****

1. PLANAREN IKUSPEGIA.. .. .. .. .. .. .. .. 3
2. ESPARRU TEORIKOAETALEGE-ESPARRUA.. .. .. .. .. 6
3. PLANAREN EZAUGARRIAK.. .. .. .. .. .. .. 15
4. EBALUAKETAN ETA DIAGNOSTIKOAN JASOTAKO HOBEKUNTZA ERAMUAK.. .. .. .. .. .. .. 16
5. 2021-2025RAKO EKINTZA-PLANA.. .. .. .. .. .. 18
6. PLANAREN KUDEAKETA .. .. .. .. .. .. .. 25

01.PLANAREN IKUSPEGIA

Lezoko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako III. Planak kontuan ditu EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Planaren printzipioak eta lan-estrategiak.

**Gobernu ona**

Gobernu onak gobernagarritasun-eredurarekin du zerikusia. Gobernagarritasun-ereduak ekonomia-, jendarte- eta ingurumen-esparruak kudeatu eta aurrera egiten du horietan, genero-ikuspegia hainbat arlotan gehitzen/txertatzen duen kultura baliatuz: gardentasunean; herritarren parte-hartzean; lankidetza publikoa eta pribatua ikertzeko eta gauzatzeko molde berrien beharrizanean; administrazioen arteko lankidetzan; politika publikoak hobetu eta helburuak lortzeko ebaluazioa sustatzean. Azken batean, berdintasunean oinarritutako eredu batera igarotzea da kontua, efizientziatik eta gardentasunetik abiatuta, kontuak emanez eta jendartearen parte hartzea sustatuz.

**Emakumeak ahalduntzea**

Nazio Batuen estatu kideek 2030 Mundu Agenda berria eta Garapen Jasangarriko Helburuak (GJH) onartu zituzten 2015ean. Horrekin, XXI. mendeak daraman bidea aldatu nahi dute, txirotasuna, bizitzako arlo guztietan dauden desberdintasunak eta emakumeen aurkako indarkeria/indarkeria matxista ezabatuz. Halere, NBE Emakumeak erakundeak dioen bezala, ezin da ezer hobetu aldez aurretik emakumeak ahaldundu gabe, hau da, ahalduntzea da munduan emakumeen eta gizonen berdintasunerako gizarte-eraldaketaren baldintza eta bermea.

**Ekonomiak eta jendartearen antolakuntza eraldatzea eskubideak bermatzeko**

Nazio Batuen Erakundeak adierazten du ekonomiak eraldatu eta eskubide ekonomiko eta sozialak baliatzeko, beharrezkoa dela lehentasunezko hiru esparrutan jardutea: emakumeentzako lan egokiak lortzeko jardueran, genero-ikuspegia duten jendarte-politiketan eta eskubideetan oinarritutako politika makroekonomikoetan. Emakumeen eskubideak politika ekonomikoetan eta sozialetan sartuz gero, giza garapenen iraunkorrari laguntzen zaiola aintzat hartuta, hori lanerako ardatz izatea proposatzen da, egin beharreko bidean NBEk adierazitako lehentasunak jasotzen baititu.

Ildo beretik, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Erakundearteko Batzordearen 2016ko uztailaren 21eko Akordioaren arabera, behar-beharrezkoa da egungo eredu ekonomikoari buruz eta horrek garapen jasangarriarekiko duen eraginaz eztabaida publikoa bultzatzea, lagun guztien eskubideak bermatze aldera.

**Emakumeen aurkako indarkeriarik gabeko biziak**

Emakumeen aurkako indarkeria, indarkeria matxista giza eskubideen urraketa larria da. Emakumeen aurka gauzatzen da, emakumeak izate hutsagatik. Egun dagoen desberdinkeriazko jendarte-eredu jerarkikoa, genero-bereizkeriaren eta gizonek emakumeen gain duten boterearen ondorioa da, eta emakumeek gizonen mendeko izan behar dute, azken batean.

Emakumeen aurkako ekintzatzat jotzen dira generoarengatik egindako indarkeria-ekintza guztiak, jendaurrean nahiz pribatuan, emakumeei kalte edo oinaze sexual, psikologiko nahiz ekonomikoa ekartzen dizkietenak edo ekar diezazkieketenak, bai eta indarkeria-ekintzak egiteko mehatxuak, derrigortzea zein askatasun-kentze arbitrarioa ere.

**COVID – 19a**

COVID-19aren ondorioz, azken aldiko osasun-, ekonomia- eta gizarte-krisi garrantzitsuena gertatu da, eta agenda eta lehentasun politiko eta sozialak aldatu dira mundu osoan.

Pandemia desberdin ari da eragiten emakumeengan eta gizonengan eta datuek erakusten digute emakumeek eta neskek arrisku handiagoa dutela krisi honen ondorio negatiboen aurrean eta horren harira, Eudelek, Emakundek eta beste zenbait erakundek herri-erakundeen konpromiso sendoa eskatu eta berdintasun politikak eta zerbitzuak indartzeko deia egin dute. Premiazkoa da genero-ikuspegia txertatzen duten neurriak hartzea III Planaren indarraldian, krisi honek desberdintasunak areagotzea eta emakumeen eskubideen erabileran eta berdintasunerako bidean atzera egitea saihesteko.

02. ESPARRU TEORIKO ETA LEGALA

Azken urteetan, hainbat lege eta arau juridiko onartu dira nazioarte mailan, Europan, estatuan eta tokiko mailan, Gizon eta Emakumeen arteko Berdintasun Eskubidea aitortzeko xedez, beraz, Berdintasun Plan honek oinarri zabala dauka erakunde eta lege mailan.

Ondoren aipatuko ditugu genero politiken arlo teoriko eta legalen mugarrietako batzuk:

* Apirilaren 2ko 7/1985 Legea, Tokiko Oinarriak arautzen dituena (03/12/21eko dataz eguneratua).
* Otsailaren 18ko 4/2005 Legea, EAEko Gizon eta Emakumeen arteko Berdintasunerako.
* Gizon eta Emakumeen Berdintasunerako Gipuzkoako Foru Aldundiren III. Plana 2020-2023
* Gizon eta Emakumeen arteko EAEko VII. Berdintasun Plana.
* Martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoa, Gizon eta emakumeen arteko berdintasunerako.
* Lanean eta enpleguan emakumeen eta gizonen arteko aukeren eta tratabideen bermerako premiazko neurriei buruzko martxoaren 1eko 6/2019 Lege-Dekretua.
* Tokiko bizimoduan Gizon eta Emakumeen Berdintasuna ezartzeko Europako Karta.

**Apirilaren 2ko 7/1985 Legea, Tokiko Oinarriak arautzen dituena (03/12/21eko datan eguneratua).**

28. artikuluan aipatzen da Udalerriek jarduera osagarriak burutu ditzaketela, Administrazio Publikoetan ezarritakoez gain, bereziki hezkuntza, kultura, emakumeen sustapena, etxebizitza, Osasuna eta ingurumenaren babesari dagokienez. Testuinguru horretan, Tokiko Administrazioaren protagonismoa argia da; Udalerriei eskumena uzten zaie, generoaren arloan herritarren beharrizanak eta interesak betetzeko zerbitzu publikoak eta jarduerak sustatzeko, horrek guztiak beste administrazio publiko batzuen eskumenei kalte egitea suposatu gabe.

**Otsailaren 18ko 4/2005 Legea, EAEko Gizon eta Emakumeen arteko Berdintasunerako**

Aipatutako Legearen esparruan argi eta garbi definitzen dira administrazio maila bakoitzari Gizon eta Emakumeen Berdintasunaren arloan dagozkien funtzioak, Autonomia Estatutuaren 10.39 artikuluaren ondoriozko eskumenetatik, Lurralde Historikoen Legearen 6 eta 7 c) 2 artikuluetatik eta estatutu arau (9.2. Artikulua) eta komunitate arauetatik (Europar Batasunaren Itunaren 3.02 artikulua) eratorrita. Horien bidez, aginte publiko guztiek daukate gizon eta emakumeen arteko berdintasun erreala lortzeko lanean baldintza egokiak sustatu eta oztopoak gainditzeko betebeharra, berdintasun hori beren politika eta ekintza guztietan sustatuz.

Gizon eta Emakumeen arteko berdintasunerako Legeak honako funtzioak esleitu dizkio Tokiko Administrazioari:

* Genero ikuspegia integratzeko egitura, programa eta prozedurak egokitu eta sortzea.
* Ekintza positiboko neurriak betearaztea.
* Programatzea, Gobernuaren plangintza orokorraren programazioa eta Foru Aldundien programazioaren markoan.
* Gizon eta emakumeen arteko desberdintasun egoeren ezagutza bideratzeko estatistikak egokitu eta eguneratzea eta berdintasuna sustatzeko beharrezko neurriak sustatzea.
* Ikerketak burutzea emakume eta gizonen egoeraren inguruan, tokiko mailan.
* Gizon eta emakumeen arteko desberdintasun egoeren inguruko eta desberdintasuna sustatzeko beharrezko neurrien inguruko sentsibilizazio jarduerak burutzea.
* Tokiko araudiaren eta horren aplikazioaren jarraipena egitea, gizon eta emakumeen arteko berdintasun printzipioarekin bat eginda.
* Herritarrei, eta bereziki emakumeei, gizon eta emakumeen arteko berdintasunaren inguruko baliabide eta programei buruzko informazioa eta orientazioa ematea, baita diskriminazioa sufritzen duten emakumeen oinarrizko eskubideak gauzatu ahal izateko zerbitzu eta programei buruzkoa ere.
* Zerbitzu edo programak burutzea, diskriminazio mota anitzak sufritzen dituzten emakumeek beren oinarrizko eskubideak bermatzeko helburuarekin, betiere, udal mailako zerbitzuen kasuan.
* Zerbitzu eta baliabide komunitarioak ezartzea bizitza pertsonala, laborala eta familiakoa kontziliatu ahal izateko, udal mailako zerbitzuen kasuan.
* Gizon eta emakumeen arteko berdintasuna lortzeko lanean dabiltzan erakunde publiko eta pribatuekiko lankidetza sustatzea eta parte-hartze harremanak ezartzea.
* Tokiko mailan sexuagatik gertatzen diren diskriminazio egoerak antzematea, eta egoera horiek desagerrarazteko neurriak hartzea.
* Beren eskumenen barruan eman ahal zaien beste edozein funtzio.

Legean, Gizon eta Emakumeen Berdintasunerako EAEko VII. Planaren egitura eta diseinuari buruzko lau funtzio oinarrizko ezarri dira:

* Planaren lanketan aginte publikoen egitekoa arautu behar duten oinarrizko printzipioak ezartzeko funtzioa (Legearen atariko izenburua).
* Euskal administrazio eta botereen jardueran genero ikuspegia integratzeko neurriak arautzea (I. eta II. izenburuak).
* Esku-hartze arlo desberdinetan berdintasuna sustatzeko neurrien funtzio egituratzailea (III. izenburua).
* Zigorren arautzea (IV. izenburua).

# Emakume eta Gizonen Berdintasunerako Legearen aldaketa

Gobernu Kontseiluak 2020ko urtarrilak 28ko bileran Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen bigarren aldaketaren lege-proiektua onartu du. aldaketaren arrazoia izan da berdintasun-politikak eta indarkeriaren kontrako politikak indartzearen beharra eta testuinguru sozial eta arauemaile berriaren ondoriozko behar eta erronka berrietara egokitu beharra (Istanbulgo Hitzarmena, 2030 Agenda, Indarkeriaren aurkako Estatu Ituna …).

Legeak berdintasun-politikak garatzeko baliabide ekonomikoak, giza baliabideak eta baliabide teknikoak indartzea aurreikusten du, honako hauetan islatzen direnak, besteak beste: berdintasun-egiturak indartzea, langile publikoak berdintasunean prestatzeko betebeharra, guraso-baimen berdinak eta besterenezinak orokortzea, soldata-arrakalari aurre egiteko neurriak gehitzea, emakumeen aurkako indarkeriaren mota guztietako biktimentzako laguntzak zabaltzea, epai judizialean aurreikusitako kalte-ordainak jaso ez dituzten biktimentzat, bai eta indarkeria matxistaren ondorioz umezurtz geratu diren seme-alabentzat ere.

**Gizon eta Emakumeen Berdintasunerako Gipuzkoako Foru Aldundiren III. Plana 2020-2023**

**Gobernu Ona**

Gobernu onari lotutako esku-hartze ildoari dagokionez, berdintasun politikak "zeharkakoak" izatea bultzatuko du. Ardatz horrekin lotuta , besteak beste, foru erakundeko langileen berdintasunaren arloko prestakuntza zabalduko da. Berdinbidean programa berrituko dute, 10.000 biztanle dituzten Gipuzkoako udalerri eta mankomunitateetan emakumeen eta gizonen berdintasunerako planak garatzeko.

**Emakumeen ahalduntzea**

Emakumeen ahalduntze "soziala eta kolektiboa" ere planaren "funtsezko" ildoa da. Giza eskubideak eta kultura politiko demokratikoa lortzen lagundu duten Gipuzkoako emakumeen bizi-ibilbideak eta ibilbide profesionalak aztertuko dira. Gainera, jendartea eta politikaren eremuetan emakumearen partaidetza sustatzeko neurriak aktibatuko dira.

**Jendartea eta ekonomia eraldatzea**

Gipuzkoako jendartea eta ekonomia eraldatzeko bilaketan, beharrezkoa da genero-desberdintasunen oinarrian dauden balioak "zalantzan jartzea", bai eta berdintasunaren aitorpenean aurrera egitea ere.

**Indarkeria matxistarik gabeko gizartea**

Aldundiak historikoki indarkeria matxistaren aurka egindako "lan eskergarekin" jarraitu behar da. Horretarako, arlo horretako ikerketa sustatuko da, sentsibilizazio-, prebentzio- eta prestakuntza-ekintzei eutsiko zaie, eta etengabeko hobekuntza eta erakundeen arteko koordinazioa bultzatuko dira.

**Gizon eta Emakumeen arteko EAEko VII. Berdintasun Plana**

 Gizon eta Emakumeen arteko Berdintasunerako VII Planaren helburua zera da: botere publikoei orientazioa ematea, beren lanaren bidez balioak aldatzeko; hau da, emakumeak bizitzaren eremu guztietan dauden mendekotasun egoerak justifikatzen dituzten eta mantentzen dituzten balio horiek aldatzeko. Izan ere, gizonek dute erabateko presentzia esparru gehienetan, baina emakumeak botere egoeran badaude ere, patriarkatuak beren bizimodua baldintzatzen du, unibertsala baita.

Balio aldaketa hori ezinbestekoa izango da gizakion garapen iraunkorra lortzeko. Horretarako, sexismoak, matxismoak eta androzentrismoak ukitu gabeko balio berriak eraiki behar ditugu; hau da, gizon eta emakumeen arteko berdintasuna txertatu eta garatzeko aukera emango diguten printzipio filosofiko, etiko eta politikoak landu, emakumeen eskubideak errespetatu eta beren herritar izaera sustatzeko.

Gizon eta Emakumeen arteko Berdintasuna gauzatzeko 4/2005 Legeak jasotzen duen berdintasunaren inguruko kontzeptua erreferentzia moduan hartuz, eta arau horren arabera aginte publikoen berdintasun arloko lanak izan beharreko printzipio orokorrak kontuan izanda (tratu berdintasuna, aukera berdintasuna, aniztasuna errespetatzea, genero ikuspegia txertatzea, ekintza positiboa, sexuaren araberako rolak eta estereotipoak baztertzea, ordezkaritza orekatua eta koordinazio eta lankidetza), Gizon eta Emakumeen Berdintasunerako EAEko VII Planak jasotzen duen lan-agendak horietako batzuetan sakondu du, proposatutako lanerako izaera estrategikoagatik:

* PARADIGMA FEMINISTA: Feminismoa, pentsamendu feministaren ildo guztiak eta horren dimentsioak barne hartuz, gizon eta emakumeen arteko desberdintasun egoerak eta diskriminazioak zergatik eta nola ematen diren ulertu ahal izateko.
* GENERO IKUSPEGIA: Genero ikuspegiak, analisi eta lanerako metodologia moduan, generoen arteko desberdintasunak ikusarazten laguntzen digu. Genero ikuspegia hartzeak emakumeen aurkako diskriminazioaren aurka posizionatzen den AGENDA BAT PRESTATZEA eskatzen du.
* ALDAGAIEN ARTEKO IZAERA: generoarena beste desberdintasun egoera batzuekin batera aldagaien arteko elkarreraginean dagoena aitortzea. Patriarkatuan, emakumeek genero identitate bat partekatzen dute, baina ez diote identitate zeinu bakar bati erantzuten. Hori dela eta, emakumeen artean ere, beren aniztasunaren ikuspegitik, desberdintasuna egoerak daude, beste diskriminazio iturri batzuen ondorioz, hala nola hizkuntza, klasea, etnia, aukera sexuala, adina, aniztasun funtzionala eta abar.
* Emakumeen ahalduntzea ezinbesteko baldintza da berdintasuna lortzeko: HELBURUA, TRESNA eta PROZESUA ere bada. Hainbat mailatan eman behar da (pertsonala, kolektiboa, soziala eta politikoa) eta eremu desberdinetatik egin behar zaio ekarpena xede horri (politiko instituzionala, antolakuntzaren arloa, soziala eta herritarra). Nazioartean hitzartutako garapen eta iraunkortasun helburuak lortzeko eta emakume eta neskatilen bizi-kalitatea hobetzeko, ahalduntzea bideratu behar dugu (GIH 2030).
* GARAPEN IRAUNKORRA: Giza garapen globala iraunkorra izateko eta egiturazko aldaketak sustatzeko, ingurumen, jendarte eta ekonomiaren dimentsioek genero ikuspegia eta gizon eta emakumeen arteko berdintasuna barneratu behar dute.

VII. Planean proposatutako ekintzaren oinarri diren printzipio horiez gain, honako bermeak ezartzen dira, jarduerak eraginkorrak izateko eta aurreikusitako eragina lortzeko:

1. Gizon eta emakumeen arteko berdintasunarekiko konpromiso politiko erreala.
2. Aurrekontu baliabide, giza baliabide eta baliabide teknikoak berdintasun arloko politika publikoen eskura jartzea.

3. Diru publikoa erabilita berdintasunaren alde egindako lanari buruzko informazioa eta gardentasun politika.

4. Emakumeen mugimenduetan, eragile ekonomiko eta sozialetan parte hartu eta solaskide moduan aritzea; parte-hartze demokratikoago baten ikuspegitik lan egitea, ekarpenak aintzat hartuz eta horien eragina errealitatera eramanez.

5. Erakunde guztien arteko lankidetza eta erantzukidetasuna lantzea eta, horien barruan, sail eta departamenduen artekoa ere, berdintasunaren gaia lantzeko xedez.

**Martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoa, Gizon eta emakumeen arteko berdintasunerako**

2007ko martxoaren 23ko BOEn argitaratutako Legeak, alde batetik, honako premisa dauka abiapuntu: gizon eta emakumeen arteko berdintasuna *“printzipio juridiko unibertsal bat da, giza eskubideei buruzko nazioarteko hainbat testutan aitortua”*.Bestalde, esaten da legearen aurrean berdintasun formala aitortzea oinarrizko aspektua dela, eta arauen bidez hobetu behar dela: “*oraindik ere, sexu arrazoiengatiko diskriminazio zuzena zein zeharkakoa islatutako ekintza guztien aurka lan egiteko eta gizon eta emakumeen arteko berdintasuna sustatzeko, hori lortzeko oztopo eta estereotipo sozialak gaindituz”*.

Oinarrizko printzipioak honakoak dira, beste batzuen artean: “Ekintza Positiboa”, “Ordezkaritza Orekatua” eta “Zeharkakotasuna”.

21.1 artikuluak zera adierazten du: “*tokiko erakundeek berdintasun eskubidea integratuko dute eskumenetan eta, zentzu horretan, Administrazio Publikoekin lan egingo dute*”. Horrela izanik, 3/2007 legeak Tokiko Administrazioen berezko eskumenak hartzen ditu erreferentzia moduan, modu orokorrean apirilaren 2ko 7/1985 Legean esleituak, Tokiko Erregimeneko Oinarriak Arautzen dituena, eta euskal udalerrien kasuan, otsailaren 18ko 4/2005 Legean zehaztuta, Gizon eta Emakumeen berdintasunerako legea, hain zuzen ere.

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

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

**Tokiko bizimoduan Gizon eta Emakumeen Berdintasuna ezartzeko Europako Karta**

Tokiko Bizimoduan Gizon eta Emakumeen Berdintasuna ezartzeko Europako Karta Europako Eskualde eta Udalerrien Kontseiluak sustatu zuen, Gizon eta Emakumeen Berdintasunerako Ekintza Komunitarioaren V Programaren testuinguruan, eta hartzaileak “Europako tokiko eta eskualde mailako gobernuak dira, gizon eta emakumeen berdintasunaren printzipioaren inguruan jarrera publiko bat hartu eta karta bera sinatzera gonbidatzen zaie, bertan definitzen diren konpromisoak beren lurraldeetan aplikatu ditzaten”.

EUDEL (Euskal Udalerrien Elkartea) da proiektuko bazkideetako bat eta gero eta euskal udal gehiago ari dira Karta sinatzen. Karta horrekin bat egin duten udalek honako konpromisoa hartu dute: bi urtetan, berdintasunaren inguruko ekintza plan bat ezartzea, modu parte-hartzailean diseinatua eta ebaluazio irizpideekin lotutako eta hori ezartzeko baliabide nahikoak izatea. Gainera, Udalek plana martxan jartzeko baliabide nahikoak ere izan behar dituzte. Europako Kartaren arabera, tokiko eta eskualde mailako agintariak “esku-hartze organo egokienak dira bizirik jarraitzen duten desberdintasun egoera horien aurka lan egiteko eta berdintasunaren oinarritutako jendarte bat sustatzeko”.

Aipatu arauek Berdintasun Printzipioetan oinarritzen dira, hau da, honakoetan:

*(Gizon eta emakumeen berdintasunerako 4/2005 Euskal Legea).*

1. – TRATU BERDINTASUNA. Sexuan oinarritutako edozein diskriminazio mota debekatuta dago, zuzena zein zeharkakoa.

Lege horren arabera:

a) Diskriminazio zuzentzat hartuko da honakoa: egoera berdinean pertsona bat desberdin tratatzea, okerrago tratatzea, arrazoia sexua izanik edota sexuarekin zuzenean erlazionatutako aspektuak, hala nola haurdunaldia edo amatasuna. Delitu gisa tipifikatuta dago eta, gainera, laneko sexu jazarpena sexuagatiko diskriminazio zuzena da.

b) Zeharkako diskriminazio kasutzat hartuko dira honakoak: itxuraz neutroa den ekintza juridiko, irizpide edo praktika batek sexu bereko kideen proportzio handiagoa bati egiten dionean kalte, salbuespen honekin: ekintza juridiko, irizpide edo praktika hori egokia eta beharrezkoa izatea eta sexuarekin zerikusirik ez duten irizpide objektiboen bidez justifikatu ahal izatea.

Euskal aginte publikoek ezingo dute sexuagatiko diskriminatzailea den jarduera bati inolako laguntza edo diru-laguntzarik eman, eta sexu arrazoietan oinarritutako diskriminazio ekintzaren bat burutzeagatik zigorren bat jaso duten pertsonei ere ez diete laguntzarik emango, zigor horrek iraun bitartean.

Euskal aginte publikoek bermatu egin beharko dute diskriminazio anitzak sufritzen dituzten emakumeek edo emakume taldeek beren eskubideak gauzatu ahal izatea, generoaz gain, beste faktore batzuk tartean daudenean, esaterako: arraza, etnia, hizkuntza, erlijioa, iritzi politikoak edota bestelako iritziak, gutxiengo nazional bateko kide izatea, ondarea, jaioterria, desgaitasuna, adina, sexu orientazioa edo bestelako zirkunstantzia sozial edo pertsonalen bat.

2. – AUKERA BERDINTASUNA. Euskal botere publikoek beharrezko neurriak hartu beharko dituzte zera bermatzeko: gizon eta emakumeek aukera berdintasunean gauzatzen dituztela eskubide politiko, zibil, ekonomiko, sozial eta kulturalak eta gainerako oinarrizko eskubideak, arauetan aitortuta dauden moduan, baita onura eta baliabide ekonomiko eta sozialak lortzeko aukera ere. Lege horren arabera, berdintasuna osotasunean ulertu behar da; ez soilik baliabide eta onurak eta botereak lortzeko bidearen abiapuntu gisa; behin lortuta, horiek garatzeko baldintza eta kontrolari dagokionean ere.

Era berean, euskal botere publikoek bermatuko dute Lege honetan araututako baliabide eta eskubideak lortu edo gauzatzeko bidean ez dela irisgarritasun oztoporik, abenduaren 4ko 20/1997 legean (Irisgarritasuna sustatzeari buruzkoa) aurreikusi bezala.

3. ANIZTASUNA ETA DIFERENTZIA ERRESPETATZEA. Aginte publikoek beharrezko baliabideak jarri beharko dituzte, berdintasuna lortzeko prozesuan gizon eta emakumeen artean dauden aniztasun eta desberdintasun faktoreak errespetatzeko, hala nola biologiaren, bizi-baldintzen, aspirazio eta beharrizanenekin lotutakoak eta emakume eta gizonen kolektiboen barruan egon daitezkeen aldeak eta aniztasuna errespetatzeko ere.

4. - GENERO IKUSPEGIA TXERTATZEA Euskal aginte publikoek genero ikuspegia txertatu beharko dute politika eta ekintza guztietan; horrela, desberdintasun egoerak desagerrarazi eta gizon eta emakumeen arteko berdintasuna lortzeko helburu orokorra sustatuko da.

Lege horren arabera, “genero ikuspegia txertatzeaz” ari garenean, esan nahi dugu gizon eta emakumeen egoera, baldintza, aspirazio eta beharrizanak sistematikoki kontuan hartuko direla, desberdintasunak desagerrarazi eta politika eta ekintza guztietan berdintasuna sustatzeko helburu eta jarduerak bideratuz, maila guztietan eta plangintza, exekuzio eta ebaluazio aldietan.

5. – EKINTZA POSITIBOA. Gizon eta emakumeen berdintasuna lortzeko, aginte publikoek neurri espezifikoak eta aldi baterako neurriak hartu behar dituzte, bizitzaren arlo desberdinetan existitzen diren sexuagatiko desberdintasun egoerak desagerrarazteko helburuarekin.

6. - SEXUAREN ARABERAKO ROL ETA ESTEREOTIPOAK DESAGERRARAZTEA Euskal aginte publikoek sexuan oinarritutako rol eta estereotipoak desagerrarazteko helburua sustatu behar dute; izan ere, rol horien arabera, emakumeei esleitu zaie etxeko lanen eta zainketa lanen ardura, eta gizonei eremu publikoko egitekoen ardura, horrek dakarren errekonozimendu sozial, politiko eta ekonomikoaren desorekarekin.

7. - ORDEZKARITZA OREKATUA. Euskal aginte publikoek kasu bakoitzean dagozkion neurriak hartu beharko dituzte, erabakiak hartzeko organoetan gizon eta emakumeen ordezkaritza orekatua izan dadin. Lege horren arabera, ulertzen da ordezkaritza orekatua dela sexu biak gutxienez % 40an ordezkatuta daudenean.

03.PLANAREN EZAUGARRIAK

Planaren helburu nagusia udal kudeaketan genero ikuspegia txertatzea da. Horretarako, toki mailan berdintasun politikak martxan jarri behar dira, arauzko berdintasunaren eremutik harago, eta aukera eta emaitza berdintasun erreala bermatzeko xedea duten ekintzak burutu behar dira. Honako ezaugarriak ditu:

1. II PLANAREN EBALUAKETAN ETA DIAGNOSTIKOAN JASOTAKO HOBEKUNTZA EREMUAK

Oro har, II Planaren betetze-maila ez da izan oso altua. Gaiarekiko interesa eta konpromiso sendoa oraindik ez dela lortu esan ahal da. Hala ere, udaleko hainbat arlotan genero ikuspegia txertatu dute baina oraindik genero ikuspegia asko landu behar da departamentu guztietan, kultura eta hirigintzan esaterako.

Arlo guztiek barneratu behar dute berdintasuna denon funtzioa dela eta badirudi kontu asko berdintasun arloari soilik egozten zaizkiola.

Hala ere, urteen perspektibarekin ikusita, udalean ekimen ugari eta estrukturalak egin dira II lanarekin alderatuta, besteak beste, berdintasun teknikaria dago, aurrekontu propioa du eta koordinaziorako egiturak daude.

Beste konstante bat Planak herrian izan duen inpaktu txikia da. Gutxi ezagutzen da eta ez dira programarik landu emakumeen jabekuntzarako.

Oraindik behar handia dago egiteko eta hurrengoa landu eta indartu behar da:

* udal politika eta programetan genero ikuspegia txertatzea.
* pertsonei sexuaren arabera egotzitako genero estereotipoak eta rolak eraldatzea.
* emakumezkoen boteretze-prozesuak laguntzea.
* udal, enpresa zein herritarren artean kontziliazio erantzunkidearen zein zaintzaren etika bultzatzea.
* indarkeria matxistaren inguruan ezagutza eta sentsibilizazioa handitu eta biktimekiko arreta hobetzea.

COVID-19aren ondorioz, premiazkoa da genero-ikuspegia txertatzen duten neurriak hartzea III Planaren indarraldian, krisi honek desberdintasunak areagotzea eta emakumeen eskubideen erabileran eta berdintasunerako bidean atzera egitea saihesteko.

Ondoren, diagnostikoan jasotako beharrizanak azalduko dira, lau esparru nagusitan bereizita, Gizon eta Emakumeen Berdintasunerako EAEko VII planean aurkeztutako esku-hartze eremuen arabera:

* GOBERNU ONA BERMATZEKO PROGRAMAK ETA NEURRIAK.
* EMAKUMEEN AHALDUNTZEA.
* EKONOMIAK ETA JENDARTEAREN ANTOLAKUNTZA ERALDATZEA, ESKUBIDEAK BERMATZEKO.
* EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIARIK GABEKO BIZIMODUAK.

GOBERNU ONA

* Udal konpromisoa sendotzea.
* Berdintasun arloa sendotzea.
* Berdintasun Mahaia sortzea.
* Aurrekontua handitzen joatea.
* Genero ikuspegia gehiago lantzea lan-prozeduretan (datuak, Komunikazioa, kontratazioa, aurrekontuak…) eta lan sektorialetan (jaiak, hirigintza, kirola…).
* Formakuntza indartu behar da beharrei egokitutako formakuntza espezifikoa antolatuz arloz-arlo.

EMAKUMEEN AHALDUNTZEA

* Jabekuntza lantzeko programa lantzea.

EKONOMIAK ETA GIZARTE-ANTOLAKUNTZA ERALDATZEA

* Haur, guraso, elkarte eta herritar orori zuzendutako sentsibilizazio-kanpainak egitea, jendartean dauden estereotipo eta aurre iritzi guztiak gainditzeko.
* Zaintza jendartearen erdialdean jartzeko sentsibilizazioa eta baliabideak sustatzea.
* Hezkidetza mahaiak urteko programa bat izatea.

EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIARIK GABEKO BIZITZAK

* Indarkeria matxistaren biktima diren emakumeei arreta eta babesa ematen jarraitzea.
* Indarkeria matxistarik gabeko udalerri bat bermatzeko baliabide eta tresnak garatzen jarraitzea.
* Indarkeriarik gabeko jarrera ereduak sustatzea eta emakumeenganako indarkeriazko jarreren prebentzioan lan egiten jarraitzea.
	1. **2021-2025 EKINTZA PLANA**

Lezoko Udalaren Berdintasun Plana honela egituratzen da: 4 esku-hartze esparru, 8 helburu eta 50 ekintza ditu.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ARDATZA | HELBURUAK | EKINTZAK |
| Gobernu ona | 2 | 21 |
| Emakumeen ahalduntzea | 1 | 7 |
| Ekonomiak eta jendartearen antolakuntza eraldatzea, eskubideak bermatzeko | 3 | 11 |
| Emakumeen aurkako indarkeriarik gabeko bizimoduak | 2 | 11 |
| GUZTIRA | 8 | 50 |

|  |  |
| --- | --- |
| ARDATZA | HELBURUAK |
| Gobernu ona | G1: Berdintasunaren aldeko konpromiso politikoa eta teknikoa handitzea.G2: Genero ikuspegia txertatzea lan-prozeduretan. |
| Emakumeen ahalduntzea | E1: Emakumeen ahalduntze pertsonal, kolektibo, sozial eta politikoari lagundu, aniztasuna kontuan hartuta. |
| Ekonomiak eta jendartearen antolakuntza eraldatzea, eskubideak bermatzeko | JA 1: Herritar eta eragileek berdintasunari dagokionez daukaten sentsibilizazio maila hobetu.JA 2: Herritarrak eta udal langileak sentsibilizatzea zainketen balioaren eta erantzunkidetasunaren garrantziaren inguruan.JA 3: Emakumeen lan baldintzak hobetu.  |
| Emakumeen aurkako indarkeriarik gabeko bizimoduak | I1: Indarkeria matxistaren biktimekiko arreta hobetzea.I2: Indarkeria matxistaren inguruan ezagutza eta sentsibilizazioa handitu herritarren artean. |

L

GOBERNU ONA

G1: Berdintasunaren aldeko konpromiso politikoa eta teknikoa handitzea.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **EKINTZAK** | **2021** | **2022** | **2023** | **2024** | **2025** | **Arduraduna** | **Adierazleak** |
| 1. Berdintasunerako ordenantza egin.
 |  |  |  |  |  | Alkatetza | Berdintasun ordenantza eginda |
| 1. Epaimahai, zuzendaritza organo eta parte-hartze organoetan gizon eta emakumeen arteko oreka neurtu eta betetzen ez bada neurri zuzentzaileak jarri.
 |  |  |  |  |  | Alkatetza | Epaimahai, zuzendaritza organo eta parte-hartze organo kopura eta orekaren portzentaia |
| 1. Gizon eta emakumeen arteko berdintasunaren inguruko prestakuntza saioak antolatzea udal langileentzat eta kargu politikoentzat, mailak bereizita (oinarrizko eta berariazko prestakuntza).
 |  |  |  |  |  | Berdintasuna | Antolatutako ordu kopuruaParte hartzea sexuz eta sailka |
| 1. Berdintasunerako Barne Plana egitea.
 |  |  |  |  |  | Alkatetza | Barne Plana eginda |

G2: Genero ikuspegia txertatzea lan-prozeduretan.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **EKINTZAK** | **2021** | **2022** | **2023** | **2024** | **2025** | **Arduraduna** | **Adierazleak** |
| 1. Udal sailetako memoriak egitea, sexuaren arabera banatutako datuak ustiatuz
 |  |  |  |  |  | Sail guztiak | Betetze maila sail bakoitzean (1/asko; 2/erdizka; 3/gutxi) |
| 1. Sexuaren aldagaia barne hartzen jarraitzea, udal programa guztien onuradunen informazio-bilketan, ez binario kategoria sartuz.
 |  |  |  |  |  | Sail guztiak | Betetze maila sail bakoitzean (1/asko; 2/erdizka; 3/gutxi) |
| 1. Arlo guztietako programa eta baliabideetako parte-hartzea, sexuaren arabera bereizita egiten jarraitzea.
 |  |  |  |  |  | Sail guztiak | Betetze maila sail bakoitzean (1/asko; 2/erdizka; 3/gutxi) |
| 1. Herritarrei zuzendutako informazio ofiziala lengoaia inklusiboan egiten jarraitzea.
 |  |  |  |  |  | Sail guztiak | Betetze maila sail bakoitzean (1/asko; 2/erdizka; 3/gutxi) |
| 1. Udaleko komunikazio enpresaren jarraipena egitea genero ikuspegia sustatu dezan.
 |  |  |  |  |  | Kultura, Euskara eta berdintasuna | Genero ikuspegiaren txertaketa (1/asko; 2/erdizka; 3/gutxi) |
| 1. Udal webguneko pertsonaien atala berraztertzea eta herriko emakumeei lekua ematea.
 |  |  |  |  |  | Kultura eta Berdintasuna | Pertsonaien atala berriztatutaHerriko emakume kopurua |
| 1. Berdintasun arloko memoria herrian zabaltzea formatu berritzaileak eta erakargarriak erabiliz.
 |  |  |  |  |  | Berdintasuna | Memoria herrian zabalduta |
| 1. Etengabeko aholkularitza zerbitzuarekin jarraitu, lengoaia barneratzailearen inguruan sor daitezkeen zalantzak argitzeko
 |  |  |  |  |  | Berdintasuna | Egindakoaren ebidentziak jaso |
| 1. Berdintasun Planaren aurrerapenei buruzko informazioa ematea, aldian-aldian, udal langileei.
 |  |  |  |  |  | Berdintasuna | Egindakoaren ebidentziak jaso |
| 1. Udaleko barne komunikaziorako Berdintxokoa, aktibatzea, tresnak eta informazioa konpartitzeko gunea.
 |  |  |  |  |  | Berdintasuna | Berdintxokoa sortu da |
| **EKINTZAK** | **2021** | **2022** | **2023** | **2024** | **2025** | **Arduraduna** | **Erakusleak** |
| 1. Sortzen diren ordenantza berrietan generoaren araberako eraginaren ebaluazioak egitea.
 |  |  |  |  |  | Idazkaritza eta arloko arduradunak | Onartutako ordenantza kopurua eta genero ikuspegia landuta dutenen portzentaia |
| 1. Aurrekontuek berdintasunean duten eraginaren aurretiko balorazioa egitea.
 |  |  |  |  |  | Kontu-hartzailetza eta arlo arduradunak | Aurrekontuen aurretiko balorazioa eginda |
| 1. Aurrekontuetan berdintasuna sustatzeko neurriak txertatzea.
 |  |  |  |  |  | Kontu-hartzailetza eta arlo arduradunak | Aurrekontuetan berdintasuna sustatzeko neurri kopurua eta mota |
| 1. Kontratu, diru-laguntza eta hitzarmenetan berdintasun-klausulen kopurua berrikustea eta handitzea.
 |  |  |  |  |  | Idazkaritza eta arloko arduradunak | Berdintasun klausulak txertatuta duten diru laguntza, kontratu eta hitzarmen kopurua |
| 1. Berdintasunerako klausulak txertatutako kontratu, diru-laguntza eta hitzarmen jarraipena egitea .
 |  |  |  |  |  | Idazkaritza eta arloko arduradunak | Betetze maila (1/asko; 2/erdizka; 3/gutxi) |
| 1. Enplegu publikora sartzeko hautaketa-prozesuetako gai-zerrendetan emakumeen eta gizonen berdintasun-printzipioari, administrazio-jardueran duen aplikazioari eta indarkeria matxistaren arretari eta prebentzioari buruzko edukiak sartzea.
 |  |  |  |  |  | Idazkaritza | Egindako hautaketa prozesu kopurua eta gaitegian berdintasuna txertatuta dutenen portzentaia  |
| 1. Udal langileen erregistroa sortzea, kategoriak, mailak, lanaldi mota eta bestelakoak sexuaren arabera sistematikoki jasoz.
 |  |  |  |  |  | Giza Baliabideak | Erregistroa sortu da |

EMAKUMEEN AHALDUNTZEA

E1: Emakumeen ahalduntze pertsonal, kolektibo, sozial eta politikoa sustatu, aniztasuna kontuan hartuta.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **EKINTZAK** | **2021** | **2022** | **2023** | **2024** | **2025** | **Arduraduna** | **Erakusleak** |
| 1. Ahalduntze-jarduerak antolatzea, ikuspegi intersekzionalari eutsiz (adinekoak, gazteak, LGTBIQ+, migratuak, dibertsitate funtzionala)
 |  |  |  |  |  | Gizarte zerbitzuak eta BerdintasunaGaxuxa | Partehartzaileen kopurua adinez, jatorriz, aniztasun funtzionalezEkimenen balorazioa |
| 1. Lezon erabakiak hartzen diren espazioetan emakumeen parte-hartzea aztertzea eta ekintza plana zehaztea.
 |  |  |  |  |  | Berdintasuna | Azterketa eginda eta ekintza plana zehaztutaPartehartzea sexuz |
| 1. Lezoko historian emakumeek betetako rolaren inguruko ikerketa lana abiatzea eta hori ikustarazi eta zabaltzea.
 |  |  |  |  |  | Kultura | Ikerketa eginda eta zabaldutaPartehartzea sexuz |
| 1. Emakume baserritarrei egindako lana aitortzeko ekimenak bideratzea (omenaldiak, eskultura jarri…).
 |  |  |  |  |  | Kultura | Egindako ekintza kopurua Partehartzea sexuz |
| 1. Liburutegirako fondoak erosterakoan genero-ikuspegiarekin egitea eta bertan atal feminista sortzea.
 |  |  |  |  |  | Kultura, liburutegia | Atal feminista sortutaFondoko produektuen egileak sexuka |
| 1. Udalerriko kale edo eremu publiko berriak izendatzerakoan emakumeen izenak kontutan izatea.
 |  |  |  |  |  | Alkatetza | Izendatutako kale berriak, sexukaEmakumeen izenen proposamen kopurua |
| 1. Lilaton eta herri-lasterketetan parte hartzeko taldea osatu eta trebatzea.
 |  |  |  |  |  | Kirola | Parte-hartzaile kopurua eta adina |

EKONOMIA ETA JENDARTEAREN ANTOLAKUNTZA ERALDATZEA, ESKUBIDEAK BERMATZEKO

JA 1: Herritar eta eragileek berdintasunari dagokionez daukaten sentsibilizazio maila hobetu.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **EKINTZAK** | **2021** | **2022** | **2023** | **2024** | **2025** | **Arduraduna** | **Erakusleak** |
| 1. Hezkidetza mahaiaren programa landu urtean zehar.
 |  |  |  |  |  | Berdintasuna, ikastetxeak, Kuadrillategi, osasun zentroa, kale hezitzaileak…  | Proposatutako eta gauzatutako ekimenen kopurua Partehartzea sexuzEkimenen balorazioa sexuz |
| 1. Berdintasunari buruzko prestakuntza antolatu udalerriko elkarteei begira.
 |  |  |  |  |  | Berdintasuna, herriko elkarte eta eragileak | Formazioaren ordu kopuruaPartehartzea sexuzEkimenen balorazioa sexuzJardundako elkarteen esparrua |
| 1. Berdintasunarekin erlazionatutako data garrantzitsuetan sentsibilizazio kanpainak antolatzen jarraitzea.
 |  |  |  |  |  | Berdintasuna, ikastetxeak, elkarteak, emakumeak, beste eragileak… | Kanpainen balorazioaEragileen esparrua |
| 1. Maskulinitate berrien inguruan gizonduz programa garatzea heteronormatibitatea gainditzeko.
 |  |  |  |  |  | Berdintasuna, ikastetxeak, elkarteak | Formazioaren ordu kopurua Parte hartutakoen kopuruaBalorazioa |

JA 2: Herritarrak eta udal langileak sentsibilizatzea zainketen balioaren eta erantzunkidetasunaren garrantziaren inguruan.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **EKINTZAK** | **2021** | **2022** | **2023** | **2024** | **2025** | **Arduraduna** | **Erakusleak** |
| 1. Udal langileek hartutako bateragarritasun baimen/neurrien erregistroa egin sexuka
 |  |  |  |  |  | Giza Baliabideak | Erregistroa eginda |
| 1. Bateragarritasunerako ohikoak ez diren neurriak aztertu eta abiatu: ordutegi aldaketak eta telelana, esaterako
 |  |  |  |  |  | Alkatetza eta Giza Baliabideak | Bateragarritasunerako ohikoak ez diren neurri kopuruaNeurriak hartutakoen kopurua sexuka |
| 1. Lezoko zaintza beharren inguruko mapa egitea.
 |  |  |  |  |  | Gizarte zerbitzuak | Mapa eginda |
| 1. Generoaren araberako okupazio-arrailak murrizteko programak antolatzea.
 |  |  |  |  |  | Giza Baliabideak, Oarsoaldea, Gizarte Zerbitzuak | Ekintzen kopurua eta esparruaBalorazioa sexuz |

JA 3: Emakumeen lan baldintzak hobetu.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **EKINTZAK** | **2021** | **2022** | **2023** | **2024** | **2025** | **Arduraduna** | **Erakusleak** |
| 1. Lana sustatzeko programetan kontratutako lagunak sistematikoki zenbatzea, sexua bereizita, esparruan dagoen erraila gutxitze aldera.
 |  |  |  |  |  | Giza Baliabideak | Lana sustatzeko programen partehartzea sexuz, esparrua eta arraia (Gizonak - emakumeak) |
| 1. Pobrezia eta gizarte-bazterketako arriskuan edo egoeran dauden emakumeekin enplegua sustatzeko programak garatzea genero-ikuspegitik.
 |  |  |  |  |  | Giza Baliabideak, Oarsoaldea, Gizarte Zerbitzuak | Garatutako programa kopuruaOkupazio esparrua |
| 1. Covid 19ak zaintzan eragindako inpaktua neurtzea eta neurri zuzentzaileak ezartzea.
 |  |  |  |  |  | Alkatetza | Neurketa egindaNeurri zuzentzaile kopurua |

INDARKERIA MATXISTARIK GABEKO BIZIMODUAK

I1: Indarkeria matxistaren biktimekiko arreta hobetzea.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **EKINTZAK** | **2021** | **2022** | **2023** | **2024** | **2025** | **Arduraduna** | **Erakusleak** |
| 1. Indarkeria matxistaren prebentzio eta arreta protokoloaren jarraipena egin eta hobekuntzak jaso.
 |  |  |  |  |  | Gizarte zerbitzuak, udaltzaingoa eta berdintasuna | Protokoloaren hobekuntza kopurua eta mota |
| 1. Indarkeria matxistaren urteko kasuen jarraipena egiten jarraitzea.
 |  |  |  |  |  | Gizarte zerbitzuak, udaltzaingoa eta berdintasuna | Txostena egin izana eta kasuen bilakaeraren azterketa |
| 1. Eraso matxistei erantzun instituzionala emateko protokolo eta larrialdi mahai teknikoa kudeatzen jarraitzea.
 |  |  |  |  |  | Alkatetza | Kasu kopurua urteko |
| 1. Langileak kontratatzeko eta komunitatearentzako lanak egitea eskatzen dutenentzako protokoloa eta hortik eratorritako mahaia sistematizatzea.
 |  |  |  |  |  | Idazkaria, udaltzaingoa, gizarte zerbitzuak eta berdintasuna | Ebidentziak jaso |
| 1. Indarkeria matxistaren biktimen autolaguntza taldearekin jarraitu.
 |  |  |  |  |  | Gizarte Zerbitzuak eta berdintasuna | Urteko datuak eta zerbitzuaren memoriak |

I2: Indarkeria matxistaren inguruan ezagutza eta sentsibilizazioa handitu herritarren artean.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **EKINTZAK** | **2021** | **2022** | **2023** | **2024** | **2025** | **Arduraduna** | **Erakusleak** |
| 1. Indarkeria Matxistaren aurrean jardunbide protokoloa herritarren artean zabaldu.
 |  |  |  |  |  | Gizarte zerbitzuak, udaltzaingoa eta berdintasuna | Zabalpena eginda |
| 1. Indarkeria Matxistaren aurrean baliabideen informazioa herritarren artean zabaldu.
 |  |  |  |  |  | Gizarte zerbitzuak, udaltzaingoa eta berdintasuna | Informazioa zabalduta |
| 1. *Beldur Barik* programa garatu eta sendotzea.
 |  |  |  |  |  | Euskara, ikastetxeak, kuadrillategi | Partehartzea sexuzEkintza kopuruaBalorazioa sexuz |
| 1. Puntu Ilunen azterketa aldizka egitea.
 |  |  |  |  |  | Hirigintza  | Azterketa egindaPuntu ilunen kopurua |
| 1. Azaroaren 25eko programa antolatzea
 |  |  |  |  |  | kultura, kirola, euskara, jendarte eragileak, Berdintasuna | Ekintza kopuruaBalorazioa  |
| 1. Jaietako eraso sexisten aurkako urteko kanpainak antolatzea (ekitaldi handietan)
 |  |  |  |  |  | Kultura, jai batzordea, elkarteak eta berdintasuna | Erasoen kontrako kanpaina kopurua |

* 1. PLANAREN KUDEAKETA

**Koordinazioa eta programazioa**

Gizon eta emakumeen berdintasunerako Foru eta Tokiko Administrazioen 4/2005 Legearen 10. Artikuluan jasota dagoenaren arabera, erakunde horiek beren egiturak egokitu behar dituzte eta horietako bakoitzean gizon eta emakumeen arteko berdintasunerako politiken programazio, aholkularitza eta ebaluazioaz arduratuko den organismo edo atal bat egon beharko da.

Plan honen ekintza programaren ondoriozko jarduera eta helburuak lortzeko, horren barneko sustapen, jarraipen eta ebaluaziorako egiturak ezarrita egon behar dira. Sustapenaren egitura Berdintasun Arloan kokatua dago eta Berdintasun teknikaria eta Alkateak osatzen dute.

Berdintasun teknikariari dagokionez, gogora ekarri behar da Emakundek plazaratutako Berdintasunerako Teknikariak kontratatzeko eredua argitalpenean jasotakoaren arabera, honako betekizunak bete behar direla derrigor lanpostuaren eginkizunei erantzuteko: Emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko prestakuntza- ikastaroa, gutxienez 150 ordukoa eta organo ofizial batek ziurtatua (unibertsitatea edo administrazio publikoa), eta/edo emakumeen eta gizonen berdintasunerako teknikari gisa edo lanpostuari dagozkion eginkizunak betetzen gutxienez bi urteko lan-esperientzia, lan-bizitzako ziurtagirian ez ezik, enpresa kontratatzaileak eman duen eta eginkizunak eta dedikazioa agertzen dituen ziurtagirian ere jasoa. Labur esanda, teknikariak prestakuntza espezializatuta duela plana behar bezala gauzatu, ebaluatu eta jarraituko dela bermatzeko.

Zentzu horretan, Lezoko Udaleko Berdintasun Teknikariak lan horretan jarduteko baldintzak betetzen ditu: lizentziatura, Berdintasun Masterra (EHU), berdintasunaren esparruan bederatzi urteko eskarmentua (administrazio publikoan eta 3. sektorean) eta aparteko formazioa, tartean, Espainiako Emakumeen Institutuaren eskola birtualean gauzatutako “Igualdad de oportunidades, aplicación práctica en el ámbito jurídico” delako 65 orduko ikastaroa.

III. Planaren indarraldian, udal barruan berdintasun arloko teknikariaren figura sendotuko da, bere lanaldia handituz eta Berdintasun arloari berezko espazioa emanez, eragileek eta emakume taldeek udalean berdintasunarekin lotutako erreferentziazko toki bat izateko.

Honakoak dira Udaleko sustapen egituraren funtzioak:

* Urteko lehentasunak zehaztea.
* Jarduerak planifikatzea, dauden baliabideen arabera (ekonomikoak, langile arlokoak eta abar).
* Jarduerak martxan jarri eta ardurak banatzea.
* Jardueren jarraipena eta ebaluazioa egitea.
* Planaren “deskargua” egin.

Sustapen egiturak aldizkako bilerak ezarriko ditu, dagozkion jarduerak planifikatu eta martxan jartzeko.

Bestalde, berdintasun arloak **Sailburuen Koordinazio Batzordean (SKB) parte hartuko du** genero ikuspegiaren txertaketa bultzatzeko eta **berdintasun mahai teknikoarekin** jarraituko da.

Herri koordinazioa aurrera eramateko, **Berdintasun Kontseilua** martxan jarri eta kudeatuko da eta **Hezkidetza mahaia** kudeatzen jarraituko da. Berdintasun Planaren jarraipena egingo da eta proposamenak eta iradokizunak jasoko dira. Foro hauek berdintasunaren printzipioa urratzen duten edota emakumeak diskriminatzen dituzten jokabideen salaketak jaso eta bideratzeko guneak izango dira ere.

Bestalde, Udalak erakunde arteko koordinazio egituretan parte hartzea sustatuko du, hala nola Berdinsarea, Gipuzkoako berdintasun teknikarien sarea eta Oarsoaldeko Berdintasun Teknikarien mahaian. Azken horri dagokionez, bere helburua berdintasun ekimenak koordinatzea eta elkarlana sustatzea da, eskualdeko beharrei erantzuteko, eta eskualdeko lau udaletako Berdintasun teknikariez osatuko da.

III. Planaren programaziorako, aurreko hiruhilekoan Urteko Programa Operatiboak burutuko dira. Berdintasun Kontseiluarekin eta Hezkidetza Mahaiarekin eta udal barneko koordinaketarako egiturekin batera, hau da, SKB (Sailburuen Koordinazio Batzorde politiko-teknikoa) eta Berdintasun Batzorde Teknikoa.

Egiturei erreparatuta, partaidetza sozialari dagokionez, aipatu bezala, Berdintasun Foroa sortuko da, planaren garapenari jarraipena egin eta ekarpenak proposatzeko. Foroak honako osaera izango luke: Berdintasun zinegotzia eta teknikaria, herriko talde feministak eta emakume taldeak, berdintasuna lantzen duten bestelako elkarteak eta gaiarekiko interesa duten norbanakoak. Hona hemen horren funtzio nagusiak: gogoetarako espazioa izatea, Udalari aholku eman, neurri zuzentzaileak proposatu eta horien jarraipena egitea, emakume-taldeen elkarlana sustatzea eta planaren jarraipena eta ebaluazioa egin eta sentsibilizazio kanpainak abiatzea, besteak beste. Planaren ardatz guztiei erreparatuko die, baina bereziki honakoei: emakumeen ahalduntzea, ekonomia eta jendartearen eraldatzea eta Indarkeria matxistarik gabeko bizitzak.

Bigarrenik, Sailburuen Koordinazio Batzordeari dagokionez, planaren barne-garapen tekniko/politiko koherente eta koordinatua bermatzeko eta horren jarraipen eta ebaluazioa egiteko espazio gisa ulertuko da. Ardatz guztiei erreparatuko die, baina bereziki Gobernu onari. Honako kideez osatuta egongo da: alkatea eta beste politikariak (ordezkaritza orekatuta sustatuta), berdintasun teknikaria eta sailetako buruak. Horrek jarraian aipatutako funtzioak beteko ditu: sailen arteko koordinazioa, helburuen eta denboren betetze mailaren jarraipena, planaren komunikazioa egin eta helburuak betetzeko ardurak zehaztu eta tresnak kudeatzea.

Hirugarrenik, Berdintasun Batzorde teknikoari dagokionez, planari garapen tekniko koordinatua emateko gunea izango da. Aurrekoaren antzera, ardatz guztiei erreparatuko die, baina batez ere gobernu ona eta indarkeriarik gabeko bizitzak ardatzei. Sailetako eta zerbitzuetako buruez osatutako da: hala nola, kirola, euskara, kultura, gizarte zerbitzuak, hirigintza, musika eskola, udaltzaingoa, modernizazioa eta pertsonalaren kudeaketa. Horren egitekoak? Urteko plan operatiboa finkatu, ardurak banatu, koordinazioa sustatu, planaren jarraipen iraunkorra egin eta hori ebaluatu.

Azkenik, Hezkidetza mahaiari dagokionez, planaren garapenerako, jarraipenerako eta ebaluaziorako espazioa izango da ere, batez ere hezkidetzaren esparruko jardunari koherentzia emateko, eta ikuspegi komunitarioan oinarrituko da. Honako kideez osatuko da: Berdintasun eta Kirol teknikariak, gizarte langileen ordezkaria, Lezo Institutua, Herri Eskola, Pasaia-Lezo Lizeoa, kale hezitzaileak, haurtxokoa, osasun zentroa eta Kuadrillategi ekimena (gazteria), besteak beste. Foroak hiru ardatzei erreparatuko die gehien bat: Emakumeen ahalduntzea, ekonomia eta jendartearen eraldatzea eta indarkeriarik gabeko biziak.

Esan bezala, foro horiek guztiek urteko programa operatiboak egingo dituzte eta horretarako planean aurreikusitako ekintzak lehenetsi edo finkatuko dituzte, aurrekontua eta kronologia zehaztuta, betiere herrian nagusi den testuinguruari eta beharrei erreparatuta.

Horrez gain, plana sustatu, koordinatzeko eta lankidetza eta partaidetzarako espazio gisa funtzionatuko dute ere. Ezinbestean, foro horiek guztiak sinkronizatu egin beharko dira.

**Planaren Ebaluazioa**

Berdintasun Planaren etengabeko ebaluazioa egingo da, eta urteko memoria bat garatuko da, plan operatiboari estu erreparatuta. Urte amaieran edo hurrengo urte hasieran, egindakoa eta egin gabe geratutakoa (urteko balantzea) baloratuko da aipatutako egituretan, izan ere, aipatu egitura horietan jasotako informazioa izango da planaren ebaluazioa egiteko iturri nagusia.

Bestalde, ebaluazioaren metodologiari dagokionez, parte hartzailea eta mistoa (urteko balantzea aztertuko da) izango da eta honako lan tresnak erabiliko dira horretarako: galde-sortak, gogoeta-taldeak, elkarrizketak eta abar.

Horrez gain, ebaluazioa etengabea izango da, hots, ekintza bakoitzaren ondoren, helburuak eta lorpenak neurtuko dira, horretarako propio egindako fitxa baten bitartez. Bertan honakoak bilduko dira: ekintza, ardatza, helburua, inplikatutako sailak, arduraduna, aurrekontua, kronograma, gauzatutako ekintzaren deskribapena, jasotzaileak (sexuka), elkarlana, adierazleak, lortutako emaitzak eta ekintzarekin lotutako iruzkinak.

Bestalde, ebaluazioa hainbat mailatan egingo da:

* Burutze-mailari dagokionez: jarraipen kuantitatiboa egingo da, plan eragileari jarraituz, honako aldagaiak kontuan izanik:
	+ Egina
	+ Partzialki egina
	+ Egin gabea
	+ Egina baina ez planifikatua
	+ Arrazoiak
* Prozesuaren ebaluazioa: ezarpen prozesuaren indargune eta hobetzeko puntuak aztertuko dira, langile tekniko, politiko eta gizarte eragileei galdetuz. Honako eremuei emango zaie garrantzia: inplikazioa, lan eta koordinaziorako tresnak, komunikazioa, parte-hartze prozesuak eta abar.
* Eraginaren ebaluazioa: berdintasun politiken ondorioak aztertuko dira eta emakume eta gizonen arteko berdintasun arloan burututako aurrerapenak neurtuko dira. Plan honen baitan planaren inpaktua neurtzea oso alor garrantzitsua izango da.

Prozesuaren eta eraginaren ebaluazioa burutzeko, galdetegiak, elkarrizketak eta abar erabiliko dira. Planaren azken urtean burutuko da.

Zentzu horretan, plangintzaldia amaitutakoan, ebaluazio zabala egingo da, planaren betetze maila eta horrek herrian izandako eragina neurtzeko, prozesuaren nondik norakoak aztertzeko eta nola ez garatutako berdintasun politikak kalitate estandarrak betetzen ote dituen baloratzeko. Horretarako, Emakundek garatutako “Berdintasun Politika Publikoen kalitate estandarrak” dokumentuari eutsiko zaio.

Analisi-metodologiak hainbat iturritatik jasotako informazio kuantitatiboa zein kualitatiboa izango du ardatz: datu-bankuak, argitalpenak, arloen informazioa eta sortutako dokumentuak, besteak beste. Datuek helburu eta ekintza bakoitzerako sortutako adierazleei erantzungo diete.

Balorazio-irizpideak honakoak izango dira: eraginkortasuna (helburuen betetze maila), proiektuaren estaldura (onuradunen kopurua, sexuka), aurrekontuaren eta kronogramaren betetze maila, jarraipen prozesuan bildutako datuen kalitatea.

Azkenik, eta EAEko VII. Berdintasun Planari dagokionez, eta horren ebaluazioa egiteko asmoz, Emakundek urtero udaletara bidali ohi duen galdetegi elektronikoa bateko da. Ildo horretatik, sail bakoitzaren ardura izango da diharduen esparruko informazioko datuak ematea, eta berdintasun sailarena galdetegia betetzea.

**Kontu Ematea**

Urtean behin, Planaren aurrerapenaren berri ematea osoko bilkuran.

Berdintasunaren aldeko konpromiso politikoen betetze maila urtero neurtuko da. Horretarako urte hasieran galdetegi bat pasatuko zaie udaleko politikariei urteko konpromisoak identifikatzeko eta urte amaieran beraiek lorpenen ebaluaketa egingo dute (autopertzepzioa). Inkestaren emaitzari berdintasun teknikariak jasotako lorpen nagusien zerrenda gehituko zaio.

Herrian berdintasunean inguruko informazioa zabalduko da.

**Udal aurrekontua**

2021eko aurrekontua 60.149 eurokoa da. III. Berdintasun plana burutzeko eta berdintasun politikak indartzeko partida handitzeko konpromisoa hartzen da.

**Laguntzak eta diru-laguntzak**

Laguntzak eskatuko dira (Kultura, Hezkuntza, Hirigintza...), bai Eusko Jaurlaritzan, baita Gipuzkoako Foru Aldundian ere, jarduerak burutzeko.