



Emakumeen Bilgunea
Aula de la Mujer

2008-2011 ALTSASUKO BERDINTASUN PLANAREN EBALUAZIO TXOSTENA

EGILEA: IRUÑA MARTINEZ LOREA. BERDINTASUNEAN AHOLKULARI TEKNIKOA
irulore@yahoo.es

1. AURKEZPENA

2. EBALUAZIOAREN HELBURUAK

3. METODOLOGIA

4 PARTE-HARTZAILEAK

5. EMAITZAK

5.1. KUANTITATIBOAK

5.2. KUALITATIBOAK

6. ONDORIOAK

7. AMIA

8. HOBETZEKO PROPOSAMENAK ETA EKITEKO AHOLKUAK

9. ERANSKINAK

AURKEZPENA/ SARRERA

2008ko apirilaren 7an Altsasuko Udaleko Bilkurak Emakumeen eta Gizonen Aukera Berdintasunerako I. Udal Plana 2008-2011 onartu zuen, emakumeen eta gizonen benetakoa eta eraginkorra den berdintasuna lortzeko, normalizatutako politika eta interbentzio instituzional eta sozial sistema egonkorra izateko planteamenduarekin sortua.

Planaren hartzailea Altsasuko jendartea zen, honetarako esku-hartze bi eremu planteatzen baziren ere: jendartea bera eta udal administrazioa.

Ordurako, Udalak bazuen berdintasunarekin konpromisoa eta lan ibilbide garrantzitsua, baina eremu horretako jardunari koherentzia eta egonkortasuna emateko beharrezkoa zen marko estrategiko bat izatea.

Aurrera eramateko, sistematizazio fase batzuk ezarri ziren:

- Konpromisoa
- Fundamentazioa
- Errealitatearen azterketa
- Planifikazioa
- Inplementazioa/exekuzioa

Lehenengo lau faseetatik Plana ateratzen da. Plan honen egitura beste Udal batzuek planeatutakotik nahikoa desberdintzen da, honetan ez baitira Jokaeremuak definitzen, Ildo Estrategikoak (helburu orokorrekin) eta Programa osoak (helburu zehatzekin) definitzen dira. Hauen barruan kokatzen dira ekintzak.

Planak berak aipatzen duen moduan, planteamendu honek honakoa ahalbidetzen du:

- Diskriminazioak, desberdintasunak edo ekintza positiboko beharrak antzematen diren eremu sozialei erantzuten dion programazio bat definitzea.
- Baliabide metodologikoak eta tekniko, pertsonal eta ekonomiko antolakuntzakoak kontuan izanik jarduera diseinatzea.

Gainera, metodologikoki ekintza positiboak eta genero zeharkakotasuna osatzen duten “Estrategia Dual” deituriko lan markora ezin hobe egokitzen da.

Inplementazio faserako urteko jarduera Planak planteatu ziren (2008, 2009, 2010 eta 2011) urte bakoitzerako lehentasunezko ekintzak, aurrekontua, garapenerako agente arduradunak eta urteko ebaluazioa definituz.

Exekuziorako ezarritako denbora markoa beteta (2008-2011), azkeneko faseari ekin behar zaio, **Planaren Ebaluazioari**.

Fase hau, Planean aipatzen den moduan, honelakoa da, *“Emakumeen eta gizonen aukera berdintasunerako planaren ebaluazioa plana planifikatzeko eta gauzatzeko prozesuari datxekion tresna da. Ebaluazioak erabilera praktikoa bilatzen du batez ere, eta horretarako, ondoren hartuko diren erabaki politiko eta metodologikoen izango dituzten ondorioak aztertzen ditu. Emakumeen eta gizonen aukera berdintasunerako politikei dagokienez, bada kontuan hartu beharreko zailtasun bat, izan ere, plan horietan proposatzen diren ekimen askok eta askok jokabide eta jarrerak aldatzea dakarte ondorioz, eta horiek epe luzera baino ez dira hautematen eta modu kualitatiboan baino ezin dira neurtu.*

Abian jarritako jarduera tresnak nola funtzionatu duten zehaztu nahi dugulako egiten dugu ebaluazioa (politika publikoen kalitatea), baina baita kudeaketa politikoari gardentasuna emateko ere, alegia, zer egin den, zer baliabide erabili diren eta nola erabili diren, zer hedadura izan duten.

Egiten den ebaluazioak objektiboa eta praktikoa izan behar du, eta planaren garapenean erabakiak hartzea eta ebaluazioaren ondorioak aplikatuko zaizkien politika orokorretarako eta sektorialetarako informazio baliagarria lortzea bideratua izango da, funtsean. Horrek ez du esan nahi ebaluazioa kuantitatiboa baino izango ez denik, ebaluazio kualitatiboa ere beharrezkoa da, horrela jakingo baitugu zer pertzepzio duten Altsasuko talde politikoek, erakunde sozialek, herritarrek eta emakumeek.”.

EBALUAZIOAREN HELBURUAK

Hiru nagusiki:

1. Altsasun 2008-2011 Berdintasun Planaren eskumenaren gaineko eragina zein neurritan bete den aztertzea.
2. Udalerriko agente sozialei eta Udaletxeko Alor guztiei hurbiltze bat egitea, gizonen eta emakumeen berdintasuna lortzeko bidean hobetu beharreko alderdiak planteatzeko.
3. Ondorengo II. Berdintasun Planaren euskarri izan ahal izatea.

METODOLOGIA

Planaren ebaluazioa hiru fasetan egin da:

PRESTATZEA

Berdintasun teknikariarekin egin ziren bileren bidez definitu ziren jarraitu beharreko prozesua, eginbeharreko lanak eta bakoitzaren pertsona arduraduna zein izanen zen.

Modu berean, Berdintasun Planarekin harremana zuten ordura arte sortutako **dokumentuak identifikatu eta aztertu** ziren, besteak beste:

- Emakumearen Bilguneko urteko planak eta txostenak
- Beste udal departamentuen txostenak eta fitxak (Kultura, Gaztedia, Toki-garapena, Ludoteka, Idazkaritza, eta abar.).
- Udaleko Urteko Aurrekontuak.
- Udalak argitaratutako materiala: web orria eta beste.

Udal alorren lana errazteko, informazioa biltzeko fitxa eredu bat bidali zitzairen pertsona arduradunek bete zitzairen eta Berdintasun teknikariari bidaltzeko, azken honek proiektuaren arduradunari bidaliko zizkion.

1. eranskina

Eztabaida taldeak planifikatu ziren:

- bost talde zehaztu ziren, Plana egin zenean osatu zirenen antzekoak: emakume helduak, emakume gazteak, udal langileak, politikariak eta Udalerriko beste erakunde batzuk (ikastetxeak, Osasun Etxea, Nafarroako Enplegu Zerbitzua, Gizarte Zerbitzuak, eta abar.)
- talde bakoitzeko kideak erabakitzeko honakoa hartu zen kontuan: adina, sexua, jarduera ekonomikoa, etab. **2. eranskina**
- posta elektronikoko, posta arrunteko eta telefono kontaktuak bildu ziren
- lanerako gidoiak egin ziren. Honetarako diagnostikoa eta Plana egiteko oinarrikoak izan ziren txostenak eta Planak berak biltzen dituen dimentsioetako batzuk hartu ziren kontuan. **3. eranskina**
- gonbidapen gutunak egin eta egiteko datak eta ordutegiak ere erabaki ziren. **4. eranskina**
- Alkatzeko eta Idazkaritzako Ofizial Administariari politikariekin egindako hitzorduaren berri eman zitzaion, udaleko edozein Batzorderekin bat egin ez zezan eta ondoren informazioa zegokion tabloian jarri zen.
- Berdintasun Teknikariak esanda, Alkateari posta elektronikoko bat bidali zitzaion udal langileen parte-hartzea gogoratzeko eta hauei parte hartzeko eskatzeko.
- denbora nahikoarekin gutunak, posta elektronikoz edota posta arruntaz bidali ziren.

Azkenik, **informazioa biltzeko txantilo kuantitatiboak eta kualitatiboak** egin ziren. Hauen edukia azterketa mota bakoitzaren emaitzen sailean azaltzen da.

AZTERKETA

Fase honetan bildutako informazioarekin lan egin zen honakoa baloratu ahal izateko:

- aurreikusitako ekintzen egite maila
- helburuen betetze maila eta ezarritako helburuendako ekintzen egokitasuna
- Planaren garapenerako Udalak eskainitako baliabideak
- Planaren ebaluazio jarraitako mekanismoak ezartzea
- parte-hartze aktiboa: erakundeak, teknikoak, soziala
- Planaren hedaduraren egokitzapena
- Altsasuko udalerrian gertatutako efektuak edo aldaketak
- berdintasun alorraren eta gainontzeko udal arloen arteko koordinazioa eta lankidetzak
- arloz arloko politikan genero ikuspegiaren txertatze maila

Horretarako, bi azterketa mota egin ziren:

- azterketa kuantitatiboa eta
- azterketa kualitatiboa

AZTERKETA KUANTITATIBOA:

Honakoekin egin zen lan:

- barne-dokumentuak: urteko plangintzak eta Emakumearen Bilguneko txostenak 2008tik eta Gaztediaren Alorreko 2010eko txostena
- berdintasun teknikariak honako alorrei eskatu zien informazioa: Idazkaritza, Gaztedia, Kirola, Arkitektoa, Interbentzioa, Herri Garapena, Kultura, Ludoteka, Oinarrizko Gizarte Zerbitzua, Haur Eskola, Errolda, Liburutegia, Musika Eskola, Udaltzaingoa eta adinekoen egoitza. Bakarrik honakoak jaso ziren: Kultura, Gaztedia (2010eko txostena ere bidali zuen), Oinarrizko Gizarte Zerbitzua, Ludoteka, Herri Garapena eta Idazkaritza
- udalak argitaratutako beste material batzuk: hizkuntza eta irudi ez-sexistaren erabilerari buruzko ordenantza arautzailea; 2010eko uztailaren 22an bidalitako gutuna, non hilabete horretako Gobernu Batzordearen akordioa jakinarazten den, "Altsasuko Merkatarien elkarteari eskatzeko udaleko logoa erabiltzen dutenez, hizkuntza ez sexista erabiltzeko" eskatzeari buruzko akordioa; genero ikuspegitik egindako diru-laguntzak banatzeko Altsasuko Udalaren Ordenantza arautzailea; Berdintasun Gaitegia eta Udalak egiten dituen udal langileen hautapen prozesuetan hau sartzeko 2010eko Gobernu Batzordean hartutako erabakia
- Berdintasun Teknikariarekin informazio truketzea, informazioak erkatzeko

Prestatze fasean egindako txantiloia erabilia eta aurretik aipatutako iturrietatik lortutako informazioarekin, I. Planean ezarritako ekintza guztiak aztertu ziren eta bakoitzarendako betetze maila ezarri zen: egina, zati batean egina edo egin gabea. Egindako eta I. Planean aurreikusita ez zeuden ekintzak ere aztertu ziren.

Zehazki, honakoa izan da ekintza bakoitzaren egite maila erabakitzeke irizpidea:

- **Ekintza bat egin da** Planaren aldi osoan (2008-2011) ekintzak edota helburuaren betetzea hala eskatzen badu, bat datozen jarduerak egin direnean. Era berean, Planaren exekuzio aldiaren espero zen produktua lortu denean.
- **Ekintza zati batean egin da** Planaren exekuzio aldiaren zehar jardueraren bat egin denean baina bere osotasunean bete ez denean; jarduera helburuaren betetzeari hobeki egokitzen zaion beste jarduera batengatik ordezkatzeko denean, baina oraindik guztiz bete ez denean eta jarduera egin denean baina exekuzio aldiaren zehar mantendu ez denean.
- **Ekintza bat ez da egin** Planaren exekuzio aldi osoan bat datorren jarduerarik egin ez denean.

Azterketa honek planaren inplementazio mailaren lehenengo argazki bat eta zein eremutan eragin den gehiago eta gutxiagoren ingurukoak eskaini zizkigun.

AZTERKETA KUALITATIBOA:

Helburuak izan ziren ebaluazio kualitatiboaren zutabea. "Jardueren bidez lortu nahi diren objektiboki egiazta daitezkeen emaitza" bezala definitu ziren.

Kasu honetan aztertu zen:

- egindako edo egin gabeko ekintzetatik zeintzuk ziren hautemandako estaltze handiko edo txikiko eremuetatik atera zitezkeen ondorioak.
- planteatutako ekintzak lortu nahi zituzten helburuekin bat zetozen, hauek lortzen ari ziren eta Udalerriaren barruan Berdintasunean hauek lortzea benetakoa eta eraginkorra zen aurrerapena suposatzen ari ote zuen.

Honetarako erabili ziren:

- azterketa kuantitatiboa
- Berdintasun teknikariarekin informazio truketzea
- euskarri ezberdinetan informazio nabarmenaren azterketa (digitala, papera, etab.)
- eztabaida-taldeak

Eztabaida taldeetan iritziak, Lehenengo Planak bultzatutako jardueren balorazioa, trabak eta hauen arrazoiak, indarguneak (ongi egindakoa, esperientziak edo lan egiteko modu arrakastatsuak) eta hurrengo planerako proposamenak bildu ziren.

Azterketa bigarren fase honekin kalitatea, egokitasuna, baliabideen hornidura, inplikazioa, ebaluabilitatea eta Berdintasun I. Planaren eragina baloratu ziren.

ONDORIOAK ETA HOBETZE PROPOSAMENAK EGITEA

Bi azterketetatik abiatuta, betetze mailaren, egokitasunaren eta planaren eraginaren inguruko zenbait ondorio atera ziren.

AMIA bat ere egin zen eta ondoren etorriko den II. Berdintasun Planaren oinarria izan daitekeen hobetzeko proposamenen zerrenda.

PARTE-HARTZAILEAK

Berdintasun Planaren ebaluazioaren prozesuan parte hartu duten pertsonak, hiru modutan egin dute:

- **TALDE BULTZATZAILEA:** Santiago Luceño (Emakumearen Bilgunearen zinegotzia), Erkuden Azanza (Berdintasun Teknikaria) eta Iruña Martinez (Aholkulari Teknikoa). Prozesuaren planifikazioaren eta koordinazioaren arduradunak, Iruña Martinezen kasuan, prozesuaren egitearen ardura ere bazuen.
- **UDAL LANGILEAK:** Berdintasun Planarekin zerikusia zuten ekintzak laburtzen ziren fitxak betetzerekin informazio emanda.
- **LANTALDEAK:** azterketa kualitatiboa egiteko Talde-saioendako egindako gidoitik abiatuta informazioa eman zuten.

Azpimarragarria da kopuruetan, taldeetan izan zen **parte-hartze baxua**:

60 lagun zeuden deituta (43 emakume eta 17 gizon). Horietatik 16 lagun agertu ziren, honela banatuak:

Emakume helduen taldera deituta zeuden 8etatik 2 agertu ziren, biak Emakumearen Batzordeko kide ere badira. (Altsasuko Feministak eta UGT).

Emakume gazteen taldea ez zen ospatu inor agertu ez zelako. Bat ez zela agertuko esan zuen. 9 zeuden deituak.

Talderik jendetsuena **Emakumearen Batzordeko kideena** izan zen, deituta zeuden 13 lagunetatik 6 agertu ziren (3 emakume eta 3 gizon). PP, CCOO, ELA eta LAB taldeetako ordezkaria kez zirena gertu. Ezta Altsasuko Feministak ez UGT taldeetakoak ere emakume helduen taldean izan zirelako aurretik.

Udal Langileen taldera deituta zeuden 16 lagunetatik 5 agertu ziren, guztiak emakumeak: Herri Garapena, Kultura, Liburutegia eta Haur Eskola (2). Gaztedia eta Ludoteka ez zirela joanen desenkusatu ziren.

Beste erakundeen taldea deituta zeuden 14 lagunetik agertu ziren 3ekin egin zen (Zelandi IP, San Miguel de Aralar II LHI eta OGZ). Osasun Etxeko ordezkaria desenkusatu zen.

Altsasuko Udaleko Aukera Berdintasunaren I. Planak (2008-2011) honako egitura du: 5 Jardunbide Ildo Estrategiko, 5 Helburu nagusi, Gizartean eta Erakundeetan esku hartzeko 13 Programa Integral, 13 Helburu Eraginkor eta 112 Ekintza honela banatuak::

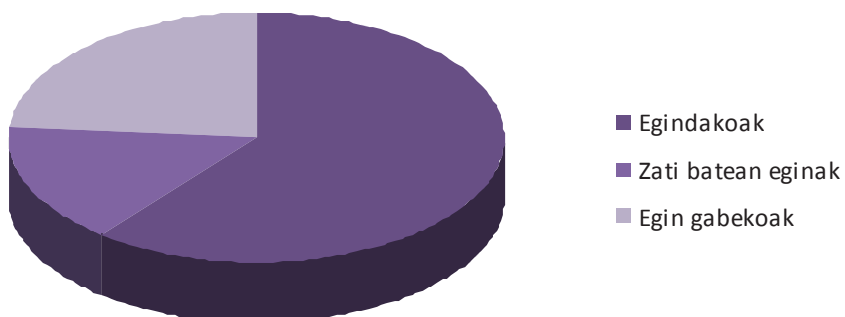
ILDO ESTRATEGIKOA	HELBURU OROKORRAK	PROGRAMAK	HELBURU ERAGINKORRAK	EKINTZAK
1. EMAKUMEEN ETA GIZONEN ARTEKO AUKERA BERDINTASUNAREN PRINTZIOA UDAL ADMINISTRAZIOAN ZEHARKA SARTZEA	1	3	3	23
2. EMAKUMEEN KONTRAKO INDARKERIARI AURRE HARTZEA ETA ERROTIK EZABATZEA	1	3	3	29
3. EMAKUMEAK LAN MUNDUAN ERABAT TXERTATZEA ETA ALOR HORIETAN GARATZEA	1	2	2	20
4. KULTURA, EZAGUTZA ETA INFORMAZIOA ERA EZ-SEXISTAN ERAIKITZEA	1	2	2	14
5. EMAKUMEEN ERABATEKO HERRITARTASUNA: ERABAKIETAN PARTE HARTZEA ETA BALIABIDEEZ GOZATZEA	1	3	3	16
GUZTIRA	5	13	13	102

Ez dago erregistraturik egindako eta ez planifikatutako ekintzarik, beraz ez dira sartu.

Planaren exekuzio aldia amaituta, hau da **ekintzen betetze maila**:

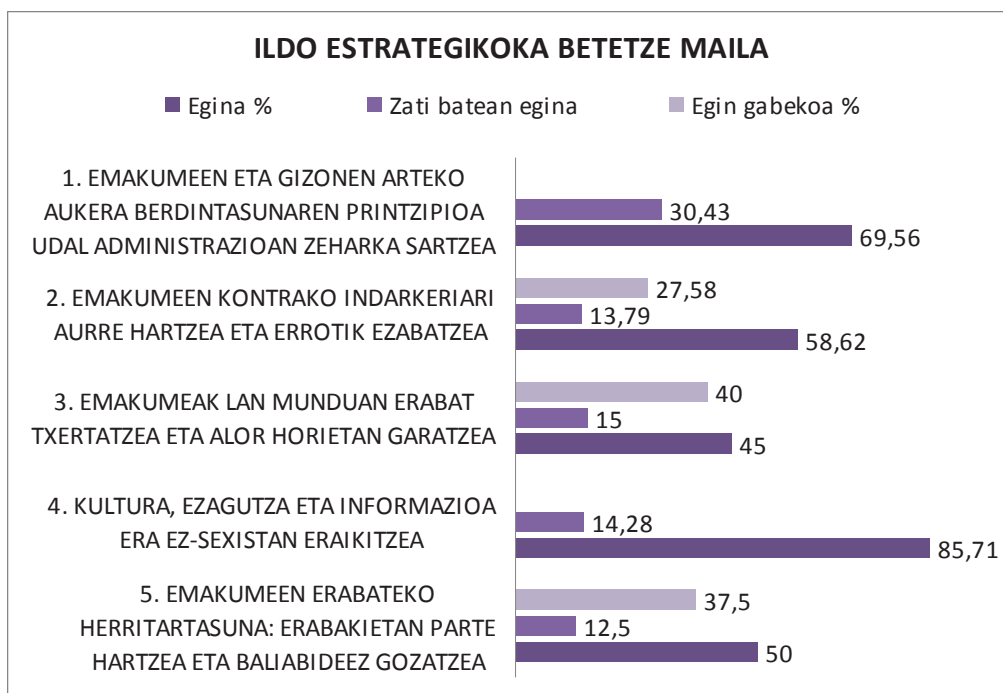
ILDO ESTRATEGIKOA	EGINDAKO EKINTZAK	ZATI BATEAN EGINDAKO EKINTZAK	EGIN GABEKO EKINTZAK	
1. EMAKUMEEN ETA GIZONEN ARTEKO AUKERA BERDINTASUNAREN PRINTZIOA UDAL ADMINISTRAZIOAN ZEHARKA SARTZEA	16	7		
2. EMAKUMEEN KONTRAKO INDARKERIARI AURRE HARTZEA ETA ERROTIK EZABATZEA	17	4	8	
3. EMAKUMEAK LAN MUNDUAN ERABAT TXERTATZEA ETA ALOR HORIETAN GARATZEA	9	3	8	
4. KULTURA, EZAGUTZA ETA INFORMAZIOA ERA EZ-SEXISTAN ERAIKITZEA	12		2	
5. EMAKUMEEN ERABATEKO HERRITARTASUNA: ERABAKIETAN PARTE HARTZEA ETA BALIABIDEEZ GOZATZEA	8	2	6	
GUZTIRA	62	16	24	102
%	60.78	15.68	23.52	100

EKINTZEN BETETZE MAILA



Ildo estrategikoka, betetze maila eta honetarako aurkitu ditugun arazoak honela banatzen da:

ILDO ESTRATEGIKOA	%	Betetze maila (altua, ertaina, baxua)	ARRAZOIAK
1. EMAKUMEEN ETA GIZONEN ARTEKO AUKERA BERDINTASUNAREN PRINTZIPIOA UDAL ADMINISTRAZIOAN ZEHARKA SARTZEA	69.56E 30.43 ZE	ALTUA	Egin gabeko ekintzarik gabe
2. EMAKUMEEN KONTRAKO INDARKERIARI AURRE HARTZEA ETA ERROTIK EZABATZEA	58.62E 13.79ZE 27.58EG	ERTAINA-ALTUA	Egin gabeko ekintzen kopuru altua
3. EMAKUMEAK LAN MUNDUAN ERABAT TXERTATZEA ETA ALOR HORIETAN GARATZEA	45E 15ZE 40EG	ERTAINA	Aurreikusita ekintzen erdia baino gutxiago egin da et aia kopuru bera ez da egin
4. KULTURA, EZAGUTZA ETA INFORMAZIOA ERA EZ-SEXISTAN ERAIKITZEA	85.71E 14.28ZE	ALTUA	Egite maila altua eta egin gabeko ekintzarik ez dago
5. EMAKUMEEN ERABATEKO HERRITARTASUNA: ERABAKIETAN PARTE HARTZEA ETA BALIABIDEEZ GOZATZEA	50E 12.5ZE 37.5EG	ERTAINA-ALTUA	Aurreikusitako ekintzen erdia egin da eta egin gabekoan kopurua handia da.



Jarraian aurretik aipatutako ekintzen burutze maila zehazten da:

EGINDAKO EKINTZAK

1. ILDOA. 1 PROGRAMA: POLITIKA OROKORRAK ETA ARLOZ ARLOKOAK

- 1.1. Emakumearen/Berdintasunaren Batzordeari eutsi. Emakumeen eta gizonen aukera berdintasunaren udal politika proposatzea, inplementatzea eta horretan buru izatea izango da batzorde horren egitekoa.
- 1.2. Udalaren plangintza eta proiektu guztiek Emakumeen eta Gizonen Aukera Berdintasunerako Plan honi dagokionez koherenteak izateko beharrezkoa den adostasun politikoa lortu.
- 1.3. Emakumeen eta Gizonen Aukera Berdintasunerako Plana gauzatzeko sail eta erakunde bakoitzari zer eskumen dagozkion jakinarazi, politika orokorretan eta arloz arlokoetan generoaren ikuspegia era progresiboan sartzeko helburuarekin bat eginez, betiere.
- 1.4. Genero adierazleen definizioa eta politika eta plangintza orokor eta arloz arlokoen egokitasuna, horiek ikertzeko, horien plangintza egiteko, aurrera eramateko eta ebaluatzeko.
- 1.5. Ezkutuko sexismoa eta bereizkeria, ikusezintasuna edo erakundeetako komunikazioan, publizitatean, zabalkuntzan eta edizioan emakumeen azpi-identifikazioa ezabatzeko gidalerro komunak ezarri.
- 1.6. Emakumeen eta gizonen aukera berdintasunerako neurriak aplikatzeko, sail guztietara jardunbide egokiak helarazi.
- 1.8. Lankidetzan jardun, bereziki Berdintasunerako Nafarroako Institutuarekin, eta emakumearen egoera ezagutzeko eztabaida gunetan eta topalekuetan parte hartu, baita esperientzien eta jardunbide egokien trukea ahalbidetzen dutenetan ere.
- 1.9. Berdintasunerako eta emakumeen aldeko baliabideak antolatzeko eta finantzatzeko sistema elkartua bultzatu (aholkularitza tekniko berdintasun politikan, aholkularitza juridikoa, psikologikoa, soziala, lanaren arlokoa...)

1. ILDOA. 2 PROGRAMA: UDAL ARAUDIA ETA AGIRI ADMINISTRATIBOAK

2.1. Indarrean den araudia eta prozedurak era sistematikoan berrikusi, sexismoak eta ezkutuko bereizkeriak ezabatzeko.

2.4. Laguntzetarako, diru laguntzetarako eta hitzarmenetarako deialdiak berrikusi, sexismoak edo ezkutuko edo zeharreko bereizkeriak ezabatzeko xedez.

2.5. Diru laguntzen deialdietara sarbidea izateko hizkuntza modu ez-sexistan erabiltzeko konpromisoa berrikusteko eta kontrolatzeko prozedura bat ezarri.

2.6. Udal administrazioan erabilera normalizatua duten agiri guztiak berrikusi, sexismoak eta ezkutuko edo zeharkako bereizkeriak ezabatzeko.

2.7. Gomendio agiri bat osatu, eremu juridikoan, administratiboan eta araugintzari dagokionean hizkuntza ez-sexista erabiltzeko irizpideak bateratzeko.

1. ILDOA. 3 PROGRAMA: UDAL BALIABIDEAK

3.1. Talde politikoen arduradunak sentsibilizatu, jardunaldien, tailerren, eta abarren bitartez.

3.2. Aukera berdintasunean trebatzeko, sexu eta genero arrazoiengatiko bereizkeriaren kontra jarduteko eta zeharkakotasunean oinarritutako gaur egungo ildoari jarraitu, eta langileek horretan parte har dezaten erraztasunak eman eta eskatu.

3.4. Udal Administrazioarako oposizioetako gai zerrendetan emakumeen eta gizonen aukera berdintasunaren gaia erantsi, plazaren mailara egokituta, noski.

3.7. Emakumeek Udalak eskainitako zerbitzuen gainean duten pertzepzioari buruzko galdeketak egin.

2. ILDOA. 1 PROGRAMA: GIZARTEAK ETA ERAKUNDEEK KONTZIENTZIA HARTZEA ETA SENSIBILIZATZEA

1.1. Emakumeen kontrako indarkeria kontzeptuari, indarkeria motei eta indarkeria jasaten duten emakumeengan dituen eraginei buruzko informazio kanpainak egin.

1.2. Indarrean den legediari eta dauden baliabideei buruzko informazio kanpainak egin.

1.3. Emakumeen kontrako indarkeriaren aurrean tolerante izatea indarkeria mota bat dela eta horrelako fenomenoek irauteko aukera ematen dutela azpimarratzen duten kontzientziazio kanpainak diseinatu eta aurrera eraman.

1.4. Emakumeen kontrako indarkeriaz jarduten duten gizonen irudi bikoitza -gizartean dutena eta familian dutena- erakusteko kanpainak egin.

1.5. Herritarrei hainbat alorri buruzko informazioa eman, hala nola, tratu sexistak eta baztertzailleak eragiten dituzten, emakumeak ikusezin bihurtzen dituzten, pertsonaren duintasunaren kontra eraso egiten duten edo emakumeen kontrako indarkeria areagotzen duten hizkuntzaren erabilerei eta kultura produktuei buruzkoa, jarrera kritikoak har ditzaten.

1.6. Azaroaren 25ean Emakumeen Aurkako Indarkeriaren kontrako Nazioarteko Eguna ospatu: adierazpen ofiziala egin eta beste erakundeei atxikitzeko eskakizuna egin.

1.7. Gizartearen, osasunaren, hezkuntzaren, lanaren, ekonomiaren, kulturaren... alorreko eragileek emakumeen aurkako genero indarkeriaren kontra era aktiboan borrokatu dezaten, sentsibilizatu, kontzientziatu eta material orientatzaileak banatu.

1.8. Sentsibilizazio estrategia espezifikoak diseinatu, indarkeria mota horren aurrean gizarte presio berezia duten edo kultura legitimazio berezia duten gizarte inguruneetako emakumeentzat, jarrera aktiboak har ditzaten indarkeria mota horren kontra.

- 1.9. Laguntza eman emakumeen aurkako indarkeriaren kontra Altsasun diharduten gizarte ekimeneko taldeei.
- 1.11. Gazteen artean ere genero indarkeria badela erakusten duten materialak osatu eta/edo banatu gazteen artean.

2. ILDOA. 2 PROGRAMA: AURRE HARTZEKO ESTRATEGIAK

- 2.1. Hezkuntza komunitatearen formazioa (eskola kontseiluak, gurasoen elkarteak, ikasleen elkarteak), beren edukietan genero indarkeriari aurre egiteko estrategiak sar ditzaten.
- 2.3. Hainbat gairi buruzko prestakuntza eta gogoeta egiteko guneak abian jarri eta dinamizatu: "generoa eta nortasuna", "lotura afektiboak eta pertsona arteko harremanak", "autoestimua", "eguneroko bizitzako gatazkei nola aurre hartu", "emakumeen kontrako indarkeria motak", "komunitateak genero indarkeriaren arretarako eskura dituen baliabideak ezagutu", etab.
- 2.5. Gizonezkoen zuzendutako proiektuak aurrera eraman, genero indarkeriarekin zuzenean edo zeharka lotzen diren nortasun osagaiak identifikatzeko eta dagozkion aldaketak egin ahal izateko.
- 2.6. Beste gizarte erakunde eta organizazioekin batera jardun, emakumeen kontrako indarkeriari buruzko kanpainetan, jardunaldietan, foroetan...
- 2.7. Genero indarkeriari buruzko dokumentaziorako eta informazio espezializaturako sarbidea erraztu.

2. ILDOA. 3 PROGRAMA: INDARKERIA EGOERATAN ESKU HARTZEKO, KALITATEZKO ZERBITZU EGONKOR BAT BERMATZEA

- 3.3. Nafarroako Gobernuak INAIren bitartez eskaintzen dituen zerbitzuekin koordinazioan jardun.
- 3.10. Indarkeriaren ondoriozko krisi egoeratan, lehentasuna eman 'Larrialdi sozialerako laguntzen' deialdietarako, harik eta prestazio arautuak kudeatu arte.

3. ILDOA. 1 PROGRAMA: LAN MERKATUAN ERABAT TXERTATZEKO INFORMAZIOA ETA FORMAZIOA

- 1.1. Altsasuko ikastetxeetako ikasleek hautatzen dituzten ikasketak ahal bezain zehatzen ezagutu (DBH, Batxilergoa, LH eta goi mailako ikasketak).
- 1.2. Irakasleak sensibilizatu eta lan munduaren tratamendu ez-sexistari buruzko formazioa proposatu, hezkuntza maila guztietan.
- 1.3. Ikasleen artean tradizionalak ez diren aukerak eta irtenbide profesionalak askotarikotzeko jarduerak egiten jarraitu.
- 1.4. Hezkuntzaren arloko komunitatea sensibilizatu eta informazioa eman, bi sexuak lan munduan txertatzeari eta garatzeari dagokionez.
- 1.6. Baliabide teknikoak eta giza baliabideak erraztu eta eskaini beste erakunde batzuei, emakumeen formazioa sustatzeko teknologia berrien erabilerari eta aplikazioari dagokionez.

3. ILDOA. 2 PROGRAMA: EMAKUMEAK LAN MERKATUAN TXERTATZEA ETA LAN BALDINTZAK HOBETZEA

- 2.2. Altsasu kide den udalaz gaindiko erakundeei (CEDERNA-GARALUR; Sakanako Mankomunitatea) jakinarazi zer behar ikusi diren eta jarduteko proposamenak egin.
- 2.3. Altsasuko emakume langileak ikusgai bihurtu.
- 2.9. Amatasuna eta aitatasuna betetzeko lan baimenak, lizentziak eta utzialdiak arautzen dituen araudia zabaltzen jarraitu

2.10. Adiskidetzearen aldeko Udal Hitzarmena sendotu eta beste gizarte eragileengana zabaldu, dagozkion jardunbideei eutsiz:

PLxC delakoa ebaluatu (2005-2007)/ II. PLxC diseinatu/ Erakunde guztiak inplikatu eta horietara zabaldu.

4. ILDOA. 1 PROGRAMA: KOEDUKAZIOA ETA ORIENTAZIO EZ-SEXISTA, HEZKUNTZA ZIKLO GUZTIETAN

1.1. Hezkuntzaren komunitateari hainbat gairi buruzko informazioa eman eta sentsibilizatu: bereizkerian oinarritutako jokabide eta jarrerak, genero harremanak eta estereotipoak, hizkuntza ez-sexista, kirol eta aisialdiko gune ez-sexisten erabilera, jolas eta jostailu ez-sexistak.

1.2. Generoko azterketari, koedukazioari, orientazio ez-sexistari buruz egindako hedadura handiko ikerketak, azterketak eta materialak ikastetxeetan eta zerbitzuetan zabaldu.

1.3. Gurasoei emakumeen eta gizonen aukera berdintasunari eta genero ikuspegiari buruzko formazioa eman, gazteria sailarekin, 0-3 urteko zentroarekin eta guraso elkarteekin lankidetzan.

1.4. Ikastetxeekiko lankidetzari eutsi eta sendotu, ikasleak hainbat eremutan formatuko dituzten programak aurrera eramateko: hezkuntza afektibo-sexuala; aniztasunari errespetua; pertsonen arteko harremanetan eta gatazketan indarkeria ez erabiltzea, eta bi sexuen aukera berdintasuna.

1.5. Udalak irakasleen eta begiraleen prestakuntzarako antolatzen dituen ikastaroetan, berdintasunean eta koedukazioan oinarritutako formazioa txertatu.

1.6. Irakasleak eta begiraleak hautatzeko, irizpideen artean berdintasunaren alorreko formazioa aintzat hartu.

4. ILDOA. 2 PROGRAMA: KULTURA EZ-SEXISTA ERAIKITZEA

2.1. Honako gai hauen adierazpen eta transmisio mekanismoei buruzko informazioa bildu eta zabaldu:

- rol desberdintasuna, balioak eta genero estereotipoak

- eraikuntzan eta transmisioan parte hartzen duten eragileen zeregina: familia, eskola, gizarte harremanak eta jokabideak, hizkuntza, kultura adierazpenak, komunikabideak eta publizitatea edo teknologia berriak.

2.3. Altsasuko emakumeek eta emakume taldeek historiari, kulturari eta ezagutzaren transmisioari egindako ekarpenak –iraganean eta gaur egun- ikusarazi.

2.4. Gizartea sentsibilizatu, gizarte harremanetan gertatzen diren erantzukizun banaketari eta denboraren erabilerari dagokionez, ezagutzaren eta kulturaren eragile sozializatzaile mota guztien bitartez sendotzen eta helarazten baitira horiek.

2.5. Gizarte eragile guztiak hizkuntza, estilo, irudi eta komunikazio teknika ez-sexisten alorrean trebatu.

2.6. Berdintasunaren eta bereizkeriarik ezaren printzipioaren arabera antolatu kultura eskaintza, emakumeen beharrei eta interesei arreta eginez eta kulturaren eta sorkuntza artistikoaren emakumezko erreferenteen ordezkartza orekatua bilduz.

2.7. Diru laguntzak emateko prozesuan, aurreko puntua puntuazio gehieneko irizpidetzat hartu, Udaleko sail guztietan.

5. ILDOA. 1 PROGRAMA: EMAKUMEEN ETA GIZONEN ARTEKO AUKERA BERDINTASUNERAKO UDAL ARAUDIA

1.1. Hizkuntza (ahozkoa, idatzia eta irudi bidezkoa) ez-sexista erabiltzeko ordenantza bat erredaktatu eta onartu

5. ILDOA. 2 PROGRAMA: EMAKUMEAK ERABATEKO HERRITARTASUNAZ BALIATZEKO BALDINTZAK

2.2. Altsasuko herritarrentzako dauden zerbitzuak eta baliabideak zabaldu eta sustatu, emakume guztiak horietara sarbidea izan dezaten, arreta berezia jarritz biztanle talde bakoitzaren berezitasunetan.

2.3. Aholkularitza juridikoaren zerbitzua egokitu eta sendotu, emakumeei informazioa eta aholkularitza juridikoa iristen zaiela bermatzeko.

2.4. PLxC delakoaren barruan, bizitza pertsonala, familiarra eta lanari dagokiona bateratzea helburua duten beste zerbitzu batzuk sortu.

2.5. Teknologia berrien ezagutza eta erabiltzeko aukera bermatu, autonomia handiagoa lortzeko, informazioa eskuratzeko eta sareak sortzeko tresnak baitira (ikastaroak antolatu, IKT zerbitzuak eskaini eta jarduera horretan lagun dezaketen erakundeekin lankidetzan jardun).

2.8. Behar handiko egoeratan dauden emakumeei mesede egingo dieten irizpideak txertatu diru laguntzetan, laguntzetan eta hobarrietan: 'guraso bakarreko' familien arduradunak, alargunak, banantzeko izapideak egiten ari diren emakume langabetuak, hitzartutako sariak jasotzen ez dituzten emakume bananduak...

5. ILDOA. 3 PROGRAMA: EMAKUMEEN PARTE HARTZEA GIZARTEAN, POLITIKAN, EKONOMIAN ETA KULTURAN

3.5. Emakumeek Altsasun eta beren gizarte ingurunean izan duten parte hartze publikoaren memoria historikoa berreskuratu, eta erreferentzia femeninoak eta emakumeek historiari egindako ekarpen interesgarriak ezagutzera eman.

3.6. Emakume elkarten mugimendua bultzatu eta babestu, proiektuak eta ekimenak burutzeko.

ZATI BATEAN EGINDAKO EKINTZAK IZAN DIRA

1. ILDOA. 1 PROGRAMA: POLITIKA OROKORRAK ETA ARLOZ ARLOKOAK

1.7. Urtero, txosten bat egin, plana administrazioko sail guztiak eta erakunde autonomoek zenbateraino betetzen duten azaltzeko

1. ILDOA. 2 PROGRAMA: UDAL ARAUDIA ETA ADMINISTRAZIOKO DOKUMENTUAK

2.2. Proiektuan den udal araudiak generoaren alorrean izango duen eraginaren ebaluazioa egin.

2.3. Lan eskaintza publiko guztiak, lanpostu zerrendak eta txantiloia organikoak era sistematikoan berrikusi, sexismoak eta ezkutuko edo zeharreko bereizkeriak ezabatzeke, eta baita ordainsarrietan dauden desberdintasunak desagerrarazteko ere.

2.6. Udal administrazioan erabilera normalizatua duten agiri guztiak berrikusi, sexismoak eta ezkutuko edo zeharkako bereizkeriak ezabatzeke.

1. ILDOA. 3 PROGRAMA: UDAL BALIABIDEAK

3.3. Azterketa, galdetegi eta erregistro estatistiko guztietan sexuaren aldagaia era sistematikoan sartu, eta baita generoaren aldagai diferentzialak ere.

3.5. Emakumeek hainbat sektoretan eta alorretan duten egoerari buruz egin behar diren ikerketak egin.

3.6. Aurkeztutako eskaeren arretarako gizarte baliabideei buruz egin beharreko diagnostiko azterketak egin.

2. ILDOA. 1 PROGRAMA: GIZARTEAK ETA ERAKUNDEEK KONTZIENTZIA HARTZEA ETA SENTSIBILIZATZEA

1.10. Gazteriaren Batzordearekin lankidetzan, emakumeen kontrako indarkeriaren arazoa lantzen duten eta hura era aktiboan baztertzeko beharra lantzen duten gazte jarduerak prestatu.

2. ILDOA. 3 PROGRAMA: INDARKERIA EGOERATAN ESKU HARTZEKO, KALITATEZKO ZERBITZU EGONKOR BAT BERMATZEA

3.8. Aholkularitza juridikoaren zerbitzua sendotu eta laguntza psikologikorako zerbitzu egonkorra sortu, emakumeei indarkeria matxistaren ondorioak gainditzeko laguntzeko.

3.9. Emakumeen kontrako genero indarkeria egoera hausteko prozesuan diren emakumeei lehentasuna eman Udalak kudeatzen dituen baliabideak eskuratzeko (gizarte zerbitzuak, haurtzaindegia, jardueren eskaintza...).

3.11. Salaketa neurriak hartu eta legezko ekintzak abian jarri publizitate sexistaren, bereizlearen, pertsonaren duintasunari kalte egiten dionaren edo genero indarkeriaren apologia egiten duenaren kontra.

3. ILDOA. 2 PROGRAMA: EMAKUMEAK LAN MERKATUAN TXERTATZEA ETA LAN BALDINTZAK HOBETZEA

2.1. Lankidetzan jardun beste autonomia erkidegoetako edo estatuko beste erakunde batzuekin, emakumeak formazioan eta lan munduan txertatzea helburu duten proiektuetan

2.11. Sindikatuetako ordezkariak aukera berdintasunaren alorreko formazioa eman, erantzukizuneko lanpostuak modu orekatuan banatu daitezkeen eta beren organoetan erabakiak orekaz har ditzaten; talde hitzarmenaren prozesu guztietan eta jarduera orotan emakumeen eta gizonen aukera berdintasuna eraginkortasunez ezartzen dela zaindu, eta sexuagatiko bereizkeriaren alorrean esku hartu.

2.12. Emakumeek lan jardueran, produkzio prozesuetan eta gizarte antolamenduan historian zehar izan duten parte hartzea eta egin dituzten ekarpenak aztertu eta horien berri eman

5. ILDOA. 2 PROGRAMA: EMAKUMEAK ERABATEKO HERRITARTASUNAZ BALIATZEKO BALDINTZAK

2.1. Altsasuko gizartearen hainbat eremutan –osasuna, hezkuntza, kultura, kirola, parte hartze soziala– emakumeek duten egoerari, genero harremanei eta bi sexuen arteko berdintasun printzipioaren egoerari buruzko informazioa lortu, aztertu eta zabaltzeko, hainbat gizarte sektore kontuan hartuta, horien behar espezifikoak buruzko informazioa ere bildu ahal izateko.

2.6. Emakumeek Altsasuren garapenean egindako lana eta ekarpenak ezagutzera eman, erreferenteak sortzeko eta horien parte hartze sozialari balioa emateko.

EGIN EZ DIREN EKINTZAK IZAN DIRA

2. ILDOA. 2 PROGRAMA: AURRE HARTZEKO ESTRATEGIAK

2.2. Helduen eskolari emakumeen kontrako genero indarkeriaren prebentzioari buruzko modulu bereziak eskaintzea.

2.4. Emakume taldeen arteko topaketak antolatu, emakumeen kontrako genero indarkeriaren prebentzioari buruz ikasitakoa eta lortutako esperientzia elkar trukatzeko.

2. ILDOA.3 PROGRAMA: INDARKERIA EGOERATAN ESKU HARTZEKO, KALITATEZKO ZERBITZU EGONKOR BAT BERMATZEA

- 3.1. Udalean lan egiten duten eta emakumeen kontrako indarkeria kasuetan parte hartzen duten erakundeek osatutako koordinazio talde baten sorrera bultzatu, lehenengo arreta eta jarraipena eraginkorragoa izan dadin; talde horrek eskuratutako informazioa emango dio Udalari eta hobetzeko neurriak proposatuko dizkio.
- 3.2. Emakumeen kontrako indarkeriaren biktima diren emakumeen arretarako prozedura bat diseinatu Altsasurako, Nafarroako Gobernuaren Jarduera Integralaren Protokoloari lotuta betiere.
- 3.4. Indarkeriaren biktima diren emakumeei harrera egiten dieten baliabideek informazioa biltzeko erabiltzen dituzten irizpideak, tresnak eta aldagaiak bateratu.
- 3.5. Emakumeei emandako laguntzaren kalitatea ebaluatzeko aukera emango duten adierazleak diseinatu, eta dagozkion hobekuntzak eransteko aukera emango duten urteko txostena egin.
- 3.6. Kasuak goizik hautemateko, horiei heltzeko eta horien jarraipena egiteko jarraibideak eskainiko dituen eta profesionalen jarduera egituratuko duen protokolo berezia osatu.
- 3.7. Zerbitzu horiei emakumeen kontrako indarkeriaren fenomenoari buruzko ezagutzan eta gaiari heltzeko estrategietan sakontzeko aukera emango dieten prestakuntza ekimenak antolatu.
- 3.8. Aholkularitza juridikoaren zerbitzua sendotu eta laguntza psikologikorako zerbitzu egonkorra sortu, emakumeei indarkeria matxistaren ondorioak gainditzen laguntzeko.

3. ILDOA. 1 PROGRAMA: LAN MERKATUAN ERABAT TXERTATZEKO INFORMAZIOA ETA FORMAZIOA

- 1.5. Sare profesional bat bultzatu, formazioaren-hezkuntzaren komunitateak eta enpleguarekin lotura duten zerbitzuek edo eragileek osatua.
- 1.7. Autonomia Erkidegoko erakundeekin lankidetzan jardun, emakumeak enpleguaren eta auto-enpleguaren sorgune berrietako lanbideetan eta okupazioetan gaitu daitezen.
- 1.8. Emakumeei enplegua era aktiboan bilatzeko eta lider bihurtzeko trebetasun pertsonalak eta sozialak berenganatzen lagunduko dieten formazio eta enplegu programa espezifikoak antolatu.

3. ILDOA. 2 PROGRAMA: EMAKUMEAK LAN MERKATUAN TXERTATZEA ETA LAN BALDINTZAK HOBETZEA

- 2.4. Enpresaburuak sentsibilizatu, bere enpresetan emakumeak kontratatzeari dagokionez.
- 2.5. Sexuaren aldagaia sartu enpresei buruzko udal datu-baseetan, emakumeen enpresa ehuna zein den ezagutzeko.
- 2.6. Udalak emakumezko enpresaburuaren interesak ezagutu ondoren, horiei buruzko informazioa zabaldu.
- 2.7. Enpresek emakumeen kontratazioaren alorrean burututako jardunbide egokiak zabaldu.
- 2.8. Enpleguaren, formazioaren eta lan harremanekin zerikusia duten emakumeenganako bereizkeriaren datu nabarmenak bildu eta ezagutzera eman, eta baita bereizkeria horiek zuzentzeko ezinbesteko neurri gisa garatu beharreko ekimen positiboak ere.

4. ILDOA. 1 PROGRAMA: KOEDUKAZIOA ETA ORIENTAZIO EZ-SEXISTA, HEZKUNTZA ZIKLO GUZTIETAN

- 1.7. Berdintasunerako udal zerbitzuaren eta unibertsitatearen arteko lankidetzari eutsi, praktiketako ikasleak formatzeko.

4. ILDOA. 2 PROGRAMA: KULTURA EZ-SEXISTA ERAIKITZEA

2.2. Komunikabideetan, publizitatean eta teknologia berrietan ezkutaturik dauden edo zeharka agertzen diren estereotipo sexisten eta bereizkerien kontrako salaketak biltzeko zerbitzua eskaini. Salaketa horiek dagozkien organismoetara bideratu.

5. ILDOA. 1 PROGRAMA: EMAKUMEEN ETA GIZONEN ARTEKO AUKERA BERDINTASUNERAKO UDAL ARAUDIA

1.2. Emakumeen eta gizonen aukera berdintasunaren printzipioa udal administrazioan sartzeari bultzatuko dituzten jardunbideak eta prozedurak arautzeko barne erregimeneko araudia erredaktatu eta onartu.

5. ILDOA. 2 PROGRAMA: EMAKUMEAK ERABATEKO HERRITARTASUNAZ BALIATZEKO BALDINTZAK

2.7. Memoria historikoa berreskuratzea bultzatzen duten lan guztietan genero irizpideak sartu.

5. ILDOA. 3 PROGRAMA: EMAKUMEEN PARTE HARTZEA GIZARTEAN, POLITIKAN, EKONOMIAN ETA KULTURAN

3.1. Emakumeen eta gizonen Aukera Berdintasunerako Udal Kontseilua sortu.

3.2. Emakumeak sensibilizatu eta formazioa eman, gizartean, politikan, kulturaren eta ekonomian lider izateko; emakumeek eremu guztietan duten parte hartze publikoari buruzko gogoeta eta eztabaida egiteko foroak bultzatu.

3.3. Gizartea, erakunde publikoak eta elkarte politiko eta sozialak sensibilizatu, ordezkaritza publikoan eta pribatuan bi sexuen parekotasun demokratikoa kontuan hartzeko beharrari buruz.

3.4. Aukera berdintasunari eta genero ikuspegiari buruzko, eta orobat, emakumeen parte hartzearen eta lidergo publikoaren alorrean dauden oztopoei buruzko foroak eta eztabaida eta gogoeta jardunaldiak egin, politikan, gizartean, ekonomian eta kulturaren erantzukizuneko lanpostuak betetzen dituzten emakumeekin.

Ebaluazio kualitatiboak honakoa aztertzen den 9 pausuz osatutako egitura jarraitu du:

1. azterketa kuantitatiboaren inguruko gogoetak
2. helburuen betetze maila eta ezarritako helburuendako ekintzen egokitasuna
3. Udalak Planaren garapenerako eskainitako baliabideak
4. planaren ebaluazio jarrairako mekanismoen inplementazioa
5. parte-hartze aktiboa: erakundeak, teknikoa, soziala
6. planaren hedaduraren egokitasuna
7. Altsasuko udalerrian gertatutako efektuak edo aldaketak
8. berdintasun alorraren eta beste udal alorren arteko koordinazioa eta lankidetzak
9. arloz arloko politiketan genero ikuspegiaren txertatze maila

AZTERKETA KUANTITATIBOAREN INGURUKO HAUSNARKETAK

Azterketa kuantitatibotik ondorioztatzen da, aurreikusitako ekintzen % 60,78a bete dela, zati batean egin direnei gehitzen badizkiegu, gutxi gora behera % 75eko ezartzea suposatuko luke. Planaren hiru laurden bete dira beraz eta aurreikusitako ekintzen laurdena gelditu da beraz egin gabe.

Lehenengo aldiz martxan jarri den I. Berdintasun Plan bat dela kontuan izanik, sistematizatutako lan prozesu hau martxan jartzen den lehenengo aldia izanik eta antolakuntzako (hiru urtean Berdintasun Teknikari bi aldaketa) eta aurrekontuko (hiru urte aurrekontu luzatuekin eta aurrekontu jaitsiera ekitaldietako batean) izaera duten alderdiak kontuan izanik, ekintzen exekuzio orokorraren maila ona izan dela esan dezakegu.

Bereziki non eragin den aztertzen badugu, estaltze handiagoa ikusten dugu 1. ildoan: *emakumeen eta gizonen arteko aukera berdintasunaren printzipioa udal administrazioan zeharka sartzea* eta 4. ildoan: *kultura, ezagutza eta informazioa era ez-sexistan eraikitzea*.

3. ildoan: *emakumeak lan munduan erabat txertatzea eta alor horietan garatzea*, aurkitzen dugu egindako ekintza gutxien eta egin gabeko ekintza gehien beste ildoekin konparatzen badugu.

Egindako ekintzei buruz esan daiteke:

- Udal eremuan ahalegin handia egin da Udal langileak prestatzeko eta sentsibilizatzeko, baita ordenantzak (genero ikuspegia duten diru-laguntzen ematea arautzen duen ordenantza, hizkuntza - ahozkoa, idatzia eta irudi bidezkoa- ez-sexista erabiltzeko ordenantza) eta beste dokumentu publiko

batzuk egiten ere (udal akordio baten ondorio bezala enplegu publikoko deialdietan sartuko den berdintasunari buruzko gaitegia egitea, etab.).

- Koedukazio prestakuntzan, emakumeen aurkako indarkeriaren aurre-hartzean eta Eskola-elkarte guztiari zuzendutako genero zehartasunik gabeko lanbide-orientazioan ere lan garrantzitsua egin dela ikus daiteke.
- Genero indarkeriaren aurre-hartzea estaldura handia duen lan eremua da, kontziliazioarekin zerikusia duena bezala (Tokian Tokiko Itunekin).

Egin gabeko ekintzei buruz:

- Esanguratsua da Emakumeen eta Gizonen Aukera Berdintasunerako Kontseilua martxan jarri ez izana, Planean adierazten den moduan, honakoa suposatzen duen arren: “harreman politiko-administratiboa elkar mugimenduarekin, organismoekin eta beste erakundeekin. Kontseilu horren sorrerari esker, eta gaiarekin lotura duten alderdi guztien akordiotik abiatuta, elkarlanean jardun ahal izango da, izan ere, azken helburua iristeko –gizonen eta emakumeen aukera berdintasuna– eta Plana bera lortzeko, ezinbestekoa izango da gizarte sektore guztien parte hartze etengabea. Emakumeen eta Gizonen Aukera Berdintasunerako Kontseiluak bere araudia edukiko du, Udalbatzan onartua. Organismo horren sorreran bitartez, normalizatu egingo da aurreko legealdietako jarduna, izan ere, urte horietan Emakumearen Batzordeak emakume taldeen, erakundeen eta Udaleko langile teknikoaren parte hartzeari zabaldu zizkion ateak”.
- 2. ildoko 3 programa: *Indarkeria egoeratan esku hartzeko, kalitatezko zerbitzu egonkor bat bermatzea*, kaltetutako emakumeen eta haurren egoeraren larritasunaren ondorioz programa honek garrantzia handia izan arren, estaldura maila minimoa izan du.
- *Emakumeak lan munduan eta eremu profesionalean erabat txertatzea* 3. ildoari dagokionez ez dira honakoak martxan jarri: herriko emakumezko enpresa-ehuna ezagutzeko, sexuka bereizita enpresei buruzko udal datuen bilketarekin zerikusia duten ekintzak; enpleguarekin, prestakuntzarekin eta lan harremanekin lotuta emakumeekiko diskriminazioa argitan uzten duten datuak biltzearekin eta ematearekin zerikusia dutenak; ezta aipatutako diskriminazio horiek zuzentzeko garatu beharreko ekintza positiboak ere. Gaur egungo egoera ekonomikoa aintzat harturik ekintza garrantzitsuak direla dirudi, beste ekintza batzuekin batera, emakumeen lan egoera progresiboki ez dadin ezegonkortu aurre egiten laguntzeko.
- Ordenantzen elaborazioarekin eta udal eremuan genero ikuspegia txertatzea arautzen duten beste dokumentu batzuekin aipatutako aurrerapena izan den arren, bitxia da baina ez da 5. Ildoko ekintza aurrera eraman: *Emakumeen eta gizonen aukera berdintasunaren printzipioa udal administrazioan sartzea bultzatuko dituzten jardunbideak eta prozedurak arautzeko barne erregimeneko araudia erredaktatu eta onartu*. Honekin, udal jardunbideetan genero ikuspegiaren aplikazioa, Alor bakoitzeko pertsona arduradunen sentsibilizazioaren edo motibazioaren menpe ez egotea bermatuko litzateke.
- Azkenik, emakumeen parte-hartze sozial, politiko, ekonomiko eta kulturalaren sustatzearekin zerikusia duten ekintza gehienak aplikatu gabe gelditu dira..

HELBURUEN BETETZE MAILA ETA EZARRITAKO HELBURUENDAKO EKINTZEN EGOKITASUNA

Planean planteatutako helburuak ez dira anbizio handikoak eta egingarriak dira.

Bere lorpenerako planifikatutako ekintzak egokiak dirudite, baina intereseko zenbait alorretan ezarpen desberdina, helburu guztiak ez betetzea ekarri du.

Zehazki, hedadura minimoarekin gelditu dira honakoekin zerikusia dutenak:

- Genero bortizkeriaren biktimak diren emakumeei Udalaren baliabideekin eta eskumenekin, harrera egokia ematea, dauden baliabideen koordinazioa faboratuz.
- Lan mundura emakumeen sarbidea erraztu, bereziki, sartzeko zailtasun gehien dutenei.
- Emakumeen eta gizonen aukera berdintasunean eta bi sexuan ordezkari eta parte-hartze paritatean oinarritzen den kontratu sozial bat sustatzen duten ekintza positiboko neurriak garatzea.

Gainontzeko helburuetan, modu ezberdinean bada ere, aurrera egin dela dirudi, datozen sailetan azaltzen den moduan.

Eztabaida taldeetan eremu honi buruz bildu diren pertzepzioak honakoak dira:

- “Helburuan lortzea irregularra izan da zabaldu ez diren gauza puntualak egin baitira. Herritarrei heltzea falta da, ez dago konexiorik, bukaerako produktua ematen zaie baina ez dute garapenean parte-hartzen”
- “Planean inplikaturako pertsonen artean ezjakintasun handia dago helburuen eta eginbeharreko ekintzen inguruan eta horregatik barruan dauden edo ez dakigun gauza puntualagoak egiten dira “

PLANAREN GARAPENERAKO UDALAK XEDATURIKO BALIABIDEAK

Erabilgarri dauden pertsona eta lan egiturak zein baliabide ekonomikoak aztertu dira:

Erabilgarri dauden pertsonak eta lan egiturak:

Emakumearen Bilguneak, plana bultzatzearen eta koordinatzearen ardurak nagusia duenak, lanaldi osoan **Berdintasun Teknikari** bat du. Udaletxetik aparteko eraikin batean dago eta egun ez dago udal langile gehiagorik bertan. Bulego zabal bat du ordenagailuarekin eta posta elektronikoarekin, telefonoarekin eta inprimagailuarekin. Eraikin berean prestakuntzarako erabil daitezkeen gelak daude.

Bilgunearen txostenetatik ondorioztatu daiteke, “Udalak eta Bilguneak ordutegi berdina ez izateak zenbait zuzemenean egitea zailtzen duela: bilerak, sarrerak/irteerak, udaleko langileekin gestioak, kopiak...”. Gainera, beharrezkoa ikusten da ulertzea “Emakumearen Bilgunea herritarrei arreta zuzeneko zerbitzua dela eta batzuetan, 14:00etatik 15:00etarako tarteak dela izapide administratiboak egiteko egokiena”.

Azkenik, txostenetan ere biltzen da, “komenigarria litzatekeela zenbait lan erraz egiteko administrari laguntzailearen figuraren laguntza. Berdintasun Agenteak, Emakumearen Batzordeko idazkari lana ere egin behar du eta horren ondorioz beharrezkoa den dokumentazioa prestatu behar du. Laguntza handikoa izanzen zen, denbora nahikoarekin, dokumentazioa prest dagoenean, administraria izatea kopiak egiten

dituena eta banaketa egiten duena. Gauza bera fotokopiatzeko gainontzeko materialarekin. Lan hauetan ematen den denbora, Berdintasun Agentearen lanak diren horietarako denbora kentzen dute”.

Berdintasun Teknikariak, Alorreko **Zinegotziaren** eta **Emakumearen Batzordearen** laguntza du eztabaidatzeko, partekatzeko eta hartzen diren erabaki teknikoaren inguruan sostengua lortzeko. Hala ere, 2010ean quorum faltagatik ez da batzorderik ospatu, UPN, PSN eta EBko zinegotziek batzordearen lehendakariarekin gorabeherak agertu zituzten eta gainera batzordera ez zirela joanen agertu zuten.

Berdintasun Teknikaria, bere proposamenak eta informazioa helarazten badie ere, Emakumearen Batzordean hartzen diren erabakien eta akordioaren garapenean lan egiten du. 2010ean quorum faltagatik ez da batzorderik ospatu, UPN, PSN eta EBko zinegotziek batzordearen lehendakariarekin gorabeherak agertu zituzten eta gainera batzordera ez zirela joanen agertu zuten. Batzordearen bilerarik egin ez izana ondorio oso garrantzitsuak ditu, akordio eta erabaki politikorik ez egotean teknikaria ekiteko ahalmenik gelditzen baita, prozedura administratiboen garapena eragozteaz gain.

Berdintasunari orokorrean eta Planaren inplementazioari dagokionean, elkarrekin mugimenduetarekin, erakundeekin eta beste administrazioekin harreman politiko-administratiboa egitura zezakeen erakunde bezala **Emakumearen Kontseilua** ez egotea garrantzi handikoa da.

Planaren Jarraipen Batzorderik ez dago, honen beharra 2008tik, Emakumearen Bilguneko txostenetan agertzen da bilduta: “Emakumeen eta Gizonen Aukera Berdintasunerako I. Planaren Jarraipen Batzordea sortzea guztiz beharrezkoa da. Batzorde honek, neurri batean, bermatuko luke zeharkakotasuna, orain arte Planaren exekuzioaren pisu ia osoa Emakumeren Batzordeari egokitu baitzaio”.

Alorreko aurrekontuei buruz:

Emakumearen Bilguneak urteko plangintza aurrera ateratzeko aurrekontu estua du eta honetaz gain finantzazio publikoa behar du (besteak beste, INAIren diru-laguntzak edo Nafarroako Udalerri eta Kontzejuen Federazioko laguntzak) entitate handieneko proiektuak ateratzeko, lan ildo garrantzitsu batzuen jarraipena bermatzeko finantziazio mota honen iraupenaren menpe egotea suposatzen duelarik.

Jarraian Urteko Planak egiteko aurrekontuak zehazten dira:

2008. URTEA: ONARTUTAKO AURREKONTUA 65.989,07€

KONTZEPTUA	AURREKONTUA
Berdintasun agentearen ordainsariak	24.500€
Emakumearen Batzordea	25.000€
Emakumearen Bilguneko ikastaroen kontratazioa	12.617€
Aholkularitza juridikoa kontratua	3.663,67€
Emakumearen Bilguneko koordinatzailearen autoko gastuak	208,40€

2009. URTEA: ONARTUTAKO AURREKONTUA 65.989,07€

KONTZEPTUA	AURREKONTUA
Berdintasun agentearen ordainsariak	24.500€
Emakumearen Batzordea	25.000€
Emakumearen Bilguneko ikastaroen kontratazioa	12.617€
Aholkularitza juridikoa kontratua	3.663,67€
Emakumearen Bilguneko koordinatzailearen autoko gastuak	208,40€

Jarduera batzuk bestea lor batzuetatik finantzatu ziren, adibidez Bateratu-Dibertituz 3-12 urtera, Ludotekako partidarekin.

SARRERAK 25.552,58 €-koak izan ziren, horietatik 19.583,58 € INAlren Kontziliaziorako Herri Entitateetako eta Herri Hitzarmenatarako diru-laguntzatatik zetozen. Gainontzekoa Bilgunetik antolatutako ikastaro ezberdinetako izen ematetik zetorren. Gainera, Kontziliazioaren aldeko Herri Hitzarmenaren diru-laguntza 9000 €-koa izan zen, baina alkatetzatik ekintzetako bat ez egiteko agindua eman zen eta horregatik bakarrik 7.654,08 € jaso ziren.

2010. URTEA: ONARTUTAKO AURREKONTUA 63.781,98€

KONTZEPTUA	AURREKONTUA
Berdintasun agentearen ordainsariak	24.007,11€
Emakumearen Batzordea	13.198€
Emakumearen Bilguneko ikastaroen kontratazioa	6.883,7€
Genero gintzan proiektu aurrek	9.196,80€
Minusbaliotasuna bateratu kontrat.ordains	4.223,79€
Minusbaliotasuna bateratu materialak	2.300,00€
Aholkularitza juridikoa kontratua	3.663,67€
Emakumearen Bilguneko koordinatzailearen autoko gastuak	208,40€

Jarduera batzuk bestea lor batzuetatik finantzatu ziren, adibidez Bateratu-Dibertituz 3-12 urtera, Ludotekako partidarekin.

SARRERAK 23.794,94 €-koak izan ziren, horietatik 18.279,75 € INAlren Kontziliaziorako Herri Entitateetako eta Herri Hitzarmenatarako diru-laguntzatatik, Sakanako Minusbaliotasun Elkarteari emandakoa, E Planetik eta Kirolaren Nafar Institututik zetozen. Gainontzekoa Bilgunetik antolatutako ikastaro ezberdinetako izen ematetik zetorren.

2011. URTEA: ONARTUTAKO AURREKONTUA 63.651,61€, 2011ko azaroaren 25eko datarekin

KONTZEPTUA	AURREKONTUA
Berdintasun agentearen ordainsariak	24.700€
Emakumearen Batzordea	13.198€
Emakumearen Bilguneko ikastaroen kontratazioa	7085,79€
Berdintasun ikerketak	5173,54€
Minusbaliotasuna bateratu kontrat.ordains	7258,30€
Minusbaliotasuna bateratu materialak	1205,91€
Aholkularitza juridikoa kontratua	3663,67€
Emakumearen Bilguneko koordinatzailearen autoko gastuak	208,40€

Jarduera batzuk bestea lor batzuetatik finantzatu ziren, adibidez Bateratu-Dibertituz 3-12 urtera, Ludotekako partidarekin.

SARRERAK 24.713€-koak izan ziren, horietatik 19.673,54 € INAlren Kontziliaziorako Herri Entitateetako eta Herri Hitzarmenatarako diru-laguntzatatik eta Sakanako Minusbaliotasun Elkarteari emandakotik zetozen. Gainontzekoa Bilgunetik antolatutako ikastaro ezberdinetako izen ematetik zetorren.

Gainera, egoera ekonomiko berezia izan du azken hiru urteetan::

- 2009an ez baitziren aurrekontuak onartu eta 2008ko aurrekontu luzatuekin egin baitzen lan
- 2010ean, 2010eko uztailaren 30eko datarekin onartu baitziren aurrekontuak, eta ondorioz, data hori arte 2009ko aurrekontu luzatuekin egin baitzen lan.
- 2011n ere, urte osoa aurrekontu luzatuekin egin zen lan, 2010 urtearekin alderatuz, aurrekontu aldaketak egin baziren ere.

Egoera horrek, urteko lana planifikatzeko orduan zailtasunak sortu ditu.

Berdintasunarekin zerikusia duen aurrekontu planifikazioari dagokionez, honakoa adierazten zen 2010eko gazte Alorreko txostenean "Udalak 2010 urterako pertsonal teknikoa genero giltza duten aurrekontuetan prestatzeko akordioa hartzen du. Udal politiketan genero zeharkakotasuna integratzeko tresna egoki bezala planteatzen da, behin desorekak identifikatuta, neurri zuzentzaile egokiak diseinatzeko. Alor bakoitzak gai honetan bere ahultasunak hautemanen ditu paragrafoan aipatutako helburuarekin. Gainera,

egun gauden krisi garai hauetan, baliabideak modu eraginkorrean erabili behar dira, genero berdintasuna lehenetsuz hartuz, zehaztu zen moduan, gazte alorrean batez ere”

“(…) Genero giltza duten aurrekontuetan prestatzeari dagokionez, honen helburua zein den jakin behar dugu, 2011 urterako aurrekontuen proposamena egitean ez baita da kontuan hartu”.

Eztabaida taldeetatik honako iritziak biltzen dira:

- “Giza baliabideak eta ekonomikoak falta dira, hainbeste euro gabe gauzak egin daitezkeen ere, kalera ateratzen, gauzak egiteko moduak malgutuz”.
- “Baliabideak eta inplikazio politikoa falta dira, gauzak egiten dira Europak egin behar direla esaten duelako”.
- “Argi dago aurrekontuak ez direla genero ikuspegiarekin egiten eta beste arloekiko arloaren diskriminazio handia dago, iaz besteek baino murrizketa handiagoa jasan zuen …” “baina ez da agian arloaren aurrekontu murrizketa, baizik eta arlo bakoitzean partida zehatzena”, “pertsonalari dagokionez, teknikaria bakarrik lanez gaudituta dago, baina arduraduna Udal osoa dela kontuan hartzen badugu, gauza aldatzen da”.
- “Langileak falta dira, baina ez hainbeste kontratatzeko, baizik Udaleko pertsona bakoitzak gaia gehitu eta benetan inplikatu behar du”.
- “(…) baina baliabide asko behar dituen plana da eta beti ez dira izan. Nafarroako Gobernuaren Laguntzak oso zurrinak dira eta hau Plan bat aurrera ateratzeko traba besterik ez da”.

PLANAREN EBALUAZIO JARRAIRAKO MEKANISMOAK INPLEMENTATZEA

Ebaluazio honek agerian utzi dituzte segimendua eta ebaluazioa egiteko Planaren diseinuan planteatutako mekanismoen eraginkortasuna.

Honetarako aztertu da:

- Informazioa biltzeko modua (Emakumearen Bilguneke eta Gaztediaren Alorreko txostenen irakurketaren eta eman zitzaizkien fitxetan gainontzeko alorrek emandako informazioaren bidez)
- adierazleak egotea edo ez egotea
- datu banatuak egotea edo ez egotea
- segimendua eta ebaluazioa egiteko datu hauen azterketa egiteko ardura duen lan egitura egotea edo ez egotea

informazioa biltzeko moduz:

Lehenik eta behin esan behar da Planean bilduta dauden ekintzen ezarpenarekin zerikusia duen informazioa biltzeko Udalak ez duela modu homogeneo eta sistematizatu batekin lan egiten.

Planaz eta urteko Bilgunearen Programazioaz gain (egituratutako lan formatu bezala), ez dago egindako ekintzak eta hauei lotutako informazio garrantzitsua idatzita uzteko fitxa eredu edo antzekorik: hau kokatzen den ildo estrategikoa, lortu nahi diren helburuak, pertsona arduradunak, herritar onuradunak, epea, jarraipen eta ebaluazio adierazleak.

Alor bakoitzak informazioa egokia ikusten duen txosten formatuan biltzen du eta batzuek ez dute Planarekin zerikusia duen informazio zehatza biltzen ere, modu argian honen garapenean inplikaturik badaude ere.

Emakumearen Bilguneak bai biltzen du bere txostenean zein ekintza egin diren eta non kokatzen diren. Modu berean bere ezarpen maila baloratzen du, sexuka banatutako datuak sartuz eta prestakuntza ekintzen ebaluazio fitxak edo ikastaroen izen emateen edo egindako harrera zuzenean informazioa bilduz, hauetatik abiatuz eginen delarik jardueren bukaerako ebaluazioa.

Zehazki, ikastaroen eta arreta zuzeneko zerbitzuen baloraziorako, zerbitzu bakoitzaren erabilpenaren inguruko informazioa ematen duen aurreko urteetako datuekin konparaketa bat eta beharren detekzioa egiten da, etorkizuneko planifikazioetarako oso baliagarria dena.

Baina beste jarduera batzuetan ez dira zehazten informazio bilketa zuzentzeko aurre-adierazleak eta ondorioz, ez dago irizpiderik baloratzeko datuak hobera egin duten, okerrera egin duten edo aurreko urteetan bezala mantentzen diren. Honek etengabeko hobekuntza baten alde erabil daitekeen informazio biribila, bere azterketak ematea zailtzen du.

Gaztedia da, Planaren barruan ez kokatu arren, bere txostenean Berdintasunaren sustapenarekin zerikusia duten ekintzak biltzen dituen beste alor bat. Datu banatuak biltzen ditu, jardunbide proposamenak eta lortutako helburuak planteatzen ditu eta bukaerako balorazio bat egiten du jasotako emaitzen arabera. Bi alorrek formatu ezberdinak erabiltzen dituzte haien txostenetarako.

Gainontzeko Alorrei dagokienez (Kultura, Haur Eskola, OGZ, Liburutegia, Ludoteka, Herri garapena eta idazkaritza), egindako ekintza zehatzak biltzen dituzten bidalitako fitxak ditugu. Haien irakurketatik ondorioztatu daiteke, Planaren barruko ekintzak zeintzuk diren eta zeintzuk ez diren, non sartzen diren eta nola neurtzen direnen inguruan ezjakintasun handia dagoela. Betetako fitxa guztiek ez dute beharrezkoa den informazio guztia biltzen (txantiloia izan arren) eta alor bakoitzak informazioa egokiago iruditzen zaion moduan biltzen du.

Adierazleak egotea edo ez egotea

Planak bere eranskinetan balizko adierazleak eta egin beharreko ebaluazio motak txertatzen baditu ere, ez ditugu modu esplizituan aurkitzen lan programatan ezta txostenetan ere. Honek jarraipen eta ebaluazio irizpideak ez izatea suposatzen du, hauek, hautemandako behar zehatzekin bat datozen ekintzen urteko planifikazioa eta etorkizuneko plangintzen garapenean berrantolaketa (beharrezkoak ikusten badira) erraztuko lukete.

Datu banatuak egotea edo ez egotea

Emakumea, Ludoteka, Gaztedia eta Kultura bezalako alorrek datuak sexuaren arabera banatuak biltzen dituzte. Baina ez dago informaziorik esateko Udaletxe osoan eta Planean inplikatuak ere dauden beste Erakunde batzuetan (Osasunbidea, hezkuntza, Enplegua, etab.) horrela biltzen denik informazioa, lan egiteko modu honek garrantzi handia izan arren eta Planean horrela egin behar dela esaten den arren.

Jarraipena eta ebaluazioa egiteko datu hauen azterketaz arduratzen den lan egitura bat egotea edo ez

Planaren Jarraipen batzorderik ez dago.

Berdintasun teknikaria da jarraipenaren eta ebaluazioaren eta, Emakumearen Batzordearekin emaitzak partekatze arduraduna..

Ez dago modu koordinatuan Udal Alor guztiekin eta Planean inplikatuta dauden beste erakundean egiteko prozedurarik dagoen frogarik.

Gainontzeko Alorren informazioa lortzeko modu bakarra urteko lan txostenen bidez da, Berdintasun teknikariak haien osotasunera sarrerarik ez duela.

Partekatutako informaziorik ez egotea jarraipena oso zaila izatea egiten du, berrikusi daitezkeen bakarra egindako udal lanaren alderdi partziala delako.

Modu eraginkorrean egiteko Jarraipen Batzorde baten beharra, Emakumearen Bilgunean behin eta berriz gogoratu da.

Taldeetatik ondoriozta daitezke:

- “neurgarria da objektibo egin daitezkeen alderdien bidez: ikastaro kopurua, egindako dokumentazio mota, parte-hartzaileak, ongi egiten duten alorrak badira ere, zailagoa da ordea kalean izan duen ezarpena neurtzea: Kirolak, Kultura, Gaztedia, beharrezkoak diren datuak jasotzen dituzte”
- “Ez da ongi neurtzen, adierazleak falta dira alor askotan, eta ez dakite neurtzen” “datu estatistikoak falta dira”
- “ Neurtzea zaila da, benetan neurgarriak diren helburuak planteatzea falta da”

PARTE-HARTZE AKTIBOIA: ERAKUNDEAK, TEKNIKOA ETA SOZIALA

Erakunde mailan:

Lortutako informazio ezberdinetatik esan daitezke politikariek Udalerrian emakumeen eta gizonen Berdintasunarekin zerikusia duten politikak babesten dituztela. Honako alderdiekin gelditzen da agerian:

- genero ikuspegia udal proiektuan txertatzeko udal langileen prestakuntza proiektu baten alde apustu egiten da 2008. urtetik, honek inbertsio ekonomiko handia (ia bere osotasunean diru-laguntzengatik betea) eta prestakuntzan zein lanak garatzen, inplikatutako alorretako pertsona arduradunen lan denbora handia suposatzen du
- udal praktika arautzen duten garrantzi handiko ordenantzak egin eta onartu direla (Hizkuntza eta Irudi ez sexista erabiltzeko Ordenantza arautzailea; genero ikuspegiarekin egindako Altsasuko udalak diru-

laguntzak emateko Ordenantza arautzailea), alderdi honi dagokionez, Nafarroan udalerrri aitzindari batean bihurtuz

- Tokiko Gobernu Batzordeak onartutako udal langileen hautatze prozesuetan berdintasunari buruzko gaitegia egin dela eta Udalak langileak kontratatzeko eginen duen prozesuetan sartzea onartu dela.

Baina bestetik, Berdintasunaren gaian lan lehentasunen, ezarritako helburuen eta egin beharreko ekintzen inguruan ezjakintasuna hautematen da. Honek, beharretara egokitutako hornitze ekonomikoarekin zerikusia duten erabakitzeak hartzearekin eta Emakumearen Bilguneetik ekindako ekintza zehatzen babes argiarekin zerikusia duena zaildu dezake.

Udalaren jarduera guztietan Berdintasunaren zeharkakotasuna bermatzeko udal langileen lana eta betetzen ez direnak (zer, nor eta nola ekin hauen aurrean) nola arautu behar direnari buruz erabakiak nola hartzearen inguruan hutsunea hautematen da. Argi dagoen arren, erabaki hauen hartzea politikarieratik abiatu behar dela.

Honen inguruan balorazio interesgarri bat aurkitzen dugu Gaztediaren Alorreko txostenean: “Hasieran aipatzen zen bezala, Udalean maila orokorrean gaiari ez zaio ematen zor zaion garrantzia. Hiru urte daramatzagu prestakuntza jarraituarekin eta ez dago ez eskakizunik, ez jarraipenik, gutxienez mailaren batean, prestakuntza honen aplikazioa udal alorretan. Badirudi, bitartekoa baino prestakuntza bera dela helburu ekintza honetan. Beste behin ere langileen borondatearen esku gelditzen da”.

Emakumearen batzordea ezarritako maiztasunarekin elkartzen da eta orokorrean bere funtzionamendua ona izan da, baina 2010ean quorum faltagatik ez zen batzorderik ospatu, UPN, PSN eta EBko zinegotziek batzordearen lehendakariarekin gorabeherak agertu zituzten eta gainera batzordera ez zirela joanen agertu zuten. Honek Emakumearen Bilguneko funtzionamendua modu garrantzitsuan baldintzatu zuen, erabakiak hartzeko orduan eta hauek aurrera ateratzeko sostengu nahikoa izateko.

Alderdi ezberdinen ordezkarien aldaketa oztopo handia izan daiteke lan ildo honekin dute inplikazioa eta konpromisoa erreala izan dadin eta Planak etenaldirik ez dezan izan.

Eremu honen inguruan taldeetan bildutako iritziak honakoak izan dira:

- “konpromiso politiko urria, onartzen da baina ez da jarraipenik egiten eta udal langileen aldetik ez bada betetzen ez da ezer egiten, ez dago ondoriorik”
- “ez dago inplikazio politikorik, Europak egin behar dela esaten duelako egiten da”
- “Udala bai dago politikoki Berdintasunarekin sentsibilizatua, baina badira apriorizko konpromisoa hartzen den gauzak baina gero ez dute aurrera egiten, arrazoi ezberdinengatik ez dira egiten bukatzen, batzuetan politikoki garrantzitsuak diruditen zenbait gauza gero zaila da artikulatzea legalki edo prozeduragatik, eta azkenean gauza asko ez egitea dakar. Legez kanpoko egoeren aurrean erantzuteko

mekanismoak artikulatzea garrantzitsua da. Badira ere gai sozialen aurrean jartzen dituzten gai politikoengatik alderdi politikoaren artean koordinazio zailtasunak”

- “Plan honek gero teknikariei pasatzeko borondate politikoa eskatzen du, lehenengoa adibidea eman eta gero jarraibide argiak, baina badirudi inor ez dagoela kontra”

Maila teknikoan:

Alor ezberdinetako teknikariek emandako (eta ez emandako) informazioa eta zegokien eztabaida taldera agertzea (eta gehienek ez agertzea), lan eremu honekin duten inplikazioari buruz informazio nahikoa adierazgarria ematen dute.

Alor ezberdinetako arduradunen artean konpromiso maila nahiko ezberdina ikus daiteke, seguruenik sentsibilizazio maila ezberdinei lotuta eta Berdintasuna udal langile guztien inplikazioarekin zeharkako egiteko benetako garrantziaren asimilazioarekin lotua.

Badira konpromiso handia duten langileak, bere lana (batzuetan nahita eta beste batzuetan ez) kutsatzen duena, I. Planean ezarritako lanaren barruan dagokion ardura hartzen dutenak eta Berdintasunaren sustapena Administrazioaren barruan oinarritzko zerbait dela uste dutenak.

Baina badira ere justizia sozialean bezalako alderdietan aurrera egiteko edo herritarrei harreran kalitatea emateko zerbait garrantzitsutzat eta oinarritzokozat ez duten langileak eta proiektu zehatzetan parte-hartzea inposatze bezala bizi dutenak, lan zama ekartzen duena eta ezer positiborik ematen ez duena. Honek, pertsona hauek sartuta egon diren prozesu zehatzak amaituta jarraikortasunik ez izatea dakar.

Berdintasuna planifikatzeko eta lan egiteko ikuspegi berri bezala integratu duten pertsonen artean, ezjakintasuna hautematen da gauza batzuk nork, nola eta nola egin behar diren inguruan (urteko lan planen inguruan, koordinazio sistemak, arduradunak, prozedurak) eta egindakoa ongi egin den, eragin erreala izaten ari duen edo ez eta gainontzeko alorrekin egindako lana ezagutzen duten (lana agerikoa den edo ez).

Nafarroako Gobernuaren Erakundeetako baina Udalerrian haien oinarritzko lana eta batez ere Berdintasunaren sustapenarekin harremana duen lana egiten duten langileen artean, (Osasuna, Hezkuntza, Enplegua, Liburutegia, Oinarritzko Gizarte Zerbitzuak, etab.), antza koordinazio orokorraren gabeziaren ondorioz, I. Planarekiko ezjakintasun handia hautematen da.

Badago komuneko lana Bilgunearen eta beste Erakunde zehatz batzuen artean (Ikastetxeekin koedukazio programak antolatzeke, munduko emakumeekin lan-mahaien garapenerako Immigrazio Zerbitzuarekin lankidetzan, etab.) baina ez dago Erakundeek eta Agente Sozialek Udaleko gainontzeko alorrekin haien lana koordinatzeko lan egiturarik.

Planaren inplementazio urte hauetan (2008tik) Udalak Berdintasun langileak gaitzearen aldeko apustu garbia egin du, oinarritzkoan zein Berdintasunean espezializatutakoa, bertako maila eta alor ia guztiak barnean sartu dituelarik. Gaitze honen azkeneko helburua udal jardunbidean genero ikuspegiaren benetakoa eta eraginkorra zen sartzeari lortu nahi zen.

Aurreko atalean aipatu den moduan, lan prozedura ezberdinak arautzen dituzten ordenantzak eta barne araudiak garatu dira, oraindik garatu ez bada ere (Planean dagoen ekintza) udal jardunbide guztietan genero ikuspegia sartzeko derrigortasuna suposatuko duen ordenantza bat.

Zenbait iritzitan biltzen den moduan, lan egiteko metodo berriak ezartzea, hauek barneratuak eta automatizatuak egon arte, ahalegina eta dedikazio eskatzen duen hasierako zailtasuna badu eta batzuetan hasierako gehiegizko karga suposatu dezake.

Honi pertsona batzuen sentsibilitate maila baxua eta derrigortasun eza gehitzen badizkiozu, Berdintasunaren benetako zeharkakotasuna nahikoa zaildu dezake.

Honen inguruan badira taldeetan bildutako zenbait balorazio:

- “ez dago konpromisorik, bada prestakuntza, gaitzea, baina gero hori ez da haien lanean nabaritzen, badirudi ez dela gai garrantzitsua, badirudi tramitetzat dutela” “zentzu honetan lan egiten duten alorrek emakumea, gaztedia eta kultura dira eta gutxien lantzen dutenak kirola eta Udal bulegoetakoak”
- “konpromisoa bakoitzaren sentsibilitatearen arabera da, gero eta handiagoa, gehiago islatzen da bakoitzaren lanean, baina bakarrik ez da gaitzea garrantzitsua, garrantzia errealia ere ulertu behar da. Gainera ez dago ongi egiten duten pertsona hauendako aitorenik, praktika onen eredu bezala tratatuz, adibidez... ongi dagoenaren neurria ematen duten gauzeekin”
- “badira Udalean oso inplikaturik dauden pertsonak eta beste batzuk konpromisorik hartzen ez dutenak, badirudi politikoki markatu beharko liratekeen irizpide teknikoetan ezberdintasunak daudela. Hau da, behin pertsonak formatuak daudela, irizpide politikoengatik hauei eskatu behar zaie lan mota, noa egin, zein ordenantzaren bidez. Betetzen ez denean erantzunak izan behar dira, zigorren antzekoak, gero egitea zaila den araudi asko dagoen arren, badago adibidez aldatu gabe dagoen dokumentazio asko giza baliabide eta aurrekontu faltagatik eta ANIMSATIK hizkuntzaren gaiarekin gauza asko gaizki heltzen direlako”.
- “egin diren gauzak prestakuntzarekin dute zerikusia baina ez gara kontziente egiten diren gauzetatik zeintzuk dauden Planaren barruan eta gehigarri bat bezala bizi dugu, sentsibilizatutako jendea barne. Ez da intereseko gai bat eta Udaleko alorretako pertsonen artean ez da partekatzen” “boluntarioki maila pertsonalean gauzak egiten dira, ez dira derrigorrezkoak”
- “konpromisoa anitza da, borondate pertsonalaren eta kontzientziazioaren barruan dago, alor bakoitzak bere kasa funtzionatzen duela dirudi, bere gain hartu ezin daitekeen gehigarri bat bezala bizitzen da”
- “beste erakunde garrantzitsu batzuekin lan falta sumatzen da (Ikastetxeak, Osasun Zentroa, Oinarrizko Gizarte Zerbitzua, etab.) eta faltan sumatzen da berdintasunarekin konpromisoa duten erreferenteak herritarrengan eragiteko: medikuak, etab.)”
- “oraindik ez gaude modu autonomoan lan egiteko gaituak eta Planarekin zerikusia duen lana sortzeko”

Maila sozialean:

Taldeen parte-hartze maila baxua, emakume gazteen taldea ez agertzea, talde hau ez egitea suposatu zuela barne, Berdintasun Planarekin zerikusia duenaren pertzepzioa eta inplikazio sozialari buruzko informazio oso garrantzitsua ematen du.

Badira hiru elkarte, bi feminista eta beste bat emakumeena, Udalerrian Berdintasunaren alde lan handiko ibilbidearekin eta Emakumearen Batzordeko kide direnak, baina badirudi guztiek ez dutela Planaren dinamizatzailatzat haien burua.

Batzordean ere badu ahotsa ordezkariak sindikalak, hala ere bakarrik UGTren ordezkaria joaten da.

Beste kolektibo batzuek, data edo ekintza zehatzez haratago (martxoaren 8a, azaroaren 25a, eta abar.), badirudi ez dutela Planarekin inplikazio iraunkorra eta eraginkorra.

Beste herritarren parte-hartzea, urtero handitzen den Bilguneak eskainitako zerbitzuen erabilerara (ikastaroak, aholkularitza, etab.) eta ekintza zehatzetan parte hartzera mugatzen da (taldeen antzera) eta ez dago Administrazioaren eta herritarren artean informazio trukatzeko emateko egituren artikulaziorik dagoenaren ziurtasunik (Udalerrian maila sozialean esanguratsuak diren emakume eta gizonekin lan-mahaiak)

Berdintasunaren Planarekin eta honek suposatzen duenarekin zerikusia duen guztiarekiko ezjakintasan handia hautematen da. Badirudi distantzia handira bizi dutela eta haiena ez den zerbait bezala bizi dutela.

Positiboan salbuespenak badaude ere, aipatzen den Gazte Alorrak sustatutako berdintasunaren gaian talde motorra "(...) Nabarmendu beharreko alde oso positiboa da talde motorrak berdintasunaren gaian erakutsitako sentsibilitatea eta apustua. Oso barneratuak dituzte jarrera eta jokabide bideratzaileak"

Taldeetatik honako ekarpenak bildu dira:

- "ez dago planarekin konpromiso sozialik, ez da egon lan egiteko, ezartzeko eta jarraipena egiteko entitate talderik. Ez dago entitaterik, adibidez, Sindikatuekin ez da lan egiten, baina ezta Udala sindikatuekiko ere"
- "gai hau ez da herritarren gabezi moduan ikusten, landu beharreko zerbait garrantzitsu bezala".
"Emakume gaia proposamenekin eta jarduerekin kalera ateratzen denean ez da inplikazio sozialik ikusten, beraz jendeak jarraitzea zaila da, zaila da kontu "feminista" kalera ateratzea sentsibilizatua ez dagoelako, kaleak ez du erantzuten, alde handia dago maila pertsonalean dugun jarrerarekin eta gero pentsatu gabe ateratzen zaigunaren artean"
- "denbora eta lana falta da"
- "politiko, udal eta sozial konpromisoa ez da kalera heltzen".
- "talde feministak izan ezik, gainontzekoak badirudi ezetz, ez dagoelako informazio asko"

PLANAREN HELMENAREN EGOKITASUNA

Zaila da adierazlerik gabe zorrotzasunarekin zerbait ondorioztatzea, baina intuizioz, apriorizko Plan bideragarria eta egingarria dela dirudi eta kuantitatiboki ekintzak ehuneko handi batean egin badira ere, bakarrik helmen hala-holakoa lortu da kualitatiboki hitz eginez, oinarritzko zenbait helburu bakarrik neurri batean lortu direlako.

Taldeetan izan diren elkarrizketatik honakoa biltzen da:

- “ez da herritarrendako ikusgai egon, bai administrazioan. Herritarrek orokorrean ez dute plana ezagutzen, ez da barneratzen, gero jendartera hedatzeko administraziotik egitea positiboa bada ere”
- “zaila da bilgunea kalean ikustea, gauza puntualak egin dira baina ez dira hedatzen, herritarrei ez zaie heltzen”
- “badirudi egin direla gauzak baina puntualagoak, Planaren barruan dauden edo ez, ez dakigula”
- “ideiarik ez, ez dakigu”
- “Gauza batzuk egin dira, duela 7 edo 8 urte ikastetxeetan lanean ari diren koedukazio tailerrak adibidez”

ALTSASUKO UDALERRIAN ERAGINDAKO EFEKTUAK EDO ALDAKETAK

Aurreko atalean bezala, ebaluazio irizpiderik ez dagoenez, zaila da ondorio askora heltzea.

Txostenetatik atera daiteke egindako ekintzen eta haien balorazioen informazio gehiago, Udalerrian Planarren ezarpen urte bakoitzaren ondoren hautemandako aldaketez baino.

Krisi ekonomikoaren hasierak bat egin du Planaren iraunaldiarekin, honek udalerriko egoera soziolaborala baldintzatu du, batez ere emakumeen langabezian eta bizi kalitatearen murriztean. Baina eztabaida taldeetan ere adierazi da aldaketa positiboren baten pertzepzioa krisi honekin zerikusia duena, paroan daudenak gizonak diren bikoteetan, etxeko mantenu lanetan eta haurren zainketan erantzunkidetasunaren igoera adibidez.

Administrazioaren funtzionamenduan Planarekin zerikusia duten egin diren aldaketak ez dirudi kanpotik argitasunez hautematen direnik ezta Udalerrian Emakumeen eta Gizonen Berdintasunarekin harremanean positiboan eta ikusgaiak diren aldaketen sustatzaile efektua dutenik ere.

Taldeetan adierazten denez, haur eta gazte herritarren artean ez dirudi jarreretan eta harremanetan aldaketa handirik ematen ari denik, koedukazio lanetan hezkuntza eremu formalean eta informalean (Ludoteka, kultura-jarduerak, gazteendako programak...) egin diren ahaleginak egin arren. Ezta adinean helduak direnen harremanetan, non harreman eredu matxistak ematen diren oraindik ere.

Espazio publikoetan eta aisialdi eremuetan neska gazte eta emakumeen presentziaren txikitzearekin zerikusia duten aldaketa negatiboak bai hautematen dira, matxismoa oraindik agerikoagoa den kulturetakoak izatearekin zerikusia duelarik.

- “2008tik ez gaur egunera ez da aldaketa nabarmenik ikusten, gauzak egiten dira baina herritar moduan. Adibidez, emakumeen lan egoera 2008an baina okerragoa da eta Planak ez du balio izan egoera hau arintzeko”
- “egoera ekonomikoarekin orokorrean nahikotxo aurreratu da, emakumeak eta gizonak berdin langabezian egotea egiten du, horrek kontziliazio gehiago eta lanen banaketa gehiago egotea ekarri du”
- “badirudi aurrera egin dela, baina ez dago horren argi, ez dirudi aldaketa handirik dagoenik roletan, emakumeen eta gizonen arteko harremanetan, hizkuntzan, horrelako zerbit”
- “badira gauza asko ezetz, adibidez udal enplegua”
- “lan eremuan emakumearen presentzia kulturalean aldaketak ikus daitezkeela dirudi, baina Planarekin baino, harreman handiagoa du ekonomia motarekin eta ekonomia egoerarekin”
- “gauza asko falta dira, herritarren kontzientzia zioa haurtzarotik eta hizkuntzaren gaia”
- “kolektiboetan berdintasuna zer denaren inguruko informazioa falta da”
- “bikote gazteek berdin edo okerrago jarraitzen dute”
- “berdintasunarekin zerikusia duten beharrak hautemateko sentsibilizazio gehiago dagoela badirudi barneratu dela”
- “baina ez da derrigorrezko beharra hautematen, murrizketen aurrean, kanpaina kentzen da”

BERDINTASUN ALORREKIN ETA GAINONTZEKO UDAL ALORREKIN KOORDINAZIOA ETA LANKIDETZA

Emakumearen Bilgunea eta bere Teknikaria eta, Emakumearen batzordearen pean daude, eta honek zuzenean Alkatetzaren mende dago, modu eraginkorrean Berdintasuna zeharkakoa izateko oinarritzeko. Honek gainontzeko Alorrekin Bilgunearen paper koordinatzailea justifikatzen du organigramaren barruan. Lortutako informaziotik ezin da ondorioztatu alorren arteko lan-mahai koordinaturik egin denik honako helburuekin: Berdintasunarekin zerikusia duen urteko lan plangintza adosteko edo aurkezteko, jarraipena egiteko eta lortutako emaitzen itzulketa egiteko eta urteko itxiera eta hurrengorako aurre ikustea egiteko. Emakumearen Batzordea da Teknikariarekin aholkularitzarekin Bilgunearen plangintza egiten duena, sostengu politikoa eta aurrekontu beharrezkoa lortu ondoren.

Ekintza batzuetan eta zenbait jardueretan elkarlana ematen da: Immigrazio alorrekin, Gaztediarekin, Gizarte Zerbitzuekin, Ikastetxeekin eta Kultura Alorrekin Koedukazio Programetan. Garapen Alorrekin “Generorik gabeko lanbidea aukeratu” eta Ludotekarekin “Bateratu-Dibertituz” Programarekin.

Teknikaria da egindako lanaren jarraipena egiten duena ere, jardueretan parte hartu duten pertsonen balorazioez eta jarraipen beste tresna batzuek lagunduta.

Gaiarekin inongo harmenik ez duten zenbait Udal Arloekin lankidetzak ona lortzeko zailtasun erreala egiaztatzen da, baina beste batzuen aurreikuspen zapuztuak biltzen dira, koordinazio horren beharra ikusten dutenak, haien eraginpekoak diren eremuetan modu eraginkorrean eta kalitatearekin lan egiteko.

Ez dira sortu Emakumearen Kontseilua ezta jarraipen Batzordea ere koordinazioan eta Planaren ebaluazioan jarraipena errazteko.

Ez da Udalaren eta inplikaturako beste Erakundeen eta Agente Sozialen arteko lan-mahai koordinaturik ere ezagutzen, ezta Herritarren parte-hartzea modu egonkorrean antolatzen duen bestelako egiturarik ere.

- “Berdintasun teknikaria bakarra da eta ezin du guztia koordinatu”
- “ez da inorendako nahitaezko bezala hautematen, ez da baloratzen”
- “Ez dago konexiorik, bakoitzak bere aldetik funtzionatzen du, garrantzitsua izanen litzateke harremana duten entitate guztiekin batzar bat sortzea”
- “Emakumearen alorra ongi ikuskatzen ditu alor guztiak eta hilabetearen bigarren astearteetan alor ezberdinekin koordinatzen da zeharkakotasuna lortzeko, komunikazio arina dago”
- “gaian koordinazio gutxi edo bat ere ez dago, ez zaie Plana azaldu inplikaturako guztiei ezta zer den urte bakoitzean bakoitzak egin behar duena ere”
- “Gauzak egiten dira, baina gero ez da ekintzen eraginaren itzultzerik egiten, alor bakoitzak koordinazio gabe egiten ditu gauzak”
- “Egin diren gauzen informazio falta da, Planaren barruan non dauden jakin gabe”
- “Plan egon badago, baina ez dago gauzak egiteko konpromisoa hartu duen zerbitzurik”
- “Koordinazioa ona da zerbitzu batzuekin, Ikastetxeekin unean unekoak dira baina nahikoak, Oinarrizko Gizarte Zerbitzuekin ona da, baina gauza gehiago egin daitezkeen ez daki”

ARLOZ ARLOKO POLITIKETAN GENERO IKUSPEGIAREN TXERTATZE MAILA.

Sostengu formala adierazten zaizkio Bilguneetik egindako proposamenei eta Berdintasunari oinarrizko balio bezala, baina hau ez da gauzatzen arloz arloko politiketan genero ikuspegia txertatuz, berdintasun urteko plangintzetan markaturako lehentasun berdinak kontuan edukiz.

- “Ez da baloratzen Udalean bere lana bereizkuntza positiboko alderdia duen lan eremu bezala izatea”

Emaitzetan aipatutako emaitzak berriro hartuta honakoa ondorioztatu daiteke:

- **Aurreikusitako ekintzen exekuzioa orokorrean** ona izan da, kontuan hartuta martxan jartzen den I. Berdintasun Plana dela, non lan egiteko prozesu sistematizatua martxan jarri den lehenengo aldiz, antolakuntza (hiru urtean Berdintasun teknikaria bitan aldatzea) eta aurrekontuko (hiru urte aurrekontu luzatuekin eta ekitaldietako batean aurrekontu jaitsiera) izaera duten alderdiez gain.
- **Badira eremuak**, barnekoa eta koedukazioarekin zerikusia duena, adibidez, non ahalegin handia ari diren egiten, baina badira garrantzi eta gorabehera handikoak diren beste alor batzuk non ez den lortu estaltze handirik. Hurrengo Planetan eremu hauek berreskuratzea garrantzitsua izanen da.
- Planean **planteatutako helburuak** ez dira anbizio handikoak eta egingarriak izan daitezke eta helburuak lortzeko **planifikatutako ekintzak** egokiak direla dirudi, intereseko alor batzuetan ezartze ezberdina, oso garrantzitsua izan arren, zenbait helburuk hedapen oso baxua izatea ekarri du. Gainontzeko helburuek estaltze ezberdina izan dute.
- Badirudi **alorreko baliabideak** estuak direla, batez ere beste alor batzuek dituztenekin alderatzen baditugu, baina hau neurri handi batean konpentsatuko litzateke udal langile guztien inplikazioarekin zeharkako jarduera erreal bat lortuz eta alor zehatz baten ez horren mendeko (egonkorra eta kalitatezkoa den lan egitura sortuz). Garrantzitsua da ere inplikazio politikoa baliabide dotazioa egokia eta hartzen diren erabakietan babesa lortzeko, genero ikuspegiko udal aurrekontuei buruzko 2010eko prestakuntza eta gero ezarri zen ildoari jarraituz.
- **Ebaluazioari** dagokionez, Planaren inplementazioari buruz ez dago **informazioa biltzeko** sistema homogeen eta koordinatua, eta bai udal langileen eta beste erakundeetako langileen artean ere ezjakintasun handia, jardunbideen artean zeintzuk dauden Planaren barruan eta zeintzuk ez eta nola bildu eta neurtu behar direnaren inguruan.
- Gainera ez dago **informazioa partekatzeko** sistemarik ezarrita, alorren arteko ezjakintasun handia dagoelarik. Honek, nahasmendua eta motibazio galtzea dakar (batez ere sentsibilitatea dagoen eta lanean ari diren alorretan): gauzak egin behar diren edo ez diren, egiten ari diren, ongi egiten ari diren edo exekuzioa eta gero bildutako informazioarekin zerbait egin behar den. Zenbait Alorretan ere bada mesfidantza handia modu koordinatuan lan egiteko.
- apriorizko konpromiso politikoa bada, Udalerrian berdintasuna sustatzen duten eta Nafarroan aitzindariak diren ordenantzen eta erabaki politikoen garapena ahalbidetu duena. Baina bestetik, gero ez da beti Berdintasunaren sustapena udal politiken lehen tasun bezala sartzen.
- **Maila teknikoan** inplikazio eta sentsibilizazio ezberdina hautematen da (alor batzuek asko eta beste batzuek gutxi) eta lan egitera behartzen duen sistemarik gabe (planaren barruan dagoen ordenantza egitearekin erlazionatua), Udaleko jardueretan berdintasunaren zeharkakotasuna erreal eta eraginkorra izan dadin asko zailtzen duelarik. Azken hiru urteetan Bilguneetik proposatutako

proiektuetan lanean aritu diren alorren artean (eta duela urte asko genero ikuspegia sartzen lanean ari direnen artea) motibazio galtzea hautematen da ez baitaie argi gelditzen zein den helburua, erabilera, ezta haien lanari aitorpena ere. Maila positiboan, Berdintasunean prestakuntza ona, oinarritzkoa zein espezializatua, duten teknikariak daude, eta askoak ildo honetan lanean jarraitzeko beharra oso argi du.

- **Maila sozialean**, parte-hartzea baxua dirudi, puntuala populazioan eta agente sozialetan eta populazio orokorrari dagokionean txikia Alorrek antolatzen dituen zerbitzuen erabilera dagokionez. Badirudi distantziarekin bizi dutela, ez da parte-hartzeko eta aldaketak dinamizatzeko den zerbait propioa bezala sentitzen.
- **Planaren hedaduraren** egokitasun mailaren eta altsasuar jendartean **aldaketarik** eragin duenaren inguruko ondorioetara heltzea zaila da, adierazle faltaren eta erlazionatutako datu faltaren ondorioz, pertzepzioa aldaketak mugatuak izan direla den arren.
- **Emakumearen batzordea eta bere teknikariaren** dira ekintza gehienak garatzen, inplementatzen dituen eta hauen jarraipena egiten dutenak, orokorrean, gainontzeko teknikarien parte-hartzea zenbait proiektu zehatzetara mugatzen delarik. Beraz badirudi oraindik (arrazoi ezberdinengatik), ez dela lortu Udaleko gainontzeko Alorrekin koordinazio osoa eta horrekin Berdintasunaren zeharkakotasuna. Ez dago Udalerriko udal langileen, Erakundeen eta Agente sozialen lana koordinatzeko lan-mahairik ere.
- **Arloz arloko politikek** oraindik ez dute sartzen Berdintasuna modu sistematikoan, lan ildo garrantzitsu bezala.

Taldeetan egin dituzten ekarpenetatik eta txostenetatik zein fitxetatik lortutako informazioetik honakoa ondorioztatzen da:

AHULEZIAK

- Planarentzako baliabide ez nahikoak
- Badira Planean gauza batzuk oso politak izan arren egiteko oso zailak direnak (jarrera aldaketak, sentsibilizazioa, etab.)
- Berdintasuna zeharkakoa egitea ez da lortu
- Konpromiso eta inplikazio politikoaren falta
- Buruzagitza politikoaren falta
- Planaren zati handi bat udaleko langileetan zentratu da eta ez du kanpoan isla handirik izan
- Konpromiso eta inplikazio teknikoaren falta
- Barneratua ez dagoenez, udal langileek berdintasunaren bizipena lan zama bezala bizi dute.
- Udalak herritarrak informatzeko prozedurarik ez izatea eta bere web orria ez zaintzea. Ezin da parte-hartzea eskatu ezta sustatu ere herritarrak informatzen ez baditugu.

MEHATXUAK

- Ez da lehentasunezko eremua
- Aldaketa politikoek gaiarekiko sentsibilitate ezberdineko eta prestakuntzarik gabeko jende berria sartzea suposatzen dute, honek behin baino gehiagotan zerotik hastera behartzen duelarik
- Krisi egoera ekonomikoak murrizketen ondorioz ekintza asko martxan jartzea zaildu dezake.
- Lehentasunezko zat ez dituzten beti eremu berdinetara zuzentzen dituzten aurrekontu murrizketak.
- Berdintasuna egoteko kontziliazioa egon behar da eta horretarako, zerbitzuak; hau ez da bideragarria murrizketekin
- Esplizituki jarrera oso matxistak dituzten kultura berriak agertzea
- Jardueretan parte-hartzeko orduan maila sozialean apatia orokorra
- Zaila da barrutik-kanpora jauzia ematea

INDARGUNEAK

- Udalerrian Berdintasunaren alde egindako lanaren ibilbide luzea.
- Gauza zehatzak ez landu arren, Plana bera egotea eztabaida eta gogoeta sortzen du. Desberdintasunei buruz mintzatzeko aitzakia ona da
- Planaren planteamendu eta egituraketa egokia: zeharkakotasuna
- Egindako araudia. Udala aitzindaria da berdintasun printzipio bere egiten duen arautegiaren garapenean.
- Prestatutako langileak daude
- Sentsibilizatutako langileak daude

- Sentsibilizatutako teknikariek bere lana ongi egiten dute. Horregatik da garrantzitsua maila politikoan lan hori aitortzea eta indartzea

AUKERAK

- suposatu duen porrot sozialarengatik, krisia bultzagarri bat izan daiteke jendartean sistema kapitalista, patriarkala, eta abar., ez mantentzeko eta balio ezberdinak planteatu daitezke
- emakumeak orokorrean gaiaren garrantziarekin kontzientziatuak daude
- zonaldeko industria-ezaugarriak emakumeak etxetik lantegietara lanera atera izana suposatu du eta ez diote konkista honi uko egin nahi
- krisi egoerak langabezian dauden aitek haien seme-alabez arduratzea ekartzen ari du eta lanean dauden emakumeak etxekolanetatik haiek bakarrik arduratu behar izatea ez dute nahi: paperen banaketa berria, erantzunkidetasuna

Taldeetan egindako ideien ekarpenarekin eta txostenetan eta informazio biltzeko fitxetan bildutako balorazioekin, jarraian ildo estrategikoki bildutako zenbait alderdi zehazten dira. Hauek II. Berdintasun Planari begira kontuan hartu beharko lirateke:

PLANARI BURUZ:

- Egoera ekonomiko berriari egokitutako Plana egitea garrantzitsua izanen da, antza lortuta zeuden eremuak indartuz eta baliabideak optimizatzeko, alderdi asko azaletik landu beharrean, alderdi zehatz batzuk sakonki landuz.
- Hurrengo Plana denboran eta Alor bakoitzetik hurbilago dagoen plangintzekin garatu.
- Planak oraindik balioa du. Legealdirako Plan estrategiko bat egin daiteke, dagoeneko lantzen hasi diren Planaren ildo nagusietan oinarrituta.

1. ILDO ESTRATEGIKOA: EMAKUMEEN ETA GIZONEN AUKERA BERDINTASUNAREN PRINTZIPIOA UDAL ADMINISTRAZIOAN ZEHARKA SARTZEA

- “Berdintasun aukera” kontzeptua kendu eta “emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna” kontzeptuarengatik ordezkatu.
- Eragin gehiago izan dezaten, oinarrizkoa da legealdi honetan ekintzen hedatzea/parte-hartzea (ezagutzera ematea) nabarmentzea, herritarrek ezagutzeko, proposatzeko eta Udalarekin batera jarduteko. Honetarako Planaren jarraipen talde bat sortzea ongi egongo litzateke, non Emakumearen Batzordeaz gain, emakume erreferenteak (banakako moduan) egoten ahal ziren, lan hau haien eremuetara eraman ahal izateko (osasuneko norbait, hezkuntzakoak, elkarte kulturaletakoak edo kirol mundukoak, gazteaz, enplegua, etorkinak, nagusiak).
- Teknikariek egin duten lan handiarekin, Udalaren jardunbidea arautzeko ahalegin handia egin da. Orain jardunbide hori egituratu behar da: ez daitezen izan norbanakoen lanak, baizik eta lan ildo komunak:
 - egindako lanak garatu eta praktikara, errealitatera, eraman. Honetarako, agian, Batzorde guztietan erabaki politikoak hartu beharko dira
 - lan ildoak lehenestea. Adibidez, lehenengo urtean hizkuntzaren erabilera ez-sexistaren ordenantza martxan jartzea (Udalaren dirua eta baliabideak jasotzen dituzten herriko entitateei horren berri emanez). Bigarren urtean alor guztietako lan ildoak egin genero irizpideak (planifikazio horrek, emakumei eta gizonei modu berezian nola eraginen dien jakin) eta hauek bete diren jakiteko adierazleak sartuz.
- Bilgunea, Berdintasun Batzordea, prozesuan aholkulari, “autoritate” moduan ezagutua izan behar da. Gainontzeko Batzordeen lanaren jarraipena egiteko funtzioa eman behar zaio eta horrela haiek jardun ahalko da.

- Gainontzeko zerbitzuetan , ea legealdian zehar hobeto egokitzen eta eskaintzen ahal diren azertu daiteke, herritarren lan eta familia kontziliazioa fabora ditzaten.
- Genero ikuspegitik udal langileen azterketa erreala egitea eta hitzarmenari lotuta ez dagoen ordainsari sistemaren berrikustea eta aldaketa (osagarriak).
- Emakumearen Kontseiluaren sorrera.
- Berdintasunaren gaian Udal Jardunbidearen Ordenantzaren garapena.
- Alor guztiak gehiago inplikatu daitezten lortzea.
- Ongi egiten dena nabarmentzea: praktika onak.
- Aldaketa politikoak aparte utzita, Emakumeen eta Gizonen arteko berdintasunari dagokionez instituzioak bere eginen duen printzipioen dekalogo bat egitea.
- Legealdi bakoitzean arau bezala politikari berriendako prestakuntza sartzeara.
- Sartzen diren udal langile berriei berdintasunean derrigorrezko prestakuntza sartzeara.
- Berdintasunean eta zeharkakotasunean gaur egun dagoen prestakuntza ildo mantentzea, langileei joatera behartuz eta erraztuz.
- Orohar, jasotako prestakuntzaren aprobetxamendu hobea. Udal politiketan eragin gehiago izan behar du.
- Emakumearen Batzordea mantentzea.
- Emakumeen eta gizonen berdintasunerako neurriak aplikatzeko alor guztiei praktika onen kartera helarazi.
- Udaleko web orria egiten duen ANIMSAri hizkuntza ez-sexista baten erabilera eskatzea, Udalak kontratatutako enpresei dagokienez, hizkuntza ez sexista erabiltzeko ordenantzak dioen moduan.
- Genero ikuspegiarekin Indarrean dauden prozeduren berrikuste sistematikoa.
- Hizkuntza sexista ezabatzeko udal administrazioan egunerokoan erabiltzen diren dokumentuen berrikustea.
- Lan-mahai koordinatuak egitea: hasieran eta bukaeran feedbacka izateko lan-mahaiak dituen plangintza duen itsasontzi komun batean sentitzea.
- Lan sare birtualak sortzea.
- Inplikaturako langileen artean informazioa trukatzeko sareak sortzea.
- Gaur egungo funtzionamendu egitura aldatzea: ez teknikaria zerbitzu bakoitzarekin,baizik eta bera koordinatzaile dela zerbitzu guztiak elkar eraginez.
- Planaren Jarraipen Batzordea garatzea.
- Erreferenteak diren herriko emakumez osatutako lantalde egonkorra sortzea erakunde-herria lotura sortzeko

2. ILDO ESTRATEGIKOA: EMAKUMEEN KONTRAKO INDARKERIARI AURRE HARTZEA ETA ERROTIK KENTZEA

- Emakumearen Bilgunea herritarrei ezagutarazteko Udal Buletin bat egitea.
- Eremu honetan Udalaren jardunbideari egin behar diogun kritiketako bat da herriak ez duela ezagutzen. Gai honetan herriko kulturen edo kirolean sartuta dauden taldeak kontuan izan behar dira. Zergatik ez dute kanpaina herriko kirol taldeek egiten? Edo musika eskolak? Edo tabernek? Edo Gaztetxeak?
- Kontuan hartzeko praktika on bat da Antsoaingo jarduera protokoloa.
- Gizarte Zerbitzuen berregituraketa Nafarroako Gobernuaren Gizarte Zerbitzuen Zentroen sorrerara lotua joan behar du, non bortizkeriaren biktima diren emakumeentzako arreta osorako zentroak jartzen diren, bere lana Berdintasun alorrarekin batera egiten delarik.
- Genero ikuspegia duten aurrekontuak egin eta ezarri.
- Emakumeen aurkako bortizkeria kontzeptuaren gainean informazio kanpainak egiten jarraitzea.
- Aholkularitza juridikoa ekintza positibo moduan mantentzea, baliabideak eskura izatea eta bortizkeriaren aurre-hartzea ahalbidetzen duelako.
- Emakumearen aurkako bortizkeriari buruzko kanpaina, jardunaldi, foro eta abarretan beste Erakunde eta talde sozialekin batera lan egiten jarraitu.
- Udalak kudeatutako baliabideetara sarbide zuzena (gizarte zerbitzuak, haurtzaindegiak, jarduerak edo lan eskaintzak).
- Erregistro estatistiko kuantitatibo eta kualitatiborako eredu orokor bat izatea.
- Aurre-hartzeko eta eskolako eremuen garrantzia asko azpimarratu.
- Begiraleen perfilak berdintasunean prestakuntza baduela bermatzea.
- Haurtzarotik bigarren hezkuntzara berdintasunean prestakuntzaren bidez aurre hartzean indarra jartzea.
- Gazteekin lan handia egitea, zenbait gaietan nabaritzen hasi diren atzerapausoak ez gertatzeko: harreman motetan, sexuen arteko jarreretan, rolak, mutilek nesken gainean duten kontrola handitzean, nork bere burua baliarazteko tipikoki maskulinoan diren rolak hartzeko jarreretan...
- Bereziki kontu handiarekin etorkinen sektore batzuekin lan egitea non matxismoa askoz ere finkatuago dagoen eta hemen ia gaindituak ziruditen zenbait jarreraren eta jokaeren agertzea eta emakumeen askatasunen murrizketa suposatzen ari duen.
- Udal arlo guztien txostenak sexuaren arabera banatuak egitea.

3. ILDO ESTRATEGIKOA: EMAKUMEAK LAN MUNDUAN ETA EREMU PROFESIONALEAN ERABAT TXERTATZEA

- Langabezian dauden emakumeen ezaugarrien informazio argia lortzea. Zein da duten prestakuntza beharra? Haien behar eta proposamenak adostu ditzaten langabezian dauden emakumeen talde bat sortzen al da? Udalaren funtzioa da eskaera hauek NEZri, eta Cederna Garalur eta sindikatuak bezalako erakundeei, jakinaraztea eta beharrezkoak diren prestakuntza ikastaroak eskatzea.
- Herrian oso emakumetua dagoen komertzioaren sektoreari erreta eskaintzea.
- Enplegua bilatzeko trebetasun pertsonalak eta sozialak eskuratzen lagundu duten prestakuntza programa ekintzak antolatzea eta daudenak laguntzea.
- Enpresariak sentsibilizatzea haien enpresetan emakumeak kontratatu ditzaten.
- Lanaren eremuan emakumeen parte-hartzea eta ekarpenak ikertzea eta zabaltzea.

4. ILDO ESTRATEGIKOA: KULTURAREN, EZAGUTZAREN ETA INFORMAZIOAREN ERAIKUNTZA EZ-SEXISTA

- Udalak nahikoa lan egiten du Ikastetxeekin (Paktuan, dramatizazioan, lanbidea aukeratzeko kanpainan...). baina gainera artikulatuta dago Ludotekan, Gaztegunean, Udan Euskaraz kanpainan, Kiroletan, Musika Eskolan. Kooedukazio Plan bat egin zitekeen Udalak dituen konpetentzia horietan.
- Balorazio irizpideekin irakasleei eta begiraleei prestakuntza berdintasunean sartzeara. Irakasleen eta monitoreen kontratazio probetan balorazio irizpide bezala berdintasunean prestakuntza mantentzea.
- Altsasun emakumeak egin duen ekarpena nabarmentzea. Historia, kultura eta ezagutzaren transmisioa.

5. ILDO ESTRATEGIKOA: EMAKUMEEN ERABATEKO HERRITARTASUNA: ERABAKIETAN ETA BALIABIDEETAN PARTE HARTZEA

- Arautegi gehien duen Udalerrietako bat da... ildo honetan jarraitu.
- Plan guztiek (inbertsioak, garapena, ekonomikoa, industrial....) genero inaktuaren txosten bat (emakumeengan eta berdintasunarengan plan horrek izanen duen eragina azaltzen duen txosten espezifikoa bat) izan dezaten arautegi edo ordenantza bat onartzea . 2011ko maiatzean onartutako Foru Dekretuaren lekualdatze bat.
- Altsasun emakumearen oroimen historikoa errekuaratzeko bultzatzen diren lan guztietan genero irizpideak sartzeara.
- Sektore edo alor ezberdinetan emakumearen egoerari buruzko beharrezkoak diren ikerketak egitea.
- Proiektu eta ekintzen garapenean emakumeen mugimendu asoziatiboa sustatzea eta laguntzea.
- Edozein dela edukia, emakume klabeekin lantalde tematikoak sustatzea batzorde irekietan eta kontsulta publikoetan parte hartzeko.
- Batzorde, junta, parte-hartze talde... guztiak parekideak izatea adostu eta onartu daiteke? Hiritar-partehartzeko Ordenantzaren hau arautzea.

- **1. eranskina** Informazioa biltzeko fitxa.
- **2. eranskina** Taldeen osaketa eta antolaketa.
- **3. eranskina** Taldeen lan-gidoia.
- **4. eranskina** Taldeei gonbite gutunak

1. Eranskina: Informazioa biltzeko fitxa

XXXXX ALORRA	
20XX URTEA	
BERDINTASUNAREN SUSTAPENAREKIN ZERIKUSIA DUTEN EKINTZAK	
izendapena	
Deskribapena	
Programa	
Eginen diren jarduerak	
Planarekin koherentzia edota koordinazioa	
Bilatzen dituen emaitzak	
Noiz garatzen den	
Herritar hartzaileak	
Departamentuak / Entitate laguntzaileak	
Laguntza mota (gizon emakumeena, finantzaria, teknikoa, azpiegiturak, informazioa)	
Ebaluaziorako aldagaiak eta adierazleak	
Kostu zuzena eta aurrekontu lerroa	
Aplikaturako giza-baliabideak	

2. Eranskina: Taldeen osaketa eta antolaketa

EZTABAIDA TALDEEN ANTOLAKETA

TOKIA:

Emakumearen Bilgunea (Gure Etxea eraikina, 1. pisua. Foruen Plaza zenb/g. 31.800 Altsasu)

BANAKETA:

AZAROAREN 7A ASTELEHENA:

- 17:00-18:50 EMAKUME HELDUAK
- 19:00-21:00 EMAKUMEAREN BATZORDEA

AZAROAREN 9A ASTEAZKENA:

- 13:00-15:00 UDAL LANGILEAK
- 16:15-18:15 UDAL ERAKUNDEAK

AZAROAREN 11 OSTIRALA:

- 17:00-19:00 EMAKUME GAZTEAK

3. Eranskina: Taldeen lan-gidoiak

Azterketa kuantitatiboko emaitzak aztertuta, honakoekiko pertzepzioak aztertzen ditugu:

- Planaren betetze maila:
 - aurreikusitako ekintzen egite maila
 - helburuen betetze maila eta ezarritako helburuendako ekintzen egokitasun maila
- udalerrian emakumeen eta gizonen arteko berdintasunean zein neurritan egin den aurrera: zenbat eta zertan
 - planaren hedapenaren egokitasuna
 - Altsasuko udalerrian gertatutako efektuak edo aldaketak
- Bideragarria da: material eta giza baliabide nahikoa ditu
- Neurgarria da: planaren ebaluazio Jarrairako mekanismoak ezartzea
- Arloz arloko politiketan genero ikuspegia txertatzearen maila (planarekin konpromiso politikoaren maila)
- Planarekin erakundeen konpromiso maila (udalerriko departamentu ezberdinetan genero ikuspegia txertatzen zertan lagundu duten)
 - Zeintzuk dira aldi honetan lan gehien egin duten udal arloak
 - Non egin den lan gutxien
- Planaren konpromiso sozialaren maila
- Berdintasun alorraren eta gainontzeko udal alorren arteko koordinazioa eta lankidetzat
- AMIAren azterketa.
 - Zeintzuk dira planaren puntu indartsuak eta planaren lorpen garrantzitsuenak
 - Zeintzuk dira planaren alderdi ahulak eta hurrengoan gainditzea interesatzen zaien alderdiak
 - Zeintzuk dira mehatxuak, aurkitu diren oztopoak zeintzuk diren
 - Zeintzuk aukerak
- Hurrengo Planerako proposamena

4. Eranskina: Taldeentzako gonbite gutuna

Altsasuko Emakumeen eta Gizonen aukera **Berdintasunerako Planaren Ebaluaziorako** gogoeta talderako deialdia

2008ko apirilaren 7an Altsasuko Udaleko Bilkurak Emakumeen eta Gizonen Aukera Berdintasunerako I. Udal Plana 2008-2011 onartu zuen

Aldi hau amaituta beharrezkoa da Planaren ebaluazioa egitea, jardunbide tresna honek nola funtzionatu duen erabakitzeko eta zer egin den, zein baliabideekin eta izan duen hedapena azalduz kudeaketa publikoari gardentasuna emateko.

Gainera, azterketa honetatik ekintza berriak ekar ditzakeen hobetzeko alor berriak sortuko dira.

Helburu hauek **lortzeko 5 gogoeta talde deitu dira, Plana egiteko parte hartu zutenean antzekoak:** Udaleko talde politikoeekin, udal langileekin, emakume gazteekin, emakume helduekin eta Altsasuko eremu ezberdinetan parte hartzen duten beste erakunde batzuekin.

Gogoeta taldea Iruña Martinezek zuzenduko du, Planaren ebaluazioaren arduraduna den Berdintasunean Aholkularia, eta hurrengo datan ospatuko da:

XXXX(e)ko azaroaren XXX(e)an
de XX(e)tik XX(eta)ra
Emakumearen Bilgunea, (Gure Etxea eraikina, 1. pisua)
Foruen Plaza zenb/g

Zuen iritziak oso garrantzitsuak dira eta horregatik eskatzen dugu zuen parte-hartzea eta zuen baieztapena honako helbide elektronikora bidaltzea: irulore@yahoo.es