ERRENTERIAKO EMAKUME ETA GIZONEN ARTEKO II. BERDINTASUNERAKO-PLANA 2013-2016

II. PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE ERRENTERIA 2013-2016

Errenterian, 2013ko apirilean

AURKIBIDEA/*ÍNDICE*

Sarrera / *Introducción*....3

Berdintasun Plana / *Plan de Igualdad*....5

1. Planaren ardatzak eta helburuak / *Ejes y objetivos del Plan*....5

2. Planaren helburuen azalpena eta aurrera eramateko tresna edo ekimen proposamena / *Explicación de los objetivos del Plan y herramientas o iniciativas propuestas para su consecución*....11

    1. Gobernu ona / *Buen Gobierno*....11
    2. Indarkeria matxista ezabatzea / *Eliminar la violencia machista*....17
    3. Emakumeen ahalduntzea / *Empoderamiento de las mujeres*....20
    4. Bizimodu eramangarria erdigunean jartzea / *Poner la sostenibilidad en el centro de la vida*....23

3. Plana garatzeko egitura / *Estructura para el desarrollo del Plan*....26

- Berdintasunerako Arloa / Área de Igualdad....26
- Errenteriako Berdintasun Kontseilua / *Consejo para la Igualdad de Errenteria*....27
- Berdintasun Batzorde teknikoa / *Comisión técnica de igualdad*....28
- Berdintasun Batzorde informatiboa / *Comisión informativa de igualdad*....29
- Berdintasun eta hezkuntza mahaia / *Mesa de igualdad y educación*....30
- Indarkeriaren lan-mahaia / Mesa de trabajo sobre violencia....31

4. Urteko planak eta ebaluazioa / *Planes anuales y evaluación*....33

5. Baliabideak / Recursos....34

SARRERA

Errenteriako Udalak 2007an egin zuen berdintasunaren eremuko lehenengo diagnosia. Diagnosi horretan jasotako emaitzak Emakume eta gizonen arteko I. Berdintasun Plana egiteko balio izan zuten.

2008ko abenduaren 19an, Osoko bilkuran onartu zen **Errenteriako emakume eta gizonen arteko Berdintasun Plana 2008-2012**. Plan honen bitartez ezarri ziran egun berdintasunerako politikak osatzen duten oinarriak.

Lau urte igaro ondoren, 2012aren amaieran, erabaki da ebaluaketa eta hausnarketa prozesu bat martxan jartzea, alde batetik, lehenengo Planaren betetze maila eta eraginkortasuna neurtzeko, eta bestetik, bigarren Berdintasunerako Planaren ardatz estrategikoak definitzeko.

Elhuyar Aholkularitzarekin batera martxan jarritako prozesu honek lagundu digu hurrengo urteotan egingo dugunaren oinarriak finkatzen eta lan ildoak zehazten.

Ebaluaketa eta hausnarketa prozesua egin ahal izateko kontuan hartu dira urteko plangintzen memoriak eta bilerak egin dira Berdintasunerako Kontseilu, batzorde tekniko eta politikoarekin. Honez gain, herritarrekin eztabaida prozesu bat zabaldu da etorkizunerako erronkak definitzeko. Guztira, 50 pertsonek hartu dute parte, 35 emakume eta 15 gizonek. Guztiei eskerrak eman nahi dizkiegu parte-hartu eta egindako ekarpenengatik.

Ondoren aurkezten den Plana I. Berdintasun Planaren ebaluaketaren eta etorkizunera begirako erronken inguruko hausnarketaren emaitza da. Planak hurrengo urteetako ardatz eta helburuak zehazten ditu, halaber, helburu horiek lortzeko ekintza zerrenda jasotzen du. Dokumentu hau oinarritzat harturik, urtero berdintasunaren inguruko plangintza definituko da.

INTRODUCCIÓN

El Ayuntamiento de Errenteria en 2007 realizó el primer diagnóstico de igualdad cuyos resultados fueron utilizados para la elaboración del I.Plan de Igualdad de mujeres y hombres.

*El 19 de diciembre de 2008, el Pleno municipal aprobó el **Plan de igualdad de mujeres y hombres de Errenteria 2008-2012**. A través de este Plan se establecieron las bases de lo que son hoy las políticas de igualdad.*

4 años después, a finales del 2012, se decide poner en marcha un proceso de evaluación y reflexión para, por un lado, determinar el grado de cumplimiento y eficacia del primer Plan, y por otro, definir las principales líneas de trabajo para el segundo Plan de Igualdad.

Dicho proceso, llevado a cabo con el acompañamiento de Elhuyar Aholkularitza, ha permitido definir las bases y los ejes de trabajo a llevar a cabo en los próximos años.

Para realizar el proceso de evaluación y reflexión se han tenido en cuenta las memorias de las planificaciones anuales y se han realizado reuniones con la comisión técnica, política y el Consejo de Igualdad. Así mismo, se ha abierto un proceso de discusión con la ciudadanía para determinar los retos de futuro. En total han participado 50 personas, 35 mujeres y 15 hombres. A todas y todos ellos les agradecemos su participación y las aportaciones realizadas.

El Plan que se presenta a continuación es el resultado de la evaluación realizada al I. Plan de Igualdad y la reflexión realizada sobre los retos de cara a futuro. El Plan define los ejes y los objetivos a perseguir en los próximos años, así como una batería de actuaciones que se pueden llevar a cabo para la consecución de dichos fines. Teniendo este documento de base, anualmente se definirá la planificación a llevar a cabo en materia de igualdad.

Dokumentu honek hurrengoa jasotzen du:

- Berdintasun arloan zehaztutako **lanerako ardatz eta helburuak**
- Helburu bakoitzeko proposatutako **tresnak eta ekimenak**
- Plana garatzeko proposatzen den **estruktura**
- Azkenik, **2013ko plangintza** atxikitzen da

El presente documento recoge lo siguiente:

- *Los **ejes de trabajo y objetivos** marcados en materia de igualdad*
- *Las **herramientas e iniciativas** propuestas por cada objetivo*
- *La **estructura** propuesta para el desarrollo del Plan.*
- *Finalmente, se anexa la **planificación para el 2013***

1. PLANAREN ARDATZAK ETA HELBURUAK / *1. EJES Y OBJETIVOS DEL PLAN*

Aurkezten ditugun ardatz eta helburu hauek aukeratuak izan dira kontuan izanik Eusko Jaurlaritzaren V. Emakume eta gizonen berdintasunerako plana, Emakume eta gizonen berdintasunerako II. Foru Plana eta Errenteriako I. Emakume eta gizonen arteko berdintasun Planaren ebaluazioa.

Los ejes de trabajo y objetivos que se presentan a continuación han sido escogidos teniendo en cuenta los ejes de trabajo del V. Plan para la Igualdad de mujeres y hombres aprobado por el Gobierno Vasco, el II. Plan Foral para la Igualdad de mujeres y hombres, así como la evaluación realizada al I.Plan de igualdad de mujeres y hombres de Errenteria.

GOBERNU ONA ***BUEN GOBIERNO***	**INDARKERIA MATXISTA EZABATZEA** ***ELIMINAR LA VIOLENCIA MACHISTA***	**EMAKUMEEN AHALDUNTZEA** ***EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES***	**BIZIMODU ERAMANGARRIA ERDIGUNEAN JARTZEA** ***PONER LA SOSTENIBILIDAD EN EL CENTRO DE LA VIDA***
ZER DA? Emakumeen eta gizonen arteko egiazko berdintasuna lortzera bideratutako politika publikoak diseinatu eta garatzea ahalbidetzen duen modua da. Herritarren parte-hartzea eta genero-mainstreamingaren bultzadan sostengatzen da.	**ZER DA?** Emakumeen eta gizonen arteko desorekaren adierazpen larrienetako bat da indarkeria matxista. Indarkeria gizartearen estruktura patriarkalean eusten da eta modu zuzenean edo zeharka adierazi daiteke.	**ZER DA?** Emakumeen bizitzarako estrategikoak diren erabakiak hartu ahal izateko trebetasunak handiagotzea da. Prozesu pertsonal eta/edo indibiduala izan daiteke, non emakumeen parte-hartze sozio-politikoa bultzatzen den.	**ZER DA?** Bizia jartzea egiten diren politiken erdigunean biziaren onerako behar diren baliabideak bermatuz. Horretarako, proposatzen da dagoenaren birbanaketari lehentasuna ematea hazkuntzaren aurretik eta biziaren jasangarritasuna kolektibizatzea.

GOBERNU ONA ***BUEN GOBIERNO***	INDARKERIA MATXISTA EZABATZEA ***ELIMINAR LA VIOLENCIA MACHISTA***	EMAKUMEEN AHALDUNTZEA ***EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES***	BIZIMODU ERAMANGARRIA ERDIGUNEAN JARTZEA ***PONER LA SOSTENIBILIDAD EN EL CENTRO DE LA VIDA***
¿QUÉ ES? *Es crear las condiciones que permitan diseñar y desarrollar políticas públicas orientadas a la consecución de la igualdad de mujeres y hombres. Se apoya en el impulso de la participación ciudadana y el mainstreaming de género.*	***¿QUÉ ES?*** *La violencia machista es una de las expresiones más graves del desequilibrio entre mujeres y hombres. Está sustentada sobre una estructura patriarcal que posibilita que esta violencia se de de manera directa o indirecta sobre las mujeres.*	***¿QUÉ ES?*** *Significa ampliar la habilidad de las mujeres para tomar decisiones vitales estratégicas. Supone un proceso de concienciación individual y/o colectivo a través del cual se impulsa la participación social y política de las mujeres.*	***¿QUÉ ES?*** *Poner la vida en el centro de las políticas garantizando los recursos necesarios para el buen vivir. Para ello, se propone priorizar la redistribución de los recursos existentes frente al crecimiento y colectivizar la sostenibilidad de la vida.*

1. GOBERNU ONA
BUEN GOBIERNO

Errenteriako Udalak azken urteotan aurrera-pauso handiak eman ditu emakume eta gizonen arteko berdintasuna Udalean zeharkako gai gisa txertatzeko. Gehienbat berdintasuna bultzatzeko egiturak finkatu ditu eta aurrekontu eta langile propioa duen Berdintasun Arloa sortu du.

Hala ere, Udaleko politikan berdintasuna txertatu dadin lan handia dago egiteko, bereziki, sentsibilizazio, prestakuntza eta prozedurak zehazteari dagokionez.

Gobernu onak lan egiteko modu berri bat planteatu nahi du, gobernatzeko modu berri bat non genero-ikuspegia txertatuko den egiten diren plangintza, programa eta politika guztietan eta herritarren parte-hartzea bultzatuko den.

Ardatz honek, konkretuki, 5 helburu nagusi jasotzen ditu:

El Ayuntamiento de Errenteria en los últimos años ha logrado dar pasos importantes para incorporar la igualdad de mujeres y hombres como tema transversal en el Ayuntamiento. Principalmente ha establecido las estructuras necesarias para el impulso de la igualdad y ha creado un Área de Igualdad con personal y presupuesto propios.

Así y todo, para que la igualdad se incorpore en la política municipal aún queda mucho trabajo por hacer, concretamente, en cuanto a sensibilización, formación y establecimiento de procedimientos se refiere.

El buen gobierno pretende plantear una nueva forma de hacer, una nueva forma de gobernar en la cual se incorpore la perspectiva de género en todas las planificaciones, programas y políticas y se impulse la participación ciudadana.

Este eje, concretamente, recoge 5 objetivos principales:

HELBURUAK	OBJETIVOS
1.1. Udaleko langileak zein ordezkari politikoak berdintasunaren aldeko gobernantzan sentsibilizatuta eta trebatuta egotea	1.1. Que tanto el personal como las personas con representación política del Ayuntamiento estén sensibilizadas y formadas en la gobernanza para la igualdad
1.2. Berdintasuna, zeharkako gai gisa, Udaleko politika eta ekimen guztietan txertatuta egotea	1.2. Que la igualdad, como tema transversal, esté incorporado en todas las políticas e iniciativas del Ayuntamiento
1.3. Berdintasunerako Legea betetzen dela bermatzea, bete dadin behar diren neurriak hartuz	1.3. Garantizar el cumplimiento de la Ley de Igualdad adoptando las medidas necesarias para su cumplimiento
1.4. Berdintasunaren aldeko politikak landu, erabaki eta martxan jartzeko garaian emakumeen eta emakume-elkarteen parte-hartzea bideratzea eta erabakitzeko ahalmena aitortzea	1.4. Canalizar la participación y reconocer la capacidad de las mujeres y las asociaciones de mujeres para trabajar, decidir y poner en marcha políticas a favor de la igualdad
1.5. Berdintasun-politikei zabalkunde handiagoa ematea eta berdintasunaren eremuko praktika onak ikustaraztea	1.5.Dar mayor difusión a las políticas de igualdad y visibilizar las buenas prácticas en esta materia

2. INDARKERIA MATXISTA EZABATZEA
ELIMINAR LA VIOLENCIA MACHISTA

Indarkeria matxista ezabatzeko pausuak ematea Udalak duen ardura handienetako bat da. Horretarako, I. Berdintasunerako planak ekintza batzuk jasotzen zituen. Ekintza horiek martxan jarri dira azken urteetan.

Dar pasos para eliminar la violencia machista es una de las mayores preocupaciones del Ayuntamiento. Para ello, el I. Plan para la igualdad recogía una serie de acciones que se han puesto en marcha durante los últimos años.

Konkretuki, sentsibilizazio kanpainak martxan jarri dira eta lan egin da herritarrekin, ikastetxeekin, komunikabideekin eta eragile ezberdinekin.
Honez gain, emakumeei arreta ematen dieten zerbitzuen arteko harremana sendotzeko bilerak egin dira, elkarlanerako hitzarmena sinatu delarik. Genero-indarkeriaren inguruko diagnostikoa ere egin da.

Concretamente, se han realizado campañas de sensibilización y se ha trabajado con la ciudadanía, los centros escolares, los medios de comunicación y distintos agentes sociales.
Así mismo, con el fin de reforzar la relación entre los servicios que atienden a las mujeres se han realizado reuniones y se ha firmado un convenio de colaboración. También se ha realizado un diagnóstico sobre la violencia de género.

Hurrengo urteetan egindako bidea sendotzea da Udalak duen erronka, ahalik eta eragile gehienak inplikatuz eta gizartearen eremu ezberdinetara helduaz. Horretarako, ardatz honek, 3 helburu nagusi planteatzen ditu:

Reforzar el camino emprendido es el reto del Ayuntamiento para los próximos años, logrando implicar al mayor número de agentes posibles y tratando de llegar al mayor número de ámbitos posibles. Para ello, este eje plantea 3 objetivos principales:

HELBURUAK	OBJETIVOS
2.1. Herritarrak sentsibilizatzea indarkeriaren errealitatearen inguruan	2.1. Sensibilizar a la ciudadanía sobre la realidad de la violencia
2.2. Indarkeria kasuen arreta hobetzea	2.2. Mejorar la atención de los casos de violencia
2.3. Indarkeria prebenitzeko lana egitea	2.3. Trabajar para la prevención de la violencia

3. EMAKUMEEN AHALDUNTZEA
EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

Emakumeen ahalduntzea ezinbestekoa da gizonen eta emakumeen arteko berdintasuna lortu nahi badugu. Emakumeak bigarren mailako hiritar izaten jarraitzen duten gizarte honetan emakumeen burujabetze eta parte-hartze politikoa bultzatzea nahitaezkoa da.

El empoderamiento de las mujeres es indispensables para conseguir la igualdad de mujeres y hombres. En esta sociedad en la que las mujeres siguen siendo ciudadanas de segunda es necesario impulsar el empoderamiento y la participación política de las mujeres.

Emakumeen ahalduntzea bultzatzeko ekintza asko jarri ditu martxan Udalak azken urteetan, arlo batzuetan beste batzuetan baino garapen maila handiagoa izan dutelarik. Bereziki, kirola, hirigintza eta hezkuntza arloan egin da lanik handiena.

En los últimos años el Ayuntamiento ha puesto en marcha muchas acciones para impulsar el empoderamiento de las mujeres, siendo el desarrollo de dichas acciones mayor en algunas áreas que en otras. Especialmente, es en las áreas de deporte, urbanismo y educación donde se ha avanzado más en esta línea.

Kirolaren eremuan, esaterako, emakumeen kirola bultzatu da espontsorizazioaren bitartez, sentsibilizazio kanpaina eginez, komunikabideekin hitzarmenak sinatuz, etab. Hirigintzan, genero-ikuspegia txertatzeko trebakuntza-hausnarketa tailerrak egin dira eta proposamen konkretuak planteatu dira. Hezkuntzan, guraso, irakasle eta ikasleekin lan egin da.

En el ámbito deportivo, por ejemplo, se ha impulsado el deporte de las mujeres a través de una esponsorización, a través de una campaña de sensibilización, firmando convenios con los medios de comunicación, etc. En urbanismo, se han realizado talleres de formación-reflexión para incorporar la perspectiba de género en urbanismo y se han realizado propuestas concretas. En educación, se ha trabajado con el profesorado, las familias y el alumnado.

Hurrengo urteetako erronka, arlo hauetan lanean jarraitzeaz gain beste arloetan eragin handiagoa izatea delarik. Ardatz hau garatzeko 3 helburu nagusi planteatzen dira:

El reto para los próximos años está en continuar trabajando en las áreas mencionadas y lograr mayor implicación de las áreas restantes. Para el desarrollo de este eje se plantean 3 objetivos principales:

HELBURUAK	OBJETIVOS
3.1. Herriko emakumeak ahalduntzea	3.1. Empoderar a las mujeres del municipio
3.2. Herriko emakumeen eta emakume-taldeen arteko sarea indartzea	3.2. Fortalecer la red entre mujeres y los grupos de mujeres del municipio
3.3. Emakumeentzako eredugarri/erreferente izango diren emakumeak ikustaraztea	3.3. Visualizar a aquellas mujeres que puedan ser ejemplo/referentes para las mujeres

4. BIZIMODU ERAMANGARRIA ERDINGUNEAN JARTZEA
PONER LA SOSTENIBILIDAD EN EL CENTRO DE LA VIDA

Emakume eta gizonen arteko berdintasuna ezin daiteke bultzatu gizarte eta genero desberdintasunetan sostengatzen den eredu sozio-ekonomiko batean. Gaur egungo gizarteak diruaren pilaketaren logika bizitzaren baldintzen gainetik jartzen du. Logika honek bereziki emakumeengan du eragin zorrotza, emakumeak bilakatzen direlako krisia xurgatzeko azken koltxoia.

La igualdad de mujeres y hombres no se puede conseguir en un modelo socio-económico que se sostiene en las desigualdades sociales y de género. La sociedad actual se basa en una lógica de acumulación de capital que prima la ganancia sobre las condiciones de vida. Esta lógica repercute especialmente de forma severa sobre las mujeres quienes se convierten en el colchón último de la absorción de la crisis.

Ardatz honek gizarte eredu berri bat bultzatu nahi du non bizimodu eramangarria Udaleko politika guztien erdian egongo den, horrela, bizia eta ez onurak lortzea izango da eginkizun politikoa gidatuko duena.

Este eje, pretende impulsar un modelo social nuevo en el que la sostenibilidad de la vida esté en el centro de todas las políticas municipales, de manera que sea la vida, y no la obtención de beneficios quienes guíen la actuación política.

Horretarako, 3 helburu nagusi proposatzen dira:

Para ello, se proponen 3 objetivos principales:

HELBURUAK	OBJETIVOS
4.1. Emakumeen autonomia ekonomikoa sustatzea	4.1. Fomentar la autonomía económica de las mujeres
4.2. Eguneroko bizimodua eramangarri egiteko beharrezkoak diren lanei duten balioa ematea	4.2. Dar el valor que merecen a los trabajo necesarios para sostener la vida cotidiana
4.3. Eredu sozial berria sustatzea	4.3. Fomentar un nuevo modelo social

2. PLANAREN HELBURUEN AZALPENA ETA AURRERA ERAMATEKO TRESNA EDO EKIMEN PROPOSAMENA

EXPLICACIÓN DE LOS OBJETIVOS DEL PLAN Y HERRAMIENTAS O INICIATIVAS PROPUESTAS PARA SU CONSECUCIÓN

1. GOBERNU ONA BUEN GOBIERNO	
HELBURUAK - *OBJETIVOS*	TRESNAK/EKIMENAK – *HERRAMIENTAS / INICIATIVAS*
1.1. Udaleko langileak zein ordezkari politikoak berdintasunaren aldeko gobernantzan sentsibilizatuta eta trebatuta egotea Helburu honekin lotuta, behar-beharrezkoa da Udala osatzen duten kideek indarrean den Berdintasun Plana eta bere bidez sustatu nahi diren berdintasunaren aldeko politikak ongi ezagutzea. Halaber, ezinbestekoa da udal ordezkariak beraien ardurapeko sailen inplikazioaren beharraz jabetzea eta inplikazio hori sustatzea.	• Formazioa egitea. • Berdintasun teknikariak aholkularitza ematea udal-sailei. • Berdintasuneko Batzorde Teknikoa Berdintasun Planaren garapenean agente aktiboa izatea. • Berdintasuneko Batzorde Politikoa Berdintasun Planaren garapenean agente aktibo izatea
1.1. Que tanto el personal como las personas con representación política del Ayuntamiento estén sensibilizadas y formadas en la gobernanza para la igualdad *Es necesario que el conjunto de personas que forman el Ayuntamiento, tanto a nivel técnico como político, conozcan bien el Plan de Igualdad vigente y las políticas a favor de la igualdad que se quieren impulsar con el mismo. Del mismo modo, es indispensable que las personas con representación municipal entiendan la implicación necesaria de los departamentos que estén a su cargo y la fomenten.*	• *Realizar formación.* • *Asesoramiento de la técnica en Igualdad a los diferentes departamentos municipales.* • *Que la Comisión Técnica de Igualdad sea un agente activo en el desarrollo del Plan de Igualdad.* • *Que la Comisión Política de Igualdad sea un agente activo en el desarrollo del Plan de Igualdad*

1. GOBERNU ONA BUEN GOBIERNO	
HELBURUAK - *OBJETIVOS*	TRESNAK/EKIMENAK – *HERRAMIENTAS / INICIATIVAS*
1.2. Berdintasuna, zeharkako gai gisa, Udaleko politika eta ekimen guztietan txertatuta egotea Zeharkakotasuna lantzeko garrantzitsua da halaber, zeharkakotasun hori erraztuko duen antolamendu-kultura sustatzea. Lehen Planak Berdintasunerako Batzorde Teknikoa sustatu eta jarri zuen martxan, sail desberdinetako ordezkariek osatutakoa. Bide horretatik, interesgarria izan liteke, adibidez, Udalean zeharkako gaiak zein diren identifikatu eta horiek guztiak batera lantzeko gune bakar bat sortzeko aukera aztertzera. Zeharkako gai gisa hainbat har daitezke: berdintasunaz gain, euskara, ingurumena, kultur-aniztasuna, belaunaldi-artekotasuna, etab.	• Formazioa egitea. • Berdintasun teknikariak aholkularitza ematea udal-sailei. • Berdintasuneko Batzorde Teknikoa helburuaren lorpenean agente aktiboa izatea. • Udal-sailek Berdintasun Arloarekin lankidetzan proiektu jakinak lantzea Hirigintza eta Generoa egitasmoan edo Kirol-taldeen espontsorizazioan egin den modura. Datozen urteetarako lehentasunezko eremuak: hezkuntza, kultura eta gizarte zerbitzuak. • Lankidetzako aukerarik ikusten ez den kasuetan, berariazko egiturak sortu eta daudenak mantendu (Hezkuntza arlokoa, adb.) • Zeharkako gaien inguruko batzorde tekniko bat osatzeko aukerak aztertu eta, egoki joz gero, martxan jarri. • Udalak diru-laguntzak ematen dituenean, genero-ikuspegia bermatzeko neurrien artean, formazio txertatzea. • Azpiegitura berriak egiteko garaian, emakumeen beharrei eta nahiei arreta berezia jartzea. • Berdintasun politikak egiteko garaian oso lagungarri izan daitezkeen tresnak lantzeko prozesuak martxan jartzeko aukera aztertu eta erabaki: klausula sozialak edota berdintasunerako ordenantza, kasu.

1.2. Que la igualdad, como tema transversal, esté incorporado en todas las políticas e iniciativas del Ayuntamiento *Para el impulso de la transversalidad, es necesario además, fomentar una cultura organizativa que la facilite. El primer Plan de Igualdad ya ha impulsado la creación y puesta en marcha de una Comisión Técnica de Igualdad, con representación de los diversos departamentos del Ayuntamiento. En esa misma dirección, podría ser interesante, la creación de una Comisión Técnica para la integración de los temas transversales en general. Para ello, deberían identificarse, los temas transversales considerados prioritarios por el ayuntamiento y analizar la opción de crear un solo espacio para trabajar sobre ellos. Podrían considerarse temas transversales: la igualdad, el euskera, el medio ambiente, la diversidad cultural, la inter-generacionalidad, etc.*	• *Realizar formación* • *Asesoramiento de la técnica en Igualdad a los diferentes departamentos municipales.* • *Que la Comisión Técnica de Igualdad sea agente activo en el desarrollo del Plan de Igualdad.* • *Que los diversos departamentos municipales trabajen proyectos concretos en colaboración con el Área de Igualdad tal y como se ha hecho en los proyectos de Urbanismo y Género o en la esponsorización de grupos deportivos, etc.). Ámbitos prioritarios para los próximos años: educación, cultura y servicios sociales.* • *En los casos en que no se vea posibilidad de colaboración, crear estructuras especificas y mantener las existentes (por ejemplo, la de Educación).* • *Examinar la opción de crear una comisión técnica en torno a los temas transversales, y en caso de verla oportuna, ponerla en funcionamiento.* • *Incluir la formación entre las medidas para asegurar la perspectiva de género en las ayudas económicas que concede Ayuntamiento.* • *A la hora de crear nuevas infraestructuras, poner especial atención a las necesidades y deseos de las mujeres.* • *Analizar y decidir la posibilidad de abrir procesos para elaborar herramientas que nos pueden ayudar a avanzar considerablemente en la realización de políticas públicas de igualdad tales como las cláusulas sociales o una ordenanza de igualdad*

1. GOBERNU ONA BUEN GOBIERNO	
HELBURUAK - *OBJETIVOS*	TRESNAK/EKIMENAK – *HERRAMIENTAS / INICIATIVAS*
1.3. Berdintasunerako Legea betetzen dela bermatzea, bete dadin behar diren neurriak hartuz. Diskriminatzaileak izan daitezkeen jarrera edo ekimenak identifikatu, aztertu, gaitzetsi eta bideratzeko behar diren neurriak hartu behar ditu Udalak. Gainera, Udalak berdintasunaren eremuan hartutako beste gainerako konpromisoak ere beteko ditu edo betetzeko neurriak hartuko ditu, adibidez, Berdintasunerako Europako Gutunaren bidez hartutako konpromisoak.	• Berdintasunerako Legea eta bestelako tresnen bidez hartutako konpromisoak, Berdintasun Plana edo Berdintasunerako Europako Gutuna kasu, betetzea edo/eta betetzeko behar diren neurriak hartzea. • Berdintasun-politikak egiteko baldintzak sortzen lagunduko diguten neurriak hartzea: datuak bereizita jasotzea, sexuaren araberako azterketa berezituak egitea, genero-inpaktuaren gaineko azterketak egitea, etab. • Udalak komunikazio ez-sexista bermatzeko neurriak hartu eta baliabideak jartzea (zuzenean egiten duen komunikazioan eta baita sustatzen edo laguntzen dituen ekimenetan ere). • Elkarte gastronomikoen inguruan azterketa egin eta neurriak hartzea
1.3. Garantizar la Ley de Igualdad adoptando las medidas necesarias para su cumplimiento. *El Ayuntamiento debe tomar las medidas necesarias para identificar, analizar, condenar y reconducir todas aquellas iniciativas o actitudes que puedan ser discriminatorias y que vayan en contra de lo recogido en la Ley de Igualdad, tanto en el ámbito del ayuntamiento, como en el ámbito municipal.* *Además, deberá cumplir o generar las condiciones necesarias para cumplir con todo lo recogido en otros documentos que el Ayuntamiento se haya comprometido a cumplir como la Carta Europea para la igualdad, por ejemplo.*	• *Ser rigurosos en el cumplimiento de la ley y tomar las medidas necesarias para cumplir los compromisos adquiridos a través de herramientas tales como el Plan de Igualdad o la Carta Europea para la igualdad.* • *Adoptar medidas para nos ayuden a generar condiciones para hacer políticas de igualdad: recabar datos segregados, realizar análisis diferenciados según sexo, informes de impacto de género, etc.* • *Que el ayuntamiento tome las medidas y ponga los medios necesarios para asegurar una comunicación no sexista (tanto en su comunicación como en la comunicación de aquellas iniciativas que fomenta y/o ayuda).* • *Hacer un estudio sobre las sociedades gastronómicas y tomar medidas.*

1. GOBERNU ONA BUEN GOBIERNO	
HELBURUAK - *OBJETIVOS*	TRESNAK/EKIMENAK – *HERRAMIENTAS / INICIATIVAS*
1.4. Berdintasunaren aldeko politikak landu, erabaki eta martxan jartzeko garaian emakumeen eta emakume-elkarteen parte-hartzea bideratzea eta erabakitzeko ahalmena aitortzea. Ahalmena aitortzearekin batera, garrantzitsua da Berdintasunerako Kontseilua, eta zehazki, Kontseiluan parte hartzen ari diren elkarte eta norbanakoak egiten ari diren lanaren errekonozimendua eta herriari egiten dioten ekarpenaren aitortza.	• Berdintasunerako Kontseilua organo aktibo eta eraginkorra izatea (erabakigarria). • Berdintasun Plana garatzea. • Urtez urteko kudeaketa-planak landu eta horiei segimendua egitea. • Berdintasun Arloaren aurrekontua urtez urte adostea, Berdintasun Planaren garapenak eskatzen duenaren baitan. • Berdintasun Arloak langile propioak edukitzea • Udalean martxan jartzen diren prozesuetan emakumeen parte-hartzea bermatzea
1.4. Canalizar la participación y reconocer la capacidad de las mujeres y las asociaciones de mujeres para trabajar, decidir y poner en marcha políticas a favor de la igualdad. *Además de reconocer su capacidad, es importante el reconocimiento al trabajo que está realizando el Consejo de Igualdad. En concreto, se trata de reconocer la aportación que están haciendo al municipio las personas y las asociaciones que toman parte en el Consejo de Igualdad.*	• *Que el Consejo de Igualdad sea un órgano activo y eficaz (decisorio).* • *Desarrollo del Plan de Igualdad.* • *Trabajar los planes de gestión anuales y hacer seguimiento de los mismos.* • *Acordar el presupuesto de la unidad de igualdad anual, en base a lo que el desarrollo del Plan de Igualdad requiera.* • *Que el Área de Igualdad tenga sus propios recursos humanos.* • *Garantizar la participación de las mujeres en los procesos que se pongan en marcha en el municipio*

1. GOBERNU ONA BUEN GOBIERNO	
HELBURUAK - *OBJETIVOS*	TRESNAK/EKIMENAK – *HERRAMIENTAS / INICIATIVAS*
1.5. Berdintasun-politikei zabalkunde handiagoa ematea eta berdintasunaren eremuko praktika onak ikustaraztea. Garrantzitsua da berdintasunaren eremuan egiten ari den lana ikusgarriago egitea herritarrak sentsibilizatzeko gai honek duen garrantziaren inguruan.	• Berdintasun-politikei eta berdintasunaren eremuan egiten diren ekimenei zabalkunde handiagoa ematea. Ezagutzera eman, adibidez, Plangintzaren ebaluazioa, plan berriak jasotzen dituen asmoak, Kontseiluan egiten den lana, etab. • Berdintasunaren eremuko praktika onak ikustarazi eta horiei balioa ematea (izan pertsona jakinenak, edo entitate publiko edo pribatuenak)
1.5. Dar mayor difusión a las políticas de igualdad y visibilizar las buenas prácticas en esta materia. *Es importante dar mayor visibilidad a la labor que se está haciendo en el ámbito de la igualdad, para sensibilizar a la población sobre la importancia de esta materia.*	• *Dar mayor difusión a las políticas de igualdad y a las iniciativas que se ponen en marcha para promover la igualdad. Dar a conocer, por ejemplo, la evaluación del plan, el nuevo plan que se propone, las iniciativas que se pongan en marcha, la labor que se hace en el Consejo...etc.* • *Visualizar y dar relevancia a las buenas prácticas en materia de igualdad (por parte de personas con nombres propios o entidades públicas o privadas)*

2. INDARKERIA MACHISTA EZABATZEA ELIMINAR LA VIOLENCIA MACHISTA	
HELBURUAK - *OBJETIVOS*	TRESNAK/EKIMENAK – *HERRAMIENTAS / INICIATIVAS*
2.1. Indarkeriaren errealitatearen inguruan herritarrak sentsibilizatzea. Indarkeria-egoerak zein diren eta nola errekonozitu landu, bai errealitate hori bizi dutenen artean, bai errealitate horren ikusle direnen artean ere (arreta berezia jarri kolektibo jakinei, adb., adineko emakumeak). Biktimaz dugun irudi estereotipatua eta terminoa bera kolokan jarri. Indarkeria-kasuei arreta emateko dauden zerbitzuak eta horietara iristeko moduak jakinak izatea.	• Herritarrak sentsibilizatzeko kanpainak egitea. • Formazioa ematea herritarren kolektibo jakinei (adb.: gizonezkoak, lanbide jakinetako profesionalak, adineko emakumeak, gazteak, etab.). • Sentsibilizatzeko ekimenak (kulturaren eremukoak, salaketakoak…) egitea. • Dauden zerbitzuak ezagutaraztea. • Gaiarekin lotuta, erreferentziazko gune bat sustatzea (Emakumeen Txokoa?) • Indarkeria-egoeran edo -arriskuan dauden emakumeak laguntzeko sare bat sustatzea, etab.
2.1. Sensibilizar a la ciudadanía sobre la realidad de la violencia. *Trabajar los mecanismos para la detección de situaciones de violencia, tanto entre las personas que viven esa realidad como entre quienes son testigo de ella (poner especial énfasis en colectivos específicos, por ejemplo, las mujeres mayores). Cuestionar la imagen estereotipada que tenemos de las victimas (e incluso el término en sí). Dar a conocer los servicios de atención que existen y la manera de acceder a ellos.*	• *Hacer campañas para sensibilizar a la ciudadanía* • *Dar formación a colectivos específicos (por ejemplo: hombres,personal de ciertas profesiones, mujeres mayores, jóvenes, etc.).* • *Llevar a cabo iniciativas de sensibilización (actividades culturales, reivindicativas…)* • *Dar a conocer los servicios existentes.* • *Fomentar un punto de referencia con relación al tema (Emakumeen Txokoa?)* • *Fomentar la creación de una red de apoyo para las mujeres en situación o en riesgo de violencia*

2. INDARKERIA MACHISTA EZABATZEA ELIMINAR LA VIOLENCIA MACHISTA	
HELBURUAK - *OBJETIVOS*	TRESNAK/EKIMENAK – *HERRAMIENTAS / INICIATIVAS*
2.2. Indarkeria kasuen arreta hobetzea. Indarkeria kasuetan arreta hobetzeak esan nahi du, besteak beste, errealitatea hobeto ezagutzea. Horretarako ezinbestekoa da jakitea zein den jaso behar dugun informazioa, zein den informazio hori eskuratzeko modua eta zein den informazioa eguneratuta egongo dela bermatzeko modua. Horrek zera eskatzen du: arretan inplikatuta dauden erakundeen arteko lankidetza eta koordinazio egokia. Garrantzitsua da halaber, arretaren inguruan emakumeek beraiek duten iritzia kontuan hartzea. Arreta hobetzeko garaian kontuan hartzeko alderdiak: erakundeen babesa indartzea, emakumeak bere bizimodua ahalik eta gutxien aldatu behar izatea, egiturazko indarkeria ekiditea, etab.	• Udalerrian emakumeenganako indarkeriaren errealitatea zein den ezagutzeko neurriak hartzea. Horretarako zer informazio behar dugun zehaztu eta informazio hori jasotzeko eta eguneratuta edukitzeko modua definitu. Emakumeek beraiek arretaz egiten duten balorazioa ezagutzeko neurriak hartu, gainera. • Profesionalen formazioa eta sentsibilizazioa egitea. • Baliabideak/zerbitzuak areagotzea/hobetzea. • Erreferentziako gune bat sortzea: Emakumeen Etxea (?) • Erakunde arteko elkarlana eta kasuen segimendu koordinatua bermatzeko urratsak egin eta bitartekoak jartzea
2.2. Mejorar la atención de los casos de violencia. *La mejora de la atención de los casos de violencia empieza por conocer mejor cuál es la realidad a la que nos estamos enfrentando. Para ello es necesario que sepamos cuál es la información que debemos recabar, cuál es la forma de acceder a ella y cuál es la forma de garantizar que estará actualizada. Eso requiere de una labor de coordinación y colaboración importante entre los diversos agentes implicados en la atención. Requiere también recabar la información de las propias mujeres sobre la atención.* *Aspectos tener en cuanta en la mejora de la atención: el fortalecimiento del apoyo institucional, minimización del impacto en el modo de vida de la mujer, evitar la violencia estructural, etc.*	• *Poner los medios para conocer la realidad de la violencia hacia las mujeres en el municipio. Identificar la información relevante y la forma de recabarla y tenerla siempre actualizada. Conocer además, la valoración que hacen las propias mujeres sobre la atención recibida.* • *Formación y sensibilización de profesionales.* • *Aumentar y mejorar los recursos/servicios.* • *Crear un punto de referencia: Emakumeen Etxea (?)* • *Poner los medios y concretar las pautas para el seguimiento coordinado de los casos y la colaboración entre instituciones*

2. INDARKERIA MACHISTA EZABATZEA ELIMINAR LA VIOLENCIA MACHISTA	
HELBURUAK - *OBJETIVOS*	TRESNAK/EKIMENAK – *HERRAMIENTAS / INICIATIVAS*
2.3. Indarkeria prebenitzeko lana egitea. Indarkeria-kasuak edo egoerak prebenitzeko lan egiteko garaian bereziki bi eremu interesgarri ikusten dira: eskolarena eta familiarena. Prebentzio-lanarekin lotuta dago, halaber, gatazkak modu baketsuan kudeatzeko beharrezkoak diren balioak, gaitasunak eta baliabideak sustatzea herritarren artean oro har.	• Eskolaren eta familien eremuan kanpainak egin. Eskolaren eremuan inplikatuta dauden eragile guztiekin lan egin: irakasleak, ikasleak, gurasoak, irakasle ez diren langileak, etab. • Eskolaren eta familien eremuan kanpainak eta ekimenak egitea. • Irakasleei formazioa ematea (zer den indarkeria, indarkeria-motak, nola detektatu, nola kudeaketa egoerak…). • Kanpainak egitea herritarrei zuzenduta, oro har. • Gatazkak kudeatzeko moduaren inguruan kolektibo jakinei formazioa ematea (familiak, adb.) • Baliabideak/zerbitzuak jartzea (aholkularitza, bitartekaritza…), Udalaren eskumenak zein diren garbi edukita
2.3. Trabajar para la prevención de la violencia. *En el ámbito de la prevención de casos o situaciones de violencia hay dos ámbitos de trabajo con especial relevancia: la escuela y la familia. Muy vinculado al trabajo de prevención está también el fomento entre la ciudadanía, en general, de los valores, habilidades y recursos necesarios para una gestión dialogada y no violenta de los conflictos.*	• *Hacer campañas e iniciativas en el ámbito escolar y familiar.* • *Trabajar con todas las partes implicadas en el ámbito educativo: profesorado, alumnado, padres y madres, personal no docente, etc.* • *Dar formación al profesorado (qué es la violencia, tipos de violencia, cómo detectarla, mediación de conflictos…).* • *Hacer campañas dirigidas a la ciudadanía, en general* • *Dar formación a colectivos específicos sobre mediación de conflictos (familias….)* • *Poner recursos y servicios como el asesoramiento, la intermediación para las situaciones de conflicto… teniendo claras las competencias del ayuntamiento*

3. EMAKUMEEN AHALDUNTZEA EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES	
HELBURUAK - *OBJETIVOS*	TRESNAK/EKIMENAK – *HERRAMIENTAS / INICIATIVAS*
3.1. Herriko emakumeak ahalduntzea. Errenteriako emakumeak oro har, eta bereziki, Berdintasunerako Kontseiluan eta emakume-taldeetan daudenak ahalduntzeko ekimenak eta neurriak martxan jartzea. Ahalduntzeko prozesu horretan garrantzitsua izango da emakumeak jabearaztea eguneroko bizimodua eramangarri egiteko garaian beraien lanak duen garrantziaz, lan hori ikustaraziz eta balioa emanez. Baina garrantzitsua izango da halaber, emakumeen askatasuna, autonomia eta erabakiak hartzeko gaitasuna sustatzea, oso eremu desberdinetan: parte-hartze sozio-politikoaren eremuan, eskubide sexual eta erreproduktiboen eremuan, osasunean eta bizitza afektibo-sexualean, etab.	• Emakumeei zuzendutako ikastaroak, tailerrak eta hitzaldiak antolatzea. • Landu daitezkeen gaiak: eguneroko bizimoduaren eramangarritasuna, parte-hartze sozio-politikoa, eskubide erreproduktiboak, osasuna, bizitza afektibo-sexuala, etab.
3.1. Empoderar a las mujeres del municipio. *Poner en marcha medidas e iniciativas para empoderar a las mujeres de Errenteria en general. Y en especial, a las que son parte del Consejo de Igualdad y de los grupos de mujeres.* *Dicho empoderamiento tiene que ver con concienciar a las mujeres sobre el impacto que tiene su labor en la sostenibilidad de la vida cotidiana, dándole valor y centralidad. Pero tiene también que ver con fomentar su libertad, autonomía y capacidad de decisión en ámbitos muy diversos como la participación socio-política, en ámbito socio-económico, los derechos sexuales y reproductivos, la salud y la vida afectivo-sexual, etc.*	• *Organizar cursos, talleres y charlas dirigidas a las mujeres.* • *Temas sobre los que se puede trabajar: sostenibilidad de la vida, participación socio-política, los derechos reproductivos, salud, vida afectivo-sexual, etc.*

<table>
<tr><th colspan="2">3. EMAKUMEEN AHALDUNTZEA
EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES</th></tr>
<tr><th>HELBURUAK - OBJETIVOS</th><th>TRESNAK/EKIMENAK – HERRAMIENTAS / INICIATIVAS</th></tr>
<tr><td>3.2. Herriko emakumeen eta emakume-taldeen arteko sarea indartzea.

Emakumeen eta emakume-taldeen arteko ezagutza sustatzea eta indartzea, aurreiritziak gaindituz eta elkarlanerako aukerak sortuz. Interesgarria izan liteke halaber, emakumeentzako erreferentziakoa izango den gunea sortzea, elkar ezagutzeko eta elkarlanean aritzeko estrategian lagungarria litzateke eta.</td><td>Emakumeei zuzendutako ikastaroak, tailerrak eta hitzaldiak antolatzea. Eskualde-mailako jardunaldiak antolatzea interesgarria izan daiteke (GFAren Planean jasotako gaien inguruan, adibidez).
Emakumeentzako erreferentziazkoa izango den gune baten inguruan hausnartzea (Emakumeen Txokoa?): beharrezkoa den, nolakoa behar lukeen, zein beharrei erantzun beharko liokeen, zer baliabide beharko liratekeen, etab. Egoki ikusi gero, ekimena aurrera ateratzeko bideorria landu</td></tr>
<tr><td>3.2. Fortalecer la red entre las mujeres y los grupos de mujeres del municipio.

Fomentar y fortalecer el conocimiento entre las mujeres y grupos de mujeres, superando prejuicios y creando oportunidades para la colaboración. Podría ser de interés a su vez, la creación de un espacio que sea de referencia para las mujeres; este podría contribuir en la estrategia de colaborar y conocerse mutuamente.</td><td>Organizar cursos, talleres y charlas dirigidas a las mujeres. Podría ser interesante organizar una jornada a nivel comarcal (por ejemplo en torno a los temas recogidos en el Plan de la DFG).
Reflexionar sobre un lugar que sea de referencia para las mujeres (Emakumeen Txokoa?). Trabajar sobre si es necesario, cómo debería ser, a qué necesidades tendría que responder, los recursos que serían necesarios, etc. En caso de que se viera oportuno, trabajar la hoja de ruta para llevarlo a cabo.</td></tr>
</table>

3. EMAKUMEEN AHALDUNTZEA EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES	
HELBURUAK - *OBJETIVOS*	TRESNAK/EKIMENAK – *HERRAMIENTAS / INICIATIVAS*
3.3. Emakumeentzako eredugarri/erreferente izango diren emakumeak ikustaraztea. Oro har, arlo sozial desberdinetan emakumeen ekarpenak ikustaraztea eta horrela, eredugarriak izan daitezkeen erreferenteak agerian uztea.	• Mariasun Landa sariak indartzea. • Emakumeen inguruko ikerketa-lanak sustatzea (horretarako, beka baterako deialdia eginez, adb.) • Emakumeek egindako lanak eta emakumeek egindako ekarpena ikustarazteko ekimenak martxan jartzea (hitzaldia, erakusketak, etab.) eta dagoeneko direnekin jarraitzea, emakumeen kirol-taldeen espontsorizazioa, adb.
3.3. Visualizar a aquellas mujeres que puedan ser ejemplo/referentes para las mujeres. *Visualizar las aportaciones de mujeres en diferentes áreas sociales, y así, dejar a la vista, referentes que puedan servir de ejemplo.*	• *Fortalecer los premios Mariasun Landa.* • *Fomentar los trabajos de investigación sobre las mujeres (por ejemplo, haciendo una convocatoria de beca).* • *Poner en marcha iniciativas para visualizar el trabajo y las aportaciones de las mujeres (charlas, exposiciones, etc.) y seguir con las existentes, la esponsorización de grupos deportivos de mujeres, por ejemplo.*

<table>
<tr><td colspan="2">4. BIZIMODU ERAMANGARRIA ERDINGUNEAN JARTZEA
PONER LA SOSTENIBILIDAD EN EL CENTRO DE LA VIDA</td></tr>
<tr><td>HELBURUAK - OBJETIVOS</td><td>TRESNAK/EKIMENAK – HERRAMIENTAS / INICIATIVAS</td></tr>
<tr><td>4.1. Emakumeen autonomia ekonomikoa sustatzea.

Autonomia ekonomikoa oso lotuta dago autonomia pertsonalarekin eta beraz, lehentasunezko helburua da emakumeak lan-merkatuan txertatzea. Horrez gain, beharrezkoa da femenizatutako lan-eremuetan lan-baldintzak egokiak izan daitezen sustatzea, besteak beste, emakumeak nagusi diren lanbide horien ekarpenari duten balioa emanez.
Emakumeak ordaindutako lan-merkatuan txertatzearekin lotuta dago halaber, familiaren eta enpleguaren bateragarritasuna bermatzeko neurriak hartzea eta gizonezkoen erantzunkidetasuna.</td><td>Bateragarritasunerako baliabideak hobetzea (haurreskolak, ordukako zaintza…)
Enpresekin bateragarritasunaren gaia lantzea (garapen agentziaren bidez egin daiteke). Herriko enpresen praktikak aztertu eta onak direnak aitortzea izan liteke ekimen interesgarria.
Gizonezkoen erantzunkidetasuna sustatzeko kanpainak eta sentsibilizazio-ekintzak egitea.
Gizonezkoei eguneroko bizimodua ahalbidetzen duten lanen inguruko formazioa ematea (zaintza, adb.)</td></tr>
<tr><td>4.1. Fomentar la autonomía económica de las mujeres.

La autonomía económica esta muy unida a la autonomía personal por lo que insertar a las mujeres en el mercado laboral resulta de carácter prioritario. A parte de eso, es necesario fomentar condiciones laborales apropiadas en áreas de trabajo feminizadas, y dotar a esas profesiones en las que predominan las mujeres del valor que merecen. Muy unido a la inserción de las mujeres en el mercado-laboral retribuido está la necesidad de tomar las medidas necesarias para garantizar la conciliación de la vida familiar/profesional y la corresponsabilidad de los hombres.</td><td>Mejorar los recursos para la conciliación (guarderías, servicios de cuidado por horas…)
Trabajar el tema de la conciliación con las empresas (se podría hacer por medio de la agencia de desarrollo local). Examinar las prácticas de las empresas del municipio en ese ámbito. Podría ser de interés buscar formas de reconocimiento para las buenas prácticas que se estén llevando a cabo.
Hacer campañas y actividades de sensibilización para fomentar la corresponsabilidad de los hombres.
Dar formación a los hombres en trabajos que sostienen la vida cotidiana (por ejemplo, cuidados).</td></tr>
</table>

4. BIZIMODU ERAMANGARRIA ERDINGUNEAN JARTZEA PONER LA SOSTENIBILIDAD EN EL CENTRO DE LA VIDA	
HELBURUAK - *OBJETIVOS*	TRESNAK/EKIMENAK – *HERRAMIENTAS / INICIATIVAS*
4.2. Eguneroko bizimodua eramangarri egiteko beharrezkoak diren lanei duten balioa ematea. Ordainduak ez izan arren, asko eta asko dira egunerako bizimoduan eramangarri egiteko ezinbestekoak diren lanak eta horiek nagusiki emakumezkoek hartzen dituzten beraien gain. Esparru horretan, bi norabidetan lan egin beharra ikusten da: lan horiei duten balioa emanez eta gizonezkoen erantzunkidetasuna sustatuz.	• Eguneroko bizimodua eramangarri egiten duten lanen (bereziki, zaintzarekin lotutakoak) balioa ikustarazteko kanpainak eta sentsibilizazio-ekintzak egitea. • Gizonezkoen erantzunkidetasuna sustatzeko kanpainak eta sentsibilizazio-ekintzak egitea. • Eskoletan ikasleekin zaintzaren gaia landu (balioa eman, erantzunkidetasuna sustatu, gaiaz hausnartu, etab.) • Gizonezkoei eguneroko bizimodua eramangarri egiten duten lanen inguruko formazioa ematea (zaintza, adb.)
4.2. Dar el valor que merecen a los trabajos necesarios para sostener la vida cotidiana. *Aunque no sean retribuidos, son muchos los trabajos necesarios para hacer posible la vida cotidiana, mayoritariamente los realizan las mujeres. En ese ámbito, se ve necesario trabajar en dos sentidos: dando el valor que merecen a estos trabajos y fomentando la corresponsabilidad de los hombres.*	• *Hacer campañas y acciones de sensibilización para visualizar el valor de los trabajos que posibilitan la vida cotidiana (en especial, aquellos unidos a los cuidados).* • *Hacer campañas y acciones de sensibilización para fomentar la corresponsabilidad de los hombres.* • *Tratar el tema de los cuidados en las escuelas (valorarlo, fomentar la corresponsabilidad, reflexionar sobre el tema, etc.)* • *Dar formación a los hombres en trabajos que posibilitan la vida cotidiana (por ejemplo, cuidados)*

4. BIZIMODU ERAMANGARRIA ERDINGUNEAN JARTZEA PONER LA SOSTENIBILIDAD EN EL CENTRO DE LA VIDA	
HELBURUAK - *OBJETIVOS*	TRESNAK/EKIMENAK – *HERRAMIENTAS / INICIATIVAS*
4.3. Eredu sozial berria sustatzea. Ordaindutako lanak zentralitate osoa du egungo eredu ekonomikoan eta antolaketa hori ez da neutroa generoaren ikuspegitik. Ordaindutakoez gain, ordaintzen ez diren beste hainbat lan daude, bizimodua eramangarria egiteko ezinbestekoak direnak. Eredu sozial berriak, batetik, erdigunean jarri nahi ditu ordaintzen ez diren baina bizimodua eramangarria egiteko hain garrantzitsuak diren lan horiek eta bestalde, ordaindutako lanak erdigunean jartzeak eragiten dituen genero-desberdintasunak gainditu nahi ditu.	• Tartean diru-trukerik egon gabe, elkarri laguntzeko eta gure bizimodua eramangarria egiteko ekimenak aztertu eta martxan jartzea. Besteak beste: denboraren bankua, bizitokia behar duten gazteak eta bakarrik bizi diren adinekoak elkarri laguntzeko programak, etab. • Bazterketa-arriskuan dauden emakumeen egoera hobetzeko aukerak aztertzea
4.3. Fomentar un nuevo modelo social. *El trabajo retribuido tiene total centralidad en el modelo económico actual y esa organización no es neutra desde una perspectiva de género. A parte de los retribuidos, hay otros tantos trabajos que no lo son, pero que, sin embargo, son indispensables para la sostenibilidad de la vida. Se trata de impulsar un nuevo modelo social que, por una parte, de centralidad a esos trabajos tan necesarios para la sostenibilidad de la vida, y por otra, ayude a superar las diferencias de género causadas por esa centralidad del trabajo retribuido.*	• *Examinar y poner en funcionamiento iniciativas para la ayuda mutua y hacer nuestras vidas sostenibles sin intercambios de dinero. Por ejemplo: banco del tiempo, programas para la ayuda mutua entre jóvenes que necesitan un lugar para vivir y personas mayores que viven solas, etc.* • *Analizar la forma de mejorar la situación de las mujeres que estén en riesgo de exclusión social*

3. PLANA GARATZEKO EGITURA / *3. ESTRUCTURA PARA EL DESARROLLO DEL PLAN*

I. Berdintasunerako Planean sortutako egiturei jarraipena ematea da II. Plan honen asmoa. Hein batean egiturak berdinak izaten jarraitzen dute nahiz eta batzuen funtzionatzeko modua pixka bat aldatu den taldekideen beharrei erantzunez. Beste kasuren baten, indarkeriaren mahaian konkretuki, geldirik zegoen eta berriz ere martxan jartzeko asmoa dago.

Este II. Plan para la Igualdad pretende dar continuidad a las estructuras ya creadas en el I. Plan de Igualdad. En gran medida las estructuras siguen siendo las mismas aunque la forma de funcionar haya cambiado en algún caso dando respuesta a la necesidad de las personas participantes. En algún otro caso, como en la mesa sobre violencia, se volverá a poner en marcha dado que ha estado parada un tiempo.

Hauek dira Plana garatzeko proposatzen diren estrukturak eta euren funtzionamendua:

Estas son las estructuras propuestas para el desarrollo del Plan y su funcionamiento:

- **Berdintasunerako Arloa**

- ***Área de Igualdad***

Berdintasunerako arloa Alkatetzara atxikituta dagoen departamentu independentea da. Prestakuntza espezifikoa duen berdintasunerako teknikari bat du lanaldi osoan kontratatua berdintasuna bultzatzeko.

Al área de igualdad es un departamento independiente adscrito a Alcaldía. Cuenta con una técnica para la igualdad con formación específica en materia de igualdad dedicada a jornada completa al impulso de la igualdad.

Funtzioak / *Funciones*	**Parte-hartzaileak /Participantes**
– Berdintasun Planaren markoan garatzen diren ekintza guztiak koordinatu Plana modu koherentean gara dadin. – Adierazitako epeetan ezarritako helburuen betetze-mailaren segimendua egin – Neurri zuzentzaileak proposatu eta ezartzeko beharra baloratu, beharrezkoa denean. – Udaleko Berdintasun Planaren komunikazioa egin. – Udaleko Berdintasun Planaren markoan lortutako helburuak mantendu eta egonkortzeko beharrezkoak diren ardurak zehaztu eta erremintak eta baliabideak kudeatu	– Berdintasun teknikaria – Berdintasun zinegotzia
– *Coordinar todas las acciones que se realicen en el marco del Plan, de forma que el plan tenga coherencia.* – *Realizar el seguimiento del nivel de cumplimiento de objetivos y tiempos.* – *Proponer medidas correctoras y valorar su puesta en marcha.* – *Realizar la comunicación del plan.* – *Definir las responsabilidades y gestionar las herramientas necesarias para que los objetivos logrados se mantengan*	– *Técnica de igualdad* – *Concejala de igualdad*

- **Errenteriako Berdintasunerako kontseilua**

Berdintasun Planaren garapen koherente eta koordinatua bermatzen du eta bere segimendua egiten du. Hilero biltzen da.

- ***Consejo para la Igualdad de Errenteria***

Garantiza el desarrollo coherente y coordinado del Plan de igualdad así como su seguimiento. Se reúne mensualmente.

Funtzioak / *Funciones*	**Parte-hartzaileak */Participantes***
– Berdintasun Planaren markoan garatzen diren ekintza guztiak koordinatu Plana modu koherentean gara dadin. – Adierazitako epeetan ezarritako helburuen betetze-mailaren segimendua egin – Neurri zuzentzaileak proposatu eta ezartzeko beharra baloratu, beharrezkoa denean. – Udaleko Berdintasun Planaren komunikazioa egin. – Udaleko Berdintasun Planaren markoan lortutako helburuak mantendu eta egonkortzeko beharrezkoak diren ardurak zehaztu eta erremintak eta baliabideak kudeatu	– Berdintasun teknikaria – Berdintasun zinegotzia – Emakume-taldeetako eta talde feministetako ordezkariak. – Berdintasuna bultzatzeko interesa duten elkarte mistoetako ordezkariak – Berdintasunaren alde lan egiteko gogoa duten herritarrak.
– *Coordinar todas las acciones que se realicen en el marco del Plan, de forma que el plan tenga coherencia.* – *Realizar el seguimiento del nivel de cumplimiento de objetivos y tiempos.* – *Proponer medidas correctoras y valorar su puesta en marcha.* – *Realizar la comunicación del plan.* – *Definir las responsabilidades y gestionar las herramientas necesarias para que los objetivos logrados se mantengan*	*– Técnica de igualdad* *– Concejala de igualdad* *– Representantes de asociaciones de mujeres y asociaciones feministas.* *– Representantes de asociaciones mixtas interesadas en el impulso de la igualdad* *– Ciudadanía interesada en trabajar por la igualdad*

- **Berdintasun Batzorde Teknikoa**

Udaleko Berdintasun Planaren garapen tekniko koherente eta koordinatua bermatzen du eta bere segimendua egiten du. Urtean 4 aldiz biltzen dira.

- ***Comisión Técnica de Igualdad***

Garantiza el desarrollo técnico coherente y coordinado del Plan de igualdad interno así como su seguimiento. Se reúne 4 veces al año.

Funtzioak / *Funciones*	**Parte-hartzaileak /Participantes**
– Udaleko Berdintasun Planaren markoan garatzen diren ekintza guztiak koordinatu, Plana modu koherentean gara dadin. – Urteko plangintza adostu, jarraipena egin eta ebaluatu – Neurri zuzentzaileak proposatu eta ezartzeko beharra baloratu, beharrezkoa denean. – Udaleko Berdintasun Planaren komunikazioa egin. – Udaleko Berdintasun Planaren markoan lortutako helburuak mantendu eta egonkortzeko beharrezkoak diren ardurak zehaztu eta erremintak eta baliabideak kudeatu	– Berdintasun teknikaria – Udaleko arlo bakoitzeko teknikari arduradun bat (hirigintza, ingurumena, udaltzainak, euskera, gizarte zerbitzuak, kultura, giza baliabideak, hezkuntza eta gazteria) – Planaren esparru eremuan lan egingo duten beste zenbait eragileetako ordezkariak (Garapen Agentzia eta Osakidetza)
– Coordinar todas las acciones que se realicen en el marco del Plan interno, de forma que el plan tenga coherencia. – Acordar la planificación anual, hacer su seguimiento y evaluar. – Proponer medidas correctoras y valorar su puesta en marcha. – Realizar la comunicación del plan. – Definir las responsabilidades y gestionar las herramientas necesarias para que los objetivos logrados se mantengan	– Técnica de igualdad – Una persona responsable de cada área municipal (urbanismo, medio ambiente, policía municipal, euskera, servicios sociales, cultura, recursos humanos, educación y juventud) – Representantes de otros agentes que trabajan en el ámbito de actuación del Plan (Agencia de desarrollo y Osakidetza)

- **Berdintasun Batzorde Informatiboa**

Udaleko Berdintasun Planaren garapena bermatzen du eta bere segimendua egiten du. Hilero biltzen dira.

- ***Comisión Informativa de Igualdad***

Garantiza el desarrollo del Plan de igualdad así como su seguimiento. Se reúne mensualmente.

Funtzioak / *Funciones*	**Parte-hartzaileak /*Participantes***
– Adierazitako epeetan ezarritako helburuen betetze-mailaren segimendua egin. – Neurri zuzentzaileak proposatu eta ezartzeko beharra baloratu, beharrezkoa denean. – Udaleko Berdintasun Planaren behar bezala garatzeko beharrezkoak diren ardurak zehaztu eta erremintak eta baliabideak bermatu	– Berdintasun zinegotzia – Berdintasun teknikaria – Alderdi bakoitzeko ordezkaritza politikoa
– *Realizar el seguimiento del nivel de cumplimiento de objetivos y tiempos.* – *Proponer medidas correctoras y valorar su puesta en marcha.* – *Garantizar las herramientas y recursos necesarios para el buen desarrollo del Plan de Igualdad del ayuntamiento, así como la definición de las responsabilidades*	– *Concejala de igualdad* – *Técnica de igualdad* – *Representación política de cada partido*

- **Berdintasun eta Hezkuntza mahaia**

Hezkuntzaren eremuan Udaleko Berdintasun Planaren garapen koherente eta koordinatua bermatzen du eta bere segimendua egiten du. Urtean 4-5 aldiz biltzen dira.

- ***Mesa de igualdad y educación***

Garantiza el desarrollo coherente y coordinado del Plan de igualdad en el ámbito de la educación así como su seguimiento. Se reúne 4-5 veces al año.

Funtzioak / *Funciones*	**Parte-hartzaileak /Participantes**
– Mahaiaren urteko plangintza adostu, jarraipena egin eta ebaluatu – Hezkidetza lantzeko baliabideak sortu eta erraztu – Eragile ezberdinak inplikatu egiten diren ekintzatan (guraso, irakasle, ikasle, etab.)	– Berdintasun teknikaria – Hezkuntza teknikaria – Berritzeguneko aholkularia – Ikastetxeetako zuzendari edo orientatzaileak – Ludoteka eta gaztelekuetako arduraduna
– Acordar la planificación anual de la mesa, hacer su seguimiento y evaluar. – Crear y facilitar recursos para trabajar la coeducación – Implicar a distintos agentes en las actividades que se realicen (padres y madres, profesorado, alumnado, etc.)	– Técnica de igualdad – Técnica de educación – Asesora del Berritzegune – Directoras, directores, orientadores u orientadoras de los centros escolares – Responsable de las ludotekas y gaztelekus

- **Indarkeriaren lan-mahaia**

Emakumeenganako indarkeriaren eremuan Udaleko Berdintasun Planaren garapen koherente eta koordinatua bermatzen du eta bere segimendua egiten du. Urtean 4 aldiz biltzen dira.

- ***Mesa de trabajo sobre violencia***

Garantiza el desarrollo coherente y coordinado del Plan de igualdad en el ámbito de la violencia contra las mujeres así como su seguimiento. Se reúne 4 veces al año.

Funtzioak / *Funciones*	**Parte-hartzaileak /*Participantes***
– Mahaiaren urteko plangintza adostu, jarraipena egin eta ebaluatu – Ezarritako helburuak lortzeko ardurak zehaztu eta baliabideak kudeatu – Etxeko tratu txarren eta sexu-erasoen biktimei zuzendutako laguntza hobetzeko Errenteriako erakunde arteko hitzarmenari jarraipena eman	– Berdintasun teknikaria – Gizarte Zerbitzuetako ordezkaria – Udaltzainetako ordezkaria – Osakidetzako ordezkaria – Ertzaintzako ordezkaria
– *Acordar la planificación anual de la mesa, hacer su seguimiento y evaluar* – *Definir las responsabilidades y gestionar las herramientas necesarias para lograr los objetivos marcados* – *Dar seguimiento al Acuerdo Interinstitucional de Errenteria para mejorar la atención a mujeres víctimas de maltrato doméstico y agresiones sexuales.*	– *Técnica de igualdad* – *Representante de Servicios Sociales* – *Representante de la policía municipal* – *Representante de Osakidetza* – *Representante de la Ertzaintza*

Hona hemen, II. Berdintasunerako Planaren sarea eta lanerako guneen adierazpen grafikoa.

Esta es la representación gráfica de la red y espacios de trabajo existentes en torno al II. Plan para la Igualdad.

4. URTEKO PLANAK ETA EBALUAZIOA / *4. PLANES ANUALES Y EVALUACIÓN*

2012-2016 Berdintasun Plana**, urtez urteko jarduera-planen** bidez antolatu eta bideratuko da. Urte bakoitzaren hasieran urte horretan egitea aurreikusten diren ekintzak identifikatu eta planifikatuko dira eta urte amaieran, egindakoen eta egin ez direnen arabera, eta Planaren ardatz eta helburuak kontuan izanik, hurrengo urtekoa zehaztuko da.

Horrela, jarduera-planak oso lotuta egongo dira **ebaluazioarekin**. Ebaluazioak, hain zuzen, Planaren egitura guztietan egingo dira etengabean eta bereziki urte amaieran

Planaren jarraipena eta ebaluazioa egiteko memoria bat egingo da non jasoko den departamentu bakoitzak egin dituen ekintzak. Urte erdian eta amaieran, memoria hori Planaren jarraipena egiteko egituretan aurkeztuko da, bertan kontrastatu eta bide egokia hartu dugun zehaztuko da. Kontrastea egiteko bilera horietan aztertuko da zeintzuk diren martxan dauden ekintzak, zein den ekintza horien gainean egiten den balorazioa, ze ekintzatan agertu diren zailtasunak, zeintzuk diren zailtasun horiek eta nola egin ahal diegun aurre. Beraz, 6 hilero urteko plan estrategikoaren jarraipena egingo da eta urtero plan estrategikoa bere osotasunean ebaluatuko da eta hurrengo urteko plangintza adostuko da. Noizean behin jarraipenerako egituren gaineko ebaluazioa ere egingo da.

El Plan de Igualdad 2012-2016 se organizará y desarrollará mediante ***planes anuales****. A inicio de cada año se identificarán y planificarán las acciones que se prevea realizar en el año. A finales de año se valorará lo realizado y lo no realizado y en base a lo anterior y tomando en cuenta las estrategias y objetivos del Plan se concretará el plan del año siguiente.*

Así pues, los planes anuales estarán estrechamente relacionados con la ***evaluación****. Dicha evaluación se realizará en todas las estructuras. La evaluación se realizará periódicamente y especialmente a final de año.*

Para realizar el seguimiento y la evaluación del Plan se recogerán en una memoria las actuaciones que se están llevando a cabo por cada departamento. A mediados y finales de año, dicha memoria será presentada en las estructuras de seguimiento del Plan para realizar su contraste y determinar si se está avanzando por el camino adecuado. En dichas sesiones de contraste se valorarán cuáles son las actuaciones que se están llevando a cabo, cuál es la valoración que se hace de dichas actuaciones, en qué actuaciones se están encontrando dificultades, cuáles son y cómo se pueden combatir. Por tanto, cada 6 meses se realizará el seguimiento del plan estratégico anual y al año se evaluará el plan estratégico y se determinará la planificación para el siguiente año. Cada cierto tiempo las propias estructuras de seguimiento también serán evaluadas.

5. BALIABIDEAK / *5. RECURSOS*

Giza baliabideei dagokienez, berdintasun sailean dagoen berdintasunerako teknikariak du Berdintasun Plana garatzeko ardura.

Baliabide materialak direla eta 2013an 72.800€ko aurrekontua du Errenteriako Udalak Berdintasun Planean jasotako ekimenei aurre egiteko. Hurrengo urteetan aurrekontua mantendu edo gora egingo duela aurreikusten da.

Urtez urte Berdintasunerako Batzorde Informatiboak erabaki beharko du Plana garatzeko aurrekontua zein izango den.

*En cuanto a los **recursos humanos**, es responsabilidad de la técnica de igualdad desarrollar el Plan para la Igualdad.*

*En cuanto a los **recursos materiales**, el Ayuntamiento de Errenteria cuenta con 72.800€ para el desarrollo de las iniciativas recogidas en el Plan de Igualdad. Se prevé que en los próximos años el presupuesto se mantenga o vaya en aumento.*

***Anualmente**, la Comisión Informativa de Igualdad decidirá la cuantía del presupuesto destinado al desarrollo del Plan de Igualdad.*