONES	2010	2011	2012	2013
	(PASOS A DAR)				
F	IG.V.3.1. Realizar acciones formativas dirigidas a mujeres víctimas de violencia que tengan como objetivo implícito que las mujeres conozcan el ciclo de la violencia y se auto-reconozcan en él.				

HERRAMIENTAS ACCIONES (PASOS A DAR)		2010	2011	2012	2013
IS	IG.V.3.2. Llevar a cabo acciones de información dirigidas a las mujeres víctimas de violencia sobre el valor de la independencia económica y la capacitación profesional, como factores básicos de autonomía personal.				
S	IG.V.3.3. Coordinación con Desarrollo Local para el diseño e implementación de medidas orientadas al fomento del empleo de mujeres víctimas de violencia y programas de apoyo a la contratación.				
IS	IG.V.3.4. Favorecer la participación de las mujeres víctimas de violencia en asociaciones que contribuyan a su propio desarrollo y promoción social.				
F	IG.V.3.5. Incluir en los programas de intervención con las mujeres víctimas de la violencia acciones formativas en habilidades socio políticas que potencien su autoorganización como vehículo de canalización de sus necesidades e intereses.				
F	IG.V.3.6. Ofrecer a las mujeres víctimas de violencia cursos de autodefensa física y psicológica, desde la perspectiva del empoderamiento personal y colectivo.				
IS	IG.V.3.7. Ofrecer programas dirigidos a las mujeres víctimas de violencia sobre modelos de relación de pareja positivos.				
SR	IG.V.3.8. Garantizar una atención integral (acompañamiento, apoyo psicológico, asesoramiento jurídico) a todas las mujeres víctimas de violencia y, en especial, a las acogidas en el piso refugio.				
F	IG.V.3.9. Garantizar que todo el personal profesional implicado en la atención a mujeres acogidas en el piso tenga formación especializada en violencia contra las mujeres.				
RESULTADOS ESPERADOS	Plan de formación e información. Diseñadas las medidas orientadas al fomento de del empleo de mujeres víctimas de violencia y programas de apoyo a la contratación. Mujeres víctimas de violencia, autoorganizadas. Cursos ofrecidos en el piso de acogida garantizada la atención integral de las mujeres víctimas de violencia. Piso de acogida gestionado por profesionales con formación.				
RESPONSABLES	Técnica de igualdad.				

Indicadores de resultado:

Objetivo operativo IG.V.1

- Nº de reuniones mantenidas.
- Nº de acuerdos tomados.
- Nº de mejoras introducidas.
- Nº de programas/recursos creados.

Objetivo operativo IG.V.2

- Número y evolución de campañas realizadas.
- Número de acciones formativas desarrolladas (número y evolución del número de participantes desagregado por sexo, etc.).
- Incidencia de las campañas en la percepción y posicionamiento ante la violencia contra las mujeres.

Objetivo operativo IG.V.3

- Número y evolución de la formación e información.
- Evolución de la coordinación con el área de Desarrollo Local.
- Evolución de la autoorganización de las mujeres víctimas de violencia.
- Nº y evolución de los cursos.
- Evolución de la atención integral de las mujeres víctimas de violencia en el piso de acogida.

DEPARTAMENTO DE SERVICIOS SOCIALES

Introducción

Puntos fuertes (a nivel interno):

- ✓ Alta capacitación técnica y sensibilización política.
- ✓ Estrecha coordinación con el Departamento de Igualdad.
- ✓ Utilización elevada de lenguaje no sexista.
- ✓ Se dispone de ciertos datos desagregados por sexo y se explotan dichos datos cruzándolos a su vez con otras variables.

Puntos fuertes (a nivel externo):

- ✓ La demanda explícita está siendo cubierta con los recursos municipales dispuestos actualmente.
- ✓ Se contempla la utilización de las AES y otras ayudas para favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal en algunos casos.
- ✓ Personal del Departamento ha participado en redes de coordinación intermunicipal (Berdinsarea) en el ámbito de políticas locales de igualdad.
- ✓ Actualmente se está elaborando un protocolo local (interno) de actuación en la atención a mujeres víctimas de maltrato doméstico y agresiones sexuales.
- ✓ Se dispone de un piso de acogida para mujeres víctimas de violencia, como servicio instaurado y estable.
- ✓ Se realiza acompañamiento y apoyo a las mujeres acogidas en el piso refugio municipal, con servicios complementarios que permiten una atención integral.

Áreas de mejora (a nivel externo):

- ✓ Las mujeres son quienes se encuentran en situaciones de pobreza más aguda, siendo las principales perceptoras de renta básica (74%).
- ✓ Las mujeres son las principales usuarias (entre un 70-80%) de los siguientes servicios: servicios sociales de base, centros de empleo, centros para la tercera edad, centros de educación permanente de personas adultas.
- ✓ Desconocimiento de la demanda encubierta o potencial de recursos entre la población de Ermua.
- ✓ Percepción de insuficiente nivel de cobertura de las necesidades de las personas cuidadoras informales, principalmente mujeres.

El Departamento de Servicios Sociales se estructura actualmente en base a 3 ámbitos de actuación (además del de Inmigración, que a efectos de este Plan dispone de un tratamiento específico, por su carácter transversal):

- ámbito socioeducativo
- ámbito sociolaboral
- ámbito sociosanitario.

Objetivos, ejes y estrategias

EJE 1 MAINSTREAMING

Objetivo general SS.M.1

Integrar la perspectiva de género en los diagnósticos, planificaciones, intervenciones y evaluaciones en el Departamento de Servicios Sociales.

Estrategia

- ☑ Estandarizar el uso de herramientas y procesos de trabajo orientados a tener en cuenta las diferentes situaciones, condiciones y posiciones de las mujeres en el diagnóstico, diseño, intervención y evaluación de las políticas y medidas del Departamento de Servicios Sociales del Ayuntamiento, de cara a corregir la desigualdad de género existente, habiendo de considerar también de forma transversal la integración de la perspectiva intercultural.

EJE 2 EMPODERAMIENTO

Objetivo general SS.E.1

Adecuar los recursos que oferta el Departamento de Servicios Sociales para la mejora de las condiciones y posiciones, en especial, de las mujeres que demandan dichos servicios.

Objetivo general SS.E.2

Potenciar la participación socio-política de las mujeres en riesgo de exclusión social.

Estrategias

- ☑ Adecuar los recursos generales existentes para que las mujeres puedan tener acceso a ellos y facilitar y fomentar el acceso y control de las mujeres en situación de pobreza económica y riesgo de exclusión a éstos.
- ☑ Priorizar -dentro de las subvenciones del Departamento de Servicios Sociales y de las ayudas individuales- aquellos programas cuyo objetivo sea la mejora de las condiciones y posiciones de las mujeres que sufren discriminación múltiple, a través de estrategias que tengan que ver con su empoderamiento y el impulso de su participación en la sociedad.
- ☑ Realizar un seguimiento y evaluación de los recursos puestos en marcha y del impacto de género que están produciendo.

EJE 3 CONCILIACIÓN

Objetivo general SS.C.1

Incrementar los recursos para reducir las cargas sociales y psicológicas de las personas que realizan labores de cuidado, especialmente de las mujeres cuidadoras.

Objetivo general SS.C.2

Promocionar un nuevo modelo de organización social (desde la sensibilización, la visibilización de las cargas y costes de los cuidados, la implicación de las instituciones y de los hombres...).

Estrategias

- ☒ Introducir en el Departamento de Servicios Sociales un programa o línea de trabajo dirigido al colectivo de personas cuidadoras, dimensionándola en función de las características demográficas del municipio (tamaño, perfil socioeconómico medio etc.) y las necesidades específicas de las personas que realizan labores de cuidado.
- ☒ Formar al personal del Departamento en la relación directa de la construcción social de género en el "rol de cuidadoras", en su influencia en las cargas económicas, sociales, psicológicas y en los nuevos síndromes ("burn out" ...) que sufren las mujeres que atienden a personas que carecen de autonomía funcional.
- ☒ Buscar alternativas, propuestas, fórmulas novedosas ajenas al tradicional cuidado por parte de las mujeres, para la reducción de tales cargas.
- ☒ Realizar un seguimiento y evaluación de los recursos destinados a estos objetivos, midiendo su impacto, cobertura y efectividad.

EJE 4 VIOLENCIA

Objetivo general SS.V.1

Incrementar la detección temprana del Ciclo de la violencia.

Objetivo general SS.V.2

Responder con criterios de coordinación, calidad y eficacia a las demandas de atención, asistencia y protección a mujeres víctimas de malos tratos y agresiones sexuales, a través de la implantación en el Departamento del protocolo interno de actuación ante el maltrato doméstico y agresiones sexuales, promovido desde el Departamento de Igualdad.

Objetivo general SS.V.3

Responder con criterios de coordinación, calidad y eficacia a las demandas de acogida y refugio hechas por mujeres víctimas de malos tratos, garantizando la implantación de las medidas recogidas en el "Programa de mejora de los recursos de acogida y vivienda para las víctimas de maltrato doméstico", y en otras normas y programas posteriormente aprobadas que lo complementan y desarrollan.

Estrategias

- ☑ Colaborar con el Departamento de Igualdad en una línea de trabajo de prevención de la violencia contra las mujeres, encaminada a la detección e intervención temprana, interviniendo sobre las mujeres para que sepan reconocer su situación y conozcan los recursos disponibles y también mediante la actuación dirigida a los hombres, para que las primeras fases de la violencia sean conocidas y rechazadas y para que quienes la ejercen puedan auto-reconocerse como agresores.
- ☑ Implicarse en la implantación del protocolo interno de actuación ante el maltrato doméstico y las agresiones sexuales, evaluándolo y detectando posibles mejoras en los recursos municipales orientados a la atención al colectivo de mujeres víctimas de malos tratos y agresiones sexuales.
- ☑ Mejorar los recursos de acogida y refugio para las mujeres víctimas de malos tratos domésticos, creando asimismo las condiciones necesarias para que estos recursos sean accesibles y seguros. Por otro lado la estrategia también se centra en facilitar un apoyo y acompañamiento integral a estas mujeres, con el objeto de apoyarlas en los procesos para dar respuesta a la situación de violencia desde su empoderamiento (denuncia, asesoramiento jurídico, acceso a recursos, apoyo psicológico, etc.).

Objetivos operativos	DEPARTAMENTO DE SERVICIOS SOCIALES MAINSTREAMING				
SS.M.1.1	Adaptar paulatinamente las estadísticas e investigaciones del departamento de servicios sociales a la perspectiva de género.				
HERRAMIENTAS	ACCIONES				
	(PASOS A DAR)	2010	2011	2012	2013
C	SS.M.1.1.1. Realizar un primer análisis sobre la incorporación de la variable sexo en las fichas de recogida de información que se utilizan en el Departamento, e incorporarla sistemáticamente en el total de las fichas, introduciendo para ello las casillas que permitan la identificación del sexo de la persona participante.				
C	SS.M.1.1.2. Incorporar paulatinamente la variable sexo en el total de informes, memorias y estudios que se realicen desde el Departamento.				
C	SS.M.1.1.3. Recogida, tratamiento y difusión sistemática de la información que gestiona el Departamento de Servicios Sociales, identificando necesidades prácticas e intereses de género.				
SR	SS.M.1.1.4. Identificar paulatinamente indicadores que pudiesen resultar interesantes al Departamento (responsabilidades familiares, utilización del tiempo,...).				
C	SS.M.1.1.5. Ir incorporando dichos indicadores a las fichas utilizadas para la recogida de información.				
RESULTADOS ESPERADOS	Variable sexo incorporada al ?% de las fichas de recogida de información que se utilizan desde el departamento. Variable sexo incorporada al ?% de de informes, memorias y estudios que se realicen desde el departamento. Batería de indicadores de género que el Departamento utiliza para elaborar sus documentos, evaluar proyectos y programas y proponer nuevas acciones.				
RESPONSABLES	Personal administrativo y técnico de Servicios Sociales.				

SS.M.1.2		Compromiso del personal técnico y político de participar en la oferta formativa relativa a igualdad.			
HERRAMIENTAS	ACCIONES				
	(PASOS A DAR)				
		2010	2011	2012	2013
F	SS.M.1.2.1. Identificar las necesidades de capacitación o formación para la incorporación de la perspectiva de género en el Departamento, informando de ello al Departamento de Igualdad para que la incluya en su propuesta general de formación.				
F	SS.M.1.2.2. Adquirir el compromiso de participar en aquella formación que surgiese en relación a las necesidades identificadas.				
F	SS.M.1.2.3. Evaluar dicha formación (anexo 1.1) y seguir identificando necesidades formativas a futuro.				
RESULTADOS ESPERADOS		Plan de formación sobre cómo incorporar la perspectiva de género en el Departamento.			
RESPONSABLES		Personal administrativo y técnico de Servicios Sociales y Departamento de Igualdad.			
SS.M.1.3		Impulsar desde el Departamento de Servicios Sociales los recursos necesarios para poder realizar una planificación y ejecución de programas y actividades desde la perspectiva de género.			
HERRAMIENTAS	ACCIONES				
	(PASOS A DAR)				
		2010	2011	2012	2013
S	SS.M.1.3.1. Identificar las actividades que se desarrollarán en cada uno de los años de vigencia del III Plan y elevarlas a la aprobación por la Comisión correspondiente.				
SR	SS.M.1.3.2. Identificar el/los recurso/s (económico y/o de dedicación horaria) existente/s en el Departamento de Servicios Sociales para estas actividades.				

HERRAMIENTAS	ACCIONES (PASOS A DAR)				
		2010	2011	2012	2013
S	SS.M.1.3.3. Establecer reuniones periódicas de coordinación con el Departamento de Igualdad.				
S	SS.M.1.3.4. Evaluación periódica del cumplimiento y los resultados de las medidas para la igualdad en el Departamento de Servicios Sociales.				
S	SS.M.1.3.5. En base a dicha evaluación, establecer medidas correctoras de cara a la adecuada implementación del presente Plan.				
S	SS.M.1.3.6. Realizar acciones de seguimiento y evaluación de las mejoras en la incorporación de la perspectiva de género en cada una de las fases de la intervención social.				
N	SS.M.1.3.7. Incluir criterios válidos que valoren la integración de la perspectiva de género en los programas presentados, tanto para las subvenciones anuales a asociaciones como en la contratación de empresas de servicios.				
IS	SS.M.1.3.8. Analizar y sistematizar buenas prácticas en planificación e intervención con enfoque de género en esta materia.				
IS	SS.M.1.3.9. Mantener un uso no sexista de todo tipo de lenguaje e imágenes en los documentos y soportes que se producen desde el Departamento, directamente o a través de terceras personas o entidades relacionadas.				
C	SS.M.1.3.10. Dar a conocer las buenas prácticas en "Incorporación de la perspectiva de género en la planificación en intervención social".		1.000€	1.000€	1.000€
RESULTADOS ESPERADOS	Planes operativos anuales. Memorias y evaluaciones de los planes operativos. Uso no sexista de lenguaje e imágenes en la comunicación.				
RESPONSABLES	Personal técnico del departamento y Técnica de Igualdad.				

Indicadores de resultado:

- % de líneas de actuación del Departamento, revisadas y modificadas para introducir acciones para la igualdad.
- Evolución del % de estadísticas y herramientas diseñadas teniendo en cuenta la variable sexo.
- Evolución del % de documentos del Departamento que hacen un uso del lenguaje no sexista.
- Evolución de resultados de las acciones para la igualdad diseñadas (Evolución del % de acciones implantadas y nº de personas beneficiarias).
- Evolución de la formación del Departamento medida en % de personas formadas y horas de formación por persona.

Indicadores de proceso:

- Nº de reuniones de coordinación mantenidas con el Departamento de Igualdad.
- Nº de acciones del III Plan finalizadas.
- Nº de acciones sin iniciar (en relación al cronograma planteado).
- Nº de acciones correctivas.
- Nº de acciones preventivas.
- Nº de evaluaciones.

Los indicadores de proceso van a ser comunes al resto de objetivos planteados por lo que, aunque los obviemos para que no parezcan repetitivos, esto no supone que no se deban de aplicar en el resto de objetivos.

Objetivos operativos	DEPARTAMENTO DE SERVICIOS SOCIALES EMPODERAMIENTO				
SS.E.1	Analizar el grado de cobertura de las necesidades vinculadas con los recursos sociales de las mujeres en riesgo de exclusión social desde una perspectiva de género.				
HERRAMIENTAS	ACCIONES				
	(PASOS A DAR)	2010	2011	2012	2013
C	SS.E.1.1. Analizar el grado de cobertura de las necesidades vinculadas con los recursos sociales de las mujeres en riesgo de exclusión social.		5h	5h	5h
C	SS.E.1.2. Estudiar la suficiencia de la cobertura de las ayudas y recursos económicos a las mujeres en situación de riesgo de exclusión (derivada de procesos de “feminización de la pobreza”) a fin de valorar criterios de flexibilización y/o creación de recursos complementarios.		5h	5h	5h
F	SS.E.1.3. Facilitar la formación del personal técnico del Ayuntamiento y de las entidades que trabajan en el tercer sector, para que en sus proyectos persigan la mejora de la situación de estas mujeres y fomenten su empoderamiento.	Presupuesto Personal			
S	SS.E.1.4. Seguimiento y evaluación, en cuanto a efectividad, de los recursos, , reorientado a la mejora de las condiciones y posiciones de las mujeres en situación de riesgo de exclusión (situación derivada de procesos de “feminización de la pobreza”).	Presupuesto Igualdad			
	MUJERES EN ESTADO DE PRIVACIÓN DE LIBERTAD				
C	SS.E.1.5. Identificar a las mujeres de Ermua que estén en situación de privación de libertad, analizando además sus condiciones, situaciones y necesidades de mujeres de Ermua que estén en situación de privación de libertad.				

RESULTADOS ESPERADOS	Grado de cobertura de las necesidades vinculadas con los recursos sociales de las mujeres en riesgo de exclusión social analizadas. Recursos complementarios creados. Plan de formación. Mujeres en estado de privación de libertad Mujeres de Ermua en estado de privación de libertad identificadas. Situación y necesidades de las mujeres de Ermua en estado de privación de libertad analizadas.
----------------------	--

RESPONSABLES Personal técnico responsable de cada ámbito.

AMBITO SOCIOEDUCATIVO

SS.E.1 (SE) Analizar el grado de cobertura de las necesidades vinculadas con los recursos sociales de las mujeres en riesgo de exclusión social.

HERRAMIENTAS ACCIONES
(PASOS A DAR)

2010 2011 2012 2013

IS	SS.E.1.6. Incluir la perspectiva de género en el desarrollo y diseño de los programas y campañas a realizar en centros educativos relativas a la prevención y uso responsable de sustancias perjudiciales para la salud.				
SR	SS.E.1.7.En los programas relativos a drogodependencias, encuentros, jornadas y seminarios dirigidos a la población en general, integrar la presencia de personas expertas en género y drogodependencias.				
F	SS.E.1.8.Posibilitar el acceso del personal técnico a la formación para la adquisición de conocimientos sobre la situación y necesidades de las personas drogodependientes y la prevención de dichas situaciones desde la perspectiva de género en este ámbito.				
SR	SS.E.1.9.Promover y prestar apoyo a los centros educativos para el desarrollo propio de campañas (importancia de la adquisición de hábitos saludables y de autocuidado en las conductas alimentarias y sexuales...) de información y prevención desde una perspectiva de género.				

HERRAMIENTAS	ACCIONES (PASOS A DAR)	2010	2011	2012	2013
F	SS.E.1.10.Ofrecer cursos de autodefensa física y psicológica a las escolares, en colaboración con el Departamento de Igualdad.	Presupuesto Igualdad			
F	SS.E.1.11.Ofrecer cursos sobre masculinidades a los escolares, en colaboración con el Departamento de Igualdad.	Presupuesto Igualdad			
IS	SS.E.1.12.Organizar acciones de sensibilización dirigidas a escolares de ambos sexos, sobre violencia y sexismo y sobre modelos de relación de pareja positivos, en colaboración con el Departamento de Igualdad.	Presupuesto Igualdad			
S	SS.E.1.13.Colaborar con el Servicio de Inmigración y el Departamento de Igualdad en el desarrollo de acciones dirigidas a reforzar valores de igualdad, respeto y tolerancia.	Presupuesto Igualdad/Inmigr.			
SR	SS.E.1.14.Prestar apoyo a los centros escolares y las AMPAS para la realización de una propuesta de actividades extraescolares y uso de los espacios (patios del colegio...) desde una perspectiva de género, en colaboración con el Departamento de Igualdad.				
F	SS.E.1.15.Incorporar la perspectiva de género en aquellas cuestiones que se vayan a abordar en las sesiones formativas dirigidas a madres y padres de escolares.				
RESULTADOS ESPERADOS	Programas, campañas, cursos, sesiones..., desarrolladas desde una perspectiva de género. Plan de formación. Programas adaptados a las especificidades de consumos de mujeres y hombres drogodependientes. Apoyo prestado a los centros escolares y AMPAS.				
RESPONSABLES	Personal técnico responsable del ámbito socioeducativo. Técnicas de Igualdad e Inmigración.				

AMBITO SOCIOLABORAL

SS.E.1 (SL) Analizar el grado de cobertura de las necesidades vinculadas con los recursos sociales de las mujeres en riesgo de exclusión social desde la perspectiva de género.

HERRAMIENTAS ACCIONES

(PASOS A DAR)

2010 2011 2012 2013

SR	SS.E.1.16. Diseñar e implementar medidas orientadas al fomento del empleo y programas de apoyo a la contratación de mujeres en riesgo de exclusión social, en colaboración con el Área de Desarrollo Local.	190h	190h	190h	190h
C	SS.E.1.17. Analizar las necesidades de vivienda de las mujeres en riesgo de exclusión social.	120h	120h	120h	120h
C	SS.E.1.18. Analizar la realidad de las mujeres en situación de precariedad económica derivada de la viudedad, pensiones de jubilación, invalidez, así como del impago de pensiones compensatorias y alimenticias en casos de nulidad matrimonial, separación legal, divorcio, extinción de la pareja de hecho por ruptura o proceso de filiación.	120h	120h	120h	120h
C	SS.E.1.19. Establecer cauces de información sobre los complementos para las pensiones más bajas.	5h	5h	5h	5h
SR	SS.E.1.20. Analizar la viabilidad de establecer ayudas complementarias de índole social o económica que favorezcan las condiciones de las mujeres en situación de riesgo de exclusión: ayudas en el transporte público a personas con hijos e hijas a su cargo, incluir la monomarentalidad como criterio en la concesión de ayudas para el estudio de sus hijas e hijos, priorizar el acceso de las mujeres con hijas e hijos a su cargo a cursos de formación ocupacional atendiendo sus necesidades específicas, incluir factores o criterios en los baremos de admisión en actividades y/o servicios (comedores, escuelas infantiles, colonias de verano...) para menores que se encuentren a cargo de mujeres exclusivamente.	5h	5h	5h	5h
C	SS.E.1.21. Prestar servicios de información, orientación, y asesoramiento a madres adolescentes, orientados a asegurar su permanencia en el sistema educativo, o posibilitando su integración social y laboral.	5h	5h	5h	5h
F	SS.E.1.22. Incluir en los programas de intervención con madres adolescentes acciones formativas en habilidades socio-políticas que potencien el movimiento asociativo de las mujeres en esta situación, como vehículo de canalización de sus necesidades e intereses, en colaboración con el Departamento de Igualdad.				
C	SS.E.1.23. Analizar la realidad y el grado de cobertura de las necesidades a nivel laboral de las mujeres con diversidad funcional en riesgo de exclusión social y/o precisadas de apoyo, para promover su autonomía personal, adecuando los recursos a ellas dirigidos.	Programa Garaipen 3000 € año			

HERRAMIENTAS	ACCIONES (PASOS A DAR)	2010	2011	2012	2013
	PROSTITUCIÓN				
IS	SS.E.1.24. Analizar la situación y las necesidades de las mujeres que ejercen la prostitución en el municipio de Ermua.				
C	SS.E.1.25. Facilitar la formación del personal técnico y en su caso, a las entidades que trabajan en el tercer sector, destinada a la orientación laboral de estas mujeres cuando así lo deseen, incluyendo de forma transversal aspectos que impulsen su proceso de empoderamiento.				
C	SS.E.1.26. Ofrecer programas de formación y orientación laboral, dirigidos a mujeres que quieran abandonar esta actividad y buscar alternativas profesionales, incluyendo de forma transversal aspectos que impulsen su proceso de empoderamiento.				
C	SS.E.1.27. Analizar las necesidades de conciliación de las mujeres que abandonan el ejercicio de la prostitución y valorar la posibilidad de adaptar los recursos y programas municipales a sus necesidades.				
SR	SS.E.1.28. Realizar programas de intervención con las mujeres que ejercen la prostitución, acciones formativas en habilidades socio-políticas que potencien su autoorganización, en colaboración con el Departamento de Igualdad.				
RESULTADOS ESPERADOS	Medidas orientadas al fomento de empleo de mujeres en riesgo de exclusión social diseñadas e implementadas. Necesidades y situación de las mujeres en riesgo de exclusión social analizadas. Ayudas complementarias de índole social o económica establecidas. Madres adolescentes informadas, orientadas, asesoradas y formadas. Prostitución Necesidades y situación de las mujeres que ejercen la prostitución analizadas. Plan de formación. Programas de formación y orientación laboral organizadas. Programas de intervención con mujeres que ejercen la prostitución realizados.				
RESPONSABLES	Personal técnico responsable del ámbito sociolaboral. Técnica de Igualdad.				

AMBITO SOCIO SANITARIO

SS.E.1 (SA) Analizar el grado de cobertura de las necesidades vinculadas con los recursos sociales de las mujeres en riesgo de exclusión social desde la perspectiva de género.

HERRAMIENTAS ACCIONES
(PASOS A DAR)

2010 2011 2012 2013

	PERSONAS DEPENDIENTES(3ª edad)				
C	SS.E.1.29. Analizar la realidad y el grado de cobertura de las necesidades sociales de las mujeres de la tercera edad y los factores que inciden en su mayor riesgo de exclusión social, a fin de valorar criterios de flexibilización y/o creación de recursos complementarios.	100h	100h	100h	100h
IS	SS.E.1.30. Desarrollar campañas desde una perspectiva de género dirigidas a las personas mayores, su vecindario y entorno, sobre los factores que inciden en el mayor riesgo de exclusión social de estas personas.				
F	SS.E.1.31. En coordinación y colaboración con el Departamento de Igualdad, facilitar recursos de capacitación a las mujeres mayores en riesgo de exclusión social para la adquisición de habilidades sociopolíticas que potencien su autoorganización.				
F	SS.E.1.32. Incluir en los programas de intervención con mujeres cuidadoras informales acciones formativas dirigidas al autocuidado, al impulso de su empoderamiento personal y a facilitar su auto-organización como vía de canalización de sus intereses y necesidades, en la lógica de pasar de la obligatoriedad a la solidaridad en los cuidados.	1.000€	1.500€	2.000€	2.500€
	DISCAPACIDAD				
C	SS.E.1.33. Analizar la realidad y el grado de cobertura de las necesidades de las mujeres con diversidad funcional en riesgo de exclusión social y/o precisada de apoyos para promover su autonomía personal.	5h	5h	5h	5h
IS	SS.E.1.34. Informar de los recursos económicos existentes orientados a acondicionar las viviendas a las necesidades de estas personas.				
IS	SS.E.1.35. Realizar campañas informativas dirigidas a la ciudadanía para la creación de imágenes inclusivas y no estereotipadas de las mujeres con discapacidad.				

HERRAMIENTAS	ACCIONES (PASOS A DAR)	2010	2011	2012	2013
SR	SS.E.1.36. En coordinación y colaboración con el Dpto. de Igualdad, facilitar recursos de capacitación a las mujeres con diversidad funcional en riesgo de aislamiento y exclusión social para la adquisición de habilidades sociopolíticas que potencien su autoorganización.				
	PROSTITUCIÓN				
C	SS.E.1.37. Informar sobre la posibilidad de acceso a recursos sanitarios a las mujeres que ejercen la prostitución.				
F	SS.E.1.38. Formación como agentes de salud a mujeres que ejercen la prostitución (formación en problemáticas sanitarias y psicosociales).				
IS	SS.E.1.39. Información acerca de los recursos y los servicios sociales existentes y de las asociaciones y organizaciones de apoyo al colectivo.				
	DROGODEPENDENCIAS				
C	SS.E.1.40. Incluir la perspectiva de género en el desarrollo y diseño de los programas y campañas a realizar relativas a la prevención y uso responsable de sustancias perjudiciales para la salud.				
F	SS.E.1.41. Posibilitar el acceso formativo del personal técnico para la adquisición de conocimientos sobre la situación y necesidades de las personas drogodependientes y la prevención de dichas situaciones desde la perspectiva de género.				
C	SS.E.1.42. Adaptar los programas generales de atención y prevención a las especificidades de consumo de mujeres y hombres drogodependientes.				
RESULTADOS ESPERADOS	Personas dependientes (3ª edad) Grado de cobertura de las necesidades sociales de las mujeres de la 3ª edad y los factores que inciden en su mayor riesgo de exclusión social analizadas. Campañas desde una perspectiva de género desarrolladas. Mujeres mayores en riesgo de exclusión social capacitadas en habilidades socio-políticas. En los programas de intervención con mujeres cuidadoras incluidas las acciones formativas dirigidas al auto cuidado.				

RESULTADOS
ESPERADOS

Discapacidad

Necesidades y situación de las mujeres con diversidad funcional y en riesgo de exclusión social analizada.
Recursos sociales adecuados a las necesidades de las mujeres con diversidad funcional y en riesgo de exclusión social.
Información sobre los recursos económicos existentes ofrecida.
Mujeres con diversidad funcional en riesgo de aislamiento y exclusión social capacitadas en habilidades socio-políticas.

Prostitución

Información sobre el acceso a los recursos sanitarios y los servicios sociales existentes ofrecida
Plan de formación en pares.

RESPONSABLES Personal técnico responsable del ámbito sociosanitario. Técnica de Igualdad.

SS.E.2

Potenciar la participación socio-política de las mujeres en riesgo de exclusión social.

HERRAMIENTAS ACCIONES

(PASOS A DAR)

2010 2011 2012 2013

IS

SS.E.2.1. Fomentar, orientar desde una perspectiva de género y favorecer la participación de las mujeres en riesgo de exclusión social en procesos de inserción.

IS

SS.E.2.2. Favorecer de forma específica la participación de las mujeres en riesgo de exclusión social en asociaciones que contribuyan a su propio desarrollo y promoción social, mediante acciones de difusión y de animación a la participación desde los diferentes servicios de atención.

F

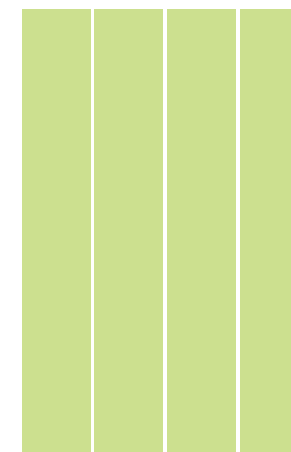
SS.E.2.3. Incluir, de forma transversal, en el actual programa Garaipen y en futuros programas de intervención individual y grupal, acciones formativas en habilidades socio-políticas que potencien la autoorganización de las mujeres en riesgo de exclusión social, como vehículo de canalización de sus necesidades e intereses.

SR

SS.E.2.4. En colaboración con el Dpto. de Igualdad, facilitar la cesión de locales y asistencia técnica para la autoorganización de las mujeres en riesgo de exclusión social.

SR

SS.E.2.5. Fomentar el asociacionismo entre las mujeres en riesgo de exclusión social, acercándolas para ello a las distintas entidades, organizaciones y agentes sociales y motivando su participación en asociaciones o la creación de nuevos grupos.



RESULTADOS ESPERADOS	Participación socio-política de las mujeres en riesgo de exclusión social. Acciones formativas en habilidades socio-políticas, incluidas en los programas de intervención con mujeres en riesgo de exclusión social. Locales y asistencia técnica ofrecida. Creación de nuevas asociaciones impulsadas por mujeres en riesgo de exclusión.
----------------------	--

RESPONSABLES	Personal técnico de Servicios Sociales y Técnica de Igualdad.
--------------	---

Indicadores de resultado:

SS.E.1

Acciones comunes a los tres ámbitos

Evolución del grado de cobertura de las necesidades de las mujeres en riesgo de exclusión entendida como:

Evolución del % de mujeres en riesgo de exclusión que solicitan SSBB.

Evolución del % de mujeres en riesgo de exclusión atendidas por recursos aplicados por los SSBB.

Índice de satisfacción media con respecto a la cobertura de sus necesidades.

Índice de satisfacción media con respecto a la cobertura de sus necesidades a medio-largo plazo.

Evolución del nº de programas y recursos que se hayan modificado.

Mujeres en estado de privación de libertad

Nº de mujeres identificadas.

Evolución del análisis de las condiciones, situaciones y necesidades de las mujeres en situación de privación de libertad.

Acciones ámbito socioeducativo

Nº y evolución de campañas de información, programas, cursos..., desarrollados desde una perspectiva de género.

Evolución de la formación del personal técnico.

Evolución del Nº de programas y recursos que se hayan modificado o creado para atender a mujeres y hombres drogodependientes.

Evolución del apoyo prestado a los centros escolares y las AMPAS.

Nº y evolución de las sesiones formativas desarrolladas desde una perspectiva de género con las madres y padres de escolares.

Acciones ámbito sociolaboral

Evolución del grado de cobertura de las necesidades de las mujeres en riesgo de exclusión entendida como:

Evolución del % de mujeres en riesgo de exclusión que solicitan SSBB.

Evolución del % de mujeres en riesgo de exclusión atendidas por recursos aplicados por los SSBB.

Índice de satisfacción media con respecto a la cobertura de sus necesidades al finalizar el proceso de atención/intervención.

Índice de satisfacción media con respecto a la cobertura de sus necesidades a medio-largo plazo.

Evolución del nº de programas y recursos que se hayan modificado.

Prostitución

Evolución del grado de cobertura de las necesidades de las mujeres que ejercen la prostitución, entendida como:

Evolución del % de mujeres que ejercen la prostitución que solicitan SSBB o específicos.

Evolución del % de mujeres que ejercen la prostitución atendidas por los recursos aplicados por los SSBB o específicos.

Índice de percepción media de cobertura de sus necesidades, al finalizar el proceso de atención/intervención.

Índice de percepción media de cobertura de sus necesidades a medio-largo plazo.

Evolución del nº de programas y recursos que se hayan modificado o creado.

Acciones ámbito sociosanitario

Personas dependientes (3ª edad)

Evolución del grado de cobertura de las necesidades de las mujeres de la tercera edad en riesgo de exclusión social, entendida como:

Evolución del % de mujeres de la tercera edad en riesgo de exclusión social que solicitan recursos.

Evolución del % de mujeres de la tercera edad en riesgo de exclusión social atendidas por los recursos.

Índice de percepción media de cobertura de sus necesidades, al finalizar el proceso de atención/intervención.

Índice de percepción media de cobertura de sus necesidades a medio-largo plazo.

Evolución del número de recursos que se hayan adecuado / mejorado / ampliado.

Discapacidad

Evolución del grado de cobertura de las necesidades de las mujeres de la tercera edad en riesgo de exclusión social, entendida como:

Evolución del % de mujeres con diversidad funcional en riesgo de exclusión social que solicitan recursos.

Evolución del % de mujeres con diversidad funcional en riesgo de exclusión social atendidas por los recursos.

Índice de percepción media de cobertura de sus necesidades, al finalizar el proceso de atención/intervención.

Índice de percepción media de cobertura de sus necesidades a medio-largo plazo.

Evolución del número de programas y recursos que se hayan adecuado.

Evolución del número de iniciativas (grupos de autoayuda, asociaciones, etc.) compuestas por mujeres con diversidad funcional en riesgo de exclusión social.

Prostitución

Evolución del grado de cobertura de las necesidades de las mujeres que ejercen la prostitución, entendida como:

Evolución del % de mujeres que ejercen la prostitución que solicitan SSBB o específicos.

Evolución del % de mujeres que ejercen la prostitución atendidas por los recursos aplicados por los SSBB o específicos.

Índice de percepción media de cobertura de sus necesidades, al finalizar el proceso de atención/intervención.

Índice de percepción media de cobertura de sus necesidades a medio-largo plazo.

Evolución del nº de programas y recursos que se hayan modificado o creado.

SS.E.2

Evolución de la participación de las mujeres en riesgo de exclusión social.

Evolución de la cesión de locales y asistencia técnica para la autoorganización de las mujeres en riesgo de exclusión.

Evolución de la participación de las mujeres en riesgo de exclusión social en cursos de formación ofrecidos por entidades como Bolunta...

Objetivos operativos		DEPARTAMENTO DE SERVICIOS SOCIALES CONCILIACIÓN					
SS.C.1		Incrementar los recursos para reducir las cargas sociales y psicológicas de las personas que realizan labores de cuidado, especialmente de las mujeres cuidadoras.					
HERRAMIENTAS		ACCIONES					
(PASOS A DAR)				2010	2011	2012	2013
F	SS.C.1.1. Posibilitar la formación del personal de los servicios sociales de base en la relación directa de la construcción social de género en el “rol de cuidadoras” y en las cargas económicas, sociales, psicológicas y los nuevos síndromes (“síndrome del burn out”) en las mujeres que atienden a personas que carecen de autonomía funcional.						
IS	SS.C.1.2. Desarrollar programas divulgativos y documentales dirigidos a las cuidadoras informales sobre los costes indirectos del cuidado.	600€		1000€		1500€	1500€
SR	SS.C.1.3. Promover desde el Departamento de Servicios Sociales, en colaboración con el Departamento de Igualdad, la atención y orientación a quienes se dedican al cuidado de personas que carecen de autonomía, especialmente a las mujeres, a través de: • Grupos de reflexión en torno al coste del cuidado y a la relación directa de la construcción social de género en el “rol de cuidadoras”. • Acciones formativas encaminadas a la participación sociopolítica de las mujeres cuidadoras a fin de que se articulen y canalicen sus demandas como colectivo. • Orientación sobre recursos socio-económicos y sistemas de apoyo y respiro. • Apoyo psicológico para la prevención de riesgos físicos y psicológicos derivados del trabajo del cuidado.						
S	SS.C.1.4. Realizar un seguimiento y evaluación de los recursos destinados a la reducción de las cargas sociales, económicas y psicológicas de las mujeres que realizan labores de cuidado de personas que carecen de autonomía funcional, midiendo su impacto, cobertura y efectividad.						
SR	SS.C.1.5. Valorar la posibilidad de establecer medidas de conciliación dirigidas a las personas a las que se dirigen las actividades, programas y recursos del Departamento.						

RESULTADOS ESPERADOS	Listado de necesidades formativas del personal técnico. Programas divulgativos y servicios específicos, dirigidos a las cuidadoras informales. Informe de valoración sobre las medidas de conciliación analizadas.				
RESPONSABLES	Responsable ámbito sociosanitario y Técnica de Igualdad.				
SS.C.2	Promoción de un nuevo modelo de organización social, a través de programas de sensibilización y de promoción de la corresponsabilidad.				
HERRAMIENTAS	ACCIONES				
	(PASOS A DAR)	2010	2011	2012	2013
C	SS.C.2.1. Participar en los procesos de análisis y estudio de alternativas novedosas, ajenas al tradicional cuidado por parte de las mujeres (centralizadas en los servicios públicos, en la implicación de los hombres, y en las redes de apoyo) que se hagan desde el Dpto. de Igualdad.				
F	SS.C.2.2. En aquellos programas en los que participen hombres, incluir de forma transversal contenidos formativos para el cambio de mentalidades en torno a la corresponsabilidad y la ética del cuidado, en colaboración con el Dpto. de Igualdad.				
IS	SS.C.2.3. Realizar campañas de sensibilización para fomentar la corresponsabilidad en aquellos hogares en los que existen personas dependientes.		1000€	1000€	1000€
N	SS.C.2.4. En la concesión de subvenciones a asociaciones, valorar aquellos programas que trabajan con el objetivo de búsqueda de alternativas y propuestas de fórmulas novedosas ajenas al tradicional cuidado por parte de las mujeres, y con la implicación de los hombres en el trabajo de cuidado.				
RESULTADOS ESPERADOS	Alternativas y propuestas ofertadas de formulas novedosas de cuidado. Sesiones formativas realizadas. Subvenciones a asociaciones/programas que trabajen en la línea de un nuevo modelo de organización social.				
RESPONSABLES	Responsables de cada uno de los ámbitos (sociolaboral, socioeducativo, sociosanitario) y Técnica de Igualdad.				

Indicadores de resultado:

SS.C.1

Evolución de la formación del personal técnico.

Evolución del nº de programas y recursos destinados a la reducción de las cargas sociales, económicas y psicológicas de las mujeres que realizan labores de cuidado a personas que carecen de autonomía funcional.

SS.C.2

Participación en las investigaciones realizadas en la búsqueda de alternativas y propuestas de formulas novedosas de un nuevo modelo de organización social

Contenidos introducidos en los programas en los que participan hombres.

Evolución de las campañas de sensibilización.

Nº de subvenciones a programas que trabajan en la línea de un nuevo modelo de organización social.

Objetivos operativos	DEPARTAMENTO DE SERVICIOS SOCIALES VIOLENCIA				
SS.V.1	Incrementar la detección temprana del ciclo de la violencia, en colaboración con el Dpto. de Igualdad.				
HERRAMIENTAS	ACCIONES				
	(PASOS A DAR)	2010	2011	2012	2013
C	SS.V.1.1. Detectar agentes sociales susceptibles de convertirse en agentes de apoyo informales para la detección temprana del ciclo de la violencia y diseñar actuaciones específicas para implicarles en esa detección.				
SR	SS.V.1.2. Garantizar la atención y asistencia coordinada a aquellas mujeres que se encuentren en las primeras fases del ciclo de la violencia (violencia verbal y psicológica), a fin de evitar que se adentre en segundas fases (violencia física), depresiones, autoviolencia etc., ofreciéndoles recursos y apoyo psicosocial (atención integral).				
IS	SS.V.1.3. Desarrollar estrategias informativas orientadas a mujeres drogodependientes para aumentar su acceso a los recursos generales en caso de situaciones de violencia contra las mujeres.				
F	SS.V.1.4. Posibilitar el acceso a formación especializada en violencia contra las mujeres al personal del Departamento de Servicios Sociales para la detección temprana del ciclo de la violencia y para la prevención de la violencia física y la autoviolencia en sus distintas manifestaciones.				
F	SS.V.1.5. Realizar acciones formativas dirigidas a mujeres que tengan como objetivo implícito que conozcan el ciclo de la violencia y en caso de ser víctimas- se autorreconozcan en él.				
F	SS.V.1.6. Realizar acciones formativas dirigidas a hombres, que tengan como objetivo trabajar la relación entre violencia y masculinidad hegemónica, para la prevención de aquélla y promover nuevos modelos de relación.				
F	SS.V.1.7. Posibilitar el acceso a formación específica en masculinidad hegemónica y violencia sexista a hombres educadores, trabajadores sociales y personal para la intervención y el trabajo psico-social con hombres, a fin de que éstos puedan servir de nuevos modelos de referencia.				
IS	SS.V.1.8. Realizar campañas de sensibilización a la ciudadanía, de información y divulgación del ciclo de la violencia y de los recursos existentes para aquellas mujeres que la sufren, con el objetivo de conseguir su implicación en la detección temprana y como agentes de apoyo informales.				

HERRAMIENTAS	ACCIONES (PASOS A DAR)	2010	2011	2012	2013
IS	SS.V.1.9. Promover campañas de sensibilización dirigidas a los hombres en las que se dé a conocer el ciclo de la violencia, y se puedan auto-reconocer o identificar aquellos hombres que se encuentren ejerciendo agresiones en las primeras etapas del ciclo de violencia.				
IS	SS.V.1.10. Sensibilizar a la ciudadanía para que pongan en conocimiento de la autoridad judicial o policial, los supuestos en que se aprecie la existencia de malos tratos a mujeres y menores.				
N	SS.V.1.11. Realizar informes sobre los casos de violencia doméstica atendidos, para dar cuenta de las actividades y programas realizados en materia de detección temprana.	100h	100h	100h	100h
S	SS.V.1.12. Sistematizar la atención y seguimiento de los casos de riesgo identificados por primera vez.				
RESULTADOS ESPERADOS	Agentes de apoyo informales para la detección temprana del ciclo de la violencia. Actuaciones preventivas para la detección temprana de los casos de violencia desarrollados. Plan de formación del personal técnico. Formación dirigida a las mujeres y a los hombres desarrollada. Campañas de sensibilización realizadas. Informes sobre los casos de violencia realizados. Sistematización de la atención de los casos de riesgo identificados.				
RESPONSABLES	Personal técnico de Servicios Sociales y Técnica de Igualdad.				

SS.V.2		Responder con criterios de coordinación, calidad y eficacia a las demandas de atención, asistencia y protección a víctimas de maltrato y agresiones sexuales a través de la implantación del protocolo local de actuación ante el maltrato doméstico y agresiones sexuales.			
HERRAMIENTAS	ACCIONES	(PASOS A DAR)			
		2010	2011	2012	2013
F	SS.V.2.1.Facilitar la formación del personal técnico en el desarrollo e impulso del protocolo local de actuación ante el maltrato doméstico y agresiones sexuales.	Ppto. Personal			
S	SS.V.2.2.Seguir participando en la “Red berdinsarea: municipios contra la violencia y por la igualdad” en la que se sigan pautas homogéneas de actuación en materia de violencia contra las mujeres, posibilitando la coordinación y la mejora en la atención a las víctimas.				
S	SS.V.2.3. Realizar seguimiento del protocolo local de actuación contra el maltrato doméstico y las agresiones sexuales.				
S	SS.V.2.4. Sistematizar la coordinación con los distintos agentes implicados.				
RESULTADOS ESPERADOS	Plan de formación del personal técnico. Participación en “Red Berdinsarea”. Coordinación con los distintos agentes implicados sistematizada.				
RESPONSABLES	Personal técnico de servicios sociales.				

SS.V.3		Responder con criterios de coordinación, calidad y eficacia a las demandas de acogida de víctimas de maltrato y agresiones sexuales.			
HERRAMIENTAS	ACCIONES				
	(PASOS A DAR)	2010	2011	2012	2013
SR	SS.V.3.1.Mantener los recursos específicos de acogida para mujeres víctimas de violencia existentes en Ermua.				
SR	SS.V.3.2.Dar una respuesta adecuada y coordinada (en los casos de derivación a otras instituciones) ante casos específicos de demanda de acogida de mujeres víctimas de violencia sexista con patologías mentales, con problemas de dependencia activa de drogas sin cobertura ambulatoria adecuada, así como con discapacidades físicas o sensoriales severas, siempre que no puedan ser atendidas en el recurso de acogida municipal.				
S	SS.V.3.3. Impulsar un sistema de mejora continua de los recursos de acogida y vivienda para las víctimas de maltrato doméstico.				
SR	SS.V.3.4. Incrementar las ayudas económicas destinadas a mejorar los sistemas de seguridad en los pisos de acogida existentes y asegurando la reorganización de los recursos disponibles para desarrollar servicios de acompañamiento y apoyo a las mujeres acogidas.				
F	SS.V.3.5. Facilitar el acceso a programas formativos para la especialización de las y los profesionales que trabajan con víctimas de maltrato, en la atención a la diversidad de situaciones de las mujeres: patologías mentales, discapacidades físicas o sensoriales, problemas de dependencia activa de drogas...				
S	SS.V.3.6. Analizar el grado de cumplimiento a nivel municipal de las medidas recogidas en el "Programa de mejora de los recursos de acogida y vivienda para las víctimas de maltrato doméstico".				
RESULTADOS ESPERADOS	Reorganización de recursos de acompañamiento y apoyo.				
	Mejoras en los recursos de acogida, vivienda, acompañamiento y apoyo.				
	Programa formativo realizado.				
RESPONSABLES	Personal técnico de Servicios Sociales y Técnica de Igualdad.				

Indicadores de resultado:

SS.V.1

- Nº de casos de violencia detectados a partir de actuaciones preventivas de detección temprana.
- Nº de casos tratados.
- Nº de acciones formativas.
- Evolución de la formación del personal trabajador del ayuntamiento.
- Nº de campañas de sensibilización.
- Nº de informes sobre los casos de violencia contra las mujeres atendidos.
- Evolución de la sistematización de la atención de los casos.

SS.V.2

- Evolución de la formación del personal técnico en el impulso del protocolo local interno.
- Evolución de la participación en la "Red Berdinsarea".
- Evolución del nº de recursos implicados en la aplicación del protocolo.
- Evolución de la coordinación entre distintos agentes implicados/as.

SS.V.3

- Evolución de los recursos específicos creados.
- Evolución del número de recursos de acogida y vivienda adecuados.
- Reorganización de los servicios de acompañamiento y apoyo.
- Evolución de los programas formativos para la especialización de profesionales.

DEPARTAMENTO DE INMIGRACIÓN

Introducción

Puntos fuertes (a nivel interno):

- ✓ Técnica de Inmigración formada en materia de género.
- ✓ Se incorpora la perspectiva de género en un grado elevado en los diagnósticos y en los proyectos y programas que se impulsan desde el Departamento así como en la ejecución y comunicación externa.
- ✓ Se definen los niveles de responsabilidad de acuerdo con las diferentes medidas planteadas en el Plan local de Inmigración, además de indicadores de evaluación para realizar el seguimiento del mismo.

Puntos fuertes (a nivel externo):

- ✓ Participación elevada de mujeres en charlas, talleres., que se ofrecen desde el Dpto.
- ✓ Existe una alta sensibilización en el Dpto. por incluir algunas sesiones en las que se trabajen cuestiones de género y corresponsabilidad en los talleres de capacitación.
- ✓ Existen recursos especializados para aquellas mujeres inmigrantes que viven situaciones de violencia, desarrollados en colaboración con el Dpto. de Igualdad.
- ✓ Se ha creado un grupo de autoayuda dirigido a mujeres que viven situaciones de violencia, impulsado conjuntamente por ambos Departamento.

Áreas de mejora (a nivel externo):

- ✓ Las ocupaciones a las que acceden las mujeres inmigrantes en mayor medida son ocupaciones muy feminizadas.
- ✓ Escasa participación de estas mujeres en recursos formativos por problemas de conciliación, falta de red informal...
- ✓ Conocimiento insuficiente de cómo se distribuye el gasto del Departamento entre mujeres y hombres por cada programa y/o recurso psico-social municipal.
- ✓ Conocimiento insuficiente del número de mujeres y hombres inmigrantes usuarios de recursos culturales, educativos, de vivienda, de protección y participación.
- ✓ Insuficiente nivel de cobertura de los recursos municipales dirigidos a cubrir las necesidades de las mujeres y hombres inmigrantes
- ✓ Comunicación en diversas lenguas.

(El Departamento de Inmigración dispone de un Plan (Plan Local de Inmigración de Ermua 2005/2007 y 2008/2010) del cual se extraen la mayor parte de acciones a realizar).

Objetivos, ejes y estrategias

EJES 1, 3 Y 4 COMUNES AL DEPARTAMENTO DE SERVICIOS SOCIALES

EJE 2 EMPODERAMIENTO

Objetivo general I.E.1

Adecuar los recursos destinados a las mujeres inmigrantes para la mejora de sus condiciones y posiciones.

Objetivo general I.E.2

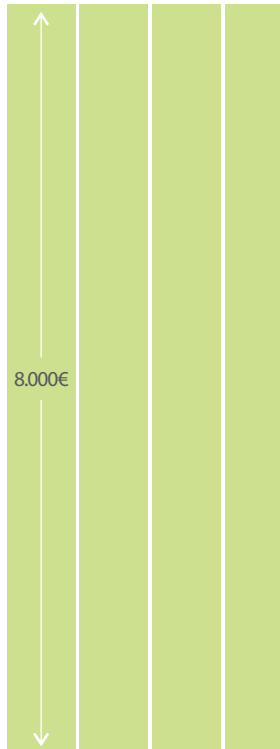
Potenciar la participación socio-política de las mujeres inmigrantes.

Objetivo general I.E.3

Favorecer la participación de las mujeres de los países del sur que residen en nuestro municipio en las acciones de desarrollo que se proyecten en sus comunidades de origen.

Estrategias

- ☒ Adecuar los recursos existentes para dar respuesta a las necesidades específicas de las mujeres inmigrantes en riesgo de exclusión social.
- ☒ Priorizar dentro de las subvenciones del área de inmigración programas cuyo objetivo sea la mejora de las condiciones y posiciones de las mujeres inmigrantes que sufren discriminación múltiple a través de estrategias que tengan que ver con el empoderamiento y el impulso de su participación en la sociedad.
- ☒ Realizar un seguimiento y evaluación de los recursos que se han puesto en marcha y del impacto que están produciendo, desde una perspectiva de género.

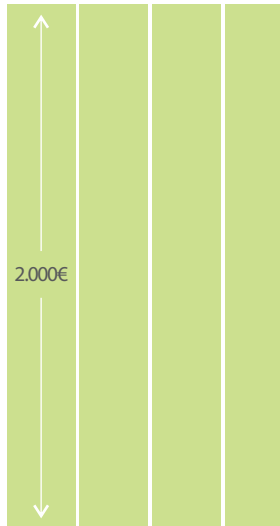
Objetivos operativos		DEPARTAMENTO DE INMIGRACIÓN EMPODERAMIENTO			
I.E.1		Adecuar los recursos destinados a las mujeres inmigrantes para la mejora de sus condiciones y posiciones.			
HERRAMIENTAS	ACCIONES				
	(PASOS A DAR)	2010	2011	2012	2013
C	I.E.1.1. Analizar la realidad y el grado de cobertura de las necesidades de las mujeres inmigrantes en riesgo de exclusión social.				
C	I.E.1.2. Estudiar la suficiencia de la cobertura de las ayudas y recursos económicos a las mujeres inmigrantes y en situación de riesgo de exclusión social, a fin de valorar criterios de flexibilización y/o reorganización de recursos complementarios.				
S	I.E.1.3. Integrar en el sistema de información y registro de cada Departamento, por parte de todas las áreas implicadas, fuentes de recogida de datos que proporcionen la información necesaria para realizar el seguimiento del Plan de Inmigración y permitir una observación de la evolución de la inmigración en el municipio. Todos los sistemas de recogida de información deben contemplar las variables “nacimiento”, “nacionalidad” y “género”, de manera que posibiliten el análisis desagregado de los diferentes colectivos.				
C	I.E.1.4. Establecer en su caso la realización de estudios específicos dirigidos a profundizar en aspectos concretos del fenómeno de inmigración, en función del interés identificado en la Secretaría Técnica del Plan y/o la Mesa Local de Inmigración, o a evaluar sus resultados, teniendo en cuenta entre otras, la variable género.				
IS	I.E.1.5. Estudiar la posible asignación de parte de los recursos de cooperación municipales teniendo en cuenta, entre otras, la procedencia de las personas inmigrantes que residen en Ermua, respetando, en todo caso, la normativa correspondiente y teniendo en cuenta los países de origen, así como las relaciones de género en estos países.				
IS	I.E.1.6. Difundir los resultados del análisis de las condiciones, situaciones y necesidades de las mujeres inmigrantes entre el personal técnico y las entidades que trabajan en el tercer sector con este colectivo, a fin de que sus actuaciones estén enfocadas desde una perspectiva de género.				

HERRAMIENTAS	ACCIONES (PASOS A DAR)				
		2010	2011	2012	2013
C	I.E.1.7. Distribuir o poner a disposición de la población inmigrante información sobre los servicios y recursos municipales y generales de la Comunidad Autónoma (Gobierno Vasco), tomando en consideración los dirigidos específicamente a las mujeres inmigrantes (Emakunde...) así como las posibles diferencias en cuanto a los canales que pueden ser más adecuados para hombres y mujeres (reedición de guías...).				
IS	I.E.1.8. Desarrollar actuaciones de difusión de las culturas de la población inmigrante junto con la sociedad de acogida en diferentes áreas a través de charlas, exposiciones..., incluyendo espacios informales -reuniones periódicas- y aplicando una perspectiva de género.				
IS	I.E.1.9. Difundir entre los medios de comunicación la información y el conocimiento relativo a las dificultades y ventajas de la integración social de las personas inmigrantes, teniendo en cuenta la perspectiva de género. En particular, divulgar el Diagnóstico y el Plan, y ampliar la información sobre inmigración en los medios locales.				
SR	I.E.1.10. Favorecer el registro en el Padrón de todas las personas que residen en el municipio, buscando soluciones específicas para abordar las dificultades relacionadas con el empadronamiento en determinados casos (mujeres en el servicio doméstico economía sumergida-, negativa del titular a empadronar a más personas prestaciones, arrendamientos irregulares...-etc).				
SR	I.E.1.11. Incluir a las personas inmigrantes en procesos globales de diseño de itinerarios formativo-profesionales. Promover su acceso a los servicios de Orientación para la definición de sus CV, identificación de sus perfiles profesionales y grado de adecuación a las ofertas de empleo para favorecer su incorporación a la oferta formativa o al mercado de trabajo, teniendo en cuenta las dificultades añadidas de las mujeres en relación con la conciliación de la vida laboral-familiar y otras situaciones específicas en función del género (violencia, subocupación...).				
F	I.E.1.12. Posibilitar el acceso al personal técnico y a las entidades que trabajan en el tercer sector con las mujeres inmigrantes a cursos formativos sobre el diseño y planificación de programas desde la perspectiva de género y que mejoren la situación de estas mujeres y fomenten su empoderamiento.				
F	I.E.1.13. Formar a las mujeres inmigrantes para evitar que la lengua sea un elemento que impida el ejercicio de sus derechos fundamentales.				

HERRAMIENTAS ACCIONES					
	(PASOS A DAR)	2010	2011	2012	2013
F	I.E.1.14. Facilitar el acceso a cursos formativos sobre mediación intercultural con perspectiva de género al personal de la administración y entidades del tercer sector que trabajan con el colectivo de inmigrantes.				
S	I.E.1.15. Coordinación con Desarrollo Local para el diseño e implementación de medidas orientadas al fomento del empleo de mujeres inmigrantes en riesgo de exclusión social y programas de apoyo a la contratación.				
S	I.E.1.16. Seguimiento y evaluación en cuanto a efectividad de los recursos reorientados a la mejora de las condiciones y posiciones de las mujeres inmigrantes en situación de riesgo de exclusión social.				
S	I.E.1.17. Seguimiento sobre las pautas de utilización de los servicios sanitarios por la población inmigrante en el municipio, buscando fórmulas para las dificultades que se puedan encontrar (comprensión lingüística, incidencia de los problemas de salud, etc.). desde la perspectiva de género.				
S	I.E.1.18. Aprovechar las sinergias de las actuaciones previstas desde el Departamento de Igualdad en relación con diferentes aspectos relacionados con el empleo de la mujer inmigrante (acceso a formación, servicio doméstico, etc.).				
SR	I.E.1.19. Establecer una línea de coordinación estable con el Departamento de Igualdad para facilitar el acceso de las mujeres inmigrantes a los servicios de orientación, prevención y promoción generales, así como específicos de atención jurídica, psicológica y otros recursos (acogida de emergencia) en relación con la violencia contra las mujeres.				

RESULTADOS ESPERADOS	Grado de cobertura de las necesidades de las mujeres inmigrantes en riesgo de exclusión social analizadas. Recursos complementarios creados. Variable "nacimientoy", "nacionalidad" y "género" integrada. Estudios sobre el fenómeno de inmigración desde la perspectiva de género realizados. Estudios sobre la asignación de los recursos de cooperación realizados. Resultados del análisis de las condiciones, situaciones y necesidades de las mujeres inmigrantes divulgadas entre el personal técnico... Guías distribuidas. Difusión de las diversas culturas, a través de actuaciones. Documentos, información..., sobre inmigración divulgados. Recursos adecuados, mejorados y ampliados. Plan de formación. Seguimiento sobre las pautas de utilización de los servicios sanitarios por parte de la población inmigrante realizados. Coordinación con el Departamento de Igualdad y el Área de Desarrollo Local. Recursos adecuados, mejorados y ampliados.
----------------------	---

RESPONSABLES	Técnica de Inmigración.
--------------	-------------------------

I.E.2		Potenciar la participación socio-política de las mujeres inmigrantes, en colaboración con el Dpto. de Igualdad.			
HERRAMIENTAS ACCIONES					
(PASOS A DAR)		2010	2011	2012	2013
IS	I.E.2.1. Informar, orientar y favorecer la participación de las personas inmigrantes en procesos de inserción que tengan en consideración los potenciales obstáculos adicionales a los que se enfrenta frecuentemente esta población, tanto por su condición de inmigrante extranjera, como, en el caso de las mujeres, por limitaciones relativas al género (de índole cultural y/o relacionadas con el hecho de la inmigración) que dificultan su participación y promoción social. Articular instrumentos diseñados de forma específica y flexible, teniendo en cuenta la perspectiva de género, para abordar estas dificultades.	 2.000€			
IS	I.E.2.2. Favorecer de forma específica la participación de las mujeres inmigrantes en asociaciones que contribuyan a su propio desarrollo y promoción social, mediante acciones de difusión y de animación a la participación en los diferentes servicios de atención a la población inmigrante.				
F	I.E.2.3. Incluir en los programas de intervención con las mujeres inmigrantes acciones formativas en habilidades socio-políticas que potencien su autoorganización como vehículo de canalización de sus necesidades e intereses.				
SR	I.E.2.4. Facilitar la cesión de locales y asistencia técnica para la autoorganización, en iguales condiciones que al resto de asociaciones locales, incluyendo cursos de formación para las responsables de la/s asociación/es que se creen, promoviendo la participación de las mujeres inmigrantes en dichos cursos.				
RESULTADOS ESPERADOS	Participación socio-política de las mujeres inmigrantes. Participación de mujeres inmigrantes en asociaciones. Acciones formativas en habilidades socio-políticas, incluidas en los programas de intervención con mujeres inmigrantes. Locales y asistencia técnica ofrecida.				
RESPONSABLES	Técnica de inmigración y Técnica de Igualdad.				

I.E.3	Favorecer la participación de las mujeres de los países del sur que residen en nuestro municipio en las acciones de desarrollo que se proyecten en sus comunidades de origen.				
HERRAMIENTAS	ACCIONES				
	(PASOS A DAR)	2010	2011	2012	2013
SR	I.E.3.1. Generar dinámicas de conocimiento y coordinación entre el Ayuntamiento, las ONGDs y las mujeres inmigrantes, asociadas y no asociadas, que residen en el municipio.				
SR	I.E.3.2. Generar estructuras y dinámicas de coordinación entre el servicio de Inmigración y el Departamento de Cooperación internacional.				
IS	I.E.3.3. Elaborar una guía de buenas prácticas.				
RESULTADOS ESPERADOS	Dinámicas de conocimiento y coordinación entre Ayuntamiento, ONGDs, y mujeres inmigrantes establecidas. Coordinación entre el servicio de Inmigración y el Departamento de Cooperación internacional establecida. Guía de buenas practicas elaborada.				
RESPONSABLES	Técnica de inmigración.				

Indicadores de resultado:

I.E.1

Evolución del grado de cobertura de las necesidades de las mujeres inmigrantes en riesgo de exclusión social.
Evolución del nº de recursos que se hayan adecuado / mejorado / ampliado.
Nº de fuentes de información y registros creados para permitir la recogida de datos y observar la evolución de la inmigración en Ermua.
Nº de estudios sobre el fenómeno de inmigración realizados.
Evolución del estudio sobre la asignación de los recursos de cooperación y su relación con los países origen de la inmigración municipal teniendo en cuenta las relaciones de género en estos países.
Nº y tipo de actuaciones realizadas por el personal técnico y las entidades que trabajan en el tercer sector desde una perspectiva de género.
Nº de guías distribuidas y canales utilizados.
Nº de actividades de diversas culturas desarrolladas.
Nº de comunicaciones, nº de documentos (diagnóstico, plan...) relacionados con inmigración divulgados a los medios locales.
Estimación sobre el número de personas extranjeras residentes en Ermua que no pueden acceder al Padrón teniendo en cuenta el género.
Nº de personas inmigrantes (mujeres y hombres) incluidas en los procesos globales de diseño de itinerarios formativo-profesionales.
Nº de personas inmigrantes (mujeres y hombres) que han seguido los procesos formativo-profesionales y se han incorporado al mercado laboral.
Nº de mujeres con problemáticas de violencia de género incluidas en los procesos formativo-profesionales.
Evolución de la formación del personal técnico.
Evolución de la formación de las mujeres inmigrantes.
Evolución de las medidas orientadas para el fomento del empleo de las mujeres inmigrantes en riesgo de exclusión social y los programas de apoyo a la contratación.
Evolución de los recursos orientados a la mejora de las condiciones y posiciones de las mujeres inmigrantes en situación de riesgo de exclusión social.
Evolución de los estudios sobre las pautas de utilización de los servicios sanitarios de la población inmigrante, desde la perspectiva de género.
Nº de mujeres inmigrantes que desde Desarrollo Local acceden a servicios adicionales o complementarios de Igualdad de Oportunidades.
Nº de atenciones realizadas por el departamento de igualdad y seguridad ciudadana con relación a situaciones de violencia contra las mujeres con mujeres inmigrantes.
Evolución del nº de recursos que se hayan adecuado / mejorado / ampliado.

I.E.2

Evolución de la participación de las personas inmigrantes y de forma específica la evolución de la participación de las mujeres inmigrantes.
Evolución de la participación de las mujeres inmigrantes en asociaciones.
Evolución de la formación de las mujeres inmigrantes en habilidades socio-políticas.
Nº de asociaciones que han sido informadas sobre los recursos disponibles y nº de asociaciones que han accedido a los recursos.

I.E.3

Número y evolución de estructuras y dinámicas de coordinación desarrolladas en el municipio:

Entre mujeres inmigrantes, asociadas y no asociadas, y Servicio de Inmigración y Departamento de Cooperación Internacional.

Entre el Servicio de Inmigración y el Departamento de Cooperación Internacional.

Introducción

Puntos fuertes (a nivel interno):

- ✓ Tienen en cuenta las líneas estratégicas del II Plan Municipal de Igualdad con el fin de “no incurrir en discriminaciones”.
- ✓ Personal técnico sensibilizado en materia de género y dos administrativas formadas en materia de género.
- ✓ En proyectos/actividades relacionadas con el público infantil o actividades enmarcadas en las fiestas patronales se especifican objetivos de igualdad.
- ✓ Se incorpora la perspectiva de género en la planificación, ejecución, así como en las subvenciones, publicaciones, festivales y comunicación externa.

Puntos fuertes (a nivel externo):

- ✓ En las actividades de exposición y divulgación cultural y artística, el porcentaje de obras y/o producciones realizadas por mujeres vecinas de Ermua es de entre el 55% y el 70%.
- ✓ El nivel de participación de las mujeres en asociaciones culturales es alta (del total de asociaciones culturales, el 57% son mixtas y el 24% están compuestas por mujeres).
- ✓ Suficiente cobertura de los intereses y demandas culturales tanto de las mujeres como de los hombres.
- ✓ Desde la biblioteca municipal se realizan actividades que fomentan la igualdad de oportunidades.
- ✓ En colaboración con el Departamento de Igualdad, se desarrollan campañas de sensibilización sobre medidas para fomentar la corresponsabilidad y la ética del cuidado en las fiestas locales.

Áreas de mejora (a nivel externo):

- ✓ Ausencia de un diagnóstico acerca de la creación y difusión de obras culturales de las mujeres del municipio, así como de una investigación sobre la aportación histórica realizada por las mujeres de Ermua al patrimonio cultural del municipio.
- ✓ De 21 asociaciones culturales sólo 3 están más vinculadas a objetivos de igualdad.
- ✓ A pesar de la oferta inclusiva, se produce una segregación de la participación de las mujeres y hombres en las asociaciones culturales según el tipo de actividades: mujeres con mayor presencia en actividades de danza, coral... y hombres con mayor presencia en asociaciones de micología, grupos de rock...
- ✓ Desconocimiento de cómo se distribuye el gasto del Departamento entre mujeres y hombres en los distintos programas y recursos, así como del número de personas usuarias distribuidas por sexo de todos los centros culturales municipales existentes.

Objetivos, ejes y estrategias

EJE 1 MAINSTREAMING - DEPARTAMENTO CULTURA

Objetivo general CU.M.1

Realizar una planificación y ejecución de actividades culturales y de tiempo libre, teniendo en cuenta la perspectiva de género.

Estrategias

- ☑ Sensibilizar y formar a las y los profesionales del ámbito cultural, así como estandarizar el uso de herramientas y procesos de trabajo orientadas a tener en cuenta las diferentes situaciones, condiciones y posiciones de las mujeres y los hombres en el diagnóstico, diseño, intervención y evaluación de los programas y actividades culturales y de tiempo libre que se desarrollan, tanto de forma directa como indirecta, por el Departamento de Cultura y las empresas subcontratadas y entidades que trabajan en el municipio en este ámbito.

EJE 1 MAINSTREAMING - SERVICIO BIBLIOTECA

Objetivo general B.M.1

Realizar una planificación y ejecución de actividades culturales y de tiempo libre, teniendo en cuenta la perspectiva de género.

Objetivo general B.M.2

Eliminar el uso de materiales que incumplan el art. 30 de la Ley para la Igualdad en los fondos de la Biblioteca infantil municipal de Ermua.

Estrategias

- ☑ Sensibilizar y formar a las y los profesionales del ámbito cultural, así como estandarizar el uso de herramientas y procesos de trabajo orientadas a tener en cuenta las diferentes situaciones, condiciones y posiciones de las mujeres y los hombres en el diagnóstico, diseño, intervención y evaluación de los programas y actividades culturales y de tiempo libre que se desarrollan, tanto de forma directa como indirecta, por el Servicio de Biblioteca y las empresas subcontratadas y entidades que trabajan en el municipio en este ámbito.
- ☑ Intensificar la revisión de los materiales, informando al personal y a usuarios y usuarias de la exigencia de rechazar aquellos que incumplan lo establecido en la Ley y de la posibilidad de informar a la Defensoría de Igualdad sobre los materiales que no cumplan con el artículo 30 de la Ley para la Igualdad.

EJE 2 EMPODERAMIENTO

Objetivo general CU.E.1

Aumentar la creación cultural y artística de las mujeres y aquella que fomente una visión no sexista de la sociedad.

Objetivo general CU.E.2

Incorporar paulatinamente la perspectiva de género en los contenidos de difusión del Departamento de Cultura, a fin de visibilizar la presencia de las mujeres en las actividades culturales en condiciones de igualdad y favorecer su empoderamiento.

Estrategias

- ☒ Dotar a las mujeres artistas de recursos y ayudas para fomentar su creación cultural y artística en el municipio.
- ☒ Difundir y promocionar la creación cultural que fomente una visión no sexista de la sociedad, articulando acciones que tienen como objeto fomentar la presencia y participación de las mujeres en manifestaciones culturales, a través, de actividades de información y sensibilización y de reconocimiento de las asociaciones culturales que trabajan en el ámbito de la igualdad.
- ☒ Analizar los contenidos que se divulgan en el departamento de cultura, y adecuarlos de modo que se fomente la presencia de las mujeres y de los contenidos de fomento de la igualdad en los mismos.

EJE 3 CONCILIACIÓN

Objetivo general CU.C.1

Incrementar los espacios socio-culturales en los que se promueven la corresponsabilidad y la ética del cuidado.

Estrategias

- ☒ Sensibilizar, a los hombres especialmente, sobre la corresponsabilidad y la ética del cuidado a través de la incorporación de imágenes y mensajes dirigidos a la corresponsabilidad.
- ☒ Evaluar la viabilidad de la incorporación paulatina de recursos de ayuda a la conciliación en los programas y actividades socioculturales que se desarrollen o financien desde el ayuntamiento de Ermua.

EJE 4 VIOLENCIA

Objetivo general CU.V.1

Incrementar los espacios socio-culturales en los que se promueven la transmisión de valores asociados a la igualdad y el respeto.

Objetivo general CU.E.2

Incorporar paulatinamente la perspectiva de género en los contenidos de difusión del Departamento de Cultura, a fin de visibilizar la presencia de las mujeres en las actividades culturales en condiciones de igualdad y favorecer su empoderamiento.

Estrategias

- ☒ Conocer si los valores asociados a la igualdad y el respeto están presentes y/o integrados en la programación socio-cultural municipal, incidiendo posteriormente en el desarrollo de programas específicos orientados a la transmisión de valores en este ámbito, y a primar el trabajo de aquellas entidades que incorporen en sus proyectos actividades específicas y/o transversales en este campo.

Objetivos operativos		CULTURA/BIBLIOTECA MAINSTREAMING				
CU.M.1.1		Adaptar paulatinamente las estadísticas e investigaciones del Departamento de cultura a la perspectiva de género.				
HERRAMIENTAS		ACCIONES				
		(PASOS A DAR)				2010201120122013
C	CU.M.1.1.1. Realizar un primer análisis sobre la incorporación de la variable sexo en las fichas de recogida de información que se utilizan en el departamento e incorporarla sistemáticamente en el total de las fichas, introduciendo para ello las casillas que permitan la identificación del sexo de la persona participante.					
C	CU.M.1.1.2. Incorporar paulatinamente la variable sexo en total de informes, memorias y estudios que se realicen desde el departamento.					
C	CU.M.1.1.3. Recogida, tratamiento y difusión sistemática de la información que gestiona el departamento de cultura de cara a identificar necesidades prácticas e intereses de género.					
SR	CU.M.1.1.4. Identificar paulatinamente indicadores que pudiesen resultar interesantes al departamento (responsabilidades familiares, utilización del tiempo,...) a través de la aplicación de encuestas de satisfacción...					
C	CU.M.1.1.5. Ir incorporando dichos indicadores a las fichas utilizadas para recogida de información.					
RESULTADOS ESPERADOS		Variable sexo incorporada al 80% de las fichas de recogida de información que se utilizan desde el dpto. Variable sexo incorporada al 80% de de informes, memorias y estudios que se realicen desde el dpto. Batería de indicadores de género que el dpto. utiliza para elaborar sus documentos, evaluar proyectos y programas y proponer nuevas acciones.				
RESPONSABLES		Personal técnico de Cultura.				

CU.M.1.2		Compromiso del personal técnico y político de participar en la oferta formativa relativa a igualdad.			
HERRAMIENTAS	ACCIONES (PASOS A DAR)				
		2010	2011	2012	2013
F	CU.M.1.2.1. Identificar las necesidades de capacitación para la incorporación de la perspectiva de género en el departamento de contratación e informar de ello al Departamento de igualdad, que la incorporará en la propuesta general de formación.				
F	CU.M.1.2.2. Adquirir el compromiso de participar en aquella formación que surgiese en relación a las necesidades identificadas.				
F	CU.M.1.2.3. Evaluar dicha formación (anexo 1.1) e identificar necesidades formativas a futuro.				
RESULTADOS ESPERADOS	Plan de formación sobre cómo incorporar la perspectiva de género en el departamento.				
RESPONSABLES	Técnico de cultura, Departamento de Igualdad.				
CU.M.1.3		Impulsar desde el departamento de Cultura los recursos necesarios para poder realizar una planificación y ejecución de programas y actividades desde la perspectiva de género.			
HERRAMIENTAS	ACCIONES (PASOS A DAR)				
		2010	2011	2012	2013
S	CU.M.1.3.1. Identificar las actividades que se desarrollarán en cada uno de los años de vigencia del Plan y llevarlas a la Comisión de Gobierno para su aprobación.				
SR	CU.M.1.3.2. Identificar el recurso (económico y/o de dedicación horaria) existente en el departamento de Cultura para estas actividades.				
S	CU.M.1.3.3. Establecer reuniones periódicas de coordinación con el departamento de igualdad.				

HERRAMIENTAS	ACCIONES (PASOS A DAR)	2010	2011	2012	2013
S	CU.M.1.3.4. Evaluación periódica del cumplimiento y los resultados de las medidas para la igualdad en el departamento de Cultura.				
S	CU.M.1.3.5. En base a dicha evaluación, establecer medidas correctoras de cara a la adecuada implementación del presente Plan.				
S	CU.M.1.3.6. Realizar acciones de seguimiento y evaluación de las mejoras en la incorporación de la perspectiva de género.				
N	CU.M.1.3.7. En relación a la normativa que regula las subvenciones a asociaciones, incluir entre los criterios de adjudicación la integración de la perspectiva de género en el proyecto o actividad a realizar.				
IS	CU.M.1.3.8. Analizar y sistematizar buenas prácticas en planificación, intervención cultural con enfoque de género.				
IS	CU.M.1.3.9. Realizar un uso no sexista de todo tipo de lenguaje e imágenes en los documentos y soportes que produzca directamente o a través de terceras personas o entidades.				
IS	CU.M.1.3.10. Incorporar en aquellos materiales de divulgación y en aquellos actos de divulgación que se lleven a cabo desde el departamento, siempre que se vea adecuada su inclusión, elementos que recojan buenas prácticas a la hora de diseñar, planificar e implementar las actividades y programas culturales.				
C	CU.M.1.3.11. Fomentar la realización de informes, memorias..., que visibilicen los gustos, expectativas, necesidades e intereses de mujeres en el ámbito de la cultura.				
C	CU.M.1.3.12. Fomentar la realización de planes, actividades y programas que integren la perspectiva de género.				
RESULTADOS ESPERADOS	Planes operativos anuales. Memorias y evaluaciones de los planes operativos.				
RESPONSABLES	Personal técnico de Cultura y Técnica de Igualdad.				

Indicadores de resultado:

- % de líneas de actuación del departamento, revisadas y modificadas para introducir acciones para la igualdad.
- Evolución del % de estadísticas y herramientas diseñadas teniendo en cuenta la variable sexo.
- Evolución del % de documentos del departamento que hacen un uso del lenguaje no sexista.
- Evolución de resultados de las acciones para la igualdad diseñadas (Evolución del % de acciones implantadas y nº de personas beneficiarias).
- Evolución de la formación del departamento medida en % de personas formadas y horas de formación por persona.
- Evolución de los recursos específicos creados.
- Evolución del número de recursos de acogida y vivienda adecuados.
- Reorganización de los servicios de acompañamiento y apoyo.
- Evolución de los programas formativos para la especialización de profesionales.

Indicadores de proceso:

- Nº de reuniones de coordinación mantenidas con el departamento de igualdad.
- Nº de acciones del Plan finalizadas.
- Nº de acciones sin iniciar (en relación al cronograma planteando).
- Nº de acciones correctivas.
- Nº de acciones preventivas.
- Nº de evaluaciones.

Los indicadores de proceso van a ser comunes al resto de objetivos planteados por lo que, aunque los obviemos para que no parezcan repetitivos, esto no supone que no se deban de aplicar en el resto de objetivos.

Objetivos operativos		SERVICIO DE BIBLIOTECA MAINSTREAMING					
B.M.1.1		Adaptar paulatinamente las estadísticas e investigaciones del Servicio de Biblioteca a la perspectiva de género.					
HERRAMIENTAS		ACCIONES					
		(PASOS A DAR)		2010	2011	2012	2013
C	B.M.1.1.1. Realizar un primer análisis sobre la incorporación de la variable sexo en las fichas de recogida de información que se utilizan en el servicio e incorporarla sistemáticamente en el total de las fichas introduciendo para ello las casillas que permitan la identificación del sexo de la persona participante.						
C	B.M.1.1.2. Incorporar paulatinamente la variable sexo en total de informes, memorias y estudios que se realicen desde el servicio.						
C	B.M.1.1.3. Recogida, tratamiento y difusión sistemática de la información que gestiona el servicio de cara a identificar necesidades prácticas e intereses de género.						
SR	B.M.1.1.4. Identificar paulatinamente indicadores que pudiesen resultar interesantes al servicio (responsabilidades familiares, utilización del tiempo,...).						
C	B.M.1.1.5. Ir incorporando dichos indicadores a las fichas utilizadas para recogida de información.						
RESULTADOS ESPERADOS		Variable sexo incorporada al 100% de las fichas de recogida de información que se utilizan desde el servicio. Variable sexo incorporada al 100% de de informes, memorias y estudios que se realicen desde el servicio. Batería de indicadores de género que el servicio utiliza para elaborar sus documentos, evaluar proyectos y programas y proponer nuevas acciones.					
RESPONSABLES		Personal técnico del servicio de Biblioteca.					

B.M.1.2		Compromiso del personal técnico y político de participar en la oferta formativa relativa a igualdad.			
HERRAMIENTAS	ACCIONES				
	(PASOS A DAR)	2010	2011	2012	2013
F	B.M.1.2.1. Identificar las necesidades de capacitación para la incorporación de la perspectiva de género en el servicio de biblioteca e informar de ello al departamento de igualdad.				
F	B.M.1.2.2. Adquirir el compromiso de participar en aquella formación que surgiese en relación a las necesidades identificadas.				
F	B.M.1.2.3. Evaluar dicha formación (anexo 1.1) e identificar necesidades formativas a futuro.				
RESULTADOS ESPERADOS	Plan de formación sobre cómo incorporar la perspectiva de género en el servicio.				
RESPONSABLES	Personal técnico servicio Biblioteca, Departamento de Igualdad.				
B.M.1.3		Impulsar desde el servicio de Biblioteca los recursos necesarios para poder realizar una planificación y ejecución de programas y actividades desde la perspectiva de género.			
HERRAMIENTAS	ACCIONES				
	(PASOS A DAR)	2010	2011	2012	2013
S	B.M.1.3.1. Identificar las actividades que se desarrollarán en cada uno de los años de vigencia del Plan y llevarlas a la Comisión de Gobierno para su aprobación.				
SR	B.M.1.3.2. Identificar el recurso (económico y/o de dedicación horaria) existente en el servicio de Biblioteca para estas actividades.				
S	B.M.1.3.3. Establecer reuniones periódicas de coordinación con el departamento de igualdad.				

HERRAMIENTAS	ACCIONES (PASOS A DAR)	2010	2011	2012	2013
S	B.M.1.3.4. Evaluación periódica del cumplimiento y los resultados de las medidas para la igualdad en el servicio de Biblioteca.				
S	B.M.1.3.5. En base a dicha evaluación, establecer medidas correctoras de cara a la adecuada implementación del presente Plan.				
S	B.M.1.3.6. Realizar acciones de seguimiento y evaluación de las mejoras en la incorporación de la perspectiva de género.				
IS	B.M.1.3.7. Analizar y sistematizar buenas prácticas en planificación, intervención cultural con enfoque de género.				
IS	B.M.1.3.8. Realizar un uso no sexista de todo tipo de lenguaje e imágenes en los documentos y soportes que produzca directamente o a través de terceras personas o entidades.				
IS	B.M.1.3.9. Incorporar en aquellos materiales de divulgación y en aquellos actos de divulgación que se lleven a cabo desde el servicio, siempre que se vea adecuada su inclusión, elementos que recojan buenas prácticas a la hora de diseñar, planificar e implementar actividades y programas.				
C	B.M.1.3.10. Fomentar la realización de diagnósticos que visibilicen los gustos, expectativas, necesidades e intereses de mujeres y hombres en el ámbito de la biblioteca.				
C	B.M.1.3.11. Analizar paulatinamente el fondo de la biblioteca municipal desde la perspectiva de género.				
C	B.M.1.3.12. Analizar paulatinamente la presencia de autoras y autores en el fondo de la biblioteca municipal e impulsar la compra de obras escritas del sexo que esté infrarepresentado.				
IS	B.M.1.3.13. Organizar desde la biblioteca infantil sesiones de cuenta-cuentos no sexistas...etc.				
RESULTADOS ESPERADOS	Planes operativos anuales. Memorias y evaluaciones de los planes operativos.				
RESPONSABLES	Personal del servicio de biblioteca.				

B.M.2.		Eliminar el uso de materiales que incumplan el art. 30 de la Ley para la igualdad en los fondos de la biblioteca infantil municipal de Ermua.			
HERRAMIENTAS	ACCIONES	(PASOS A DAR)			
		2010	2011	2012	2013
F	B.M.2.1. Comunicar a las personas que trabajan en la biblioteca municipal y a las usuarias y usuarios la posibilidad de informar a la Defensoría de Igualdad sobre materiales que no cumplan criterios coeducativos, es decir que no cumplan el art. 30 de la Ley de Igualdad.				
S	B.M.2.2. Revisar progresivamente los materiales (juegos, libros, manuales, cuentos, revistas...,) de la biblioteca infantil municipal de Ermua desde la perspectiva de género.				
SR	B.M.2.3. Establecer criterios de igualdad para la adquisición de libros, materiales, juegos, cuentos...				
RESULTADOS ESPERADOS	Cumplir el art. 30 de la Ley de Igualdad.				
RESPONSABLES	Personal técnico servicio Biblioteca.				

Indicadores de resultado:

% de líneas de actuación del departamento, revisadas y modificadas para introducir acciones para la igualdad.

Evolución del % de estadísticas y herramientas diseñadas teniendo en cuenta la variable sexo.

Evolución del % de documentos del servicio que hacen un uso del lenguaje no sexista.

Evolución de resultados de las acciones para la igualdad diseñadas (Evolución del % de acciones implantadas y nº de personas beneficiarias).

Evolución de la formación del Servicio medida en % de personas formadas y horas de formación por persona.

Nº y evolución de materiales revisados y adecuados en el fondo de la biblioteca.

Nº y evolución de materiales adquiridos que incorporen la perspectiva de género.

Objetivos operativos		CULTURA/BIBLIOTECA EMPODERAMIENTO			
CU.E.1		Aumentar la creación cultural y artística de las mujeres y aquella que fomente una visión no sexista de la sociedad.			
HERRAMIENTAS ACCIONES		(PASOS A DAR)			
		2010	2011	2012	2013
N	CU.E.1.1. Equilibrar la participación de mujeres y hombres, tendiendo a la paridad, en todos los jurados que se habiliten para la concesión de premios artísticos y literarios promovidos o subvencionados por el Ayuntamiento de Ermua.				
SR	CU.E.1.2. Promover en colaboración con el departamento de igualdad, espacios de reflexión, encuentros, jornadas de mujeres creadoras y artistas, a fin de revalorizar su trabajo, intercambiar experiencias, sistematizar maneras de hacer y generar redes.	Presupuesto Igualdad			
IS	CU.E.1.3. Fomento de la presencia y participación de las mujeres en las manifestaciones culturales más masculinizadas.				
IS	CU.E.1.4. Promover a través de sesiones formativas y de sensibilización, en colaboración con el departamento de igualdad, que las asociaciones culturales incorporen la perspectiva de género en sus actividades y que trabajen en el ámbito de la igualdad.	Presupuesto Igualdad			
C	CU.E.1.5. Recopilar información acerca de la creación y difusión de obras culturales realizadas por las mujeres del municipio y crear una base de datos.				
IS	CU.E.1.6. Fomentar, en colaboración con el departamento de igualdad, el debate público en torno a la creación cultural y las mujeres, a través de encuentros y foros de debate, en los que se divulgue la aportación histórica realizada por las mujeres al mundo cultural y revalorizar las maneras de crear cultura que históricamente han tenido las mujeres.	Presupuesto Igualdad			
SR	CU.E.1.7. Establecimiento de criterios para la adecuación del contenido de las exposiciones del centro cultural Lobiano y de la actuación artística - cultural del departamento de cultura, al principio de igualdad, así como el fomento de la igualdad de género a través de la misma.				

HERRAMIENTAS	ACCIONES (PASOS A DAR)	2010	2011	2012	2013
IS	CU.E.1.8. Establecimiento de criterios de paridad de participación de mujeres y hombres, en los trabajos artísticos y cursos que se expongan o se desarrollen en el Dpto. de cultura.				
IS	CU.E.1.9. Realización de ciclos relacionados con la igualdad: películas dirigidas por mujeres, películas infantiles no sexistas, mujeres escritoras, mujeres compositoras,...	2.000€	2.000€	2.000€	2.000€
	SERVICIO DE BIBLIOTECA				
SR	B.E.1.1. Ampliación de los fondos de la biblioteca municipal con libros, novelas, ensayos que traten temas de igualdad (cuentos no sexistas, teoría feminista, club lectura...).	5% partida pres.			
IS	B.E.1.2. En la programación de la biblioteca municipal introducir actividades que fomente la creación cultural especialmente entre mujeres: sesiones de lectura de mujeres escritoras, talleres de literatura autobiográfica.	1.200€	1.200€	1.200€	1.200€
RESULTADOS ESPERADOS	DEPARTAMENTO DE CULTURA Paridad en los jurados. Creación de espacios de reflexión, encuentros... Formación, sensibilización de asociaciones culturales. Base de datos acerca de la creación y difusión de obras culturales elaboradas por mujeres. Paridad en los trabajos artísticos. Contenidos de igualdad incluidos. SERVICIO BIBLIOTECA Compra de libros, novelas que incorporen la perspectiva de género. Inclusión de sesiones de lectura de mujeres escritoras.				
RESPONSABLES	Personal del departamento de cultura y técnica de igualdad. Personal del servicio de biblioteca y Técnica de igualdad.				

CU.E.2		Incorporar paulatinamente la perspectiva de género en los contenidos de difusión del Departamento de cultura a fin de visibilizar la presencia de las mujeres en las actividades culturales en condiciones de igualdad y favorecer su empoderamiento.			
HERRAMIENTAS	ACCIONES (PASOS A DAR)				
		2010	2011	2012	2013
IS	CU.E.2.1. Difusión de actividades culturales realizadas por mujeres y de aquellas que fomenten la igualdad.	50% partida pres.			
IS	CU.E.2.2. Incorporar paulatinamente la perspectiva de género en los soportes publicitarios habituales a fin de promocionar la presencia de las mujeres en actividades culturales en condiciones de igualdad, así como su empoderamiento y la ruptura de estereotipos de género mostrando a mujeres y hombres en roles, o posiciones que favorezcan el cambio de mentalidades hacia la igualdad.				
RESULTADOS ESPERADOS	Divulgación de actividades culturales. Soportes publicitarios que incorporen la perspectiva de género.				
RESPONSABLES	Personal del departamento de cultura.				

Indicadores de resultado:

CU.E.1

DEPARTAMENTO CULTURA

Nº y evolución de producciones o acciones culturales realizadas y/o producidas por mujeres en los municipios, por ámbitos.

Nº y evolución de obras creadas o acciones realizadas en el municipio que fomenten una visión no sexista de la sociedad, por ámbitos.

SERVICIO BIBLIOTECA

Nº y evolución de la compra de novelas y libros desde la perspectiva de género.

Nº de sesiones de lectura de mujeres escritoras.

CU.E.2

DEPARTAMENTO CULTURA

Nº de actividades culturales, realizadas por mujeres y aquellas que fomenten la igualdad, divulgadas.

Porcentaje de soportes publicitarios que han incluido la perspectiva de género.

Objetivos operativos		CULTURA/BIBLIOTECA CONCILIACIÓN			
CU/B.C.1		Incrementar los espacios socio-culturales en los que se promueven la corresponsabilidad y la ética del cuidado.			
HERRAMIENTAS ACCIONES		(PASOS A DAR)			
		2010	2011	2012	2013
DEPARTAMENTO DE CULTURA					
IS	CU.C.1.1.Incorporación paulatina de imágenes y mensajes dirigidos a la corresponsabilidad en las actuaciones de difusión que se realicen desde el departamento de cultura, en colaboración con el departamento de igualdad, y que tengan como objetivo el cambio de mentalidades de los hombres en relación con la corresponsabilidad y la ética del cuidado.				
C	CU.C.1.2.Conocer e identificar las prácticas de otros municipios que incorporen servicios de ayuda a la conciliación en los programas y actividades socio-culturales que se desarrollen o financien desde la administración.				
IS	CU.C.1.3.Sensibilización del personal técnico del departamento sobre la importancia del diseño de programas y actividades referentes al fomento de una cultura de la corresponsabilidad.				
SR	CU.C.1.4.Programación de actividades culturales, lúdicas de ocio y tiempo libre dirigidas a la población infantil y juvenil, que incluyan en sus contenidos actividades para el fomento de una cultura de la corresponsabilidad y el cuidado.				
SERVICIO DE BIBLIOTECA					
IS	B.C.1.1.Incorporación paulatina de imágenes y mensajes dirigidos a la corresponsabilidad en las actuaciones de difusión que se realicen desde la biblioteca en colaboración con el departamento de igualdad y que tengan como objetivo el cambio de mentalidades de los hombres en relación con la corresponsabilidad y la ética del cuidado.				
S	B.C.1.2. Evaluar la viabilidad de la incorporación paulatina de servicios de ayuda a la conciliación en los programas y actividades que se desarrollen desde la biblioteca.				
SR	B.C.1.3. Adquisición de materiales para la red municipal de la biblioteca, dirigidos a madres/padres y menores/jóvenes, acerca de los roles y estereotipos de género, corresponsabilidad y usos del tiempo.				
IS	B.C.1.4. Elaborar y desarrollar propuestas dirigidas a fomentar la corresponsabilidad y la participación de padres y otros hombres cuidadores en el servicio de biblioteca.				

RESULTADOS
ESPERADOS

DEPARTAMENTO CULTURA

Corresponsabilidad incorporada en las imágenes y mensajes que se emitan desde el departamento.

Evaluada la viabilidad de la incorporación de servicios de ayuda a la conciliación.

Personal técnico sensibilizado.

Programación de actividades que incluyan contenidos que fomenten una cultura de la corresponsabilidad y la ética del cuidado.

SERVICIO BIBLIOTECA

Corresponsabilidad incorporada en las imágenes y mensajes que se emitan desde el servicio.

Evaluada la viabilidad de la incorporación de servicios de ayuda a la conciliación.

Colección de materiales acerca de los roles y estereotipos de género, corresponsabilidad...

Participación de padres y otros hombres cuidadores en el servicio de biblioteca.

RESPONSABLES

Personal técnico del Dpto. De Cultura.

Personal técnico del servicio de Biblioteca.

Indicadores de resultado:

CU.C.1

DEPARTAMENTO CULTURA

Nº y evolución de experiencias y actividades asociadas al departamento de cultura en las que se incorporen recursos de ayuda a la conciliación.

Nº y evolución de actividades y programas del departamento de cultura dedicados al fomento de la cultura de la corresponsabilidad y el cuidado.

SERVICIO BIBLIOTECA

Nº y evolución de programas y actividades asociados al servicio de biblioteca en el que se valora la incorporación de recursos de ayuda a la conciliación.

Nº y evolución de actividades y programas del servicio de biblioteca dedicados al fomento de la cultura de la corresponsabilidad y el cuidado.

Nº y evolución de adquisición de materiales.

Evolución de la participación de hombres cuidadores en el servicio de biblioteca.

Objetivos operativos		CULTURA/BIBLIOTECA VIOLENCIA			
CU/B.V.1		Incrementar los espacios socio-culturales en los que se promueven la transmisión de valores asociados a la igualdad y el respeto.			
HERRAMIENTAS	ACCIONES				
	(PASOS A DAR)	2010	2011	2012	2013
	DEPARTAMENTO DE CULTURA				
IS	CU.V.1.1.Desarrollo de programas socio-culturales específicos orientados a la lucha hacia la violencia contra las mujeres, por ejemplo: prevención de agresiones contra las mujeres en fiestas; rimas contra la violencia,...	↑ 4.000€	↑ 4.000€	↑ 4.000€	↑ 4.000€
IS	CU.V.1.2.Programación de actividades que incluyan contenidos que fomenten la transmisión de valores asociados a la igualdad y el respeto.	↓	↓	↓	↓
IS	CU.V.1.3.Análisis de los soportes publicitarios a fin de erradicar todo tipo de discriminación de las personas por razón de sexo en la emisión de imágenes y contenidos.				
N	CU.V.1.4.Compromiso de no utilizar imágenes o mensajes degradantes y/o discriminatorios para las mujeres en la publicidad del departamento.				
	SERVICIO DE BIBLIOTECA				
IS	B.V.1.1.Adquisición de materiales para la red municipal de la biblioteca, dirigidos a madres/padres y menores/jóvenes, sobre prevención de relaciones abusivas y que promuevan comportamientos respetuosos y desarrollo de valores en igualdad.	900€	900€	900€	900€
RESULTADOS ESPERADOS	DEPARTAMENTO CULTURA Programas, actividades que fomenten la lucha hacia la violencia contra las mujeres y fomenten la transmisión de valores asociados a la igualdad y el respeto. Erradicación de toda la discriminación por razón de sexo en los soportes publicitarios. SERVICIO BIBLIOTECA Colección de materiales sobre prevención de relaciones abusivas y que promuevan comportamientos respetuosos y desarrollo de valores en igualdad.				

RESPONSABLES **DEPARTAMENTO CULTURA**
Personal técnico Cultura / Técnica de Igualdad.
SERVICIO BIBLIOTECA
Personal técnico Biblioteca.

Indicadores de resultado:

CU/B. V.1

DEPARTAMENTO CULTURA

Nº y evolución de programas y actividades asociadas al departamento de cultura dedicadas al fomento de valores asociados a la lucha contra la violencia de género y a la transmisión de valores asociados a la igualdad y al respeto.

Nº de actuaciones llevadas a cabo en el control de la publicidad.

SERVICIO BIBLIOTECA

Nº y evolución de la adquisición de materiales.

DEPARTAMENTO DE JUVENTUD

Introducción

Puntos fuertes (a nivel interno y externo):

- ✓ En los últimos años ha ampliado los ámbitos de intervención (ha puesto en marcha otro tipo de programas, como la Escuela de Emancipación).
- ✓ Colaboraciones puntuales con el Departamento de Igualdad (campaña 25 de noviembre) con una valoración muy positiva.
- ✓ Se tiene en cuenta la variable sexo tanto en las consultas que se realizan en la Oficina de información juvenil como en las actividades de ocio desarrolladas los fines de semana.
- ✓ La programación de los talleres dirigidos a jóvenes de 12 a 16 años se realiza en base a las propuestas que realizan en el momento de la inscripción.
- ✓ Existen organizaciones juveniles en las que participan de manera activa tanto chicos como chicas.
- ✓ Dentro de la Escuela de emancipación se ha trabajado como línea estratégica la corresponsabilidad y el intercambio de roles entre hombres y mujeres.

Áreas de mejora (a nivel externo):

- ✓ Existe segregación ligada a estereotipos entre las asociaciones de jóvenes, aunque se va reduciendo.
- ✓ A pesar de que existió un Consejo de juventud, actualmente no existe una estructura estable que favorezca e impulse la participación social y política de las mujeres jóvenes.
- ✓ Aunque la oferta es amplia y no ligada a estereotipos, existe segregación en la participación de las y los jóvenes de 12 a 16 años en las actividades programadas los fines de semana, participando las chicas principalmente en actividades relacionadas con las manualidades y los chicos en actividades relacionadas con la percusión, entre otras.

Acción transversal del Departamento de Juventud

Aunque la intervención directa del Departamento se centra principalmente en la programación de actividades de ocupación del tiempo libre con sentido dirigida a las y los jóvenes del municipio, otras Áreas y Departamentos, como Desarrollo Local, Igualdad y Servicios Sociales y Comunitarios, intervienen también con este colectivo, lo que da a la actuación municipal en este campo un carácter de transversalidad

Objetivos, ejes y estrategias

EJE 1 MAINSTREAMING

Objetivo general J.M.1

Integrar la coeducación y la perspectiva de género en la programación anual del Dpto. de Juventud.

Objetivo general J.M.2

Eliminar el uso de materiales educativos que incumplan el art. 30 de la Ley para la igualdad.

Estrategias

- ☒ Integrar paulatinamente la coeducación y la perspectiva de género en los ámbitos y espacios educativos no reglados en los que los Ayuntamientos tienen más capacidad de incidencia (programa de fines de semana, etc.).
- ☒ Intensificar la revisión de los materiales educativos, informando además al personal de la exigencia de rechazar aquellos que incumplan lo establecido en la Ley y de la posibilidad de informar a la Defensoría de Igualdad sobre los materiales que no cumplan con el artículo 30 de la misma.

EJE 2 EMPODERAMIENTO

Objetivo general J.E.1

Incrementar la igualdad cuantitativa entre sexos en los órganos de consulta y participación ciudadana en relación a la infancia, juventud y adolescencia, equilibrando la presencia de mujeres y hombres.

Objetivo general J.E.2

De forma transversal, incorporar contenidos no sexistas en la programación dirigida a los y las jóvenes, desde el Dpto. de Juventud junto con otras áreas y servicios.

Estrategias

- ☒ Promover un análisis de la composición actual de los órganos de consulta y participación ciudadana relacionados con la infancia, adolescencia y juventud, regulando posteriormente su composición en base a un criterio de paridad, hasta llegar a una proporción de aprox. 40%-60%.
- ☒ Difusión de conocimiento que contribuya a la comprensión de las cuestiones relacionadas con la desigualdad de mujeres y hombres.

EJE 3 CONCILIACIÓN

Objetivo J.C.1

Incrementar la corresponsabilidad en el trabajo doméstico y de cuidados entre la gente joven, en especial por parte de los chicos, en colaboración con el Dpto. de Igualdad.

Objetivo J.C.2

Garantizar diferentes medidas de conciliación para liberar a madres/padres, tutores/tutoras, a través de la programación anual de juventud, con programas también en periodos de vacaciones y horario no escolar, dirigidos a las y los más jóvenes.

Estrategias

- ☒ Programas educativos que fomenten la corresponsabilidad y la ética del cuidado, incidiendo en sensibilizar al profesorado y monitorado, como agentes fundamentales en la educación.
- ☒ Adecuar horarios y calendarios de actividades de ocupación de tiempo libre, en términos de flexibilidad...etc., para satisfacer así las necesidades de conciliación de la vida familiar, laboral y personal de madres y padres, incidiendo en la responsabilidad pública de las Administraciones Locales.

EJE 4 VIOLENCIA

Objetivo general J.V.1

Incrementar los espacios en la programación de juventud en los que se promueven la transmisión de valores asociados a la igualdad, el buen trato y el respeto.

Objetivo general J.V.2

Garantizar diferentes medidas de conciliación para liberar a madres/padres, tutores/tutoras, a través de la programación anual de juventud, con programas también en periodos de vacaciones y horario no escolar, dirigidos a las y los más jóvenes.

Estrategias

- ☒ Conocer si la lucha contra la violencia hacia las mujeres está presente y/o integrada en la programación juvenil, incidiendo posteriormente en el desarrollo de programas específicos orientados a la transmisión de valores en este ámbito, y a primar el trabajo de aquellas entidades que incorporen en sus proyectos, actividades específicas y/o transversales en este campo.

Objetivos operativos	DEPARTAMENTO DE JUVENTUD MAINSTREAMING				
J.M.1.1	Adaptar las estadísticas e investigaciones de la concejalía a la perspectiva de género.				
HERRAMIENTAS	ACCIONES				
	(PASOS A DAR)	2010	2011	2012	2013
C	J.M.1.1.1: Realizar un primer análisis sobre la incorporación de la variable sexo en las fichas de recogida de información que se utilizan en la concejalía e incorporarla sistemáticamente en el total de las fichas introduciendo para ello las casillas que permitan la identificación del sexo de la persona participante.				
C	J.M.1.1.2: Incorporar paulatinamente la variable sexo en el total de informes, memorias y estudios que se realicen desde la concejalía.				
C	J.M.1.1.3: Recogida, tratamiento y difusión sistemática de la información que gestiona la concejalía de cara a identificar necesidades prácticas e intereses de género.				
SR	J.M.1.1.4: Identificar paulatinamente indicadores que pudiesen resultar interesantes a la concejalía (responsabilidades familiares, utilización del tiempo,...) para el cumplimiento de los objetivos del III plan.				
C	J.M.1.1.5: Ir incorporando dichos indicadores a las fichas utilizadas para recogida de información.				
RESULTADOS ESPERADOS	Variable sexo incorporada al 100% de las fichas de recogida de información que se utilizan desde la concejalía. Variable sexo incorporada al 100% de de informes, memorias y estudios que se realicen desde la concejalía. Batería de indicadores de género que la concejalía utiliza para elaborar sus documentos, evaluar proyectos y programas y proponer nuevas acciones.				
RESPONSABLES	Técnica de juventud.				

J.M.1.2	Compromiso del personal técnico y político de participar en la oferta formativa relativa a igualdad.				
HERRAMIENTAS	ACCIONES				
	(PASOS A DAR)	2010	2011	2012	2013
F	J.M.1.2.1: Identificar las necesidades de formación y capacitación para la incorporación de la perspectiva de género en la concejalía e informar de ello al Departamento de Igualdad.				
F	J.M.1.2.2: Adquirir el compromiso de participar en aquella formación que surgiese en relación a las necesidades identificadas.				
F	J.M.1.2.3: Evaluar dicha formación (anexo 1.1) e identificar necesidades formativas a futuro.				
RESULTADOS ESPERADOS	Listado de contenidos de formación sobre cómo incorporar la perspectiva de género en la concejalía.				
RESPONSABLES	Técnica de juventud.				
J.M.1.3	Integrar la coeducación y la perspectiva de género en la programación anual de juventud.				
HERRAMIENTAS	ACCIONES				
	(PASOS A DAR)	2010	2011	2012	2013
S	J.M.1.3.1. Identificar las actividades que se desarrollarán en cada uno de los años de vigencia del Plan y llevarlas a la Comisión de Gobierno para su aprobación.				
SR	J.M.1.3.2. Identificar el recurso (económico y/o de dedicación horaria) existente en el departamento de Juventud para estas actividades.				
S	J.M.1.3.3: Establecer reuniones periódicas de coordinación y colaboración con el departamento de igualdad.				
S	J.M.1.3.4: Evaluación semestral y anual del cumplimiento y los resultados de las medidas para la igualdad en la concejalía de Juventud.				

HERRAMIENTAS	ACCIONES	2010	2011	2012	2013
	(PASOS A DAR)				
S	J.M.1.3.5: En base a dicha evaluación, establecer medidas correctoras de cara a la adecuada implementación del presente Plan y realizar acciones de seguimiento y evaluación de las mejoras incorporadas.				
N	J.M.1.3.6: En relación a la normativa que regula las subvenciones, incluir entre los criterios de adjudicación la valoración de la integración de la perspectiva de género en el proyecto presentado.				
C	J.M.1.3.7: Analizar y sistematizar buenas prácticas en planificación, intervención con enfoque de género.				
IS	J.M.1.3.8: Realizar un uso no sexista de todo tipo de lenguaje e imágenes en los documentos y soportes que produzca directamente o a través de terceras personas o entidades.				
IS	J.M.1.3.9: Programación de actividades y programas que incluyan en su diseño y gestión la integración de la perspectiva de género y el desarrollo de actividades coeducativas.		1.500€	1.500€	1.500€
RESULTADOS ESPERADOS	Planes operativos anuales. Memorias y evaluaciones de los planes operativos.				
RESPONSABLES	Técnica de juventud.				

J.M.2	Eliminar el uso de materiales educativos que incumplan el art. 30 de la Ley para la igualdad.				
HERRAMIENTAS	ACCIONES				
	(PASOS A DAR)	2010	2011	2012	2013
IS	J.M.2.1: Comunicar por escrito a las personas que trabajan en la programación de juventud la posibilidad de informar a la Defensoría de Igualdad sobre materiales que no cumplan criterios coeducativos, es decir que no cumplan el art. 30 de la Ley de Igualdad.				
SR	J.M.2.2: Establecer criterios de igualdad para la adquisición de libros, materiales educativos, juegos..., en base al art. 30 de la Ley de Igualdad.				
S	J.M.2.3: Revisar los materiales educativos (juegos, libros, manuales, cuentos, revistas, video juegos...,) de la programación de los fines de semana desde la perspectiva de género.				
IS	J.M.2.4: Recopilar y divulgar guías y catálogos de buenas prácticas en materia coeducativa.				
RESULTADOS ESPERADOS	Cumplir el art. 30 de la Ley de Igualdad.				
RESPONSABLES	Técnica de juventud.				

Indicadores de resultado:

- % de líneas de actuación del de la concejalía, revisadas y modificadas para introducir acciones para la igualdad.
- Evolución del % de estadísticas y herramientas diseñadas teniendo en cuenta la variable sexo.
- Evolución del % de documentos de la concejalía que hacen un uso del lenguaje no sexista.
- Evolución de resultados de las acciones para la igualdad diseñadas (Evolución del % de acciones implantadas y nº de personas beneficiarias).
- Evolución de la formación de la concejalía medida en % de personas formadas y horas de formación por persona.
- Nº y evolución de materiales revisados y adecuados.
- Nº y evolución de materiales adquiridos desde la perspectiva de género.

Indicadores de proceso:

- Nº de reuniones de coordinación mantenidas con el departamento de igualdad.
- Nº de acciones del Plan finalizadas.
- Nº de acciones sin iniciar (en relación al cronograma planteando).
- Nº de acciones correctivas.
- Nº de acciones preventivas.
- Nº de evaluaciones.

Los indicadores de proceso van a ser comunes al resto de objetivos planteados por lo que, aunque los obviemos para que no parezcan repetitivos, esto no supone que no se deban de aplicar en el resto de objetivos.

Objetivos operativos		DEPARTAMENTO DE JUVENTUD EMPODERAMIENTO				
J.E.1	Incrementar la igualdad cuantitativa entre sexos en los órganos de consulta y participación ciudadana en relación a la infancia, juventud y adolescencia.					
HERRAMIENTAS	ACCIONES					
	(PASOS A DAR)		2010	2011	2012	2013
N	J.E.1.1. Establecer un reglamento para equilibrar la participación de mujeres y hombres, tendiendo a la paridad, en todos los jurados que se habiliten para la concesión de premios en la concejalía de juventud (concurso y exposición de fotografía...).					
C	J.E.1.2. Aplicar el análisis de la composición en términos de presencia y participación por sexos, en la programación ofrecida por la concejalía de juventud.					
N	J.E.1.3. Establecimiento de criterios de paridad de participación de mujeres y hombres, en la programación ofrecida por la concejalía de juventud (por ejemplo, en el programa “Festival vértigo rock” fomentar una mayor participación de grupos de rock femeninos...).					
F	J.E.1.4. Promover, en colaboración con el departamento de igualdad, el empoderamiento de las mujeres jóvenes que participan en la programación anual de juventud a través de diferentes sesiones, seminarios y acciones formativas en habilidades socio-políticas que potencien su autoorganización como vehículo de canalización de sus necesidades e intereses y teniendo en cuenta la edad de las mismas (p.e. a través de la música y el teatro, técnicas clown, performances, ...).			1.000€		
RESULTADOS ESPERADOS	Paridad en los jurados. Incremento de la participación de chicos y chicas en las actividades programadas por la concejalía. Contenidos de igualdad incluidos en la programación de la concejalía. Empoderamiento de las jóvenes que participan en la programación de juventud.					
RESPONSABLES	Técnica de juventud y técnica de igualdad.					

J.E.2	De forma transversal, incorporar contenidos no sexistas en la programación dirigida a los y las jóvenes, desde el Dpto. de Juventud junto con otras áreas y servicios fomentando así especialmente, la participación de las chicas en aquellas actividades en las que su participación sea minoritaria.				
HERRAMIENTAS	ACCIONES				
	(PASOS A DAR)	2010	2011	2012	2013
N	J.E.2.1. Incluir, en la forma adecuada (lúdica...) en la programación anual dirigida a la juventud contenidos sobre: el enfoque de género en la políticas públicas, análisis y revisión del conocimiento desde la perspectiva de género, coeducación, las aportaciones de las mujeres en los diferentes campos del conocimiento y el análisis y superación del contenido androcéntrico del discurso científico...				
IS	J.E.2.2. Realizar, en colaboración con la empresa responsable del monitorado del programa de los fines de semana, actividades de sensibilización para que integren la perspectiva de género, hagan un uso no sexista del lenguaje e incorporen el saber de las mujeres en los contenidos que ofrezcan.				
RESULTADOS ESPERADOS	Contenidos de igualdad, coeducativos y la aportación de mujeres incluidos en la programación de juventud.				
RESPONSABLES	Técnica de juventud y Técnica de igualdad.				

Indicadores de resultado:

J.E.1

- Evolución de los criterios de paridad en los jurados habilitados para la concesión de premios.
- Evolución de los criterios de paridad en la programación ofrecida por la concejalía de juventud.
- Evolución de la segregación en la programación ofrecida por la concejalía de juventud.
- Nº de actividades realizadas que fomenten la igualdad y el empoderamiento de las jóvenes.

J.E.2

- Evolución del contenido de la programación anual de juventud en materia de género, coeducación e incorporación de las aportaciones de las mujeres.
- Evolución de la capacitación del monitorado.

Objetivos operativos	DEPARTAMENTO DE JUVENTUD CONCILIACIÓN				
J.C.1	Incrementar la corresponsabilidad en el trabajo doméstico y de cuidados entre la gente joven, en especial por parte de los chicos, en colaboración con el Dpto. de Igualdad.				
HERRAMIENTAS	ACCIONES				
	(PASOS A DAR)	2010	2011	2012	2013
IS	J.C.1.1: Incorporación de imágenes y mensajes dirigidos a la corresponsabilidad en las actuaciones de difusión que se realicen desde la concejalía de juventud y que tengan como objetivo el cambio de mentalidades de los hombres/chicos en relación con la corresponsabilidad y la ética del cuidado.				
F	J.C.1.2: Solicitar una sensibilización y formación básica al personal técnico, educadores y educadoras, monitorado, y personal del ámbito de la animación, especialmente en ocio y tiempo libre, en el diseño de programas y actividades referentes al fomento de la corresponsabilidad y en metodologías y recursos para crear valores en torno a la corresponsabilidad y la ética del cuidado, la división sexual del trabajo y los usos del tiempo de mujeres y hombres.				
SR	J.C.1.3: Programación de actividades que incluyan en sus contenidos actividades para el fomento de la corresponsabilidad y el cuidado.		1.000€		
SR	J.C.1.4: Realizar actividades lúdicas de ocio y tiempo libre dirigidas a la población juvenil en las que se fomente la corresponsabilidad y la ética del cuidado.		1.000€		
SR	J.C.1.5: Promover actividades para la adquisición de habilidades y destrezas en tareas domésticas y (auto)cuidado no limitadas en base a la construcción social de género en la programación de fines de semana.		1.000€		
RESULTADOS ESPERADOS	Imágenes y mensajes que incorporen la corresponsabilidad. Listado de cursos, charlas, jornadas que traten la temática de la conciliación y la corresponsabilidad. Programación de actividades que incluyan contenidos sobre corresponsabilidad y cuidado. Actividades que fomenten la corresponsabilidad y la ética del cuidado.				
RESPONSABLES	Técnica de juventud. Técnica de Igualdad.				

J.C.2	Garantizar diferentes medidas de conciliación para liberar a madres/padres, tutores/tutoras, a través de la programación anual de juventud, con programas también en periodos de vacaciones y horario no escolar, dirigidos a las y los más jóvenes.				
HERRAMIENTAS	ACCIONES				
	(PASOS A DAR)	2010	2011	2012	2013
C	J.C.2.1 Analizar la demanda y adecuar los servicios socio-comunitarios a las necesidades reales de las familias, de cara a buscar fórmulas para incrementar la atención fuera del horario escolar y en vacaciones y festivos.				
SR	J.C.2.2 Desarrollar programas y actividades lúdico-educativas en periodos vacacionales al objeto de facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.				
RESULTADOS ESPERADOS	Necesidades de las familias analizadas. Adecuación de los servicios socio comunitarios. Desarrollo de programas y actividades en periodo vacacional.				
RESPONSABLES	Técnica de juventud.				

Indicadores de resultado:

J.C.1

Nº y evolución de actividades, programas, imágenes..., que incluyan contenidos de corresponsabilidad y la ética del cuidado.

Evolución de la formación.

Nº de actividades programadas que incluyan contenidos sobre corresponsabilidad y la ética del cuidado.

J.C.2

Evolución del análisis de las necesidades reales de las familias.

Evolución de la adecuación de los servicios socio comunitarias a las necesidades identificadas.

Nº y evolución de las actividades y programas desarrollados en periodo vacacional.

Objetivos operativos	DEPARTAMENTO DE JUVENTUD VIOLENCIA				
J.V.1	Incrementar los espacios en la programación de juventud en los que se promueven la trasmisión de valores asociados a la igualdad , el buen trato y el respeto.				
HERRAMIENTAS	ACCIONES				
	(PASOS A DAR)	2010	2011	2012	2013
SR	J.V.1.1. Desarrollo de programas específicos orientados a la prevención y detección de la violencia contra las mujeres, en colaboración con el dpto. de igualdad.				
F	J.V.1.2: Talleres de prevención de relaciones abusivas para promover comportamientos respetuosos y desarrollo de valores entre las y los jóvenes que participan en la programación anual de juventud.		1.000€		
SR	J.V.1.3: Programación de actividades que incluyan en sus proyectos contenidos asociados a la igualdad y el respeto.				
C	J.V.1.4: Análisis de los soportes publicitarios del Dpto. a fin de erradicar todo tipo de discriminación de las personas por razón de sexo en la emisión de imágenes y contenidos.				
IS	J.V.1.5: Compromiso de no utilizar imágenes o mensajes degradantes y/o discriminatorios para las mujeres en la publicidad de la concejalía.				
F	J.V.1.6: Participar en la formación dirigida al personal técnico de la concejalía para el diseño de programas y actividades referentes al fomento de la prevención de relaciones abusivas y la promoción de comportamientos respetuosos.				
IS	J.V.1.7: Actividades de sensibilización dirigidas a educadores y educadoras, monitorado, y personal del ámbito de la animación, especialmente en ocio y tiempo libre, en el diseño de metodologías y recursos para la prevención de relaciones abusivas y la promoción de comportamientos respetuosos.		1.000€		
IS	J.V.1.8: Divulgación de materiales en colaboración con el departamento de igualdad, de guías sobre los recursos existentes y sobre criterios para la detección de situaciones de violencia ejercida contra las mujeres adaptada al colectivo joven, en la programación de fines de semana, locales...				

RESULTADOS ESPERADOS	Programas de detección y prevención de la violencia contra las mujeres. Programación de actividades que incluyan contenidos asociados a la igualdad y el respeto. Erradicación de toda la discriminación por razón de sexo en los soportes publicitarios. Listado de cursos, charlas, jornadas que traten la prevención de relaciones abusivas y la promoción de comportamientos respetuosos. Divulgación de material.				
RESPONSABLES	Técnica de juventud y Técnica de igualdad.				
J.V.2	Colaborar con el Departamento de Igualdad en la realización de acciones de sensibilización, prevención y de mejora de la atención de las mujeres víctimas de violencia de género.				
HERRAMIENTAS	ACCIONES				
	(PASOS A DAR)	2010	2011	2012	2013
C	J.V.2.1: Colaborar con el trabajo del Departamento de Igualdad de Oportunidades en el desarrollo, implantación y seguimiento del Protocolo Municipal para el Tratamiento de Mujeres Víctimas de Violencia de Género. Este Protocolo tiene como objetivo la mejora de la atención a las mujeres que se encuentran en esta situación.				
SR	J.V.2.2: Sistematizar la coordinación con los distintos agentes implicados.				
F	J.V.2.3: Participar en la formación al personal técnico en el contenido del protocolo para el conocimiento de su intervención, además de recibir formación en la detección temprana de situaciones de violencia y derivación de los casos que pudiesen darse.				
RESULTADOS ESPERADOS	Colaboración con el departamento de igualdad. Coordinación con los agentes implicados. Listado de cursos, charlas, jornadas que traten la temática de la conciliación y la corresponsabilidad.				
RESPONSABLES	Técnica de juventud y Técnica de igualdad.				

Indicadores de resultado:**J.V.1**

Nº y evolución de programas orientados a la prevención y detección de la violencia hacia las mujeres.

Nº de talleres realizados para la prevención de las relaciones abusivas.

Nº de programación de actividades que incluyan contenidos asociados a la igualdad y el respeto.

Nº de actuaciones llevadas a cabo para el análisis de la publicidad.

Evolución de la formación.

% de materiales divulgados.

J.V.2

Evolución de la colaboración y coordinación.

Evolución de la formación.

CONCEJALIA DE COOPERACIÓN

Objetivos, ejes y estrategias

EJE 1 MAINSTREAMING

Objetivo general COOP.M.1.1

Adaptar las estadísticas e investigaciones de la concejalía a la perspectiva de género.

Objetivo general COOP.M.1.2

Impulsar desde el Departamento de Cooperación Internacional los recursos necesarios para poder realizar una planificación y ejecución de programas y actividades desde la perspectiva de género.

Objetivo general COOP.M.2.1

Garantizar la integración de la perspectiva de género en los proyectos financiados por el ayuntamiento a través de ONGs y otras entidades que trabajan en Cooperación al Desarrollo.

EJE 2 EMPODERAMIENTO

Objetivo general COOP.E.1.1

Aumentar la visibilización social de las condiciones y posiciones de las mujeres de los países receptores de la Cooperación al desarrollo municipal.

Objetivos operativos		CONCEJALIA DE COOPERACIÓN MAINSTREAMING			
COOP.M.1.1		Adaptar las estadísticas e investigaciones del departamento a la perspectiva de género.			
HERRAMIENTAS	ACCIONES				
	(PASOS A DAR)	2010	2011	2012	2013
C	COOP.M.1.1.1. Realizar un primer análisis sobre la incorporación de la variable sexo en las fichas de recogida de información que se utilizan en la concejalía e incorporarla paulatinamente en el total de las fichas introduciendo para ello las casillas que permitan la identificación del sexo de la persona participante.				
C	COOP.M.1.1.2. Incorporar paulatinamente la variable sexo en el total de informes, memorias y estudios realizados.				
S	COOP.M.1.1.3. Recogida, tratamiento y sistematización de la información que se gestiona y se difunde, de cara a identificar necesidades prácticas e intereses de género.				
SR	COOP.M.1.1.4. Identificar paulatinamente indicadores que pudiesen resultar interesantes a la concejalía (responsabilidades familiares, utilización del tiempo,...).				
C	COOP.M.1.1.5. Ir incorporando dichos indicadores a las fichas utilizadas para recogida de información.				
RESULTADOS ESPERADOS	Variable sexo incorporada al 100% de las fichas de recogida de información que se utilizan . Variable sexo incorporada al 100% de de informes, memorias y estudios que se realicen. Batería de indicadores de género que se utilizan para elaborar documentos, evaluar proyectos y programas y proponer nuevas acciones.				
RESPONSABLES	Técnica de inmigración.				

COOP.M.1.2		Impulsar desde el Departamento de Cooperación Internacional los recursos necesarios para poder realizar una planificación y ejecución de programas y actividades desde la perspectiva de género.			
HERRAMIENTAS	ACCIONES				
	(PASOS A DAR)	2010	2011	2012	2013
S	COOP.M.1.2.1. Identificar las actividades que se desarrollarán en cada uno de los años de vigencia del Plan y llevarlas a la Comisión de Gobierno para su aprobación.				
SR	COOP.M.1.2.2. Identificar el recurso (económico y/o de dedicación horaria) existente en la concejalía para estas actividades.				
S	COOP.M.1.2.3. Establecer reuniones periódicas de coordinación con el departamento de igualdad.				
S	COOP.M.1.2.4. Evaluación periódica del cumplimiento y los resultados de las medidas para la igualdad en la concejalía.				
S	COOP.M.1.2.5. En base a dicha evaluación, establecer medidas correctoras de cara a la adecuada implementación del presente Plan.				
S	COOP.M.1.2.6. Realizar acciones de seguimiento y evaluación de las mejoras en la incorporación de la perspectiva de género.				
N	COOP.M.1.2.7. En relación a la normativa que regula las subvenciones, mantener e incluir entre los criterios de adjudicación uno que valore la integración de la perspectiva de género en la oferta presentada y en el proyecto o actividad subvencionada.				
C	COOP.M.1.2.8. Analizar y sistematizar buenas prácticas en planificación e intervención social con enfoque de género.				
IS	COOP.M.1.2.9. Realizar un uso no sexista de todo tipo de lenguaje e imágenes en los documentos y soportes que se produzca directamente o a través de terceras personas o entidades.				
IS	COOP.M.1.2.10. Elaborar materiales de divulgación o impulsar la realización de actos de divulgación, que recojan buenas prácticas en "Incorporación de la perspectiva de género en la planificación en intervención social".				

RESULTADOS ESPERADOS	Planes operativos anuales. Memorias y evaluaciones de los planes operativos.
RESPONSABLES	Técnica de inmigración.
COOP.M.2.1	Garantizar la integración de la perspectiva de género en los proyectos financiados por el ayuntamiento a través de ONGs y otras entidades que trabajan en Cooperación al Desarrollo.
HERRAMIENTAS	ACCIONES
	(PASOS A DAR)
	2010 2011 2012 2013
N	COOP.M.2.1.1. Incluir en las bases de valoración de las convocatorias de subvenciones a proyectos de Cooperación al Desarrollo, criterios asociados a la introducción de la perspectiva de género.
S	COOP.M.2.1.2. Desarrollar sistemas de seguimiento anuales para evaluar el impacto de género en los proyectos financiados por el Ayuntamiento y desarrollados a través de las ONGs y otras entidades.
RESULTADOS ESPERADOS	Financiación de proyectos con la perspectiva de género incorporada.
RESPONSABLES	Técnica de inmigración.

Indicadores de resultado:

COOP.M.1

- % de líneas de actuación del departamento, revisadas y modificadas para introducir acciones para la igualdad.
- Evolución del % de estadísticas y herramientas diseñadas teniendo en cuenta la variable sexo.
- Evolución del % de documentos del departamento que hacen un uso del lenguaje no sexista.
- Evolución de resultados de las acciones para la igualdad diseñadas (Evolución del % de acciones implantadas y nº de personas beneficiarias).
- Evolución de la formación del departamento medida en % de personas formadas y horas de formación por persona.

COOP.M.2

- Nº y evolución del % de proyectos financiados por el Ayuntamiento que incorporan la perspectiva de género.

Indicadores de proceso

- Nº de reuniones de coordinación mantenidas con el departamento de igualdad.
- Nº de acciones del Plan finalizadas.
- Nº de acciones sin iniciar (en relación al cronograma planteando).
- Nº de acciones correctivas.
- Nº de acciones preventivas.
- Nº de evaluaciones.

Los indicadores de proceso van a ser comunes al resto de objetivos planteados por lo que, aunque los obviemos para que no parezcan repetitivos, esto no supone que no se deban de aplicar en el resto de objetivos.

Objetivos operativos		CONCEJALIA DE COOPERACIÓN EMPODERAMIENTO					
COOPE.1		Aumentar la visibilización social de las condiciones y posiciones de las mujeres de los países receptores de la Cooperación al desarrollo municipal.					
HERRAMIENTAS		ACCIONES					
		(PASOS A DAR)		2010	2011	2012	2013
C	COOPE.1.1. Facilitar el desarrollo de encuentros de conocimiento, reconocimiento, intercambio de experiencias y colaboración entre mujeres (asociadas y no asociadas) que residen en el municipio y mujeres de los países del Sur con los que se establecen relaciones de cooperación.						
IS	COOPE.1.2. Promover acciones y campañas orientadas a la población del municipio sobre la situación y la realidad de las mujeres que viven en países en vías de desarrollo.						
IS	COOPE.1.3. Promover la visibilización de las mujeres en las acciones de educación para el desarrollo que se realizan en los centros educativos del municipio.						
N	COOPE.1.4. Incluir en las bases de subvención de proyectos como criterios de valoración la realización de acciones de sensibilización en el municipio sobre las condiciones y posiciones de las mujeres en las áreas donde se ejecutan los proyectos.						
RESULTADOS ESPERADOS		Comunicación e intercambio de experiencias y colaboraciones desarrolladas dentro del Consejo de Cooperación. Acciones y campañas desarrolladas orientadas a la población del municipio sobre la situación y la realidad de las mujeres. Las condiciones y posiciones de las mujeres de los países del Sur visibilizadas en los programas educativos. Incluidos en los criterios de valoración de las bases de subvención las acciones de sensibilización sobre las condiciones y posiciones de las mujeres de los países del Sur.					
RESPONSABLES		Técnica de inmigración.					

Indicadores de resultado:

COOP.E.1

Aumento de la visibilización social de las condiciones y posiciones de las mujeres de los países receptores de la cooperación al desarrollo municipal medido en términos de:

Evolución del número de encuentros de conocimiento, reconocimiento, intercambio de experiencias y colaboraciones desarrolladas entre mujeres que residan en el municipio y mujeres de los países del Sur.

Evolución del número de acciones y campañas desarrolladas orientadas a la población del municipio sobre la situación y la realidad de las mujeres.

Evolución del número de programas educativos en los que se han visibilizado y trabajado con las condiciones y posiciones de las mujeres de los países del Sur.

Evolución del número de proyectos de cooperación que plantean acciones de sensibilización en el municipio sobre las condiciones y posiciones de las mujeres de los países receptores.

INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTES

Introducción

Puntos fuertes (a nivel interno y externo):

- ✓ Existe un Diagnóstico de la situación de mujeres y hombres en el ámbito deportivo en Ermua realizado en el 2005.
- ✓ El diagnóstico incluye objetivos de igualdad.
- ✓ Las herramientas informáticas que disponen en el departamento incorporan la variable sexo.
- ✓ Aunque no exista un Consejo de deporte, de manera trimestral organizan reuniones con las AMPAS y clubes.

Áreas de mejora (a nivel externo):

- ✓ En la estructura de la plantilla del IMD se observa cierta segregación vertical.
- ✓ Se aprecia el interés por actualizar los datos e indicadores del diagnóstico de deporte realizado en el 2005.
- ✓ Diversificar la oferta deportiva.
- ✓ Formación de los y las entrenadoras en materia de deporte y género.

Objetivos, ejes y estrategias

EJE 1 MAINSTREAMING

Objetivo general DE.M.1

Realizar una planificación y ejecución de actividades deportivas desde la perspectiva de género.

Estrategias:

- ☑ Sensibilizar y formar a las y los profesionales del ámbito deportivo, así como estandarizar el uso de herramientas y procesos de trabajo orientados a tener en cuenta las diferentes situaciones, condiciones y posiciones de las mujeres y los hombres en el diagnóstico, diseño, intervención y evaluación de los programas y actividades deportivas que se desarrollan, tanto de forma directa como indirecta, por el área de deporte y las empresas subcontratadas y entidades que trabajan en el municipio en este ámbito.

EJE 2 EMPODERAMIENTO

Objetivo general DE.E.1

Visibilizar y analizar la segregación vertical y horizontal en el IMD y organismos de deporte públicos y privados.

Objetivo general DE.E.2

Diversificar y motivar para la práctica deportiva de mujeres y hombres más allá de los estereotipos de género.

Objetivo general DE.E.3

Incrementar el porcentaje de mujeres y hombres que practican deporte y sus posibilidades de elección de la práctica deportiva en función de sus intereses y no de otros condicionantes de género.

Objetivo general DE.E.4

Incorporar la perspectiva de género en los contenidos de difusión del IMD a fin de visibilizar la presencia de las mujeres en las actividades deportivas en condiciones de igualdad y favorecer su empoderamiento.

Estrategias:

- ☒ Realizar análisis sobre la segregación vertical y horizontal en las áreas y organismos de deporte públicos y privados, y la puesta en marcha de acciones (formación, normativa y seguimiento, etc.) para reducir la segregación vertical y horizontal.
- ☒ Generación de conocimiento sobre los factores de género que inciden en la segregación de la práctica deportiva escolar, en la promoción de actividades de información y sensibilización y en la posibilidad de prestar asesoramiento y dinámica de colaboración con centros educativos para introducir la perspectiva de género y coeducativa en sus programas deportivos.
- ☒ En cuanto al deporte federado, la estrategia se apoya en la generación de conocimiento, para poder capacitar correctamente al personal directivo y técnico de los clubes, y en la facilitación de recursos y ayudas económicas y de otro tipo para impulsar en este ámbito la diversificación de la práctica deportiva de mujeres y hombres.
- ☒ Fomentar la práctica deportiva de las mujeres y hombres, analizando las relaciones de género, implicando a los Ayuntamientos y otros agentes (clubes y federaciones deportivas), tanto de forma directa como indirecta (a través de la incorporación de criterios asociados con la igualdad de oportunidades en las convocatorias de subvenciones, p.e.) en la adecuación de las programaciones y planificaciones deportivas para dar respuesta a las necesidades, expectativas e intereses de las mujeres y hombres, analizando las relaciones de género en este ámbito.

- ☑ Analizar desde la perspectiva de género los contenidos que se divulgan en el área de deporte, y adecuarlos de modo que se fomente la igualdad (presencia de mujeres y hombres...)

EJE 3 **CONCILIACIÓN**

Objetivo general DE.C.1

Favorecer el cambio de mentalidad en este ámbito y adecuar los recursos a las necesidades de los y las usuarias de las instalaciones deportivas.

Estrategias:

- ☑ Sensibilizar, de forma preferente a los hombres, en la ética del cuidado.
- ☑ Análisis y posibilidad de adecuación del horario de los servicios y de los espacios deportivos para este fin.

EJE 4 **VIOLENCIA**

Objetivo general DE.V.1

Impulsar una nueva cultura deportiva que promueva la transmisión de valores asociados a la igualdad y el respeto.

Estrategias:

- ☑ Analizar los contenidos que se divulgan desde el IMD y adecuarlos, con el fin de erradicar todo tipo de discriminación por razón de sexo y de promoción de la igualdad, el respeto y los buenos tratos.

Objetivos operativos		INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTES MAINSTREAMING			
DE.M.1.1	Adaptar las estadísticas e investigaciones del IMD a la perspectiva de género.				
HERRAMIENTAS	ACCIONES				
	(PASOS A DAR)	2010	2011	2012	2013
C	DE.M.1.1.1. Realizar un primer análisis sobre la incorporación de la variable sexo en las fichas de recogida de información que se utilizan en el IMD e incorporarla paulatinamente en el total de las fichas introduciendo para ello las casillas que permitan la identificación del sexo de la persona participante.				
C	DE.M.1.1.2. Incorporar paulatinamente la variable sexo en el total de informes, estadísticas, análisis de la demanda, memorias y estudios que se realicen desde el IMD.				
C	DE.M.1.1.3. Recogida y tratamiento y difusión sistemática de la información que gestiona el IMD de cara a identificar necesidades prácticas e intereses de género.				
SR	DE.M.1.1.4. Identificar paulatinamente indicadores que pudiesen resultar interesantes al IMD (responsabilidades familiares, utilización del tiempo,...) para el cumplimiento de los objetivos del III plan.				
C	DE.M.1.1.5. Ir incorporando dichos indicadores a las fichas utilizadas para recogida de información.				
RESULTADOS ESPERADOS	Variable sexo incorporada al 100% de las fichas de recogida de información que se utilizan desde el IMD. Variable sexo incorporada al 100% de de informes, memorias y estudios que se realicen desde el IMD. Batería de indicadores de género que el IMD utiliza para elaborar sus documentos, evaluar proyectos y programas y proponer nuevas acciones.				
RESPONSABLES	Técnico de deportes.				

DE.M.1.2		Compromiso del personal técnico y político de participar en la oferta formativa relativa a igualdad.			
HERRAMIENTAS	ACCIONES				
	(PASOS A DAR)	2010	2011	2012	2013
F	DE.M.1.2.1 Identificar las necesidades de capacitación para la incorporación de la perspectiva de género en el IMD y Concejalía de Deportes e informar de ello al departamento de igualdad, para su traslado al plan general de formación (Área de Personal).				
F	DE.M.1.2.2. Adquirir el compromiso de participar en aquella formación que surgiese en relación a las necesidades identificadas.				
F	DE.M.1.2.3. Evaluar dicha formación (anexo 1.1) e identificar necesidades formativas a futuro.				
RESULTADOS ESPERADOS	Plan de formación sobre cómo incorporar la perspectiva de género en el IMD.				
RESPONSABLES	Técnico de deportes. Técnica Igualdad.				

DE.M.1.3		Impulsar desde el IMD los recursos necesarios para poder realizar una planificación y ejecución de programas y actividades desde la perspectiva de género			
HERRAMIENTAS	ACCIONES				
	(PASOS A DAR)	2010	2011	2012	2013
S	DE.M.1.3.1. Identificar las actividades que se desarrollarán en cada uno de los años de vigencia del Plan y llevarlas a la Comisión de Gobierno para su aprobación.				
SR	DE.M.1.3.2. Identificar el recurso (económico y/o de dedicación horaria) existente en el departamento para estas actividades.				
S	DE.M.1.3.3. Establecer reuniones periódicas de coordinación con el departamento de igualdad (mínimo una al año).				
S	DE.M.1.3.4. Evaluación periódica del cumplimiento y los resultados de las medidas para la igualdad en el IMD.				
S	DE.M.1.3.5. En base a dicha evaluación, establecer medidas correctoras de cara a la adecuada implementación del presente Plan.				
S	DE.M.1.3.6. Realizar acciones de seguimiento y evaluación de las mejoras en la incorporación de la perspectiva de género.				
N	DE.M.1.3.7. En relación a las normativas que regula las subvenciones, contratos..., incluir entre los criterios de adjudicación uno que valore la integración de la perspectiva de género en la oferta presentada y/o en el proyecto o actividad a subvencionar.				
IS	DE.M.1.3.8. Analizar y posteriormente sistematizar buenas prácticas en planificación e intervención deportiva con enfoque de género.				
IS	DE.M.1.3.9. Realizar un uso no sexista de todo tipo de lenguaje e imágenes en los documentos y soportes que se produzca directamente o a través de terceras personas o entidades.				
IS	DE.M.1.3.10. Incorporar en los materiales de divulgación o en los actos de divulgación que se lleven a cabo desde el IMD, elementos que recojan buenas prácticas a la hora de diseñar, planificar e implementar las actividades y programas deportivos.				

HERRAMIENTAS	ACCIONES (PASOS A DAR)				
		2010	2011	2012	2013
C	DE.M.1.3.11. Actualizar la realización de informes, memorias que visibilicen los gustos, expectativas, necesidades e intereses de mujeres y hombres, analizando las relaciones de género, en el ámbito deportivo.				
C	DE.M.1.3.12. Fomentar la realización de planes, actividades y programas que integren la perspectiva de género, de acuerdo a los criterios definidos en la delimitación de conceptos del objetivo.				
RESULTADOS ESPERADOS	Planes operativos anuales.				
RESPONSABLES	Técnico de deportes.				

Indicadores de resultado:

- % de líneas de actuación del IMD, revisadas y modificadas para introducir acciones para la igualdad.
- Evolución del % de estadísticas y herramientas diseñadas teniendo en cuenta la variable sexo.
- Evolución del % de documentos del IMD que hacen un uso del lenguaje no sexista.
- Evolución de resultados de las acciones para la igualdad diseñadas (Evolución del % de acciones implantadas y nº de personas beneficiarias).
- Evolución de la formación del IMD medida en % de personas formadas y horas de formación por persona.

Indicadores de proceso

- Nº de reuniones de coordinación mantenidas con el departamento de igualdad.
- Nº de acciones del Plan finalizadas.
- Nº de acciones sin iniciar (en relación al cronograma planteando).
- Nº de acciones correctivas.
- Nº de acciones preventivas.
- Nº de evaluaciones.

Los indicadores de proceso van a ser comunes al resto de objetivos planteados por lo que, aunque los obviemos para que no parezcan repetitivos, esto no supone que no se deban de aplicar en el resto de objetivos.

Objetivos operativos		INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTES EMPODERAMIENTO				
DE.E.1	Visibilizar y analizar la segregación vertical y horizontal en el IMD y organismos de deporte públicos y privados.					
HERRAMIENTAS	ACCIONES					
	(PASOS A DAR)	2010	2011	2012	2013	
C	DE.E.1.1. Impulsar en colaboración con el departamento de igualdad la realización de un análisis en el área de deporte, Clubes y Federaciones deportivas que visibilicen la segregación vertical y horizontal.					
SR	DE.E.1.2. Adopción de medidas de: sensibilización, divulgación, incorporación de criterios de paridad entre mujeres y hombres en los pliegos de condiciones de contratación..., que promuevan el incremento de las mujeres en profesiones masculinizadas en el ámbito deportivo (técnicas, entrenadoras, árbitras, monitoras...).					
RESULTADOS ESPERADOS	Visibilización de la segregación vertical y horizontal en el IMD y organismos de deporte públicos y privados. Medidas adoptadas para el incremento de las mujeres en profesiones masculinizadas en el ámbito deportivo.					
RESPONSABLES	Técnico de deportes.					
DE.E.2	Diversificar y motivar para la práctica deportiva de mujeres y hombres más allá de los estereotipos de género.					
HERRAMIENTAS	ACCIONES					
	(PASOS A DAR)	2010	2011	2012	2013	
IS	DE.E.2.1. Sensibilización y asesoramiento en colaboración de los centros educativos, a madres y padres sobre Igualdad de Oportunidades en la actividad física y deportiva, a fin de que en su labor educativa fomenten la diversificación de la práctica deportiva en chicas y chicos.					
C	DE.E.2.2. Analizar sobre los factores que inciden en la segregación de la práctica deportiva en el deporte federado y especialmente en el patrocinio de la actividad deportiva de las mujeres y los hombres y del uso de los espacios públicos en materia de deporte federado.					

HERRAMIENTAS	ACCIONES	2010	2011	2012	2013
	(PASOS A DAR)				
N	DE.E.2.3. Impulsar el establecimiento del equilibrio en los premios y recompensas destinados a mujeres y hombres.				
SR	DE.E.2.4. Destinar ayudas públicas destinadas a modalidades deportivas practicadas por mujeres en las que se				
RESULTADOS ESPERADOS	Diversificación de las prácticas deportivas en chicas y chicos. Patrocinio de la actividad deportiva de mujeres y hombres y uso de los espacios públicos en materia de deporte federado analizado. Equilibrio en los premios y recompensas destinados a mujeres y hombres. Modalidades deportivas practicadas por mujeres subvencionadas.				
RESPONSABLES	Técnico de deportes.				

DE.E.1.3	Incrementar el porcentaje de mujeres y hombres que practican deporte y sus posibilidades de elección de la práctica deportiva en función de sus intereses y no de otros condicionantes de género.				
HERRAMIENTAS	ACCIONES	2010	2011	2012	2013
	(PASOS A DAR)				
C	DE.E.3.1. Análisis de la demanda de las mujeres y hombres con relación a la práctica deportiva.				
IS	DE.E.3.2. Información y sensibilización orientadas a la promoción de la práctica deportiva entre las mujeres y entre los hombres, con el objetivo de superar resistencias relacionadas con el género.				
SR	DE.E.3.3. Continuar con el desarrollo de estrategias generales que fomenten la participación de hombres y mujeres en las instalaciones deportivas (periodos de prueba, ...).				

HERRAMIENTAS	ACCIONES (PASOS A DAR)				
		2010	2011	2012	2013
SR	DE.E.3.4. Adecuación de la oferta deportiva del polideportivo municipal y otros espacios atendiendo a las demandas expresadas por las mujeres y hombres en los análisis de necesidades.				
SR	DE.E.3.5. Adecuación de horario y del uso de los espacios en los que se practica deporte a los intereses de las mujeres y los hombres.				
F	DE.E.3.6. Desarrollo de cursos para prácticas deportivas en las que las mujeres están infra-representadas, previa labor de sensibilización.				
RESULTADOS ESPERADOS	Demanda de las mujeres y hombres analizada en base a las relaciones de género. Mujeres y hombres informados y sensibilizados. Estrategias informativas sobre las instalaciones deportivas desarrolladas. Oferta deportiva adecuada a la demanda expresada por las mujeres y los hombres. Horario y uso de espacios adecuados, a los intereses de las mujeres y los hombres. Cursos deportivos desarrollados.				
RESPONSABLES	Técnico de deportes.				

DE.E.1.4	Incorporar la perspectiva de género en los contenidos de difusión del IMD a fin de visibilizar la presencia de las mujeres en las actividades deportivas en condiciones de igualdad y favorecer su empoderamiento.				
HERRAMIENTAS	ACCIONES				
	(PASOS A DAR)	2010	2011	2012	2013
IS	DE.E.1.4.1. Difusión de actividades deportivas realizadas por mujeres y de aquéllas que fomenten la igualdad.	4.000€			
IS	DE.E.1.4.2. Incorporar la perspectiva de género en las campañas publicitarias del área de deporte a fin de promocionar la presencia de las mujeres en actividades deportivas en condiciones de igualdad. Para ello se favorecerá el empoderamiento de las mujeres en el deporte y la ruptura de estereotipos de género mostrando a mujeres y hombres en roles, o posiciones que favorezcan el cambio de mentalidades hacia la igualdad.				
RESULTADOS ESPERADOS	Divulgación de actividades deportivas realizadas por mujeres. Soportes publicitarios con la perspectiva de género incorporada.				
RESPONSABLES	Técnico de deportes.				

Indicadores de resultado:

DE.E.1

- % de mujeres y hombres en las áreas y organismos de deporte públicos.
- % de mujeres y hombres en las direcciones de clubes y federaciones deportivas.
- % de mujeres y hombres en profesiones técnicas, entrenadoras, árbitras y gestoras.
- % de medidas adoptadas que promuevan el incremento de las mujeres en profesiones masculinizadas en el ámbito deportivo.

DE.E.2

- Evolución de la diversificación de la práctica deportiva en chicas y chicos.
- % de mujeres y hombres patrocinados.
- Evolución del uso de los espacios públicos en materia de deporte federado.
- Evolución en el equilibrio de los premios y recompensas destinados a mujeres y hombres.
- % de las ayudas públicas destinadas a modalidades deportivas practicadas por mujeres.

DE.E.3

- % de distribución y evolución de tiempos y usos de las instalaciones deportivas municipales.
- e mujeres y hombres desagregadas por edad y por modalidad deportiva.
- % y evolución de mujeres y hombres que realizan deporte en espacios abiertos desagregados por edad y por modalidad deportiva.
- Evolución de los cursos deportivos.

DE.E.4

- Porcentaje de actividades deportivas realizadas por mujeres divulgadas.
- Porcentaje de soportes publicitarios que han incluido la perspectiva de género.

Objetivos operativos	INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTES CONCILIACIÓN				
DE.C.1	Favorecer el cambio de mentalidad y adecuar los recursos a las necesidades de los y las usuarias de las instalaciones deportivas.				
HERRAMIENTAS	ACCIONES				
	(PASOS A DAR)	2010	2011	2012	2013
C	DE.C.1.1. Analizar las dificultades reales que se dan en el acompañamiento, especialmente de padres y otros hombres cuidadores, a sus hijos/hijas a las instalaciones deportivas de Ermua.				
SR	DE.C.1.2. Desarrollar, entre todos y todas las usuarias de las instalaciones deportivas de Ermua, el "itinerario en el acompañamiento a las instalaciones deportivas", para solucionar las dificultades que se dan en los vestuarios.	2.000€			
SR	DE.C.1.3. Elaborar y desarrollar, en colaboración con el Departamento de Igualdad, propuestas dirigidas a fomentar el acompañamiento de padres y otros hombres cuidadores a sus hijas/hijos a las instalaciones deportivas de Ermua.	2.000€			
C	DE.C.1.4. Analizar y adecuar el horario de los servicios deportivos a las necesidades reales de las familias.				
RESULTADOS ESPERADOS	Dificultades en el acompañamiento de padres y otros hombres cuidadores a sus hijos/hijas analizadas. "Itinerario en el acompañamiento a las instalaciones deportivas" desarrollado. Acompañamiento de padres y otros hombres cuidadores a sus hijas/hijos a las instalaciones deportivas. Adecuación del horario y de los espacios deportivos.				
RESPONSABLES	Técnico de deportes y técnica de igualdad.				

Indicadores de resultado:

- Evolución del análisis sobre las dificultades en el acompañamiento.
- Evolución de las estrategias utilizadas en el "itinerario en el acompañamiento a las instalaciones deportivas".
- Evolución del acompañamiento de los padres y hombres cuidadores a sus hijas/hijos a las instalaciones deportivas.
- Evolución de las estrategias utilizadas para adecuar el horario y los espacios deportivos.

Objetivos operativos	INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTES VIOLENCIA				
DE.V.1	Impulsar una nueva cultura deportiva que promueva la transmisión de valores asociados a la igualdad y el respeto.				
HERRAMIENTAS	ACCIONES				
	(PASOS A DAR)	2010	2011	2012	2013
IS	DE.V.1.1. Análisis de los soportes publicitarios a fin de erradicar todo tipo de discriminación de las personas por razón de sexo en la emisión de imágenes y contenidos en el ámbito deportivo.				
IS	DE.V.1.2. Compromiso de no utilizar imágenes o mensajes degradantes y/o discriminatorios para las mujeres en la publicidad del IMD.				
F	DE.V.1.3. Compromiso político de formar al personal directivo de Clubes y Federaciones deportivas, a través de Gizonduz y en colaboración con el Departamento de igualdad, sobre las raíces de la violencia contra las mujeres y sus distintas manifestaciones especialmente en el ámbito deportivo y mediático que posibiliten la identificación de imágenes y contenidos sexistas.				
RESULTADOS ESPERADOS	Erradicación de todo tipo de discriminación por razón de sexo en los soportes publicitarios. Uso de imágenes o mensajes no discriminatorios para las mujeres. Personal directivo de Clubes y Federaciones deportivas formado.				
RESPONSABLES	Técnico de deportes y Técnica de igualdad.				

Indicadores de resultado:

- Nº de actuaciones llevadas a cabo en el control de la publicidad.
- Evolución del compromiso de no utilizar imágenes o mensajes degradantes y/o discriminatorios para las mujeres.
- Evolución de la formación del personal deportivo de Clubes y Federaciones deportivas.

AREA DE URBANISMO Y MEDIO AMBIENTE

Introducción

Puntos fuertes (a nivel interno y externo):

- ✓ Personal político y técnico sensibilizado en materia de género.
- ✓ En ocasiones se ha contado con personas especializadas en género en el planeamiento e intervención urbanística.
- ✓ Se prevé revisar el plan general sobre urbanismo con el que se va a contar con la colaboración de otros departamentos municipales.
- ✓ Se prevé la presencia y participación de las mujeres en el Plan de Ordenación Urbana a través del Consejo Asesor de Planeamiento Urbanístico.
- ✓ En el Consejo Asesor de Planeamiento Urbanístico, participa una representante del Consejo de Igualdad.

Áreas de mejora (a nivel externo):

- ✓ Visibilización del papel de las mujeres en Ermua en los nombres de las calles, plazas, etc... monumentos y elementos simbólicos del municipio.
- ✓ Ausencia de una normativa o procedimiento que aporte una visión de género y regule los procesos de selección de nombres para el callejero, monumentos...
- ✓ No se contemplan mecanismos específicos que aseguren una participación equilibrada de mujeres y hombres en los procesos de participación ciudadana (p.e. en lo referido al Plan de Ordenación Urbana).
- ✓ Conocimiento de las demandas sociales de mujeres y hombres de forma diferenciada.

Objetivos, ejes y estrategias

EJE 1 MAINSTREAMING

Objetivo general UR.M.1

Integrar la perspectiva de género en las planificaciones, intervenciones y evaluaciones del Área Técnica o Urbanismo.

Estrategias:

- ☑ Estandarizar el uso de herramientas y procesos de trabajo orientados a tener en cuenta las diferentes situaciones, condiciones y posiciones de las mujeres y hombres en el diagnóstico, diseño, intervención y evaluación de las políticas y medidas del área.
- ☑ Asegurar la participación de personas especialistas en género en el planeamiento y diseño de la ciudad.
- ☑ Analizar el transporte público con el fin de dotar de una mayor cobertura a las necesidades de la población en general, tanto de movilidad, horarios, etc., con atención especial a las necesidades de las mujeres.

- ☑ Fomentar la participación de las mujeres y organizaciones de mujeres en los procesos que se desarrollen para el diseño e implementación de las Agendas Locales 21 (encontrándose actualmente como Plan de Acción), e implicar a las entidades y consultoras que las implementan en la integración de la perspectiva de género.

EJE 2 EMPODERAMIENTO

Objetivo general UR.E.1

Poner en marcha procesos de participación y consulta ciudadana, promoviendo la participación de mujeres, organizaciones de mujeres y organizaciones de hombres por la igualdad en los procesos participativos que se realizan dentro de los ámbitos de urbanismo, transporte público y medio ambiente.

Objetivo general UR.E.2

Equilibrar el reconocimiento social de las aportaciones realizadas por mujeres y hombres que se realizan a través de elementos urbanos (nombres de calles, plazas, monumentos, etc.).

Estrategias:

- ☑ Asegurar la participación de las mujeres en los procesos participativos que se desarrollen en los ámbitos de urbanismo, transporte público y medio ambiente, mediante la dotación de recursos y la capacitación tanto a las mujeres como al personal técnico para la participación en el desarrollo de los procesos.
- ☑ Analizar la situación existente en el municipios para, en base a las mejoras que se consideren oportunas, equilibrar el reconocimiento social a mujeres y hombres que se realiza a través de los nombres puestos a las calles, plazas, edificios, etc.

EJE 3 CONCILIACIÓN

Objetivo general UR.C.1

Identificar y aplicar criterios de planificación y diseño de la ciudad, destinados a facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.

Objetivo general UR.C.2

Aplicar medidas destinadas a facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral en la actividad del municipio.

Estrategias:

- ☒ Identificar, evaluar y proponer soluciones a los obstáculos existentes en el municipio para la conciliación de la vida familiar, personal y laboral asociadas a la planificación y diseño urbano, capacitando al personal municipal responsable de la planificación y diseño urbanos y, elaborando o adecuando normativas orientadas a regular la adecuación de espacios, eliminación de barreras arquitectónicas etc.
- ☒ Análisis de las propuestas de mejora identificadas en la implementación de las medidas destinadas a facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral en el transporte público.

EJE 4 VIOLENCIA

Objetivo general UR.V.1

Identificar los lugares del municipio en los que las mujeres se sienten inseguras con el fin de implementar medidas para su neutralización. Establecer criterios para evitar el surgimiento de nuevos lugares en los que las mujeres se sienten inseguras ("ciudad prohibida").

Estrategias:

- ☒ Identificar, con la participación de las mujeres de la localidad y personas interesadas, los lugares y situaciones de inseguridad y las formas idóneas para su adecuación y adoptar una normativa que recoja una serie de criterios de seguridad que sean de obligado cumplimiento en toda intervención urbanística y/o relacionada con el transporte público.

Objetivos operativos		AREA DE URBANISMO Y MEDIOA AMBIENTE MAINSTREAMING				
UR.M.1		Adaptar paulatinamente las estadísticas e investigaciones del área.				
HERRAMIENTAS		ACCIONES				
		(PASOS A DAR)				2010 2011 2012 2013
C	UR.M.1.1. Realizar un primer análisis sobre la incorporación de la variable sexo en las fichas de recogida de información que se utilizan en el área e incorporarla paulatinamente en el total de las fichas introduciendo para ello las casillas que permitan la identificación del sexo de la persona participante.					
C	UR.M.1.2. Incorporar paulatinamente la variable sexo en el total de informes, memorias y estudios que se realicen desde el área.					
C	UR.M.1.3. Recogida, tratamiento y difusión sistemática de la información que gestiona el área de cara a identificar necesidades prácticas e intereses de género.					
SR	UR.M.1.4. Ir definiendo indicadores de calidad en el planeamiento urbanístico, diseño y uso de espacios públicos y privados de uso colectivo desde la perspectiva de género.					
SR	UR.M.1.5. Identificar paulatinamente indicadores que pudiesen resultar interesantes al área (responsabilidades familiares, utilización del tiempo,...) para el cumplimiento del III Plan de igualdad.					
C	UR.M.1.6. Ir incorporando dichos indicadores a las fichas utilizadas para recogida de información y al sistema informático GIS.					
RESULTADOS ESPERADOS		Variable sexo incorporada al 95% de las fichas de recogida de información que se utilizan desde el área. Variable sexo incorporada al 95% de de informes, memorias y estudios que se realicen desde el área. Batería de indicadores de género que el área utiliza para elaborar sus documentos, evaluar proyectos y programas y proponer nuevas acciones.				
RESPONSABLES		Administrativa del Área Técnica.				

UR.M.2		Compromiso del personal técnico y político de participar en la oferta formativa relativa a igualdad.			
HERRAMIENTAS	ACCIONES (PASOS A DAR)				
		2010	2011	2012	2013
F	UR.M.2.1. Identificar las necesidades de capacitación para la incorporación de la perspectiva de género en el área e informar de ello al departamento de igualdad, para su propuesta e inclusión en el programa formativo general del Dpto. de Personal.				
F	UR.M.2.2. Adquirir el compromiso de participar en aquella formación que surgiese en relación a las necesidades identificadas.				
F	UR.M.2.3. Evaluar dicha formación (anexo 1.1) e identificar necesidades formativas a futuro.				
RESULTADOS ESPERADOS	Plan de formación sobre cómo incorporar la perspectiva de género en el área.				
RESPONSABLES	Dirección del área.				
UR.M.3		Impulsar desde el Área los recursos necesarios para poder realizar una planificación y ejecución de programas y actividades desde la perspectiva de género.			
HERRAMIENTAS	ACCIONES (PASOS A DAR)				
		2010	2011	2012	2013
S	UR.M.3.1. Identificar las actividades que se desarrollarán en cada uno de los años de vigencia del Plan y llevarlas a la Comisión de Gobierno para su aprobación.				
SR	UR.M.3.2. Identificar el recurso (económico y/o de dedicación horaria) existente en el Área para estas actividades.				
S	UR.M.3.3. Establecer reuniones semestrales de coordinación con el Departamento de igualdad.				

HERRAMIENTAS	ACCIONES (PASOS A DAR)				
		2010	2011	2012	2013
S	UR.M.3.4. Evaluación periódica del cumplimiento y los resultados de las medidas para la igualdad en el área técnica.				
S	UR.M.3.5. En base a dicha evaluación, establecer medidas correctoras de cara a la adecuada implementación del presente Plan.				
S	UR.M.3.6. Realizar acciones de seguimiento y evaluación de las mejoras en la incorporación de la perspectiva de género en cada una de las fases.				
N	UR.M.3.7. En relación a las normativas que regulan la concesión de subvenciones y/o la contratación de empresas, valorar la adopción de criterios de valoración de la integración de la perspectiva de género en la oferta presentada y en el proyecto o actividad a subvencionar.				
N	UR.M.3.8. Exigir al equipo de redacción del PGOU la necesidad de incorporar la perspectiva de género en los objetivos o estrategias de crecimiento y en el diseño y planificación de la ciudad.				
N	UR.M.3.9. Promover la participación de especialistas en género en la elección del equipo redactor del PGOU.				
C	UR.M.3.10. Realizar un análisis de los usos del tiempo y el espacio físico urbanístico desde la perspectiva de género.				
IS	UR.M.3.11. Realizar un uso no sexista de todo tipo de lenguaje e imágenes en los documentos y soportes que se produzca directamente o a través de terceras personas o entidades.				
S	UR.M.3.12. Solicitar la colaboración del Departamento de igualdad en la supervisión del documento de redacción del PGOU.				
IS	UR.M.3.13. Analizar materiales de divulgación o realizar actos de divulgación que recojan buenas prácticas en "Incorporación de la perspectiva de género en la planificación urbanística".				
RESULTADOS ESPERADOS	Planes operativos anuales. Memorias y evaluaciones de los planes operativos.				
RESPONSABLES	Responsables en materia de igualdad dentro del Área técnica.				

Indicadores de resultado:

- % de líneas de actuación del área, revisadas y modificadas para introducir acciones para la igualdad.
- Evolución del % de estadísticas y herramientas diseñadas teniendo en cuenta la variable sexo.
- Evolución del % de documentos del Área que hacen un uso del lenguaje no sexista.
- Evolución de resultados de las acciones para la igualdad diseñadas (Evolución del % de acciones implantadas y nº de personas beneficiarias).
- Evolución de la formación del departamento medida en % de personas formadas y horas de formación por persona.

Indicadores de proceso:

- Nº de reuniones de coordinación mantenidas con el departamento de igualdad.
- Nº de acciones del Plan finalizadas.
- Nº de acciones sin iniciar (en relación al cronograma planteando).
- Nº de acciones correctivas.
- Nº de acciones preventivas.
- Nº de evaluaciones.

Los indicadores de proceso van a ser comunes al resto de objetivos planteados por lo que, aunque los obviemos para que no parezcan repetitivos, esto no supone que no se deban de aplicar en el resto de objetivos.

Objetivos operativos	URBANISMO EMPODERAMIENTO				
UR.E.1	Poner en marcha procesos de participación y consulta ciudadana garantizando la posibilidad de participación de mujeres y organizaciones de mujeres en los procesos participativos que se realizan dentro del ámbito de urbanismo.				
HERRAMIENTAS	ACCIONES				
	(PASOS A DAR)	2010	2011	2012	2013
C	UR.E.1.1. Analizar la participación de las mujeres y de las organizaciones de mujeres en los procesos de participación y consultas asociadas al urbanismo.				
IS	UR.E.1.2. Sensibilizar a las personas responsables de la planificación, diseño y mejoras urbanísticas, respecto a la importancia de la participación de las mujeres y organizaciones de mujeres en los procesos que se desarrollen.				
SR	UR.E.1.3. Promover, en colaboración con el Departamento de igualdad, procesos de participación ciudadana equilibrados en lo relativo a la presencia de mujeres y hombres en las fases de planificación y decisión en los ámbitos de urbanismo.				
F	UR.E.1.4. Realizar actividades formativas e informativas dirigidas a las mujeres, a fin de capacitarlas para su plena participación en los procesos de planificación, diseño y mejoras urbanas.				
F	UR.E.1.5. Posibilitar la capacitación del personal técnico del área en el desarrollo de procesos participativos, especialmente en el fomento de la participación de mujeres.				
SR	UR.E.1.6. Identificar los recursos económicos y humanos necesarios para facilitar y garantizar la realización de procesos de participación y consulta en procesos relacionados con la planificación, diseño y mejora urbanística.				
SR	UR.E.1.7. Crear nuevos canales de comunicación, o fortalecer los existentes entre la administración y las organizaciones de mujeres, para garantizar que puedan tomar parte en los procesos de participación ciudadana relacionados con la planificación, diseño y mejoras en urbanismo.				
IS	UR.E.1.8. Fomentar la participación de las mujeres y organizaciones de mujeres en el Plan de Ordenación Urbana a través del Consejo Asesor de Planeamiento Urbanístico.				

HERRAMIENTAS	ACCIONES (PASOS A DAR)				
		2010	2011	2012	2013
IS	UR.E.1.9. Fomentar la participación de mujeres en las nuevas vías de procesos participativos que se vayan a crear para la revisión del Plan General de Urbanismo.				
RESULTADOS ESPERADOS	Análisis realizados. Personal sensibilizado. Procesos de participación ciudadana promovidos. Plan de formación. Recursos económicos identificados. Participación de organizaciones de mujeres en procesos de participación ciudadana relacionados con la planificación, diseño y mejoras en urbanismo. Participación de mujeres en el Plan de Ordenación Urbana a través del Consejo Asesor de Planeamiento Urbanístico. Participación de mujeres en las nuevas vías de procesos participativos creados para la revisión del Plan General de Urbanismo.				
RESPONSABLES	Responsables en materia de Igualdad del Área Técnica.				

Objetivos operativos		URBANISMO EMPODERAMIENTO			
MA.E.1		Poner en marcha procesos de participación y consulta ciudadana garantizando la posibilidad de participación de mujeres y organizaciones de mujeres en los procesos participativos que se realizan dentro del ámbito de medio ambiente.			
HERRAMIENTAS ACCIONES					
(PASOS A DAR)					
		2010	2011	2012	2013
C	MA.E.1.1. Analizar la participación de las mujeres y de las organizaciones de mujeres, en los procesos de participación y consultas asociadas al transporte público y medio ambiente.				
IS	MA.E.1.2. Sensibilizar a las personas responsables de la planificación, diseño y mejoras urbanísticas, respecto a la importancia de la participación de las mujeres y organizaciones de mujeres en los procesos que se desarrollen.				
SR	MA.E.1.3. Promover en colaboración con el Departamento de igualdad procesos de participación ciudadana equilibrados en lo relativo a la presencia de mujeres y hombres en las fases de planificación y decisión en los ámbitos de urbanismo.				
F	MA.E.1.4. Realizar un taller sobre transporte público y género, en colaboración con el departamento de Igualdad.				
S	MA.E.1.5. Generar un espacio de seguimiento de las propuestas realizadas en el taller de transporte público y género.				
F	MA.E.1.6. Posibilitar la capacitación del personal técnico de Medio Ambiente en el desarrollo de procesos participativos.				
SR	MA.E.1.7. Identificar los recursos económicos y humanos necesarios para facilitar y garantizar la realización de procesos de participación y consulta en procesos relacionados con la planificación, diseño y mejora del medio ambiente y transporte público.				
SR	MA.E.1.8. Crear nuevos canales de comunicación, o fortalecer los existentes, entre la administración y las organizaciones de mujeres para garantizar que toman parte en los procesos de participación ciudadana relacionados con la planificación, diseño y mejoras en medio ambiente y transporte público.				

RESULTADOS ESPERADOS	Análisis realizados. Personal sensibilizado. Procesos de participación ciudadana promovidos. Plan de formación. Recursos económicos identificados. Participación de organizaciones de mujeres en procesos de participación ciudadana relacionados con la planificación, diseño y mejoras en MEDIO AMBIENTE. Taller sobre transporte público y género.
RESPONSABLES	Responsables del área de medio ambiente.
UR.E.2	Equilibrar el reconocimiento social de las aportaciones realizadas por mujeres y hombres que se realizan a través de elementos urbanos (nombres de calles, plazas, monumentos, etc.).
HERRAMIENTAS	ACCIONES
	(PASOS A DAR)
	2010 2011 2012 2013
C	UR.E.2.1. Analizar los nombres de las calles, plazas y parques así como los monumentos y los elementos simbólicos del municipio con el fin de evaluar el nivel de reconocimiento simbólico de sus mujeres.
N	UR.E.2.2. Crear una normativa que regule los procesos de elección de nombres para el callejero y la elección de monumentos con el fin de fomentar la incorporación de nombres de mujeres a las calles, plazas, monumentos, etc.
SR	UR.E.2.3. Crear cauces para que la ciudadanía pueda sugerir nombres para el callejero, elección de monumentos, etc.
IS	UR.E.2.4. Informar a la ciudadanía sobre los resultados de los análisis de la presencia simbólica de las mujeres a través del callejero y monumentos, así como informarles sobre los cauces para realizar propuestas.
S	UR.E.2.5. Evaluar la incorporación de los nombres de mujeres a las calles, plazas, monumentos, etc.

RESULTADOS ESPERADOS	Análisis de los nombres de calles, plazas, parques y monumentos desde una perspectiva de género. Normativa que regule la elección de nombres de calles, plazas.
-------------------------	--

RESPONSABLES	Comisión de Pleno.
--------------	--------------------

Indicadores de resultado:

Número y evolución de convocatorias de participación ciudadana en torno a la planificación, diseño y mejora en urbanismo.

Número y evolución de procesos de participación en los que han participado mujeres y asociaciones de mujeres. Número y evolución de mujeres que han participado en actividades de formación dirigidas a la adquisición de herramientas para ejercer como interlocutoras en materia de planificación, diseño y mejora en urbanismo.

Objetivos operativos	AREA TÉCNICA CONCILIACIÓN				
UR.C.1	Identificar y aplicar criterios de planificación y diseño de la ciudad destinados a facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.				
HERRAMIENTAS	ACCIONES				
	(PASOS A DAR)	2010	2011	2012	2013
C	UR.C.1.1. Realizar un diagnóstico sobre los obstáculos y las buenas prácticas o elementos facilitadores a la conciliación de la vida familiar, personal y laboral asociados a la planificación y diseño del municipio.				
F	UR.C.1.2. Posibilitar el acceso de las personas responsables de la planificación y diseño de la ciudad a cursos formativos en materia de género y conciliación en la planificación urbana.				
SR	UR.C.1.3. Suprimir las barreras arquitectónicas existentes que dificultan el acceso y circulación de las mujeres.				
SR	UR.C.1.4. Adaptar los espacios públicos y los privados de uso colectivo a las personas que realizan labores de cuidado.				
SR	UR.C.1.5. Fomentar la creación de espacios de recreo, zonas verdes, corredores verdes, red verde, etc. en el municipio.				
N	UR.C.1.6. Identificar una serie de criterios y garantizar posteriormente su cumplimiento para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la planificación y el diseño del municipio de Ermua y en el uso y gestión de los espacios.				
S	UR.C.1.7. Garantizar el uso continuado de aquellos elementos que se han establecido para facilitar la accesibilidad a personas con discapacidades y acompañantes, cuidadoras y cuidadores de personas dependientes, etc.				
S	UR.C.1.8. Evaluar el grado de implementación de las mejoras prioritarias identificadas en el presente plan.				

RESULTADOS ESPERADOS	Diagnóstico realizado. Plan de formación. Barreras arquitectónicas eliminadas. Espacios públicos y privados adaptados a las personas que realizan labores de cuidado. Espacios de recreo, zonas verdes..., creados. Garantizado el uso de los elementos establecidos para facilitar la accesibilidad a personas con discapacidad.
RESPONSABLES	Responsables en materia de igualdad dentro del Área Técnica.
Objetivos operativos	AREA MEDIO AMBIENTE CONCILIACIÓN
MA.C.1	Identificar y aplicar criterios de planificación y diseño de la ciudad destinados a facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.
HERRAMIENTAS	ACCIONES
	(PASOS A DAR)
	2010 2011 2012 2013
SR	MA.C.1.1. Adaptar los espacios públicos y los privados de uso colectivo a las personas que realizan labores de cuidado.
SR	MA.C.1.2. Fomentar la creación de espacios de recreo, zonas verdes, corredores verdes, red verde, etc. en el municipio.
SR	MA.C.1.3. Desarrollar, en colaboración con el Área Técnica, iniciativas como los “caminos escolares” en el municipio, desde una perspectiva de género.
N	MA.C.1.4. Identificar una serie de criterios y garantizar posteriormente su cumplimiento para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la planificación y el diseño del municipio de Ermua y en el uso y gestión de los espacios.

HERRAMIENTAS	ACCIONES (PASOS A DAR)				
S	MA.C.1.5. Evaluar el grado de implementación de las mejoras prioritarias identificadas en el presente plan.				
RESULTADOS ESPERADOS	Diagnóstico realizado. "Camino escolar" desarrollado desde una perspectiva de género. Identificados los criterios para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la planificación y el diseño del municipio.				
RESPONSABLES	Responsable del área de medio ambiente.				
UR.C.2	Aplicar medidas destinadas a facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral en la actividad del municipio.				
HERRAMIENTAS	ACCIONES (PASOS A DAR)	2010	2011	2012	2013
C	UR.C.2.1. Realizar un análisis de la viabilidad de las propuestas de mejora identificadas en los diagnósticos y procesos de participación ciudadana en este tema.				
SR	UR.C.2.2. Crear/adecuar servicios del transporte público colectivo (minibuses, taxi-bus, taxi colectivo, mejora de rutas e itinerarios, mejora de horarios, frecuencia, etc.) para facilitar la movilidad de personas dependientes y de las personas acompañantes o cuidadoras, y dar respuestas a las necesidades de usuarias y usuarios del transporte público.				
IS	UR.C.2.3. Dar a conocer las mejoras realizadas y difundirlas como buenas prácticas.				
S	UR.C.2.4. Realizar un seguimiento del impacto de género de las mejoras realizadas.				

RESULTADOS ESPERADOS	Realizadas y analizadas propuestas de mejora sobre medidas destinadas a facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral en la actividad del municipio. Servicios de transporte público adecuados y creados. Mejorada la seguridad y confort en el transporte público. Difusión de buenas prácticas.
RESPONSABLES	Responsables en materia de igualdad dentro del Área Técnica.
MA.C.2	Aplicar medidas destinadas a facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral en la actividad del municipio.
HERRAMIENTAS	ACCIONES
	(PASOS A DAR)
	2010 2011 2012 2013
C	MA.C.2.1. Realizar un análisis de la viabilidad de las propuestas de mejora identificadas en los diagnósticos y procesos de participación ciudadana.
SR	MA.C.2.2. Crear/adecuar servicios del transporte público colectivo (minibuses, taxi-bus, taxi colectivo, mejora de rutas e itinerarios, mejora de horarios, frecuencia, etc.) para facilitar la movilidad de personas dependientes y de las personas acompañantes o cuidadoras, y dar respuestas a las necesidades de usuarias y usuarios del transporte público.
SR	MA.C.2.3. Establecer medidas que incrementen la seguridad y confort en el transporte público (tanto en la mejora de los lugares de espera como en la prevención de agresiones físicas y psicológicas que puedan darse esperando o dentro del transporte público, especialmente las que se dan contra las mujeres).
IS	MA.C.2.4. Dar a conocer las mejoras realizadas y difundirlas como buenas prácticas.
S	MA.C.2.5. Realizar un seguimiento del impacto de género de las mejoras realizadas.

RESULTADOS ESPERADOS	Realizadas y analizadas propuestas de mejora sobre medidas destinadas a facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral en la actividad del municipio. Servicios de transporte público adecuados y creados. Mejorada la seguridad y confort en el transporte público. Difusión de buenas prácticas.
----------------------	---

RESPONSABLES	Responsable del área de medio ambiente.
--------------	---

Indicadores de resultado:

Objetivo operativo UR/MA.C.1

Número de obstáculos a la conciliación relacionados con el diseño urbano (ubicación de servicios, zonificación, barreras arquitectónicas, uso de tiempos, etc.) identificados y neutralizados.

Objetivo operativo UR/MA.C.2

Nº de mejoras propuestas en los procesos de participación ciudadana y número de mejoras realizadas.

Nº de problemas identificados en los servicios de transporte público y mejoras realizadas.

Nº de medidas que incrementen la seguridad y confort en el transporte público realizadas.

Objetivos operativos	AREA TÉCNICA - MEDIO AMBIENTE VIOLENCIA				
UR.V.1	Identificar los lugares del municipio en los que las mujeres se sienten inseguras con el fin de implementar medidas para su neutralización. Establecer criterios para evitar el surgimiento de nuevos lugares en los que las mujeres se sientan inseguras.				
HERRAMIENTAS	ACCIONES				
	(PASOS A DAR)	2010	2011	2012	2013
C	UR.V.1.1. Realizar con las mujeres del municipio talleres o actividades para identificar los lugares del municipio en los que se sienten inseguras, incluidos los transportes públicos, desarrollando en dichos talleres el concepto de violencia viaria desde una perspectiva de género.				
SR	UR.V.1.2. Adecuar progresivamente las deficiencias detectadas en los talleres, garantizando soluciones eficaces para neutralizar estos lugares de inseguridad (iluminación, limpieza suficiente de todas las zonas del municipio...).				
SR	UR.V.1.3. Crear un servicio de recogida de quejas y sugerencias de la ciudadanía sobre lugares de inseguridad.				
SR	UR.V.1.4. Introducir criterios de seguridad desde la perspectiva de género, tanto en las intervenciones de mejora o transformación como en la construcción de nuevos espacios.				
RESULTADOS ESPERADOS	Talleres realizados. Identificados y neutralizados los lugares del municipio en los que las mujeres se sienten inseguras. Creado el servicio de recogida de quejas y sugerencias de la ciudadanía. Criterios de seguridad desde la perspectiva de género introducidos.				
RESPONSABLES	Responsables en materia de Igualdad dentro del Área Técnica y personal administrativo. Responsable del área de medio ambiente.				

Indicadores de resultado:

Número de puntos sensibles identificados y de intervenciones realizadas para neutralizarlos.

Evolución del servicio de recogida de quejas y sugerencias de la ciudadanía.

Evolución de los criterios de seguridad introducidos.

AREA DE DESARROLLO LOCAL

Introducción

Puntos fuertes (a nivel interno):

- ✓ Se realizó una experiencia piloto de incorporación del enfoque de género en todos los procedimientos del Área.
- ✓ Estrecha colaboración con el Departamento de Igualdad para el desarrollo de diversos proyectos.
- ✓ Personal técnico formado en igualdad.
- ✓ Existe una persona formada en el área en materia de intervención en violencia contra las mujeres.
- ✓ Participación de varias personas en la Comisión de seguimiento del protocolo interdepartamental (interno) de atención a mujeres víctimas de maltrato doméstico/agresión sexual.
- ✓ Se incorpora la variable sexo en la totalidad de herramientas de trabajo del Área y se definen indicadores de género.

Puntos fuertes (a nivel externo):

- ✓ Se ofrecen cursos para mejorar la ocupabilidad de las mujeres.
- ✓ Las mujeres de entre 25 y 45 años responde positivamente ante cursos encaminados a la inserción en el sector industrial.
- ✓ Se ofrecen cursos para acceder a puestos de trabajo "masculinizados". Con posibilidad de prácticas y en algunos casos- con compromiso de contratación.
- ✓ Se incluye orientación laboral en todas las acciones formativas
- ✓ Se trabaja junto con los centros educativos la orientación profesional no sexista.

- ✓ Se informa a las empresas sobre la legislación vigente en materia de igualdad.
- ✓ Los niveles de emprendizaje entre mujeres y hombres en Ermua son similares.

Áreas de mejora (a nivel externo):

- ✓ Las ocupaciones a las que acceden las mujeres en mayor medida siguen siendo ocupaciones sin cualificación.
- ✓ La tasa de actividad de las mujeres en Ermua es inferior a la tasa de actividad de los hombres.
- ✓ Escasa presencia de mujeres en puestos de responsabilidad dentro del tejido industrial.
- ✓ Las redes de mujeres emprendedoras y la visibilización de éstas se establecen de una forma no-sistemática.
- ✓ Las medidas actuales en servicio de conciliación públicos en Ermua, a pesar de ser cada vez más, no dan cobertura suficiente al total de la demanda.

Objetivos, ejes y estrategias

EJE 1 MAINSTREAMING

PROGRAMA 1

Integrar la Perspectiva de Género en los programas del área de DL.

Objetivo general DL.M.1.1

Implantar de forma sistemática en las formas de trabajo del Área de Desarrollo Local el mainstreaming de género.

Objetivo general DL.M.1.2

Adecuar las estadísticas y estudios que se realizan desde el Área a criterios de igualdad de género, con el fin de reflejar y comprender la realidad diferencial de mujeres y hombres.

Objetivo general DL.M.1.3

Compromiso del personal técnico y político de participar en la oferta formativa relativa a igualdad.

Estrategias:

- ☒ Estandarizar el uso de herramientas y procesos de trabajo orientados a tener en cuenta las diferentes situaciones, condiciones y posiciones de las mujeres en el diagnóstico, diseño, intervención y evaluación de las políticas y medidas del Área de DL.

EJE 2 EMPODERAMIENTO

PROGRAMA 1

Disminuir la desigualdad cuantitativa entre mujeres y hombres respecto a empleos dentro del sector industrial. Promover el incremento de la contratación de las mujeres y su participación laboral en sectores de producción industrial.

Objetivo general DL.E.1.1

Identificar y analizar las barreras que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de trabajo en el sector industrial, exceptuando el trabajo de oficina.

Objetivo general DL.E.1.2

Identificar y analizar las ventajas derivadas de la contratación de mujeres en puestos de trabajo en el sector industrial, exceptuando el trabajo de oficina.

Objetivo general DL.E.1.3

Trasmitir información a las empresas de la zona sobre las ayudas que existen y las ventajas que conlleva la contratación de mujeres para favorecer la misma.

Objetivo general DL.E.1.4

Identificar y cualificar a mujeres con interés en trabajar en el sector industrial.

PROGRAMA 2

Adecuación de los procesos de información y orientación a la igualdad.

Objetivo general DL.E.2.1

Fomentar una elección de estudios, orientación académica y profesional no sesgada por el género.

Objetivo general DL.E.2.2

Adecuar los servicios y programas que se prestan desde el P.C.P.I. (Plan de Cualificación Profesional Inicial) a la igualdad de género.

PROGRAMA 3

Trabajando con las empresas.

Objetivo general DL.E.3.1

Promover una campaña publicitaria para la movilización del empresariado, liderada por un grupo de empresas, cuyo objetivo sea la contratación de mujeres por empresas industriales en puestos de producción.

Objetivo general DL.E.3.2

Promover la creación de un foro de sindicatos cuyo trabajo se concrete en la elaboración, consenso y puesta en marcha de planes de trabajo que persigan la implantación de la igualdad en las empresas del entorno.

Objetivo general DL.E.3.3

Reforzar el trabajo del Área como promotora de la Igualdad entre mujeres y hombres respecto a las empresas del entorno, desarrollando materiales y proyectando acciones formativas y de asesoría acerca de las ventajas de adecuar las organizaciones a las Leyes de Igualdad.

PROGRAMA 4

Disminuir la desigualdad cuantitativa entre mujeres y hombres en la constitución y consolidación de iniciativas empresariales, mediante el aumento de la participación de promotoras, especialmente en sectores y profesiones en las que están infra-representadas.

Objetivo general DL.E.4.1

Adecuar los servicios y programas de autoempleo y creación de empresas a la igualdad de género.

Objetivo general DL.E.4.2

Identificar y poner en marcha nuevos servicios dirigidos a las personas que iniciaron proyectos empresariales hasta los tres años de permanencia en el mercado, con el fin de disminuir las tasas de mortandad de los negocios y mejorar las competencias de quienes los promueven, incidiendo de modo expreso en el emprendizaje de las mujeres.

Estrategias:

- ☒ Trabajar incentivando a las mujeres a que realicen la formación ocupacional que les permita acceder a estos puestos, a través del desarrollo de programas de formación ocupacional y de formación-empleo y trabajar incentivando a las empresas para que eliminen los estereotipos de género y contraten a mujeres para el acceso a puestos bien remunerados.
- ☒ Incentivar la elaboración e implantación de planes para la igualdad en las empresas a través del desarrollo de actividades de información y sensibilización orientados a las empresas del sector privado y otros agentes como sindicatos, etc.
- ☒ Apoyar directamente las posibles iniciativas empresariales de las mujeres, tanto las de nueva creación como las existentes, dotándoles de toda la información, formación y recursos que el Ayuntamiento pueda y considere necesario ofrecer, en base a las características y necesidades de su municipio.
- ☒ Realizar un seguimiento y evaluación de los recursos que se han puesto en marcha y del impacto que están produciendo.

EJE 3 CONCILIACIÓN

PROGRAMA 1

Promoción de un nuevo modelo de organización social. Incluir en los análisis de la realidad social datos referentes al valor social y económico del trabajo reproductivo y de cuidados de las personas.

Objetivo general DL.C.1

Incluir datos sobre el valor económico del trabajo doméstico y de cuidados de las personas en los análisis de la estructura económica y social que se realicen desde el área, presentándolos en relación con el ámbito productivo.

PROGRAMA 2

Promocionar la creación de entidades prestadoras de servicios de cuidados personales y la información acerca de las mismas. Promocionar la mejora de los recursos para la conciliación, presentar información asequible sobre los mismos y mantenerla disponible.

Objetivo general DL.C.2.1

Explotar las posibilidades de crear empresas de interés social para prestar servicios de cuidados de personas dependientes y otros servicios personales.

Objetivo general DL.C.2.2

Promocionar la existencia de personal cualificado para llevar a cabo las tareas de atención y cuidado de personas que presentan algún tipo de dependencia.

PROGRAMA 3:

Disminuir la desigualdad cuantitativa existente entre mujeres y hombres en la utilización del tiempo dedicado a las tareas domésticas y de cuidados.

Objetivo general DL.C.3.1

Disminuir la desigualdad cuantitativa existente entre mujeres y hombres respecto a su participación en la actividad económica remunerada.

Estrategias:

- ☒ Desarrollar y aplicar sistemas de estimación del valor económico del trabajo doméstico, incluso el cuidado de personas. Desarrollar estimaciones del ahorro social producido por las mujeres en el ámbito doméstico y de cuidados.
- ☒ Fomento de la creación de planes de conciliación empresariales, a través de la generación de servicios de asesoramiento y recursos económicos.
- ☒ Crear un movimiento intermunicipal de visibilización de la importancia de la corresponsabilidad que genere repercusión mediática, con el fin de conseguir un fomento del desarrollo de políticas de sensibilización orientadas al reparto en el uso del tiempo a nivel municipal.

EJE 4 VIOLENCIA

PROGRAMA 1

Cooperación con el Departamento de igualdad en la consecución de objetivos en este Eje. Cooperar en la puesta en marcha de actuaciones y mecanismos para la erradicación de la violencia contra las mujeres.

Objetivo general DL.V.1.1

Colaborar con el Departamento de Igualdad en la realización de acciones de mejora de la atención a mujeres víctimas de violencia de género.

Objetivo general DL.V.1.2

Promover la erradicación de la violencia contra las mujeres entre los y las jóvenes.

PROGRAMA 2:

Fomentar la implantación de protocolos de tratamiento y prevención del acoso sexista y acoso sexual en empresas del sector privado.

Objetivo general DL.V.2

Fomentar la implantación de protocolos de tratamiento y prevención del acoso sexista en empresas del sector privado.

Estrategias:

- ☒ La estrategia es crear una línea de trabajo en el Ayuntamiento para la prevención de la violencia, encaminada a la detección y mediación temprana, interviniendo sobre las mujeres para que sepan reconocer su situación y conozcan los recursos disponibles y mediante las actuación sobre los hombres para que las primeras fases de la violencia sean conocidas y rechazadas y para que quienes ejercen puedan auto reconocerse.

Objetivos operativos	AREA DE DESARROLLO LOCAL MAINSTREAMING				
DL.M.1.1	Adaptar paulatinamente las estadísticas e investigaciones del área de DL a la perspectiva de género.				
HERRAMIENTAS	ACCIONES				
	(PASOS A DAR)	2010	2011	2012	2013
SR	DL.M. 1.1.1.: Inclusión de indicadores sobre la perspectiva de género y sobre objetivos de igualdad entre mujeres y hombres en la planificación anual del Área de DL.				
SR	DL.M.1.1.2: Dentro de la web municipal, establecer un espacio específico (a través de un link o algo similar) sobre el ámbito de las mujeres y el empleo, dentro del espacio del Área de DL.				
SR	DL.M.1.1.3: Revisar todos los documentos que se generan para la erradicación del lenguaje sexista.				
SR	DL.M.1.1.4: Implantar las herramientas facilitadas por el Departamento de Igualdad (Nombra,...) para facilitar en el día a día un uso no sexista de los diferentes elementos de la comunicación de modo sistemático (lenguaje, imagen y contenidos).				
SR	DL.M.1.1.1.5: Garantizar la existencia de un equipo de reflexión y seguimiento interno estable que lidere el proceso de implantación de la igualdad de género en el Área de DL, habilitándoles un tiempo de dedicación suficiente a tal fin.				
SR	DL.M.1.1.6: Dotar de recursos presupuestarios necesarios para poner en marcha las actuaciones en materia de igualdad que se determinen anualmente en la planificación anual del Área de DL.				
RESULTADOS ESPERADOS	Planes operativos anuales. Memorias y evaluaciones de los planes operativos.				
RESPONSABLES	Técnico de Desarrollo Local y personal del Área.				

DL.M.1.2		Adecuar las estadísticas y estudios que se realizan desde el Área de DL a criterios de igualdad de género, con el fin de reflejar y comprender la realidad diferencial de mujeres y hombres.			
HERRAMIENTAS	ACCIONES (PASOS A DAR)				
		2010	2011	2012	2013
C	DL.M.1.2.1. Obtención y difusión de datos desagregados por sexo.				
SR	DL.M.1.2.2. Explotar sistemáticamente de modo desagregado todos los datos de que se dispone para realizar análisis comparativos y diferenciales de las necesidades, y condiciones de mujeres y hombres en el ámbito de intervención.				
C	DL.M.1.2.3. Implementar en el diseño y elaboración, de todos los proyectos iniciales de los programas del área de DL, indicadores de impacto de género, previa determinación de los mismos.				
C	DL.M.1.2.4. Implementar en la fase de evaluación, de todos los programas del área de DL, indicadores de impacto de género, previa determinación de los mismos.				
C	DL.M.1.2.5. Establecer los indicadores necesarios y realizar un seguimiento y evaluación del impacto de las actuaciones puestas en marcha y modificarlas en consecuencia.				
RESULTADOS ESPERADOS	Variable sexo incorporada al 100% de las fichas de recogida de información que se utilizan desde el Área de DL.				
	Variable sexo incorporada al 100% de de informes, memorias y estudios que se realicen desde el Área de DL				
	Batería de indicadores de género que el Área de DL utiliza para elaborar sus documentos, evaluar proyectos y programas y proponer nuevas acciones.				
RESPONSABLES	Técnica de Empleo y Formación y personal del Área.				

DL.M.1.3		Compromiso del personal técnico y político de participar en la oferta formativa relativa a igualdad.			
HERRAMIENTAS	ACCIONES				
	(PASOS A DAR)	2010	2011	2012	2013
F	DL.M.1.3.1: Identificar las necesidades de capacitación para la incorporación de la perspectiva de género en el Área de Desarrollo Local e informar de ello al departamento de igualdad.				
F	DL.M.1.3.2: Adquirir el compromiso de participar en aquella formación que surgiese en relación a las necesidades identificadas.				
F	DL.M.1.3.3: Evaluar dicha formación (anexo 1.1) e identificar necesidades formativas a futuro.				
RESULTADOS ESPERADOS	Plan de formación sobre cómo incorporar la perspectiva de género en el Área de DL.				
RESPONSABLES	Directora del Área de Desarrollo local.				

Indicadores de resultado:

- % de líneas de actuación del área, revisadas y modificadas para introducir acciones para la igualdad.
- Evolución del % de estadísticas y herramientas diseñadas teniendo en cuenta la variable sexo.
- Evolución de resultados de las acciones para la igualdad diseñadas (Evolución del % de acciones implantadas y nº de personas beneficiarias).
- Evolución de la formación del área medida en % de personas formadas y horas de formación por persona.

Indicadores de proceso:

- Nº de reuniones de coordinación mantenidas con el departamento de igualdad.
- Nº de acciones del Plan finalizadas.
- Nº de acciones sin iniciar (en relación al cronograma planteando).
- Nº de acciones correctivas.
- Nº de acciones preventivas.
- Nº de evaluaciones.

Los indicadores de proceso van a ser comunes al resto de objetivos planteados por lo que, aunque los obviemos para que no parezcan repetitivos, esto no supone que no se deban de aplicar en el resto de objetivos.

Objetivos operativos	AREA DE DESARROLLO LOCAL EMPODERAMIENTO				
DL.E.1.1	Identificar y analizar las barreras que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de trabajo en el sector industrial, exceptuando el trabajo de oficina.				
HERRAMIENTAS	ACCIONES				
	(PASOS A DAR)	2010	2011	2012	2013
C	DL.E.1.1.1: Seguir con la identificación de los prejuicios empresariales habitualmente mencionados para limitar la contratación de mujeres en el sector industrial obteniendo información del empresariado con el que, habitualmente, colabora el Área de DL.				
C	DL.E.1.1.2: Obtener y analizar la información ofrecida por las mujeres que acuden a los servicios de Orientación Laboral del Área, sobre las dificultades que les han surgido cuando han trabajado en puestos ocupados tradicionalmente por hombres.				
SR	DL.E.1.1.3: Sistematizar dicha información y elaborar un documento, para uso interno y externo, sobre el argumentario que utilizan las empresas como justificación para su "no contratación" de mujeres en puestos diferentes al administrativo y sobre las dificultades con las que se encuentran las mujeres para acceder y trabajar en el sector industrial.				
RESULTADOS ESPERADOS	Argumentario para facilitar la contratación de mujeres. Memorias y evaluaciones de los planes operativos.				
RESPONSABLES	Técnica de Desarrollo Local y personal del Área.				

DL.E.1.2	Identificar y analizar las ventajas derivadas de la contratación de mujeres en puestos de trabajo en el sector industrial, exceptuando el trabajo de oficina.				
HERRAMIENTAS	ACCIONES				
	(PASOS A DAR)	2010	2011	2012	2013
C	DL.E.1.2.1. Seguir recogiendo las argumentaciones de las empresas que han contratado mujeres sobre las ventajas que han obtenido.				
SR	DL.E.1.2.2. Sistematizar y elaborar un documento, para uso interno y externo, con estas argumentaciones de modo que puedan utilizarse como herramienta de trabajo.				
RESULTADOS ESPERADOS	Argumentario para facilitar la contratación de mujeres. Memorias y evaluaciones de los planes operativos.				
RESPONSABLES	Técnica de Desarrollo Local y personal del Área.				
DL.E.1.3	Compromiso del personal técnico y político de participar en la oferta formativa relativa a igualdad.				
HERRAMIENTAS	ACCIONES				
	(PASOS A DAR)	2010	2011	2012	2013
IS	DL.E.1.3.1: Seguir informando a las empresas de la zona, de las ayudas existentes para la contratación de mujeres con contratos laborales de duración determinada y con contratos laborales indefinidos.				
IS	DL.E.1.3.2: Seguir informando de las ayudas existentes para adecuar las instalaciones en las empresas, especialmente de servicios y vestuarios, de modo que no dificulten la contratación de mujeres.				
SR	DL.E.1.3.3: Elaborar un documento que recoja todas las ayudas a las empresas respecto a la contratación de mujeres, mejora de instalaciones y servicios y que contenga, también, los argumentos recogidos en las empresas que han obtenido ventajas derivadas de la contratación de mujeres.				

RESULTADOS ESPERADOS	Documento sobre las ayudas a las empresas respecto a la contratación de mujeres, mejora de instalaciones...				
RESPONSABLES	Técnica de Desarrollo Local y personal del Área.				
DL.E.1.4	Identificar y cualificar a mujeres con interés en trabajar en el sector industrial.				
HERRAMIENTAS	ACCIONES				
	(PASOS A DAR)	2010	2011	2012	2013
F	DL.E.1.4.1: Seguir con la planificación y puesta en marcha de acciones para la formación y cualificación de mujeres de modo que puedan estar preparadas para su contratación en empresas del sector industrial del entorno de Ermua. Realización de cursos de mecanizado y producción industrial...				
F	DL.E.1.4.2: Desde los servicios del Área seguir identificando a mujeres desempleadas dispuestas a trabajar en empresas industriales en puestos de producción y ofrecerles formación y mejora de su cualificación.				
F	DL.E.1.4.3: Valorar la posibilidad de ofrecer al alumnado prácticas en empresas de la zona, incluso en cursos que no tengan previsto en su diseño la realización de prácticas.				
SR	DL.E.1.4.4: Elaborar y establecer un dispositivo de recogida de solicitudes de las empresas y/o de visitas realizadas a las mismas, con el fin de avanzar en el logro del objetivo de realización de prácticas en empresas.				
RESULTADOS ESPERADOS	Plan de formación y cualificación de mujeres sobre mecanizado, producción industrial...				
RESPONSABLES	Equipo Técnico de Orientación Laboral.				

DL.E.2.1		Fomentar una elección de estudios, orientación académica y profesional no sesgada por el género.			
HERRAMIENTAS	ACCIONES (PASOS A DAR)				
		2010	2011	2012	2013
SR	DL.E.2.1.1: Módulos de información y sensibilización para una elección del itinerario formativo y profesional sin sesgo de género, dirigida al alumnado, familiares y personal docente de los centros de educación secundaria, en colaboración con el departamento de igualdad.				
IS	DL.E.2.1.2: Llevar a cabo acciones de información dirigidas a las y los adolescentes sobre el valor de la independencia económica y la capacitación profesional, como factores básicos de autonomía personal.				
IS	DL.E.2.1.3: Favorecer que las mujeres participen en la realización de prácticas en empresas dentro de los procesos formativos, especialmente en profesiones en las que las mujeres son minoría.				
SR	DL.E.2.1.4: Adecuar los materiales de difusión de los cursos de formación (trípticos, carteles) a la igualdad, proponiendo un cambio de roles tradicionales en imágenes y contenidos, con el fin de que las chicas se sientan también "llamadas" a la participación.				
SR	DL.E.2.1.5: Adecuar los materiales de formación (textos y apuntes) a la igualdad de género de manera progresiva, tanto en el lenguaje e imágenes utilizadas como en los contenidos (cambio de roles para ambos sexos).				
F	DL.E.2.1.6: Integrar en todos los cursos de formación un módulo sobre la corresponsabilidad de los hombres en las tareas y responsabilidades familiares.				
SR	DL.E.2.1.7: Establecimiento de un reconocimiento dirigido a los centros educativos con el objetivo de valorar la labor realizada por éstos en relación a la orientación profesional sin sesgo de género.				
RESULTADOS ESPERADOS	Instrumentos utilizados en la fase de orientación y clasificación adecuados a la igualdad de género. Prácticas para mujeres en ocupaciones en las que están subrepresentadas. Materiales de difusión adecuados a la igualdad. Ejercicios de corresponsabilidad. Memorias y evaluaciones de los planes operativos.				
RESPONSABLES	Técnica de Empleo y Formación y personal del Área.				

DL.E.2.2		Adecuar los servicios y programas que se prestan desde el P.C.P.I. a la igualdad de género.			
HERRAMIENTAS	ACCIONES (PASOS A DAR)				
		2010	2011	2012	2013
IS	DL.E.2.2.1: Realizar acciones de información, motivación y orientación dirigidas a las chicas, con el fin de que se planteen la búsqueda de un empleo en ocupaciones con buenas perspectivas de contratación y mejor calidad relativa del empleo, como las ocupaciones técnicas del sector industrial, entre otras posibilidades.				
IS	DL.E.2.2.2: Llevar a cabo una campaña de captación de chicas, previa a su matriculación en el PCPI, teniendo en cuenta sus lugares de encuentro, con el fin de proporcionarles información, motivación y orientación, utilizando referentes de mujeres ocupadas en dichas profesiones.				
IS	DL.E.2.2.3: Realizar acciones de información y sensibilización dirigidas a las familias (charlas, visitas a empresas industriales, etc) sobre la situación actual del mercado de trabajo, y con el fin de romper los prejuicios existentes contra el empleo de las mujeres en la producción industrial, resaltando los cambios producidos en los procesos productivos y los beneficios en cuanto a la calidad de este tipo de empleo.				
SR	DL.E.2.2.4: Adecuar los materiales de difusión de los cursos de formación promovidos por el PCPI (trípticos, carteles) a la igualdad, proponiendo un cambio de roles tradicionales en imágenes y contenidos, con el fin de que las chicas se sientan también "llamadas" a la participación.				
SR	DL.E.2.2.5: Adecuar los materiales de formación (textos y apuntes) a la igualdad de género de manera progresiva, tanto en el lenguaje e imágenes como en los contenidos (cambio de roles para ambos).				
F	DL.E.2.2.6: Impartir al profesorado y monitorado del PCPI capacitación suficiente en igualdad de mujeres y hombres como para que puedan proporcionar orientación y formación sin sesgos de género.				
IS	DL.E.2.2.7: Integrar en los cursos de formación ofertados por el PCPI valores, metodologías, sobre la corresponsabilidad de los hombres en las tareas y responsabilidades familiares.				

RESULTADOS ESPERADOS	Modelo de reorientación contrastado. Prácticas para mujeres en ocupaciones en las en las que están subrepresentadas. Materiales de difusión adecuados a la igualdad. Profesorado y monitorado del PCPI capacitado para impartir formación, orientación en igualdad. Ejercicios de corresponsabilidad. Memorias y evaluaciones de los planes operativos.
RESPONSABLES	Equipo Técnico del PCPI.
DL.E.3.1	Lanzar una campaña publicitaria para la movilización del empresariado, campaña liderada por un grupo de empresas, cuyo objetivo sea la contratación de mujeres, en empresas industriales, en puestos de producción.
HERRAMIENTAS	ACCIONES
	(PASOS A DAR)
	2010 2011 2012 2013
C	DL.E.3.1.1: Llevar a cabo una fase exploratoria con un grupo de representantes de empresas que hayan contratado a mujeres para ocupar puestos de producción, así como con empresarias y directivas de la comarca, con el fin de examinar la viabilidad de poner en marcha la campaña y la posibilidad de que sea liderada por estas mismas empresas, planteándoles distintos niveles de implicación.
IS	DL.E.3.1.2: Diseñar la campaña sobre los avances y obstáculos en relación al género, que contribuyan a la eliminación de los estereotipos existentes en el ámbito del empleo.
IS	DL.E.3.1.3: Incluir en la campaña testimonios de empresarios y empresarias que hayan contratado mujeres en puestos de producción con experiencias positivas poniéndolas en relación con los contra-argumentos elaborados.
S	DL.E.3.1.4: Establecer los indicadores necesarios y realizar un seguimiento para identificar la validez de las medidas dirigidas a las empresas.

RESULTADOS ESPERADOS	Sondeo sobre la disposición de las empresas a la contratación de mujeres. Campaña de testimonios de empresarios y empresarias que hayan contratado a mujeres en empresas industriales.				
RESPONSABLES	Técnica de Empleo y Formación y personal del Área.				
DL.E.3.2	Promover la creación de un foro de sindicatos cuyo trabajo se concrete en la elaboración, consenso y puesta en marcha de planes de trabajo que persigan la implantación de la igualdad del entorno en las empresas.				
HERRAMIENTAS	ACCIONES				
	(PASOS A DAR)	2010	2011	2012	2013
C	DL.E.3.2.1: Analizar la experiencia realizada en municipios como Basauri para identificar los factores clave que permitan llevar adelante este proyecto con éxito, buscando elementos que puedan ser transferidos al municipio de Ermua.				
IS	DL.E.3.2.2: Identificar a los distintos sindicatos que operan en la comarca de influencia de Ermua, así como a personas concretas, buscando su participación a medio plazo a través de relaciones informales.				
SR	DL.E.3.2.3: Elaborar un primer borrador general de propuestas de foro que permitan iniciar los contactos y preparar la convocatoria.				
F	DL.E.3.2.4: Preparar una propuesta de formación acción que tenga como objetivo concretar un primer plan de acción en igualdad en las empresas.				
IS	DL.E.3.2.5: Identificar la forma y momento de realizar una primera convocatoria a todos los sindicatos.				
RESULTADOS ESPERADOS	Propuesta inicial de trabajo. Contactos personales para iniciar la convocatoria.				
RESPONSABLES	Directora del Área de Desarrollo local.				

DL.E.3.3	Reforzar el trabajo del Área de DL como promotora de la Igualdad entre mujeres y hombres respecto a las empresas del entorno, desarrollando materiales y proyectando acciones formativas y de asesoría acerca de las ventajas de adecuar las organizaciones a las Leyes de Igualdad.				
HERRAMIENTAS	ACCIONES				
	(PASOS A DAR)	2010	2011	2012	2013
C	DL.E.3.3.1: Recoger datos sobre las acciones de igualdad que han iniciado las empresas del entorno, en relación con las recogidas de datos que se hacen sistemáticamente con las empresas.				
SR	DL.E.3.3.2: Identificar los recursos necesarios para apoyar a las empresas del entorno en el desarrollo de planes de igualdad y de acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres.				
IS	DL.E.3.3.3: Hacer llegar la legislación, los materiales, las metodologías y la información necesaria para el asesoramiento a las empresas en temas de igualdad, desarrollando una labor de facilitación del trabajo de las empresas en temas de igualdad.				
IS	DL.E.3.3.4: Incluir contenidos de Igualdad en aquellos actos públicos que lleve a cabo el Área cuando se considere relevante.				
RESULTADOS ESPERADOS	Asesoramiento a empresas en temas de igualdad. Contenidos de igualdad incluidos.				
RESPONSABLES	Técnica de Desarrollo Local y personal del Área.				

DL.E.4.1		Adecuar los servicios y programas de autoempleo y creación de empresas a la igualdad de género.			
HERRAMIENTAS		ACCIONES			
		(PASOS A DAR)			
		2010	2011	2012	2013
SR	DL.E.4.1.1: Incorporar medidas en el programa de fomento de la cultura emprendedora que contemplen la situación diferencial de partida de mujeres y hombres, para promover el autoempleo entre las mujeres. Utilizar referentes empresariales femeninos, especialmente en actividades en las que están subrepresentadas.				
F	DL.E.4.1.2: Incorporar en los programas dirigidos a emprendedoras y empresarias módulos de reflexión sobre la incidencia de los factores psicosociales en la actividad emprendedora, así como formación en habilidades transversales y para la innovación, con metodologías experienciales (mentoring, coaching, etc).				
S	DL.E.4.1.3: Reforzar el seguimiento de iniciativas empresariales promovidas por mujeres durante el proceso de puesta en marcha de la empresa y durante los primeros meses de funcionamiento.				
N	DL.E.4.1.4: Establecer incentivos para mujeres que promuevan iniciativas empresariales en sectores y profesiones en las que están subrepresentadas mediante la modificación de la Ordenanza Municipal en materia de empresas e iniciativas I+E.				
F	DL.E.4.1.5: Incluir en los procesos de formación para nuevos promotores y promotoras un módulo sobre la implantación de la igualdad de género en las organizaciones.				
IS	DL.E.4.1.6: Realizar una jornada anual de encuentro entre todas las personas que han llevado a cabo la promoción de una iniciativa empresarial durante el año anterior, donde se analicen las dificultades y se refuercen las habilidades emprendedoras (en especial las de las mujeres), abordando contenidos de igualdad en las empresas.				
SR	DL.E.4.1.7: Revisar las herramientas e instrumentos que se utilizan en todo el proceso de creación de empresas para adecuarlas a la perspectiva de género, incluidos los materiales utilizados en la formación que se imparte.				

RESULTADOS ESPERADOS	Promoción del autoempleo femenino. Adecuación de los servicios y programas de autoempleo al principio de igualdad.				
RESPONSABLES	Técnica de Desarrollo Local y personal del Área.				
DL.E.4.2	Identificar y poner en marcha nuevos servicios dirigidos a las personas que iniciaron proyectos empresariales hasta los tres años de permanencia en el mercado, con el fin de disminuir las tasas de mortandad de los negocios y mejorar las competencias de quienes los promueven, incidiendo de modo expreso en el emprendizaje de las mujeres.				
HERRAMIENTAS	ACCIONES				
	(PASOS A DAR)	2010	2011	2012	2013
C	DL.E.4.2.1: Realizar un diagnóstico de corte cualitativo sobre las necesidades diferenciales de hombres y mujeres usuarias o potenciales usuarias del servicio, mediante información de usuarias y usuarios del servicio y foros de reflexión, con especial atención a la identificación de nuevos servicios para la fase de consolidación empresarial y a las necesidades de conciliación de la vida familiar, laboral y personal.				
S	DL.E.4.2.2: Realizar un seguimiento de los negocios constituidos durante los tres últimos años, con el fin de identificar las tasas de mortandad de las empresas y/o autoempleos, así como un análisis cualitativo, por sexo, de las causas que las produjeron.				
C	DL.E.4.2.3: Determinar los servicios más adecuados y viables, según los resultados obtenidos en la detección de necesidades y en el estudio de mortandad empresarial y desarrollarlos y ponerlos en marcha.				
RESULTADOS ESPERADOS	Tasas de mortalidad de las empresas surgidas a partir del programa del Área de DL. Diseño de nuevos servicios y/o mejora de los existentes para la fase de consolidación.				
RESPONSABLES	Técnica de Desarrollo Local y personal del Área.				

Indicadores de resultado:

Programa 1

Evolución de la tasa de ocupación masculina y tasa de ocupación femenina de sectores industriales desagregados por sectores y categorías profesionales.
Evolución de la desigualdad cuantitativa en las tasas de ocupación por sectores y categorías.
Evolución de la oferta de empleo según actividad y sectores de referencia.
Evolución de la demanda de empleo de personas paradas registradas por sexo, edad y sector de actividad.
% de contrataciones anuales por sexo según sectores de referencia y categoría profesional.

Programa 2

% de mujeres que son orientadas hacia ocupaciones no estereotipadas con mejor calidad en el empleo. % de mujeres matriculadas en ocupaciones de producción del sector industrial.
% de mujeres que realizan prácticas en empresas del sector industrial, en puestos de producción sobre el total de alumnado en prácticas.
% de mujeres que realizan prácticas en empresas del sector industrial, en puestos de producción sobre el total de alumnas matriculadas en el curso correspondiente.

Programa 3

Evolución de la campaña publicitaria para la movilización del empresariado.
Identificación de grupos sindicalistas con disposición a participar en el foro.
Propuesta inicial de trabajo con los sindicatos.
Toma de decisiones en cuanto a la continuación del proyecto (creación del foro de sindicatos).
Evolución del asesoramiento a empresas.
Porcentaje de empresas que ha incluido servicios y/o medidas que garanticen la igualdad de oportunidades de las mujeres en el acceso al mundo laboral.
Porcentaje de empresas que han adecuado su organización interna y sus programas y servicios al principio de igualdad.

Programa 4

Porcentaje de servicios y programas de autoempleo y creación de empresas adecuados al principio de igualdad.
Desigualdad cuantitativa entre mujeres y hombres en el colectivo de personas autónomas, según tipo de actividad.
Desigualdad cuantitativa entre mujeres y hombres en las nuevas iniciativas empresariales según tipo de actividad.
Desigualdad cuantitativa entre mujeres y hombres en la creación de empresas.
Tasas de mortalidad de empresas y negocios que se crearon con el programa en los últimos tres años, según sexo y tipo de actividad.
Relación de problemas identificados como factores clave en la producción de tasas de mortalidad.
Nº de nuevos servicios implantados.

Objetivos operativos	AREA DE DESARROLLO LOCAL CONCILIACIÓN				
DL.C.1	Incluir datos sobre el valor económico del trabajo doméstico y de cuidados de las personas en los análisis de la estructura económica y social que se realicen desde el Área de DL, presentándolos en relación con el ámbito productivo.				
HERRAMIENTAS	ACCIONES				
	(PASOS A DAR)	2010	2011	2012	2013
C	DL.C.1.1: Recoger los indicadores que se hayan desarrollado para la cuantificación económica del trabajo reproductivo y de cuidados de las personas en distintos ámbitos territoriales y determinar sus posibilidades de aplicación a nivel municipal.				
C	DL.C.1.2: Incorporar los indicadores, ya existentes en otras fuentes, de cuantificación económica del trabajo reproductivo y de cuidados de las personas tanto en el Estudio Socioeconómico del municipio como en el Estudio sobre Desempleo.				
C	DL.C.1.3: Incorporación de indicadores de usos del tiempo de mujeres y hombres.				
C	DL.C.1.4: Recoger las estimaciones comparativas de mujeres y hombres respecto a sus jornadas laborales, incluyendo tiempo productivo y tiempo reproductivo, que se hayan desarrollado a nivel municipal y/o provincial e incluirlas en los estudios que se llevan a cabo en el Área.				
RESULTADOS ESPERADOS	Batería de indicadores de usos del tiempo. Inclusión de los datos sobre el valor económico del trabajo doméstico y de cuidados en los estudios que se lleven a cabo. Memorias y evaluaciones de los planes operativos.				
RESPONSABLES	Técnica de Empleo y Formación y personal del Área.				

DL.C.2.1		Explotar las posibilidades de crear empresas de interés social para prestar servicios de cuidados de personas dependientes y otros servicios personales.			
HERRAMIENTAS	ACCIONES (PASOS A DAR)				
		2010	2011	2012	2013
SR	DL.C.2.1.1.Promocionar la puesta en marcha de una línea de actividad relacionada con el cuidado de personas dependientes desde una empresa de interés o iniciativa social, de modo que el desarrollo de este servicio, además de incrementar los servicios para la conciliación, colabore para el mantenimiento de dicha empresa en el mercado.				
C	DL.C.2.1.2: Recopilar las actividades en las que ya se hayan puesto en marcha la prestación de este tipo de servicios y se haya descartado o no se haya desarrollado con éxito.				
IS	DL.C.2.1.3: Ofrecer información para ampliar la gama de servicios que se pudieran ofertar desde empresas o entidades creadas, en este campo de servicios, para aumentar sus probabilidades de ser rentables.				
S	DL.C.2.1.4: Mantener actualizada la información sobre condiciones y características de los recursos disponibles para la conciliación del municipio.				
RESULTADOS ESPERADOS	Creación de empresas que presten servicios de cuidados de personas dependientes. Ampliación de los servicios prestados.				
RESPONSABLES	Técnica de Empleo y Formación y personal del Área.				

DL.C.2.2	Promocionar la existencia de personal cualificado para llevar a cabo las tareas de atención y cuidado de personas que presentan algún tipo de dependencia.				
HERRAMIENTAS	ACCIONES				
	(PASOS A DAR)	2010	2011	2012	2013
F	DL.C.2.2.1: Llevar a cabo, iniciativas de empleo y formación para la cualificación de personas en el campo de atención y cuidados a menores y personas con dependencia, reforzando la participación de los hombres en las iniciativas de formación y empleo.				
RESULTADOS ESPERADOS	Cualificación de personas en el campo de atención y cuidado.				
RESPONSABLES	Técnica de Empleo y Formación y personal del Área.				
DL.E.3.1	Disminuir la desigualdad cuantitativa existente entre mujeres y hombres respecto a su participación en la actividad económica remunerada.				
HERRAMIENTAS	ACCIONES				
	(PASOS A DAR)	2010	2011	2012	2013
IS	DL.C.3.1.1: Difusión de información sobre medidas y ayudas para la conciliación, la flexibilidad y reordenación del tiempo de trabajo, con perspectiva de género, en empresas del entorno.				
F	DL.C.3.1.2: Integrar en todos los cursos de formación ocupacional un módulo sobre la necesidad de la corresponsabilidad de los hombres con las tareas domésticas y responsabilidades familiares.				
IS	DL.C.3.1.3: Colaborar en acciones de sensibilización para motivar la utilización por los hombres de permisos y licencias por paternidad y cuidado de personas dependientes.				

RESULTADOS ESPERADOS	Materiales de difusión. Ejercicios de corresponsabilidad. Actividades de sensibilización.
----------------------	--

RESPONSABLES	Técnica de Empleo y Formación y personal del Área.
--------------	--

Indicadores de resultado:

Programa 1

Nº de estudios, investigaciones y diagnósticos que incluyen el valor económico del trabajo doméstico y de cuidado y las estimaciones de la jornada laboral total.

Nº de estimaciones de la jornada de trabajo total por categorías profesionales de referencia.

Programa 2

Nº de empresas privadas creadas para prestar servicios de cuidados.

Tipología de nuevos servicios y nuevas medidas de flexibilización implantados en las empresas que prestan servicios de cuidado.

% de personas formadas en el campo de atención y cuidado.

Programa 3

Nº de empresas privadas que han implantado servicios que apoyen la conciliación.

Nº de empresas privadas que han adoptado medidas para adecuar los tiempos y espacios de trabajo a la conciliación.

Evolución sobre la formación sobre corresponsabilidad.

Evolución de las acciones de sensibilización.

Objetivos operativos	AREA DE DESARROLLO LOCAL VIOLENCIA				
DL.V.1.1	Colaborar con el Departamento de Igualdad del ayuntamiento en la realización de acciones de mejora de la atención a mujeres víctimas de violencia de género.				
HERRAMIENTAS	ACCIONES				
	(PASOS A DAR)	2010	2011	2012	2013
S	DL.V.1.1.1: Colaborar con el trabajo del Departamento de Igualdad de Oportunidades en el desarrollo, implantación y seguimiento del Protocolo Municipal para la atención de Mujeres Víctimas de Violencia de Género. Este Protocolo tiene como objetivo la mejora de la atención a las mujeres que se encuentran en esta situación.				
S	DL.V.1.1.2: Participar en la Comisión Técnica de seguimiento del Protocolo Municipal para la Atención a Mujeres Víctimas de Violencia de Género. Realizando las acciones y colaborando para el logro de los objetivos de esta Comisión.				
RESULTADOS ESPERADOS	Colaboración con el Departamento de igualdad. Inclusión de los datos sobre el valor económico del trabajo doméstico y de cuidados en los estudios que se lleven a cabo. Memorias y evaluaciones de los planes operativos.				
RESPONSABLES	Técnica de Empleo y Formación y personal del Área.				

DL.V.1.2	Promover la erradicación de la violencia contra las mujeres entre los y las jóvenes.				
HERRAMIENTAS	ACCIONES				
	(PASOS A DAR)	2010	2011	2012	2013
SR	DL.V.1.2.1. Abordar la posibilidad de facilitar una publicación al alumnado del PCPI y a su profesorado para trabajar temas de igualdad de género y de erradicación de la violencia contra las mujeres.				
RESULTADOS ESPERADOS	Publicación al alumnado del PCPI.				
RESPONSABLES	Técnica de Empleo y Formación y personal del Área.				
DL.V.2	Fomentar la implantación de protocolos de tratamiento y prevención del acoso sexista en empresas del sector privado.				
HERRAMIENTAS	ACCIONES				
	(PASOS A DAR)	2010	2011	2012	2013
IS	DL.V.2.1: Realizar campañas de información y sensibilización sobre el acoso sexista y sexual en el trabajo en el ámbito de la empresa privada.				
RESULTADOS ESPERADOS	Campañas de información y sensibilización.				
RESPONSABLES	Técnica de Empleo y Formación y personal del Área.				

Indicadores de resultado:

Programa 1

- Evolución de la colaboración con el Departamento de igualdad.
- Evolución de la participación en la Comisión Técnica.
- Evolución de la promoción de la erradicación de la violencia contra las mujeres.

Programa 2

- % de campañas de información y sensibilización realizadas.
- Nº de empresas privadas que han implantado protocolos de tratamiento y prevención del acoso sexista y acoso sexual.

PRESUPUESTO	AÑO 2010			
	EJE 1	EJE 2	EJE 3	EJE 4
PERSONAL				
IGUALDAD	21.300€	55.000€		25.400€
SERVICIOS SOCIALES		4.000€	600€	
INMIGRACIÓN		10.000€		
CULTURA		3.200€		4.900€
JUVENTUD				
COOPERACIÓN				
IMD		4.000€		
URBANISMO				
DESARROLLO LOCAL	15.714€	19.308,3€	11.641,16€	9.414€
TOTAL	37.014€	95.508,3€	12.241,16€	39.714€

Cuando hablamos de presupuesto del Plan, no hablamos de abrir nuevas partidas presupuestarias dirigidas a las acciones que contiene el presente Plan, sino que a lo que nos referimos es a visibilizar el recurso económico o/y horario que estamos invirtiendo en igualdad al incorporar la perspectiva de género a dichas actividades.

PRESUPUESTO		TOTAL			
		2010	2011	2012	2013
PERSONAL					
IGUALDAD		101.700€	101.700€	101.700€	101.700€
SERVICIOS SOCIALES		4.600€	1.400€	1.900€	1.900€
INMIGRACIÓN		10.000€			
CULTURA		8.100€	8.100€	8.100€	8.100€
JUVENTUD			5.000€	5.000€	
COOPERACIÓN					
IMD		4.000€	4.000€	4.000€	4.000€
URBANISMO					
DESARROLLO LOCAL		56.077,46	56.077,46	56.077,46	56.077,46
TOTAL		184.477,46€	176.277,46€	176.777,46€	171.777,46€

6. ANEXOS

ANEXO I.1

HOJA DE ACCIONES FORMATIVAS REALIZADAS SOBRE IGUALDAD

(A cumplimentar por las personas que hayan realizado la acción formativa y enviar a la técnica de igualdad)

Departamento		Nombre acción formativa (curso, charla, jornada)	
Asistentes		Entidad promotora de dicha acción	
Fecha		Lugar	
Duración (nº de horas)		Existe documentación asociada (en caso afirmativo indicar dónde se encuentra)	
Aprendizajes extraídos			
Observaciones			

(A cumplimentar por las personas responsables de las acciones y enviar a la técnica de igualdad)

Identificar la acción	Eje y nº de objetivos	
Responsable	Fecha o periodo de ejecución	
Presupuesto dedicado	Nº de horas dedicadas (reuniones, actividades,...)	
Objetivos específicos obtenidos		
Situación actual de la acción (cambios, actividades, materiales, reuniones,...)		
Dificultades o imprevistos surgidos y consecuencias		
Indicadores		
Participación (sexo, edad) (si corresponde)	Nº de mujeres Franjas de edad	Nº de hombres Franjas de edad
Aprendizajes extraídos		

ANEXO I.3

HOJA DE EVALUACIÓN ANUAL DE LOS OBJETIVOS DEL PLAN

(A cumplimentar por el personal técnico responsable y la técnica de igualdad)

Identificar el objetivo específico	Eje
Responsable	Fecha o periodo de ejecución
Presupuesto dedicado	Nº de horas dedicadas (reuniones, actividades,...)
Objetivos específicos obtenidos	
Resultados previstos	Resultados obtenidos
Acciones no previstas en el Plan	
Indicadores de resultado	
Indicadores de progreso	

Valoración cualitativa

- ✓ ¿Qué factores ha favorecido el desarrollo del objetivo?
- ✓ ¿Qué dificultades ha habido para el desarrollo del objetivo?
- ✓ ¿Quiénes han participado en la consecución del mismo y cuál ha sido el nivel de participación de dichas personas?
- ✓ ¿Qué cambios ha producido en las personas, las organizaciones y/en el municipio?
- ✓ ¿Se ha contado con la participación de la ciudadanía? ¿Con qué vehículos se ha contado para ello (consejos, asociaciones, blog, ...)?
- ✓ ¿Con qué agentes sociales se ha contado?
- ✓ ¿Se han consolidado servicios, recursos y actividades existentes?
- ✓ ¿Se han detectado carencias, necesidades sin cubrir? En caso afirmativo indicar cuáles han sido.
- ✓ ¿Se han conseguido poner en marcha recursos, servicios y/o mecanismos (de coordinación, de recogida y tratamiento de datos, etc...) estables?
- ✓ ¿Qué dificultades se han planteado para la evaluación de las acciones y objetivos del Plan?

