

BERDINTASUNA ALTSASUN

Altsasuko Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasunerako II. Jarduera Planaren ebaluazioa eta gaur egungo egoeraren azterketa

2023ko iraila



Gobierno de Navarra
Nafarroako Gobernua



AURKIBIDEA

1. SARRERA	3
2. ARAUDIA	5
3. METODOLOGIA ETA LAN-PROZESUAREN DESKRIBAPENA.....	10
3.1. Oinarri metodologikoak	10
3.2. Prozesuaren urratsak	11
4. EGINDAKO LANAREN EBALUAZIOA ETA EGUNGO EGOERAREN AZTERKETA.....	15
4.1. Berdintasunerako II. Planaren deskribapena	15
4.2. Berdintasunerako II. Planaren betetze-maila	23
4.3. II. Planaren egokitasuna	23
4.4. Egungo egoeraren azterketa eta ebaluazioaren ondorioak	24
1. Datu orokorrak	24
2. Genero-zeharlerrotasuna eta gobernu ona	33
3. Emakumeen ahalduntzea	38
4. Eraldaketa ekonomiko eta soziala	42
5. Indarkeria matxistarik gabeko bizitzak	47
5. ONDORIO NAGUSIAK ETA ETORKIZUNEKO ERRONKAK.....	50
5.1. Ondorioak	50
5.2. Etorkizuneko erronkak	56
6. ERANSKINA.....	57

1. SARRERA

Altsasuko Udalak urteak daramatza emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna bultzatzen, eta horren ondorio dira bi Berdintasunerako Plan diseinatu eta garatu izana. Horretarako, bere lanpostuen zerrendan (LPZ) berdintasun-agentearen lanpostua zehaztuta dauka 1992tik. Profil tekniko hori Emakumeen Bilgunea proiektuari erantzun ahal izateko hasi zen, berdintasun-politikak garatzeko estrategia gisa. Garai batean Emakumeen Bilgunea izan zena, hurrengo urteetan Udaleko Berdintasun Arlo bilakatu zen. Helburu nagusia emakumeen parte-hartze soziala bultzatzea zen, 90eko hamarkadan ez baitzegoen emakumeentzako eskaintzarik edo espaziorik Altsasun. Espazio publikora ateratze hori aisiari edo kirolari lotutako beharrei erantzuteko hasi zen, baina baita emakumeen parte-hartze politikoa eta soziala bultzatzeko ere.

Horrela, berdintasun-teknikariaren etengabeko lanari eta apustu politikoari esker, lana sistematizatzen joan da, eta lan-esparrua zabaldu da, emakumeen eta Mugimendu Feministaren eskaeren, legeen, eta programen bitartez. Era berean, ulertu da Udaleko berdintasun-politiken eremuan egiten den lanak erantzuna eman nahi diela adin, gizarte-klase eta kultura-jatorri guztietako herritarrei, baita ikasleei, sindikatuei eta abarri ere. Eskala txikiko lan batek, urrats labur baina oso etengabeekin egina, II. Plana ebaluatzeraz eraman du Altsasu, baita datozen urteetarako berdintasunaren arloko helburuak eta erronkak berriz definitzeraz ere.

Horrela bada, orain arte egindako lana ebaluatuko dugu, azken urteetan berdintasunaren arloan zer egin den aztertzeko eta ikaskuntzak ateratzeko. Ondoren, Altsasuko berdintasun-egoera ezagutzeko eta berdintasunaren arloko lehentasunezko erronkak identifikatzeari atal bat eskainiko zaio. Erronka horiek guztiak txosten honetan jaso dira. Udalerriari eta Udalari dagozkien beharrak ere landuko ditugu.

Prozesu hau egiten ari garen unea guztiz erabakigarria da Altsasuko Udaleko Berdintasun Arloarentzat. Udalak berdintasun-teknikari bat izan du hiru hamarkadatan, eta, duela gutxi erretiroa hartu ondoren, berdintasunerako beste teknikari bati eman behar zaio lekukoa. Teknikari horrek erantzukizunez eta konpromisoz hartuko du udalerrian berdintasunaren aldeko urratsak egiten jarraitzeko lana. Gauzak horrela, Altsasun bidea hasi berri duten teknikariek ebaluazio hori egin ahal izatea lagungarria izan da udalerrian egungo egoera lehen lerrotik ezagutzeko, eta, horrez gain, funtsezkoa izan da Udalak (berdintasun-teknikariaren bidez) eta herritarrek, emakumeek bereziki, euren artean sareak eta sinergiak sortzen hasteko.

Prozesua bera eta haren emaitzak funtsezkoak izango dira udalerrian berdintasunaren arloan lan egiten duten guztiak berreskuratu, koordinatu eta egituratzeko.

Azkenik, kontuan izan behar da azken urteotan munduko epidemiak gizartea testuinguru berrietara egokitzera eta eraldatzera behartu duela; horrela, denboraldi horren ondoren, Altsasuko herria eta, oro har, gizartea egoera berri baten aurrean daude. Errealitate berri horren aurrean, ezinbestekoa izango da Altsasuko Udalaren egungo egoera ezagutzea eta hurrengo Plana behar berri horietara egokitzea.

II. PLANAREN EBALUAZIOA ETA EGUNGO EGOERAREN AZTERKETA | Sarrera

Txosten honetan, Altsasuko Udalak azken urteetan berdintasunaren arloan egindako lanaren gako nagusien eta udalerrriaren egungo egoeraren balantzea aurkezten da. Zehazki, txostenak atal hauek ditu:

- 1 Sarrera
- 2 Araudia
- 3 Metodologia eta lan-prozesuaren deskribapena
- 4 Egindako lanaren ebaluazioa eta egungo egoeraren azterketa
- 5 Ondorio nagusiak eta etorkizuneko erronkak

2. ARAUDIA

Emakumeen aurkako diskriminazioari eta sexuen arteko **berdintasunari buruzko mundu mailako lehen arau-testua 1979an egin zuen** Nazio Batuen Erakundeak. Testuari CEDAW izena ematen zaio: *“Emakumearen aurkako diskriminazio mota guztiak ezabatzeari buruzko Konbentzioa”*.

Esplizituki, diskriminazio-modu guztiak aipatzen dira. *Guztiak* hitzak diskriminazio guztiei egiten die erreferentzia, zuzenekoei nahiz zeharkakoei; hau da, emakumeen aurkako arau esplizitua izan gabe, sexuagatiko bereizkeria ondorio duten arau eta praktikei egiten die erreferentzia.

Gaur egun, Europako zein estatuko zuzentarauek eta Nafarroako foru-arauek diskriminazio mota oro debekatzeko dute.

Araudi horietan, diskriminazio-mota horiei aurre egiteko **“ekintza positiboak”** egiteko beharra jaso zen. Zehazki, ekintza positiboa esaten zaio desabantaila- edo diskriminazio-egoerak gainditzeko berariazko neurriak hartzeari. Neurri horiek, gure kasuan, emakumeei zuzenduta egongo dira.

Araudiari dagokionez, **bigarren jauzi kualitatiboa 1995ean egin zen, Nazio Batuek** antolatutako Emakumeen IV. Mundu Konferentzian. Bertan, jarduera publiko guztietan, eremu eta etapa guztietan, berdintasuna kontzienteki sustatzeko beharra ezarri zen: **genero-zeharlerrotasuna** edo gender-mainstreaming estrategia kontuan hartuta lan egiteko beharra arautu zen. Estrategia hori Europak hartu zuen bere gain 1998an, eta, ondoren, Estatuko eta Nafarroako gobernuek txertatu zuten.

Azkenik, ezin dugu aipatu gabe utzi NBEk egindako **Garapen Iraunkorreko Helburuak 2030** dokumentua, 2015ean adostutakoa. Bertan, **bosgarren helburutzat ezartzen da sexuen arteko berdintasuna eta emakumeen eta nesken ahalduntzea**. Emakumeen ahalduntzea munduko estrategia gisa ezinbestekoa da gaur egun ere emakumeek bizi dituzten desabantaila-egoerei aurre egiteko.

Nafarroako Gobernuak 2019ko apirilaren 4an onartu zuen **17/2019 Foru Legea, emakumeen eta gizonen berdintasunerakoa**. Bertan, berdintasuna sustatzeko betebeharrak eta ibilbide-orria ezartzen dira, bai Nafarroako administrazio publiko guztientzat, bai, gai batzuetan, pertsona fisiko eta juridikoentzat.

Gauzak horrela, jarraian Altsasuko Udalerako **Emakumeen eta Gizonen Berdintasunari buruzko apirilaren 4ko 17/2019 Foru Legearen** artikulurik esanguratsuenak nabarmendu nahi izan ditugu: 12. Artikulua, Nafarroako toki-entitateen betebeharrak ezartzen dituenak, besteak beste, udalena, eta 25., 26. eta 27. Artikuluak, emakumeen ahalduntzeari eta parte-hartzeari buruzkoak.

12. Artikulua. Nafarroako Toki Entitateak.

1. Toki Entitateek emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren printzipioa integratuko dute beren eskumenak baliatzean, eta horretarako lankidetzan arituko dira Nafarroako Foru Komunitateko Administrazioarekin.

2. Dagokion lurralde-eremuan, eta ordenamendu juridikoak esleitzen dizkien eskumenak baliatuz, Toki Erakundeei honako eginkizun hauek dagozkie berdintasun-politiken arloan:

- a) Emakumeen eta gizonen arteko berdintasun-politiken arloko helburuak eta gidalerroak finkatzea bere lurraldean, Nafarroako Foru Komunitatearen politikekin koordinatuta.
- b) Jarduera guztietan genero-ikuspegiaren zeharlerrotasuna integratzeko beharrezko mekanismoak ezartzea.
- c) Udal-jarduketaren eremu guztietan desberdintasunak eta diskriminazioak desagerrarazteko politikak garatzea.
- d) Emakumeen gabeziak eta beharrak aztertzea eta antzematea, Foru Lege honen xedeak betetzeko bere lurralde-eremuan.
- e) Emakumeei arreta, informazioa eta orientazioa ematea, beren eskubideak modu eraginkorrean baliatzen laguntzeko programei eta baliabideei buruz.
- f) Herritarrak sentsibilizatzea, balio-aldaketa bultzatuz, emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna lortzen laguntzeko.
- g) Emakumeen autonomia pertsonala eta ekonomikoa sustatzea, emakumeen enplegua eta ahalduz pertsonala, kolektiboa eta soziala sustatuz.
- h) Emakumeen presentzia sustatzea partaidetza-organoetan eta erabakiak hartzeko guneetan.
- i) Emakumeen elkarteei eta talde feministei laguntzea, eta genero-berdintasuneko eta -zeharlerrotasuneko politikak diseinatzen, lantzen, garatzen eta ebaluatzen parte har dezaten bultzatzea.
- j) Tokiko jarduera-eremuetan emakumeen eta gizonen egoera desberdina ezagutzea ahalbidetuko duten estatistika eguneratuak mantentzea.
- k) Ahalegina egingo da lana, bizitza pertsonala eta familia bateragarri egiteko tokiko baliabideak eta zerbitzuak ezar daitezen sustatzeko.
- l) Nafarroako Gobernuarekin koordinatuta, teknikarien eta politikarien prestakuntza espezifikoak bermatzea, Foru Lege honetan ezarritakoaren arabera beren eginkizunak bete ditzaten.

3. Nafarroako Gobernuak, bere eskumenak baliatuz eta toki-autonomiaren konstituzio-printzipioari dagokionez, Toki Entitateak babestuko ditu, berdintasunaren arloko teknikarien kontratazioa sustatuz, gutxienez Toki Administrazioa Erreformatzeko otsailaren 4ko 4/2019 Foru Legeak definitutako hamabi eskualdeetan, lurralde osoan emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna bermatzeko helburuarekin.

4. Nafarroako Gobernuak, lankidetzaren printzipioaren pean, osatu egin behar du Toki Entitateen finantza nahikotasuna, Foru Lege honek esleitzen dizkien eginkizunei dagokienez, hargatik eragotzi gabe erakunde horiek beren aurrekontuetan eginkizun horiek finantzatzeko behar dituzten zuzkidurak esleitzea.

5. Toki Entitateek genero-ikuspegia txertatuko dute beren administrazio-politika, -programa eta -ekintza guztietan, eta langileak sartzeari sustatuko dute, Foru Lege honetan ezarritakoaren arabera eginkizunak garatu eta gauzatzeko, eta paragrafo honetan ezarritakoa jasotzen duten berdintasunerako ordenantzak egin ahal izango dituzte.

6. Toki Entitateek emakumeen eta gizonen arteko berdintasun-planak ezarri ahal izango dituzte beren lurraldean, eta, nolahi ere, emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna lortzeko oztopoak kentzeko neurriak ezarriko dituzte.

7. Nafarroako Gobernuak, Nafarroako Berdintasunerako Institutuaren bitartez, koordinaziorako egitura bat ezarriko du udaletako eta udalez gaindiko toki entitateekin, Foru Lege honetan ezarritakoa garatzeko, zeina erregelamendu bidez garatuko baita.

8. Toki Entitateek, Foru Lege honetan ezarritako koordinazio eta lankidetzaren printzipio orokorra aplikatuz, koordinatu egingo dira, Lege honetan ezarritako eginkizunak garatzen laguntzeko.

25. Artikulua. Herritartasun aktiboa.

Botere publikoen politikek eta jarduketek emakumeen parte-hartze aktiboa sustatuko dute eremu publikoetan, norbanakoena nahiz kolektiboa, eta, horretarako, emakumeen elkarteak eta talde feministak sartuko dituzte politika publikoen diseinuan, prestaketan, garapenean eta ebaluazioan.

Era berean, emakumeen ahalduntzea eta gizartearen eremu guztietan berdintasun-baldintzetan parte hartzea sustatuko da, erabakiak hartzeko eta boterea eskuratzeko prozesuetan parte hartzea barne.

26. Artikulua. Emakumeen ahalduntzea eta partaidetza politikoa.

Botere publikoek botere politikoaren banaketan emakumeen eta gizonen ahalduntzearen eta ordezkartza orekatuaren printzipioa bete behar dute, eta emakumeen eta nesken parte-hartzea sustatu behar dute ordezkartza txikia duten eremuetan.

27. Artikulua. Emakumeen ahalduntzea eta partaidetza soziala.

1. Botere publikoek ekintza positibo espezifikoak hartu beharko dituzte, aldi baterakoak, arrazoizkoak eta proportzionatuak, kasuan-kasuan lortu nahi den helburuari dagokionez, emakumeen eta gizonen benetako berdintasuna sustatzeko, mendetasun-praktiken edo gizarte-sistema diskriminatzaileen ondoriozko gizarte-desberdintasuneko egoerak zuzentzeko eta emakumeek gizartean parte hartzeko duten eskubidea gauzatzeko.

2. Botere publikoek ekintza zehatzak egin behar dituzte helburu hauekin:

a) Emakumeen elkarte-sarea dinamizatzea eta sareen sorrera sustatzea.

b) Emakumeen elkarteek eta talde feministek egiten dituzten ekarpenak aitortzea eta agenda politikoan sartzea.

c) Emakumeek, Mugimendu Feministak eta emakume-elkarteek kontsulta-organoetan parte har dezaten bultzatzea.

d) Asoziazionismo hori sustatu eta babestea, honako faktore hauek kontuan hartuta: adina, landa-eremua, nazionalitatea, etnia, desgaitasuna, sexu-orientazioa, sexu- eta/edo genero-identitatea, bizilekuaren administrazio-egoera emakume migratzaileen kasuan, edo emakume batzuek beren eskubideak benetan baliatzeko egoera ahulagoak izatea dakarten beste inguruabar batzuk.

e) Pertsona fisiko edo juridikoei emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren alde egindako lana aitortzea eta saritzea.

3. Profesionalen eta enpresaburuen elkargo eta taldeek, sindikatu-, kultura- eta gizarte-erakundeek eta alderdi politikoek emakumeen ahalduntzea eta parte-hartzea bermatzeko mekanismoak ezarri behar dituzte, bai eta zuzendaritza-organoetara iristea ere, ordezkaritza orekatua lortzeko.

4. Administrazio publikoek sentsibilizazio-kanpainak egingo dituzte, eta topaketak, foroak eta prestakuntza-eskolak edo -tailerrak bultzatuko dituzte, nesken eta emakumeen ahalduntze sozialean ikusarazteko eta aurrera egiteko.

5. Herri-administrazioek balioa emango diete hainbat diziplinatan erreferente diren emakumeei, genero-estereotipoen haustura susta dezaten eta emakumeen kultura- eta gizarte-aniztasuna islatuko duten ereduak sor ditzaten.

6. Botere publikoek emakumeen parte-hartze soziala bultzatu behar dute, informazioaren eta komunikazioaren teknologien bidez, eta testuinguru jakin batzuetan genero-arrakala gainditzen lagundu behar dute.

Azkenik, araudiari buruzko atal honetan, **Altsasuko Udalaren bi Ordenantza** aipatu behar ditugu, alde batetik, hizkuntza eta irudi barneratzaileak arautzen dituena (214. NAO, 2011eko urriaren 27koa. [Akatsen zuzenketa: 238. NAO, 2011ko abenduaren 1ekoa](#)) eta, bestetik, dirulaguntzak emateari dagokiona (96. NAO, 2004ko abuztuaren 11koa, eta 10. [NAO, 2010eko urtarrilaren 22koa](#)).

Azken horrek honako baldintza hauek jasotzen ditu:

3. Artikuluan, honako irizpide orokor hau jasotzen da: *Dirulaguntzak honako printzipio hauek kontuan hartuz emanen dira: publizitatea, gardentasuna, lehia, objektibotasuna, berdintasuna, bazterkeria eza sexua edo beste dela-eta, kontrola eta baliabideen eta xedeen bat-etortzea.*

5. Artikuluko (Eskabideak) 5.4 atalean honako hau esaten da: Betiere, dirulaguntza eskatzen duten pertsona edo entitateek aurkezten duten dokumentazioak baldintza hauek bete beharko ditu:

- a) Erabiltzen dituen hizkera eta irudiak sexistak ez izatea.
- b) *Egin beharrekoaren ebaluazioan genero-adierazleak erabiltzea.*
- c) *Datuak sexuaren arabera bereizita aurkeztea.*

3. METODOLOGIA ETA LAN-PROZESUAREN DESKRIAPENA

3.1. Oinarri metodologikoak

Prozesuaren diseinu metodologikoa egiteko, **IAP** (Ikerketa-Ekintza Parte-hartzailea) izeneko **metodologiaren oinarriak** hartu dira kontuan. Helburua da hausnarketa-prozesuak eta talde-harremanak irekitzea, harremanak eraldatzeaz gain, posizionamenduak, proiektuak eta estrategiak eraiki ditzaten.

IAP metodologiari esker, prozesuan parte hartzen duten pertsonak jendarte-sareak berreraiki ditzakete, hau da, **sare sozial horiek eraldatu ditzakete** hausnarketaren bidez. IAP metodologiak gizarte-zientzietan erabili ohi diren metodoak eta teknikak erabiltzen ditu, berezitasun batekin: dinamizazioarekin eta parte-hartzearekin lotutako teknika bereziak erabiltzen ditu.

Ondoren, Altsasuko Udaleko Emakume eta Berdintasun Sailak eta Elhuyarrek, prozesu hau zuzendu duen erakundea den aldetik, prozesua garatzeko kontuan hartu dituzten oinarriak edo printzipioak jasotzen dira:

- **Parte-hartzea:** prozesu honen helburua generoari buruzko gogoeta egitea eta eztabaidatzea izan da, baita eraikuntza kolektiboaren bidez emakumeen beharrak, zailtasunak eta nahiak definitzea ere. Horrela, bere garapenean parte-hartzaileek prozesua bere egitea eta onartzea lortu nahi izan da.
- **Malgutasuna:** prozesuan zehar, parte-hartzaileek beharrezkotzat jo dituzten aldaketak/egokitzapenak proposatu ahal izan dituzte.
- **Komunikazioa:** herritarrei asmoen berri emateko, prozesuan parte hartzera gonbidatzeko, prozesuari eta haren emaitzei buruzko informazioa emateko, etab. Horregatik, prozesuaren hasieratik garrantzi handia eman diogu gai horri, eta komunikazio-bide eta -euskarri desberdinak landu ditugu prozesu osoan zehar.
- **Aniztasuna:** garrantzitsua da berdintasun-gaiak lantzen ditugunean mota guztietako pertsonak erakarri eta inplikatu dituen prozesu bat diseinatzea; eta, beraz, aniztasuna kontuan hartzen saiatu gara.
- **Emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna:** proiektuak ezinbestean bermatu du generoaren ikuspegia, bai prozesuaren ikuspegitik, bai emaitzaren ikuspegitik. Horrek esan nahi du emakumeen interesak, nahiak, ikuspegiak, arazoak, proposamenak eta konponbideak modu espezifikoan aztertu direla. Horretarako, hainbat alderdi zaindu dira, hala nola, parte hartzeko lekuak eta ordutegiak, emakumeen ahalduntzea eta parte-hartzea sustatuko duten lan-dinamikak abian jartzea, etab.

3.2. Prozesuaren urratsak

Altsasuko Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasunerako II. Jarduera Planaren ebaluazio-prozesua eta erronka berriak identifikatzeko prozesua 2022ko uztailan hasi zen. Jarraian, prozesuaren urratsak metodologiaren ikuspegitik jaso dira. Hona urrats horiek:

0. Aurrelanak:

- **Talde Eragile** bat eratu da prozesuari etengabeko jarraipena egiteko. Talde Eragilea Emakume eta Berdintasun Saileko berdintasun-teknikariak eta Elhuyarreko teknikariak osatu dute.
- Lan-prozesua egokitu. Talde Eragilearen lehenengo bilerek proposamenean zehaztutako prozesua Udalaren egoerara eta beharretara egokitzeko balio izan digute. Prozesuan informatzaile kualitatibo posibleak identifikatu dira, horren arabera, talde-elkarrizketak osatzeko. Komunikazio-plana ere diseinatu da.
- Dokumentazioa aztertu da. Berdintasun Arloan egindako lana aztertzeke informazio garrantzitsua eman diguten dokumentuak identifikatu eta aztertu ditugu: memoriak, egindako hainbat azterlan, hezkidetza-programa, protokoloak, etab.

1. Ebaluazioa eta egungo erronka nagusiak identifikatzeko fasea:

Fase hori 2022ko azarotik 2023ko urtarrilera bitartean garatu da, berdintasun-teknikariarekin lankidetzan. Fase honen helburu nagusia izan da informazioa eman duten hainbat iturritatik ahalik eta informazio gehien ateratzea, II. Planaren betetze-maila eta garapena ebaluatu ahal izateko. Ildo horretan, II. Planaren betetze-mailari buruzko informazio kuantitatiboa bildu da, baita II. Planaren garapen-mailari buruzko informazioa ere. Ebaluazio osoa egiteko, ezinbestekoa izan da informazio kualitatiboa biltzea. Horretarako, hainbat pertsona eta talderengana hurbiltzeaz eta haiekin biltzeaz gain, azken urteotan berdintasun-teknikariak egindako dokumentu esanguratsu batzuen azterketa egin da. Besteak beste, honako dokumentu hauek aztertu dira:

- *Altsasuko Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasunerako II. Jarduera Plana.*
- *Altsasuko Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasunerako II. Jarduera Planari jarraipena eta ebaluazioa egiteko urteko memoriak.*
- *Altsasuko Udaleko emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari buruzko diagnostikoa.*
- *Altsasuko Udaleko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako I. Barne Plana.*
- *Altsasuko Udalaren hizkuntza eta irudi barneratzailea arautzen duen Ordenantza.*
- *Altsasuko Udalak dirulaguntzak ematea arautzen duen Ordenantza.*
- Emakumearen eta Berdintasunaren Batzordearen bileren aktak.
- Emakumeen aurkako indarkeriaren eremuan:
 - *Emakumeen aurkako indarkeriaren arloko udal-koordinazioko taldea.*
 - *Jai-eremuetan eraso sexistak prebenitzeko eta artatzeko tokiko protokoloa.*
 - *Altsasuko udalerrian genero-indarkeriaren biktimei arreta poliziala emateko*

lankidetzeta-protokoloa.

- *Sakanan emakumeen aurkako indarkeriaren aurrean arreta koordinatzeko I. Lurralde-Protokoloa.*
- *Altsasuko Udalaren protokoloa, sexu-jazarpena eta sexuagatiko jazarpena prebenitzeko eta horien aurka jarduteko.*
- Bizitza pertsonala, familia eta lana uztartzeko Altsasuko tokiko itunak.
- Emakumeen Bilgunearen programa.
- Lehen Hezkuntza ematen duten Altsasuko ikastetxeei berdintasuna integratzen laguntzeko programa.

Egindako elkarrizketa eta saioetako informazio-iturriak honako hauek izan dira:

- **Elkarrizketa sakon bat egin da berdintasun-teknikariarekin,** Altsasuko Berdintasunerako II. Jarduera Planean zehaztutako helburuen eta neurrien betetze-maila aztertzeko, zer egin den, zer ez eta zergatik. Era berean, Plana garatzeko indarguneak eta zailtasun nagusiak identifikatu dira, eta zeharlerrotasun-estrategia ezartzeko, ahalduz eta berdintasun-politikak bultzatzeko erronkak identifikatzen saiatu gara.
- **Udal-sailekin saio bat egin da.** Teknikariekin elkarrizketak izan ditugu Planaren garapenari buruz, eguneroko zereginari buruz eta genero-ikuspegiaren integrazio-mailari buruz. Zehazki, arlo hauek hartu dute parte: Idazkaritza, Kontuhartzailatza, Kirolak, Kultura, Gazteria, Ludoteka, Txiribulo Haur Eskola, Hirigintza, Udaltzaingoa, Cederna-Garalur eta Berdintasuna.

Bi saio horietan, Planaren garapena eta berdintasunaren arloko lana aztertzeaz gain, hausnarketarako eta sentsibilizaziorako uneak izan ditugu. Gizartean nagusitzen diren genero-diskriminazioaren alderdi desberdinak aztertu ditugu, baita gure eguneroko bizitzan nola erreproduzitzen diren ere. Elkarrekin ikasteko eta berdintasunaren gaiari sentsibilizatzeko aukera izan dugu.

II. PLANAREN EBALUAZIOA ETA EGUNGO EGOERAREN AZTERKETA | Metodologia eta lan-prozesuaren deskribapena

- Udaletik kanpoko teknikariekin lansaio bat egin dugu. Honako erakunde hauetako ordezkariak parte hartu dute: Musika eta Dantza Eskola; ATABO; Altsasu, Olazti eta Ziardiko Oinarrizko Gizarte Zerbitzuak; Sakanako Mankomunitateko Berdintasun Zerbitzua; Sakanako Mankomunitateko Euskara Zerbitzua; Sakanako Mankomunitateko Anitzartean Zerbitzua; Iñigo Aritza Ikastola; Altsasuko Osasun Zentroa; Altsasuko Enplegu Agentzia; LAB sindikatua eta Gurutze Gorria.

Saio honek emakumeen eta gizonen arteko berdintasun-egoerari buruzko ikuspegia zabaltzeko balio izan digu, baita genero-ikuspegia herritarrengan eragin zuzena duten lan-esparruetan txertatzeko ere. Oso gune baliagarria izan da errealitateari ahalik eta argazki zehatzena ateratzeko, bereziki nabarmentzekoa Sakanako Mankomunitatearen eta Gizarte Zerbitzuen presentzia, Udalaren funtzio sozial eta administratibo asko erakunde horietatik egiten baitira.

- Ebaluazio horretarako eta etorkizuneko erronkak zehazteko ezinbesteko beste talde-espazio bat **Altsasuko Mugimendu Feministarekin egindako talde-elkarrizketa** izan da. Bilera horretan hainbat belaunalditako eta talde feministetako emakumeak elkartu ditugu, Altsasuko berdintasunaren egoerari, parte-hartze politikorako guneei, agenda feministaren behar eta lehentasunei eta abarri buruz duten esperientzia personala eta politikoa ezagutzeko. Zehazki, bi talde hauetako kideek parte hartu dute: Altsasuko Feministak eta Errafailak, Sakanako neska gazteen taldeak, alegia.
- **Elkartean, erakundeen eta, oro har, herritarren ordezkariekin ere talde-elkarrizketa egin da.** Elkarrizketa horren baitam, kolektibo desberdinetako emakume eta gizonengana hurbildu gara, haiei eragiten dieten gaiak berdintasunaren ikuspegitik jorratzeko eta haien ikuspuntua ezagutzeko.

Guztira, lau talde-elkarrizketa egin ditugu, eta 37 pertsonak hartu dute parte, 26 emakumek eta 11 gizonak. Ikus daitekeenez, gehienak emakumeak izan dira, % 70,3; eta gizonak, berriz, % 29,3.

TALDE-ELKARRIZKETAK	EMAKUMEA	GIZONAK	GUZTIRA
Udal-teknikariak	10	2	12
Udaletik kanpoko teknikariak	10	3	13
Mugimendu Feminista	3	0	3
Elkartek, eragileak, herritarrak	3	6	9
GUZTIRA	26	11	37

2. Prozesuaren emaitzak aurkezteko eta egiaztatzeko fasea:

Fase honetan, bi aurkezpen- eta kontraste-bilera egin dira. Lehenengo bilera **Udaleko ordezkari politikoekin eta barneko eta kanpoko teknikariek**in egin da, eta bigarrena herritarrekin. Saio horien helburu nagusia ebaluazioaren eta prozesuan izandako partaidetzaren inguruko datuak, nahiz prozesuaren eragina aurkeztea izan da.

Bigarren une batean, saio horiek baliatu ditugu azken ekarpenak osatu, kontrastatu eta jasotzeko. Horrela, Altsasuk berdintasunari dagokionez gaur egun bizi duen egoerari buruz hausnartu ahal izan dugu, gai eta errealitate esanguratsuenetan zentratu ahal izan gara eta, azkenik, erronka berriak proposatu ahal izan ditugu, ebaluazioaren dokumentuak erakusten digun errealitateari erantzuteko.

- Saio horietan parte-hartze handia izan da. Ordezkari politikoekin eta teknikariek egindako saioan 24 pertsonak parte hartu dute, 16 emakumek eta 8 gizonek. Bigarren saioan, herritarrekin batera egindakoan, 6 pertsonak hartu dute parte, tartean 4 emakumek.

AURKEZPEN- ETA KONTRASTE-SAIOAK	EMAKUMEAK	GIZONAK	GUZTIRA
Udaleko politikariak eta teknikariak (barnekoak eta kanpokoak)	16	8	24
Erakundeak, elkarteak eta herritarrak	4	2	6
GUZTIRA	20	10	30



4. EGINDAKO LANAREN EBALUAZIOA ETA EGUNGO EGOERAREN AZTERKETA

4.1. Berdintasunerako II. Planaren deskribapena

Genero-berdintasuna Nafarroako toki-entitateetan. Udaletako berdintasun alorretako lana planifikatu, kudeatu eta ebaluatzeko libildidea dokumentuan ezarritakoari jarraikiz, Altsasuko Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasunerako II. Jarduera Plana lau esku-hartze eremu hauen inguruan egituratzen da:

- 1. Tokiko gobernantza eta genero-zeharkakotasuna:** lan-eremu honen helburua da genero-ikuspegia txertatzea Altsasuko Udalaren jarduera osoan, berdintasuna gobernagarritasun-printzipio bihurtuz, eta horrek emakumeen eta gizonen arteko berdintasunarekiko benetako konpromisoari erantzuten dio.
- 2. Emakumeen aurkako indarkeria:** eremu horretako lana indarkeria-mota horren prebentzioaren eta indarkeria jasan dutenen arreta integral eta koordinatuari dagokiona da; eta, indarrean dagoen legeriaren arabera, erreparazioari ere erantzun beharko dio.
- 3. Zaintza, erantzunkidetasuna eta kontziliazioa:** zaintzaren etika garatuz gizarte-eredu berriak sustatzeari erantzuten dio, bai administrazioaren beraren sistemaren barruan, bai herritarren artean.
- 4. Emakumeen ahalduntzea, partaidetza soziopolitiko eta balio-aldaketa:** helburua da emakumeen eta nesken ahalduntze indibiduala, kolektiboa, soziala eta politikoa bultzatzea, berdintasunerako bidean funtsezko elementua den aldetik. Gainera, udalerriko eragile sozial, politiko eta ekonomiko guztiak inplikatu nahi dira, pertsona guztien eskubideak bermatzeko eta gizarte-eredu iraunkorragoa eta berdintasunezkoagoa lortzeko.

Esku-hartzeko eremu horiek ildo estrategikoen, programen eta helburuen bidez zehazten dira, eta, azkenean, neurrien proposamen oso zehatz batean xehetzen dira:



Ondoren, Altsasuko Berdintasunerako II. Planean zehaztutako ildo estrategikoen, programen eta helburuen eskema zehatza jasotzen da:

II. PLANAREN EBALUAZIOA ETA EGUNGO EGOERAREN AZTERKETA | Egindako lanaren ebaluazioa eta egungo egoeraren azterketa

ESKU-HARTZE ARLOA	ILDO ESTRATEGIKOAK	PROGRAMAK	HELBURUAK
Tokiko gobernantza eta genero-zeharkakotasuna	1. Genero-berdintasunerako udal-egiturak	1. Genero-berdintasunerako udal-arloak eta -unitateak	1. Zeharkakotasunaren estrategia bultzatzeko eta legitimatzeko baldintzak sortzea, berdintasun-arloak sendotuz.
	2. Prestakuntza teknikoa eta politikoa toki-entitatean, generoaren ikuspegi integratua txertatzeko	2. Genero-ikuspegia txertatzeko prestakuntza espezializatua	2. Teknikariak eta politikariak gaitzea, beren arloetan genero-ikuspegia txerta dezaten, eta helburu horri begira Berdintasun Arloarekin lankidetzan jardun dezaten.
	3. Udaleko lan-prozedurak emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasunaren printzipiotik	3. Genero-ikuspegia udal-araudian, -planetan eta -proiektuetan	3. Arauek, planek eta proiektuek emakumei eta gizonei modu diskriminatzailean eragiten ez dietela eta berdintasunean eragin positiboa dutela bermatzea.
		4. Aurrekontuen plangintza eta ebaluazioa	4. Aurrekontuaren banaketa aztertzea, emakumeengan eragin diskriminatzailerik izan ez dezan. Ekitate handiagoa lortzen laguntzea.
		5. Langileen kudeaketan genero-ikuspegia txertatzea	5. Langileak hautatzeko eta mailaz igotzeko prozesuetan berdintasuna bultzatzea.
		6. Informazioaren kudeaketa eta komunikazio-politika	6. Hizkuntzaren eta irudien erabilera ez-sexista eta barneratzailea egitea eta sustatzea.
		7. Kontratazioa, dirulaguntzak eta hitzarmenak	7. Kontratu, dirulaguntza eta hitzarmenetan genero-ikuspegia txertatzea.
		8. Parte-hartzea eta ordezkaritza orekatua	8. Ordezkaritza orekatuaren printzipioa ezartzea, 3/2007 Legearen definizioaren arabera.

II. PLANAREN EBALUAZIOA ETA EGUNGO EGOERAREN AZTERKETA | Egindako lanaren ebaluazioa eta egungo egoeraren azterketa

	4. Genero-berdintasuna udalerriaren eta/edo lurraldearen garapen iraunkorraren parte gisa	9. Eskualdearen edo udalerriaren generoaren azterketa sozioekonomikoa	9. Eskualdearen azterketan genero-ikuspegia txertatzeko baldintzak sortzea.
		10. Berdintasunezko toki-garapenerako prestakuntza eta gaikuntza	10. Genero-berdintasuna garapen-agendaren artea izan dadin laguntzea.
		11. Genero-ikuspegia garapen-plan eta -proiektuetan	11. Garapen-estrategiak berdintasunean eragin positiboa izan dezan laguntzea
		12. Emakumeek eta gizonek berdintasunez parte hartzea lurraldeko baliabide eta zerbitzuetan	12. Baliabideak eta zerbitzuak erabiltzean desberdintasunak eta diskriminazioak agerian uztea, horiek zuzentzeko.
Emakumeen aurkako indarkeria	1. Emakumeen aurkako indarkeria toki-erakundeetan	13. Udal-baliabideen arteko koordinazioa	13. Koordinazioa erraztea, mekanismo egokiak sortuz.
			13. (2) Indarkeriaren prebentzioa, arreta eta esku-hartzea hobetzeko arloak ezartzea.
		14. Udaleko langileak indarkeriaren arloan gaitzea	14. Esku-hartze egokia bermatzeko gaitzea.
			14. (2) Agenda politikoan sartzea emakumeen aurkako indarkeria desagerraraztea.
		15. Udal-baliabideak emakumeei hurbiltzea, haien ezagutza eta udalerrira egokitzen direla ziurtatuz	15. Zerbitzuei eta baliabideei buruzko informazioa jasotzeko eskubidea bermatzea.
			15. (2) Eskualdera egokitzea.
		16. Indarkeria-egoeran dauden emakumeek udal-baliabide eta -zerbitzuetara iristeko eta parte hartzeko bideak	16. Indarkeriaren biktima diren emakumeak eta haien mendeko pertsonak kontuan hartzea udal-baliabideak eskuratzerakoan.
			16. (2) Toki-erakundeetan emakumeen aurkako indarkeria desagerraraztea zeharkakoa izatea.

II. PLANAREN EBALUAZIOA ETA EGUNGO EGOERAREN AZTERKETA | Egindako lanaren ebaluazioa eta egungo egoeraren azterketa

	2. Indarkeriarik gabeko bizitza emakumeentzat	17. Herritarrak emakumeen aurkako indarkeriaren arloan prebenitzea eta sensibilizatzea	17. Emakumeen aurkako indarkeria prebenitzea, gaitzespen-pedagogia eginez, beste bizikidetzeta-mota batzuk sortuz eta balioak aldatuz.
--	---	--	--

II. PLANAREN EBALUAZIOA ETA EGUNGO EGOERAREN AZTERKETA | Egindako lanaren ebaluazioa eta egungo egoeraren azterketa

		18. Udalerriko errealitatera egokitutako txostenak, azterlanak	18. Ezagutza- eta gogoeta-ildo berriak sortzea.
		19. Tokiko erakundea, programen eta proiektuen sustatzailea	19. Ezagutza baliatzea beste programa batzuk bultzatzeko.
Zaintza, erantzukidetasuna eta kontziliazioa	1. Herritarren ongizatea eta bizi-kalitatea, zaintzaren etika garatuz eta gizonen eta emakumeen bizitza pertsonala, familiakoa eta lanekoa erantzukidetasunez bateratuz.	20. Zaintzaren etika eta kontziliazio erantzukidea udalerrian	20. Hausnartzeko eta lan egiteko espazioak sustatzeko baldintzak sortzea.
		21. Zaintzaren etika eta kontziliazio erantzukidea sustatzeko lan-plana	21. Berriazko lan-plan bat garatzea.
	2. Denborak, espazioak eta zaintzak kudeatzeko eredu berriak tokiko erakundeetan	22. Zaintzen kudeaketa udal-jardunean	22. Udal-baliabideak eta -zerbitzuak garatzea eta egokitzea.
		23. Jarduera berritzaileak	23. Berritzeko aukera ematen duten esperientziak garatzea.
Emakumeen ahalduntzea, partaidetza soziopolitiko eta balio-	1. Emakumeen herritartasun osoa, haien ahalduntzearen bidez	24. Emakumeen ahalduntze pertsonala	24. Emakumeen autoestimua, autonomia, eskubideak izatearen kontzientzia eta norberaren gaitasunak konpontzeko eta/edo garatzeko bideak sortzea, haien izateko eta munduan egoteko modua legitimatuko dutenak.
		25. Emakumeen ahalduntze kolektiboa eta genero-ahalduntzea	25. Udalerriko emakumeen egoera hobetzeko bideak sortzea.
		26. Emakumeen ahalduntzea eta partaidetza sozial eta politikoa	26. Mugimendu asoziatiboa eta feminista bultzatzea.
			26. (2) Emakumeek espazio publikoetan duten parte-hartzea handitzea.

II. PLANAREN EBALUAZIOA ETA EGUNGO EGOERAREN AZTERKETA | Egindako lanaren ebaluazioa eta egungo egoeraren azterketa

aldaketa	2. Emakumeen eta gizonen berdintasunaren gizarte-balioa, gizarte-balio patriarkalen eraldaketaren bidez	27. Pertsonen esleitutako genero-estereotipoak eta -rolak, sexuaren arabera	27. Balio-aldaketa sustatzea, genero-estereotipoak ezabatuz.
-----------------	---	---	--

II. PLANAREN EBALUAZIOA ETA EGUNGO EGOERAREN AZTERKETA | Egindako lanaren ebaluazioa eta egungo egoeraren azterketa

Lau bloketan antolatutako eskema hori da II. Planak jarraian proposatzen dituen neurriak ulertzeko oinarria. Azken horiek gidatu dituzte berdintasun-politikak Altsasun 2016tik 2022ra. Horrela, II. Planak 23 neurri biltzen ditu, lehen deskribatutako lan-eremuei, ildo estrategikoei, programei eta helburuei erantzuten dietenak. Hona hemen laburpen-taula:

PROPOSATUTAKO NEURRIEN LABURPEN-KOADROA	
1	Emakumearen eta berdintasunaren batzordea mantentzea udaleko berdintasun-politikaren buru eta koordinatzaile gisa
2	Berdintasunaren ardura izango duen egitura tekniko bat eratzea, izendatze eta arautze ofizialaren bidez: berdintasun-lantaldea
3	Plan bat egitea, udaleko langileak eta udalaren mendeko erakundeetako langileak gaitzeko
4	Plan bat egitea, udalarekin hitzarmenak dituzten entitateak gaitzeko
5	Urtean 2 saio egitea, talde politikoak prestatzeko
6	Gai horrekin lotutako ordenantzen eta araudiaren berri ematea inplikaturako alor eta entitateei
7	Udal-alor eta mendeko entitate guztien egoera ezagutzea genero-ikuspegia aplikatzeari dagokionez
8	Alor guztien aldibereko jarduera-plan bat egitea (3. neurriarekin lotuta)
9	Udalak erakunde gisa duen barne-egoeraren diagnostikoa egitea
10	Berdintasun-plan bat onartzea udalaren antolaerari eta kudeaketari dagokionez
11	Udal-ordenantza bat idaztea eta onartzea emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerako
12	Genero-ikuspegia txertatzea garapen-batzordearen proiektu eta programa guztietan, baita Sakanarako garapen-estrategian ere
13	Koordinazio-talde bat eratzea eta finkatzea emakumeen aurkako indarkeriaren gairako
14	Genero indarkeriaren biktimei arreta integrala emateko talde bat (BAIT) eskualdean ezartzea sustatzea
15	Emakumeei eskuragarri dituzten baliabideen eta zerbitzuen berri ematea
16	Tokiko Jarduera-protokolo bat idaztea eta onartzea, emakumeen aurkako indarkeriari aurre egiteko
17	Ikastetxeetan emakumeen aurkako indarkeriari aurrea hartzeko programa bat garatzea eta finkatzea
18	Sentsibilizazio-kanpainak garatzea, herritar guztiei edo talde jakinei zuzenduta
19	BAUI taldea deitzea eta indartzea, jarduera komunerako programa bat adostu eta onartzeko.
20	Udal-baliabideak eta -zerbitzuak moldatzea erantzunkidetasun-printzipiora eta bateragarritasun-eskaerara (3., 8., 10., 11. eta 12. neurriekin lotuta)
21	Emakumeei zuzendutako 'Emakumeen Bilgunea' programa bat onartzea, haien banakako eta taldeko ahalduntzea sustatzeko
22	Emakumeentzako lege-aholkularitza zerbitzua mantentzea
23	Berdintasun-alorrak aholkularitza-lanak egitea herritarrentzat eta udalerriko organismoentzat, baita ofizioz esku hartzea ere, salaketa-kasuetan edo jardun sexistak edo diskriminatzaileak ikusiz gero

Altsasuko Berdintasunerako II. Planak lau urteko indarraldia zuen, 2016-2019. Indarraldiaren azken urtean, Udalaren Osoko Bilkurak, 2019ko urriaren 30eko bilkuran, emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren arloko II. Plana 2023ra arte luzatzea onartu zuen. Neurri berriei aurrera egiteaz gain, Udalak aurreko legegintzaldian abian jarritako ekintzak sendotu behar zituen, berdintasuna sustatzeko lana prozesu iraunkorra baita.

Luzapen-izapidean II. Planaren aldaketa batzuk adostu ziren, besteak beste:

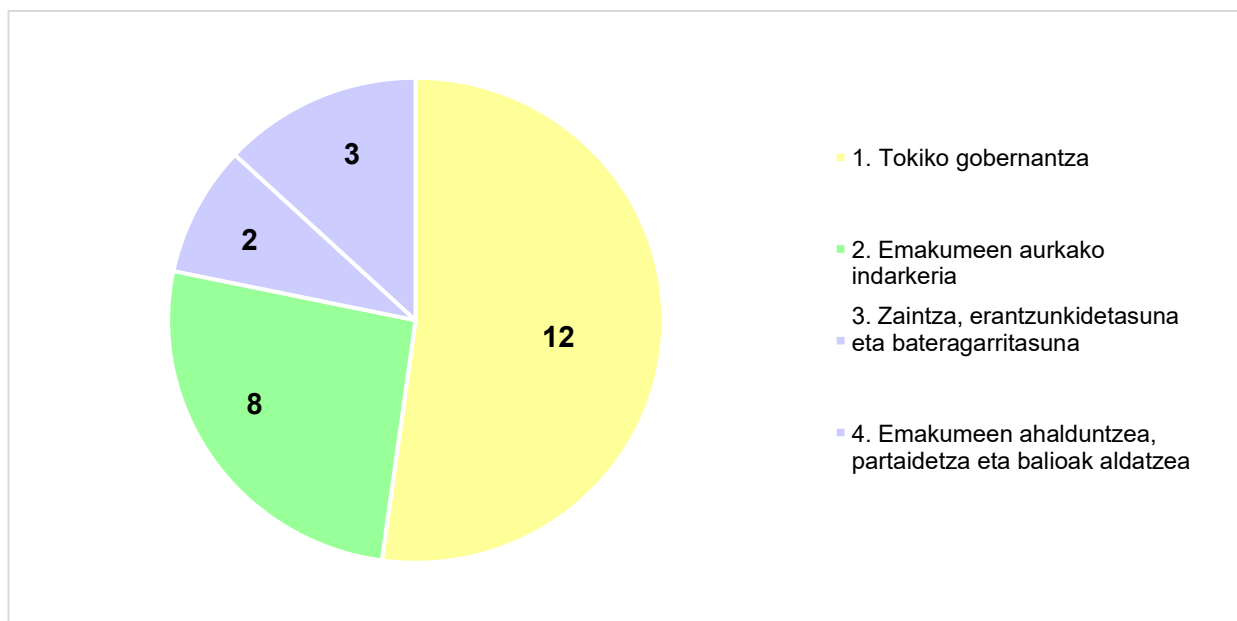
- Hasitako neurriak finkatzea, hurrengo legegintzaldian ere mantenduz.
- Neurri berri gisa, Udaltzaingoa VIOGEN genero-indarkeriaren eta etxeko indarkeriaren jarraipen-sisteman sartzea.
- 11,12,13,18 eta 22 neurriak honako egutegi honekin implementatzea:

II. PLANAREN EBALUAZIOA ETA EGUNGO EGOERAREN AZTERKETA | Egindako lanaren ebaluazioa eta egungo egoeraren azterketa

2019-2020	4T-1T	<i>Udaltzaingoa VIOGENen integratzea</i>
2020	1T-2T	<i>Emakumeen aurkako indarkeria prebenitzeko, jarduteko eta koordinatzeko protokoloa diseinatzea</i>
2021	1T-3T	<i>Berdintasunari buruzko diagnostikoa eta barne-plana (22. neurria ere onartuta)</i>
2022	1T-2T	<i>Berdintasunerako ordenantza</i>

- 12. neurria ez da egin, Sakanako Mankomunitateak, garapen-eskumen gehienak dituenak, berdintasun-teknikari propioa kontratatu duelako.
- CEDERNA GARALUREko garapen-agentziaren lanari dagokionez, orain arte bezala elkarlanean jarraituko dugu, Udalaren berariazko funtzioak egiten baititu.
- Kontziliazioari eta erantzukidetasunari buruzko neurriei dagokienez, Nafarroako Kontziliazioaren aldeko Tokiko Ituna programa ez garatzea erabaki da, Nafarroako Berdintasunerako Insitutuak (NABI aurrerantzean) berriz definitu arte. Kontziliazio-neurrien sustapena barneko Berdintasunerako Planari lotuta dago, Udalaren lan-antolaketa den aldetik.

Horrela, bada, egutegi berri bat ezarri zen, II. Planean hasitako lanari jarraipena ematen ziona, eta berdintasun-politikan urratsak egiten jarraitzeko helburu berriak ezarri ziren.



Ondoren, neurrien ardatz-banaketa erakusten da, horietako bakoitzaren dimentsioa ikusteko:

4.2. Berdintasunerako II. Planaren betetze-maila

Berdintasunerako II. Planaren betetze-maila, oro har, % 91,3koa izan da. Ekintzen betetze-maila taula honetan zehazten da:

	Kopurua	%
Eginda	23	92%
Erdizka eginda	0	0%
Egiteke	2	8%
GUZTIRA	25	100%

Altsasuko II. Planaren betetze-maila oso altua da, % 92. II. Planean jasotako neurri gehienek ezarpen eta garapen nabarmena izan badute ere, aipatzekoa da azken urteotan gauzatu ez diren bi neurriak zaintzari, erantzunkidetasunari eta kontziliazioari dagozkionak izan direla. Ardatz horren helburuak honako hauek ziren: batetik, hausnartzeko eta lan egiteko espazioak bultzatzeko baldintzak sortzea; eta, bestetik, udal-zaintzako baliabideak eta zerbitzuak garatzea eta egokitzea.

II. Planean jasotako neurriez gain, Udaltzaingoa VIOGEN genero-indarkeriaren indarkeriaren jarraipen-sisteman sartzeari buruzko luzapenean gehitutako neurria ere bete da. Gainera, Sakanan emakumeen aurkako indarkeriaren arreta koordinatzeko I. Lurralde Protokoloa diseinatu eta onartu da.

4.3. II. Planaren egokitasuna

Altsasuko Berdintasunerako II. Plana oso ondo baloratu dute Udaleko teknikariek, baita Udaletik kanpoko teknikariek ere. Bertan jasotako jarduera-eremuek eta neurriek herritarren funtsezko premiei erantzuten zieten, eta, batez ere, administrazio publikoari dagokion lanari. Teknikariek errealista, egoki eta egingarri gisa deskribatu dute Plana, talde-lana ahalbidetu duten helburu eta neurri lorgarriak biltzen baitzituen. Langileen bizipenek eta esperientziek argi erakusten dute oso pozik daudela azken urteotan egindako lanarekin. Honako hau esan dute:

“Berdintasun Arloak talde-lana, prestakuntza, parte-hartzea, prestasuna eta laguntza sustatu ditu, eta aurrera egin du”.

“Lan sistematizatua izan da, ebaluazioak adierazten duen bezala, betetze-maila handikoa. Badago oinarri juridiko eta politikoa (II. Plana eta Ordenantza)”.

“Udalaren egunerokotasunean oso presente dago”.

“Bai, ezagutzen nuen. Asmatu egin da, pixkanaka helburu egingarri eta lorgarriekin lan egin baita”.

II. PLANAREN EBALUAZIOA ETA EGUNGO EGOERAREN AZTERKETA | Egindako lanaren ebaluazioa eta egungo egoeraren azterketa

Herritarrek, aldiz, gogobetetze-maila txikiagoa erakutsi dute Altsasuko Berdintasunerako II. Planaren eraginari dagokionez. Prozesuan parte hartu duten pertsona gehienek ez zekiten II. Berdintasun Plana zegoenik. Mugimendu Feministan antolatutako emakumeek gehiago ezagutzen zuten berdintasun-teknikariaren lana, batez ere emakumeen aurkako indarkeriaren prebentzioko eta esku-hartzeko lanari dagokionez. Aitzitik, prozesuan parte hartu duten pertsona gehienek Udalak egin duen lanaren berri ez dutela erakutsi dute. Ido horretan, berdintasun-politikak herritarrei hurbiltzeko beharra azpimarratu dute, herritarren partaidetzarako estrategiak garatuz politika horiek ezarri eta garatzeko orduan.

Horregatik, interesgarria litzateke komunikazio-estrategia bat lantzea, bai eta partaidetza-guneak sortzea ere, hurrengo berdintasun-plana diseinatu eta garatzeko. Berdintasun-politikak herritarrengana hurbiltzea, horiek garatzeko espazioak sortuz.

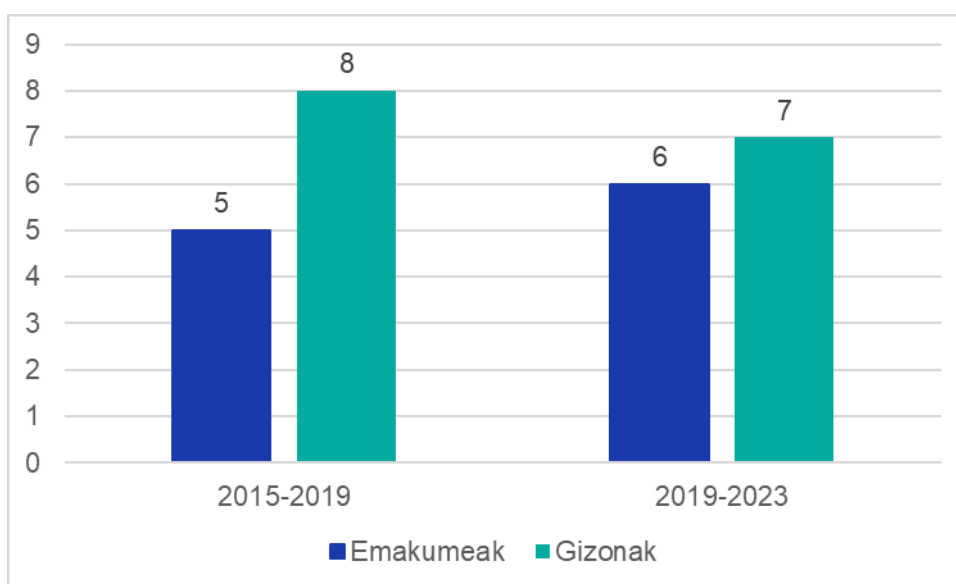
4.4. Egungo egoeraren azterketa eta ebaluazioaren ondorioak

Interesgarria iruditzen zaigu dokumentu honetan emakumeen eta gizonen errealitateari buruzko datu batzuk jasotzea. Dokumentu honen helburua Berdintasunerako II. Plana ebaluatzea da, hurrengo Berdintasunerako Planaren abiapuntu gisa, egoerak hobera edo okerrera egin duen ikusten lagun baitezake. Adierazi behar da Altsasu ez dela munduko gainerako tokietatik isolatutako testuingurua, eta, beraz, bertan gertatzen diren desberdintasunen eta diskriminazioen isla izan behar du ezinbestean.

1. Datu orokorrak

Ordezkaritza politikoa

Altsasuko Udalaren azken bi legegintzaldiei erreparatuz gero, ikus dezakegu emakumeen presentzia % 7,7 hazi den arren, oraindik ez direla ordezkari politikoaren erdia izatera iristen. 2015-2019ko legegintzaldian, emakumeak % 38,5 ziren, eta % 46,15 ziren 2019-2023ko legegintzaldian. Era berean, azken legegintzaldietako alkate guztiak gizonak izan dira.



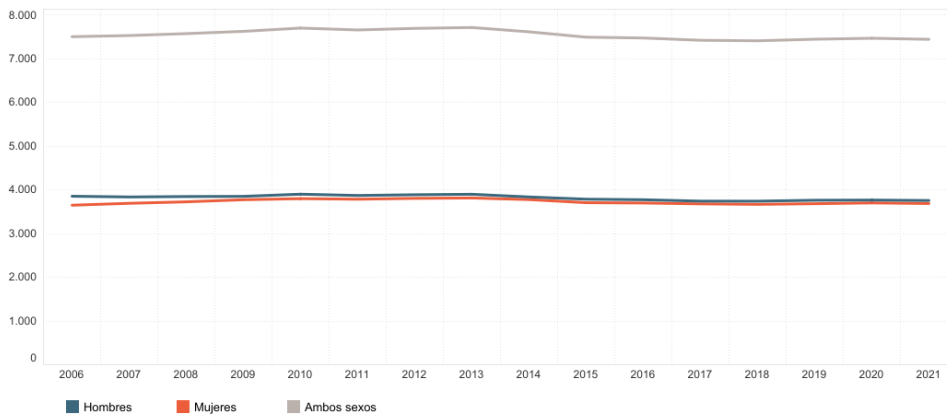
II. PLANAREN EBALUAZIOA ETA EGUNGO EGOERAREN AZTERKETA | Egindako lanaren ebaluazioa eta egungo egoeraren azterketa

Batzordeen lehendakaritzari dagokionez, eta ondorengo taulan ikus daitekeen bezala, batzorde gehienetan batzordeburua gizonezkoa da (11 batzordeetatik 9):

Batzordea	Lehendakaritza
Festen Batzordea	Gizona
Ekonomiaren Garapen, Merkataritza, Turismo eta Enplegu Batzordea	Gizona
Euskara Batzordea	Gizona
Nekazaritza, abeltzaintza, mendi eta ingurumen Batzordea	Gizona
Ogasun eta Aurrekontu Batzordea	Gizona
Batzorde soziokulturala	Emakumea
Emakumeen eta Berdintasunaren Batzordea	Emakumea
Antolaketa eta Giza Baliabideen Batzordea	Gizona
Memoria historikoaren eta bizikidetzaren Batzordea	Gizona
Osasun eta Gizarte Zerbitzuetako Batzordea	Gizona
Hirigintza, obra eta zerbitzuetako Batzordea	Gizona

Datu demografikoak

Población total, por sexo. Altsasu/Alsasua. 2006-2021



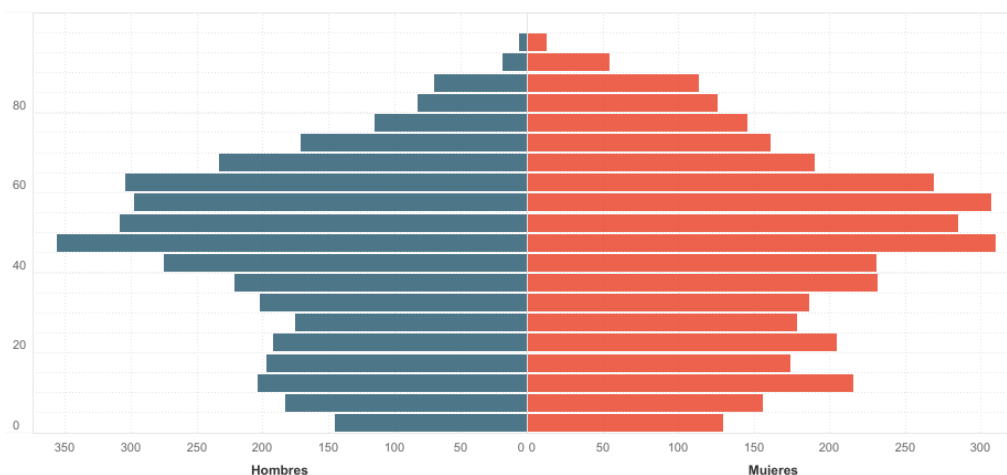
Iturria: INE. Etengabeko Erroldaren Estatistika

II. PLANAREN EBALUAZIOA ETA EGUNGO EGOERAREN AZTERKETA | Egindako lanaren ebaluazioa eta egungo egoeraren azterketa

Altsasuko biztanleriak azken urteetan izan duen bilakaerari erreparatzen badiogu, ikusiko dugu biztanleria osoa nabarmen aldatu ez den arren, beheranzko joera txiki bat dagoela. Hala ere, emakumeek biztanlerian duten ehunekoa zertxobait handitu da: 2016an biztanleria osoaren % 48,6 ziren, eta 2021ean % 49,5.

2021eko datuak adin-tarteen eta sexuaren arabera bereizita aztertu ditugu, eta adinean gora egin ahala emakumeen presentzia nabarmen handitu dela ikusi dugu. Emakumeen eta gizonen proportzioak berdinak dira adin-tarte gehienetan; 50-60 urteko adin-tartean jaitsi da apur bat emakumeen ehunekoa. Adin aurreratuenetan, aldiz, emakumeak dira nagusi, % 55,9 75-79 urteko adin-tartean, eta % 75,3 izatera igarotzen dira 90-94 urtekoetan. Beraz, biztanle zaharrenek emakumeen izena dute Altsasun ere. Gainera, Nafarroako Errealitate Sozialaren Behatokiaren arabera, 80 urte edo gehiagoko pertsona bakarreko etxeen ehunekoa Nafarroako handienetakoa zen 2020an (% 44,5 emakumeetan eta % 22,4 gizonetan).

Pirámide de población de Altsasu/Alsasua. 2021

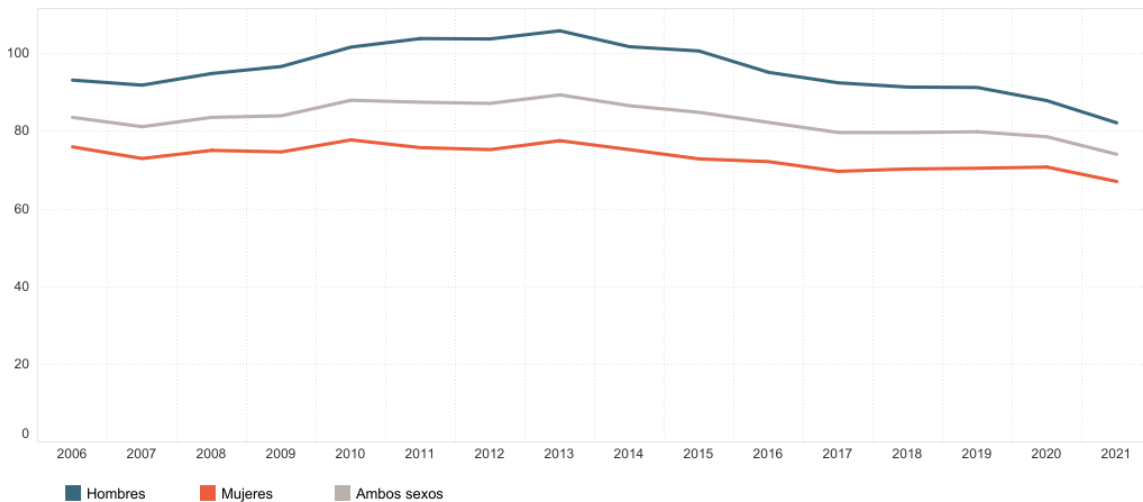


Iturria: INE. Etengabeko Erroldaren Estatistika

II. PLANAREN EBALUAZIOA ETA EGUNGO EGOERAREN AZTERKETA | Egindako lanaren ebaluazioa eta egungo egoeraren azterketa

Udalerriko biztanle gazteenei dagokienez, berriz, gazteen indizeak nabarmen egin du behera. 2013ko gailurraren ondoren, datuak proportzionalki jaitsi dira. Gainera, emakumeen ehuneko txikiagoa dela ikus dezakegu gizonenarekin alderatuta. Dena den, datu horiek ez diote jaiotza-tasaren jaitsierari bakarrik erantzuten. Izan ere, aurrerago azalduko dugun bezala, ekonomia eta ikasketak dira Altsasuko gazteek herria uzteko elementuetako batzuk, eta egoera horrek emakumeei eragiten die batez ere.

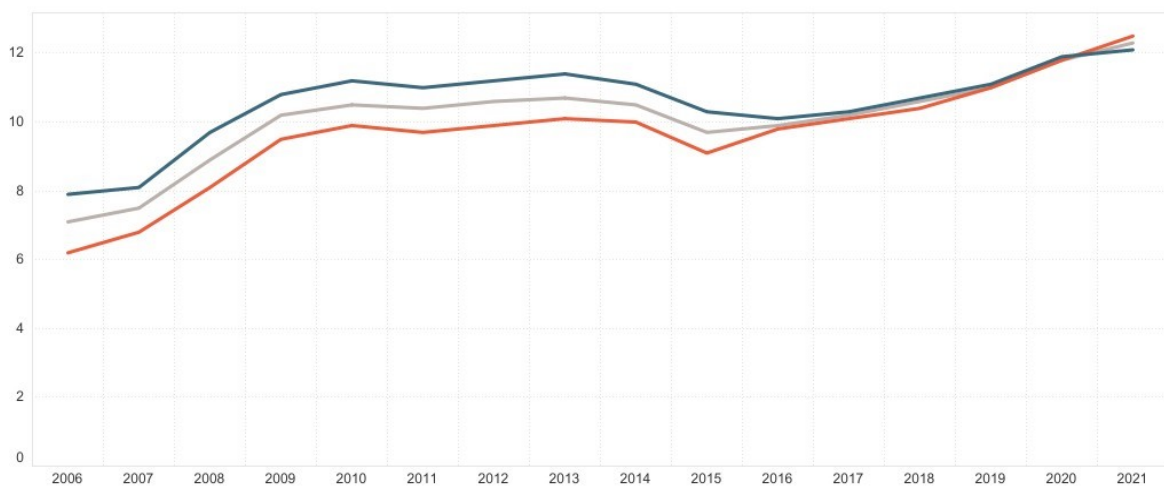
Índice de juventud (%), por sexo. Altsasu/Alsasua. 2006-2021



Iturria: INE. Etengabeko Erroldaren Estatistika

Altsasuko gazteen indizeak behera egin du, baina atzerrian jaiotakoen kopuruak nabarmen egin du gora azken urteotan. Gainera, emakumeen proportzioa handituz joan da urtez urte: 2021ean atzerrian jaiotako emakumeen kopurua gizonena baino handiagoa izan zen. Aurrerago aztertuko dugu gaia, baina biztanleria zahartzeak eta familien zaintza azpikontratatzek eskulanaren beharra ekarri du, eta eginbehar hori atzerrian jaiotako emakumeek hartu dute batez ere.

Población nacida en el extranjero (%), por sexo. Altsasu/Alsasua. 2006-2021



Iturria: INE. Errolda Estatistika.

II. PLANAREN EBALUAZIOA ETA EGUNGO EGOERAREN AZTERKETA | Egindako lanaren ebaluazioa eta egungo egoeraren azterketa

Hezkuntzaren eremuko sexuaren arabera bereizketari buruzko datuak

Genero-rol eta -estereotipoek betikotu egiten dituzte emakumeen eta gizonen arteko diskriminazio-egoerak, bai eta lanaren sexu-banaketa ere, eta lan horien aitortzen sozial eta ekonomiko desberdina ez ezik, diskriminatzailea ere badakar berekin. Genero-rolen eta -estereotipoen inpaktua oso txikitatik ikusten da; hala, gazteenen ikasketak eta prestakuntza aukeratzeak genero-joera handia du. Errealitate hori Sakanako Lanbide Heziketako eskolan ere islatzen da. Hona hemen 2021-2022 ikasturtean neskek eta mutilek hautatu zituzten ikasketak:

IKASTETXEA:	CIP FP Sakana LH IIP		IKASLEAK
	NESKAK	MUTILAK	
1º GB Servicios Comerciales	0	12	12
2º FPB Servicios Comerciales	1	4	5
FPE Auxiliar Comercio	2	3	5
1º Atención a Personas en Situación de Dependencia	9	1	10
2º Atención a Personas en Situación de Dependencia	6	1	7
1º Sistemas Microinformáticos y Redes	2	21	23
2º Sistemas Microinformáticos y Redes	2	8	10
1º Mantenimiento Electromecánico	0	16	16
2º Mantenimiento Electromecánico	0	16	16
2º Soldadura y Calderería	0	15	15
1º Programación de la Producción en Fabricación Mecánica	0	9	9
2º Programación de la Producción en Fabricación Mecánica	0	5	5
1º Mecatrónica Industrial	0	15	15
2º Mecatrónica Industrial	0	27	27
Iniciación a Senderismo	5	14	19
Escalada 2º nivel	0	8	8
Media Montaña 2º nivel	2	8	10
	29	183	212

Gizonak dira gehienak ikasketak guztietan, eta % 13,7 baino ez dira emakumeak **Lanbide Heziketako eskolan**. 29 emakume horietatik, % 51,7 menpekotasuna duten pertsonak zaintzeko ikasketak egin dituzte, eta maila hori ikasten duten pertsonen % 88,3 dira. Gainerako emakumeak honela banatzen dira: mendi-ibilien hastapenekin lotutako ikasketak (% 26,3), mendi ertaineko ikasketak (% 20), mikroinformatikoak eta sareak (% 12,1), merkataritza-laguntzaileak (% 40) eta merkataritza-zerbitzuak (% 5,9).

2022ko datuek argi eta garbi erakusten dute ikasketak-aukerak genero-estereotipoen lotura daudela eta ikastetxeak, praktikan, sexuaren arabera bereizita daudela, ofizialki mistoak diren arren. Hori Altsasun zein Nafarroa osoan gertatzen da.

Haur eta gazteengan zentratu nahi izan gabe, ikusten dugu lana sexuaren arabera ere banatzen dela helduengan, bai Udal-langileen lanbideetan, bai enplegu-zentro handietan. Horrela, adibide batzuk aipatzearen, adinekoen egoitzan, osasun-zentroan eta ikastetxeetan langile gehienak emakumeak dira; Udaltzaingoa eta Udaleko obretako gremioen postuetan, aldiz, gizonak.

II. PLANAREN EBALUAZIOA ETA EGUNGO EGOERAREN AZTERKETA | Egindako lanaren ebaluazioa eta egungo egoeraren azterketa

Enpleguari eta diru-sarrerei buruzko datuak

Atal honetan, Altsasuko enplegu- eta diru-sarreraren mailaren errealitateari erreparatu nahi izan diogu. Altsasuko Enplegu Bulegoak joan den irailean emandako datuen arabera, lehenik eta behin ikus dezakegu, langabeziaren eta adinaren arteko erlazioari erreparatuz gero, pobrezia nabarmen feminizatzen dela 25 eta 45 urte bitartean. Adin-tarte horretan, langabeen % 67,2 emakumeak dira. Gauza bera gertatzen da 55 urtetik gorako biztanleriarekin, emakumeak langabeen % 62,2 baitira. Pobreziaren feminizazio argiaz hitz egin dezakegu, baita Altsasun ere.

		sept
Hombres	16-19	12
	20-24	19
	25-29	22
	30-34	19
	35-44	46
	45-54	62
	55 y más	98
	Todas las edades	278
mujeres	16-19	9
	20-24	17
	25-29	43
	30-34	44
	35-44	91
	45-54	101
	55 y más	162
	Todas las edades	467

Iturria: Altsasuko Enplegu Bulegoa

Datuak errepikatu egiten dira langabezia prestakuntza-mailaren arabera neurtzen dugunean:

II. PLANAREN EBALUAZIOA ETA EGUNGO EGOERAREN AZTERKETA | Egindako lanaren ebaluazioa eta egungo egoeraren azterketa

		sept
Hombres	Primaria o inferior	81
	Secundaria : 1º etapa	94
	Secundaria : 2º etapa	56
	Superior	47
	Todos los niveles	278
Mujeres	Primaria o inferior	111
	Secundaria : 1º etapa	153
	Secundaria : 2º etapa	93
	Superior	110
	Todos los niveles	467

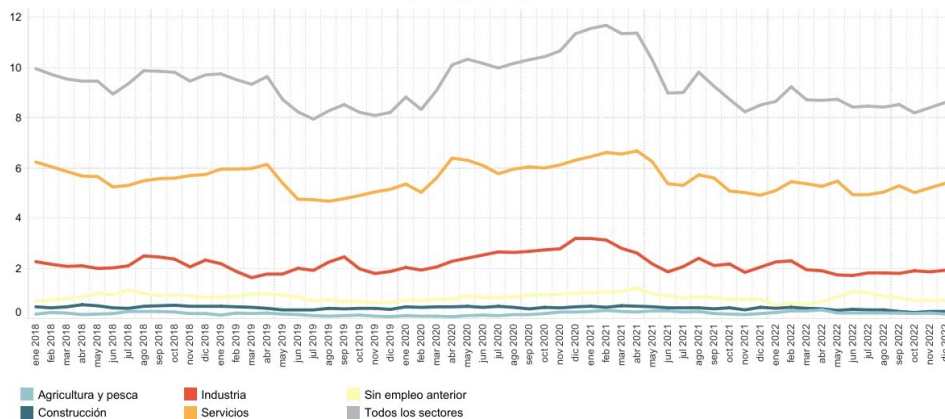
Iturria: Altsasuko Enplegu Bulegoa

Emakumeek langabezia-tasa bikoizten dute prestakuntza-maila guztietan, baina bereziki deigarria da ikasketa-maila gorenari erreparatuz gero, emakumeak langabeen % 70 baitira. Hau da, emakumeek askoz ere zailtasun gehiago dituzte enplegua lortzeko, prestakuntza-maila handiagoa izan arren.

Sakanan enplegu gehien sortzen duen sektorea industria da. Bigarrenik, zerbitzuen sektorea dago, eskualdeko jarduera ekonomikoaren herena osatzen duena. Eta lehen sektoreari erreparatuz gero, ikusten dugu ez duela garapen esanguratsurik izan, pisu gutxiko sektorea baita, garrantzi gutxikoa. Alde horretatik, Altsasu ez da oso errealitate ekonomiko askotarikoa, eta industria-lana eta tokiko dendak dira nagusi. Altsasun sektoreka bereizitako langabeziari erreparatzen badiogu, langabezia-tasa handiena industrian eta zerbitzuetan metatzen da:

II. PLANAREN EBALUAZIOA ETA EGUNGO EGOERAREN AZTERKETA | Egindako lanaren ebaluazioa eta egungo egoeraren azterketa

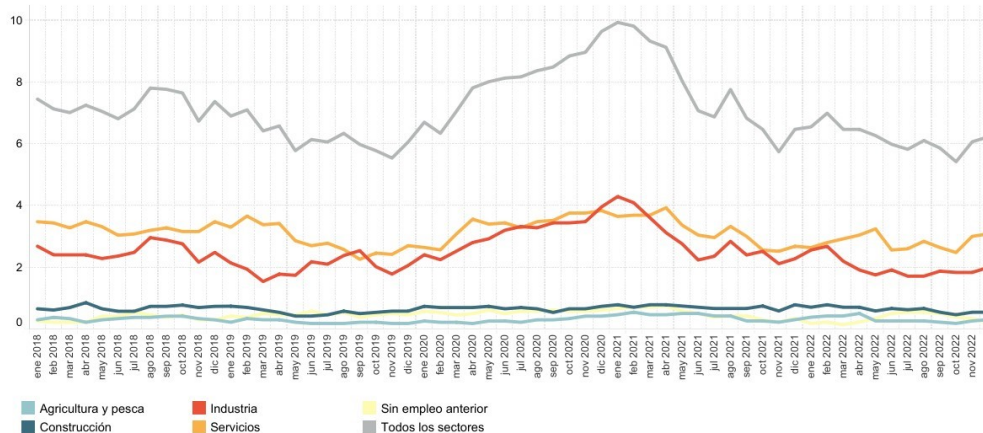
Índice de paro registrado (%) por Municipios, sexo y sector de actividad. Altsasu/Alsasua 2006-2022 (Ambos sexos)



Iturria: Nafarroako Errealitate Sozialaren Behatokia

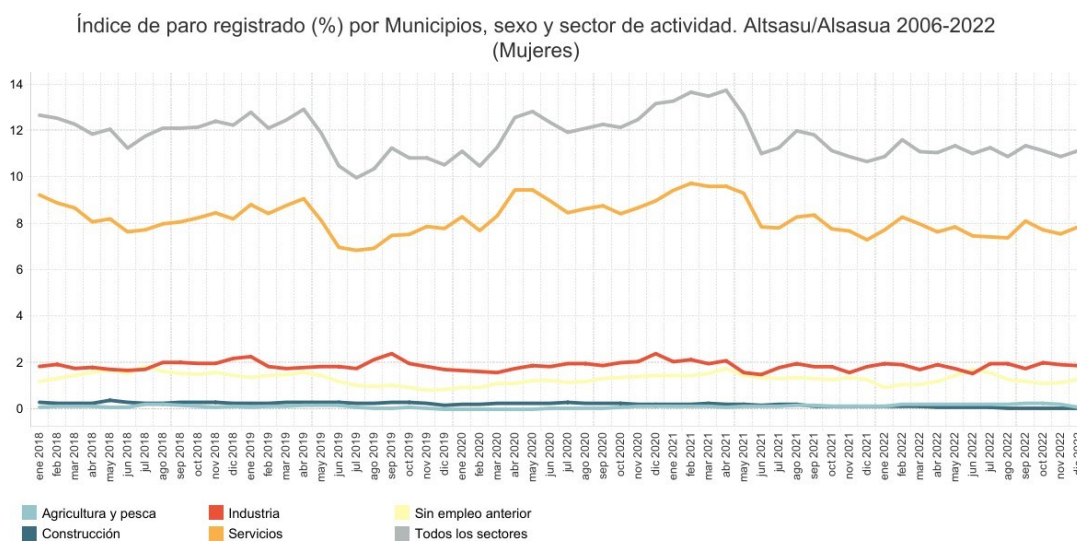
Sexuen arabera bereizitako datuetan, alde batetik, sektore-bereizketa ikus dezakegu; izan ere, gizonak industriaren eta zerbitzuen sektoreetan kontzentratzen dira, eta emakumeak, ia osorik, zerbitzuen sektorean. Bestalde, emakumeen langabezia-tasa, oro har, gizonena baino ia 5 puntu handiagoa da. Horrela, berriz ere emakumeak dira kolektiborik pobretuena eta lana lortzeko zailtasun gehien dituenak.

Índice de paro registrado (%) por Municipios, sexo y sector de actividad. Altsasu/Alsasua 2006-2022 (Hombres)



Iturria: Nafarroako Errealitate Sozialaren Behatokia

II. PLANAREN EBALUAZIOA ETA EGUNGO EGOERAREN AZTERKETA | Egindako lanaren ebaluazioa eta egungo egoeraren azterketa



Iturria: Nafarroako Errealitate Sozialaren Behatokia

Soldatari dagokionez, 2021eko martxoan Gaindegia irroburu hau argitaratu zuen¹: «*Gizonen eta emakumeen arteko alde orduko 2,5 eurokoa da*». Euskal Herriko datuez ari zen.

Datuek adierazten dute laneratzean aurrerapausoak ematen ari direla, baina laneratze horren baldintzak aztertzean, ohartzen gara emakumeen prekarizazio-maila altua dela (soldata-arrakala, sexuan oinarritutako jazarpena eta sexu-jazarpena; kontziliazio-neurriak hartzen dituzten pertsonen artean, gehienak emakumeak dira; emakumeak dira, halaber, zaintza-lanetarako lanaldia gehien murrizten dutenak). Horrek guztiak pobrezia feminizazioa dakar, hau da, pobreen artean gero eta emakume gehiago dago.

Nafarroako datuei dagokienez, Nafarroako Soldaten Egiturari buruzko Urteko Inkestaren 2022ko datuen arabera, emakumeen urteko soldata (24.047,13 €) gizonen % 76,8 izan zen (31.317,91 €), Espainiako estatuan baino ehuneko txikiagoa (81,3 €).

Altsasun batez besteko pentsioa 1.359,60 euro/ hileko da². Ez dugu sexuaren arabera bereizitako daturik. Nafarroako datuak kontuan hartuta, ordea, hona hemen herritarren pentsioak sexuaren arabera: gizonen batez besteko pentsioa 1.468,92 eurokoa zen 2021eko azaroan; emakumeena, aldiz, 923,08 eurokoa. Emakumeen batez besteko pentsioa gizonena baino handiagoa da soilik alarguntza-pentsioaren kasuan (emakumeek 838,52 euro jaso zituzten 2021eko azaroan, eta gizonek, berriz, 588,36 euro). Gainerako pentsio-modalitateetan, gizonek batez beste zenbateko handiagoa jasotzen dute³. 2005etik aurrera pentsio horien zenbatekoa aztertuta, ikusten da aldeak nahiko egonkor mantendu direla, soldata-arrakalarekin gertatzen den bezala⁴.

Desberdintasun horien azpian hainbat faktore dago⁵. Alde batetik, emakumeen soldatak, oro har, baxuagoak dira: emakumeak gehiengo dira soldata txikieneko tartean, eta, bestetik, ia ez daude tarterik handienetan⁶. Bestalde, aldi baterakotasunaren eta lanaldi partzialaren intzidentzia handiaren ondorioz, emakume langileen kotizazioak txarragoak dira, eta, beraz,

¹ Gaindegia, 03-03-2021 <https://www.gaindegia.eus/eu/gizon-eta-emakumeen-arteko-aldea-lansarian>

² Gizarte Segurantzza.

³ Enplegu eta Gizarte Segurantzza Ministerioa. "Navarra - Las pensiones en la comunidad, en datos y gráficos", 2022ko otsailaren 25ean eguneratutako datuak.

⁴ "Nafarroako Foru Erkidegoko Emakume eta gizonen egoera: Berdintasun Legearen aurreproiektuaren aurretiko diagnostikoa". Nafarroako Berdintasunerako Institutua, 2017.

⁵ Idem.

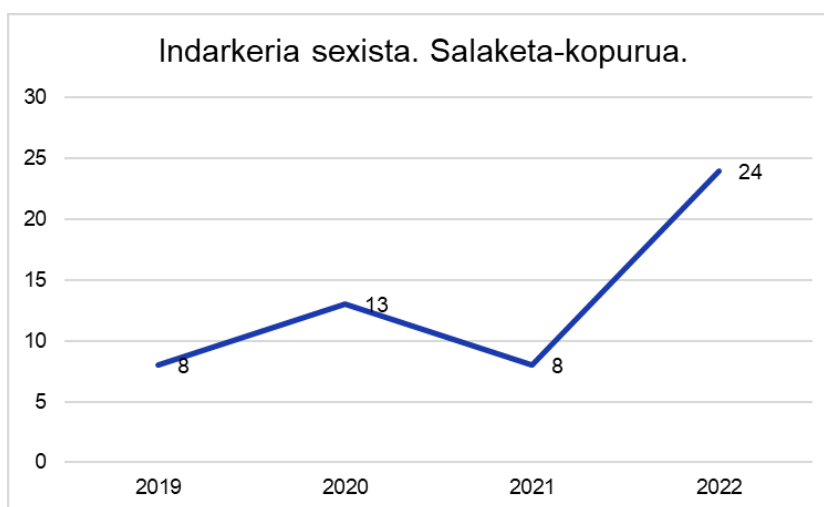
⁶ "Análisis gráfico de la situación de las pensiones". CCOO, Oficina de Investigación y Comunicación, 2020.

II. PLANAREN EBALUAZIOA ETA EGUNGO EGOERAREN AZTERKETA | Egindako lanaren ebaluazioa eta egungo egoeraren azterketa

gero prestazio baxuagoak jasotzen dituzte. Berriz ere, sexuaren arabera lan-banaketak desberdintasuna sortzen du, ez bakarrik gaur egun, baita etorkizunean ere (pentsio-sistemetara iristeko orduan); izan ere, sexu-banaketa horrek berekin dakar emakumeen presentzia txikiagoa izatea ordainsari handieneko sektoreetan, errekonozimendu handieneko sektoreetan eta, beraz, soldata handieneko lanpostuetan. Baina, horrez gain, emakumeen erretiro-egoera prekarioagoa izatea eragiten duten beste elementu batzuk ere badaude, hala nola, gizonak baino adin gazteagoetan lan-merkatutik erretiratzea.

Emakumeen aurkako indarkeriari buruzko datuak

Altsasun emakumeen aurkako indarkeriaren salaketak ugartu egin dira azken urteotan, baina ez pixkanaka. 2019tik 2022ra 66 salaketa jarri ziren, Nafarroako Berdintasunerako Institutuak jasotako datuen arabera.



Igoera hori, ordea, ez da datu txarra. Izan ere, arlo horretan egindako sentsibilizazio- eta kontzientziazio-lanek indarkeria-mota hori ikusarazteko eta aitortzeko balio izan dute. Horrela, normala da salaketa gehiago egotea; izan ere, salaketa jartzeko hautuak indarkeria aitortzea eta konponbidea egon daitekeen itxaropena erakusten du.

Gogoratu behar dugu salaketak ez datozela bat benetan gertatzen diren kasuekin eta udal-zerbitzuetan artatzen diren kasuen kopuruarekin. Oso zaila da benetan daudenak kalkulatzeko; salaketa-kopurua epaitegien eta polizien bidez jasotzen da, baina kasu gehiago artatzen dira, baina salaketarik gabe; izan ere, indarkeria jasaten duten emakumeek zerbitzu publikoetarako eskubidea baitute. Beraz, ondoriozta daiteke gaur egun ez daukagula Altsasuko emakumeen aurkako indarkeria-egoeraren diagnostiko zorrotz eta espezifikorik, eta gai hori datozen urteetan aztertu beharko da.

2. Genero-zeharlerrotasuna eta gobernu ona

Berdintasunaren aldeko konpromiso politikoa

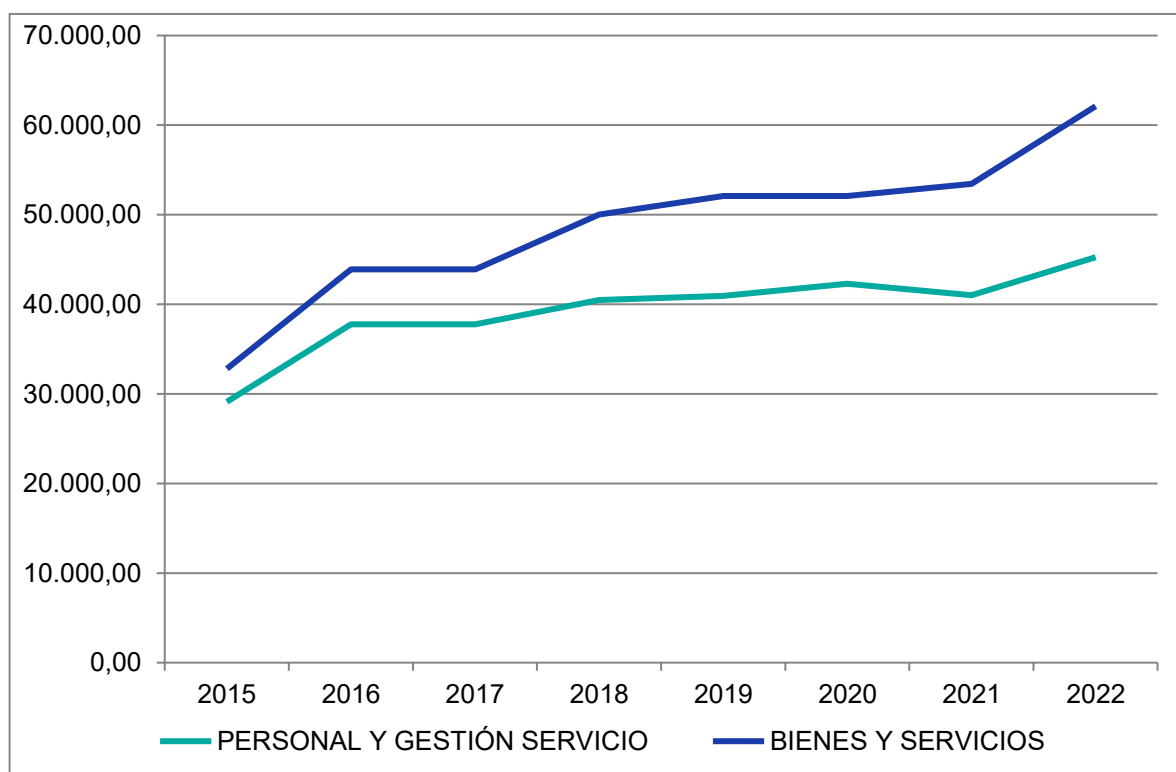
“Berdintasunaren aldeko konpromiso politikoa” izeneko atalean, honako alderdi hauek jorratzen dira: araudi espezifikoak onartzea eta garatzea, aurrekontua, plangintza eta ebaluazioa areagotzea eta hobetzea, eta administrazio-organoak eta -unitateak sortzea eta indartzea.

II. PLANAREN EBALUAZIOA ETA EGUNGO EGOERAREN AZTERKETA | Egindako lanaren ebaluazioa eta egungo egoeraren azterketa

Altsasuko Udalak azken urteotan izan duen jarduerari erreparatuz gero, hainbat **ordenantzen diseinuan eta onarpenean** egin den aurrerapena ikus dezakegu. 2010eko urtarrilaren 22an Altsasuko Udalak dirulaguntzak ematea arautzen duen Ordenantza onartu eta NAOⁿ argitaratu zenean eman zitzaion hasiera aurrerapen horri. Urtebete geroago, 2011ko abenduaren 1ean, hizkuntza eta irudi barneratzailearen erabilera arautzen duen ordenantza onartu eta argitaratu zen NAOⁿ. Ordenantza horiek Udaleko plantilla osoak landu zituen 2017an Berdintasunerako II. Planean jasotzen zen bezala. Berdintasun-politiken erregulazioari 2023an emanen zaio segida da, Altsasuko Udalaren Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Udal Ordenantza 2023ko apirilaren 26an onartu ondoren.

Altsasuko Udalak 1992tik du zehaztuta berdintasun-teknikariaren lanpostua bere lanpostu-zerrendan. Profil tekniko hori “Emakumeen Bilgunea” proiektuaren baitan berdintasun-politikak garatzeko estrategia gisa erantzuteko hasi zen. Teknikaria funtsezko figura da azken urteotan tokiko gobernua berdintasun-politiketan egin dituen aurrerapen guztietan. Gainera, 2019an **Sakanako Mankomunitateko berdintasun teknikari lanpostua** sortzea ere aipatu behar dugu; izan ere, horri esker, lan batzuk elkarrekin eta eskualde-mailan planteatu ahal izan dira.

Berdintasun-politikak garatzera bideratutako **aurrekontuak** aztertuz gero, horien bilakaera argia ikusiko dugu:



	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
LANGILEAK ETA ZERBITZUAREN KUDEAKETA	29.115,94	37.736,92	37.736,9	40.478,9	40.947,6	42.294,6	40.997,6	44.900,1
ONDASUNAK ETA ZERBITZUAK	32.799,81	43.899,81	43.899,8	49.993,3	52.097,7	52.097,7	53.431,81	68.597,24
GUZTIRA	61.915,75	81.636,73	81.636,70	90.472,20	93.045,30	94.392,30	94.429,41	113.497,34

II. PLANAREN EBALUAZIOA ETA EGUNGO EGOERAREN AZTERKETA | Egindako lanaren ebaluazioa eta egungo egoeraren azterketa

Altsasuko Udalak berdintasun-politikei zuzenean esleitutako aurrekontua handituz joan da azken urteotan. Emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzeko programa espezifikoa (2391 kodea) 2022ko aurrekontu osoaren % 1,67 da (2021ean % 1,44 izan zen, 2020an % 1,51 eta 2019an % 1,40). Haien adierazgarritasuna handitu egin da aurreko urteekin alderatuta. Aurrekontu-hornidura honela banatzen da: langileen gastua (lanaldi osoko berdintasun-agente bat dago) eta ondasun arruntetako eta zerbitzuetako gastuak (II. Planeko ekintza guztietarako).

Berdintasunerako Planaren diseinuari, jarraipenari eta ebaluazioari dagokienez, Altsasuko Udalak esperientzia du eta azken urteotan bereziki landu den gaia da. Horren erakusgarri da **2008tik bi berdintasun-plan** diseinatu eta garatu izana. Gainera, berdintasun-teknikariak Planen garapenaren jarraipena eta ebaluazioa egiten ditu sistematikoki.

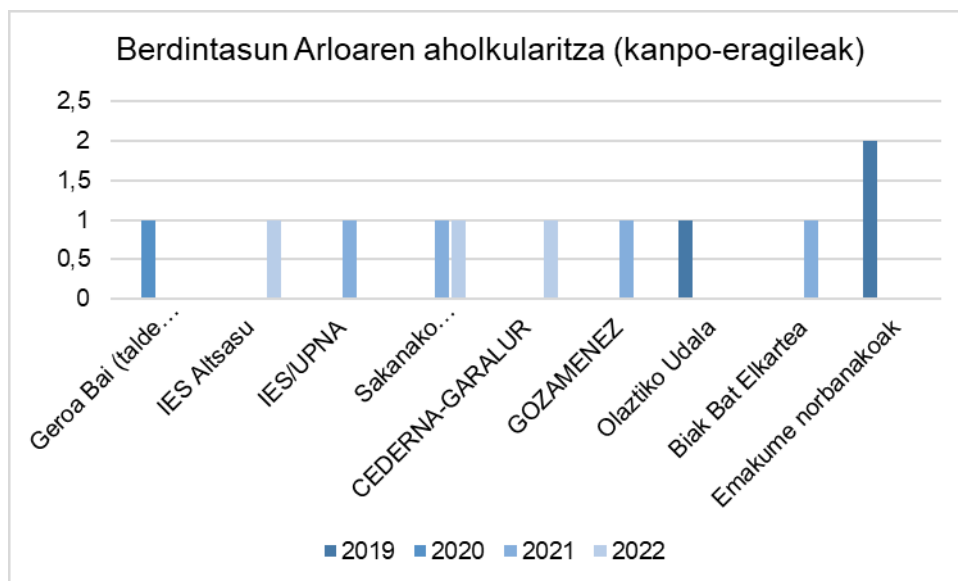
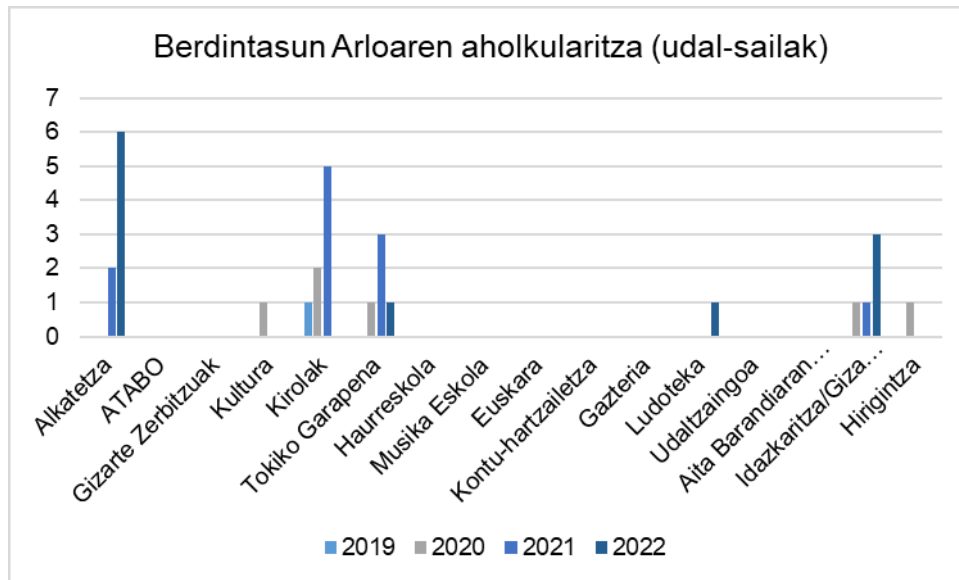
Bide horretan, berdintasun-politiken jarraipena eta garapena egiteko hainbat **egitura** egon dira. Hasieran, Altsasuko Udalak Emakumeen Batzordea sortu zuen, eta bertan ordezkariak politikoa, berdintasun-teknikariak eta herritarrek parte hartzen zuten. 2015ean, Batzorde horrek **Emakumearen eta Berdintasunaren Batzordea** izena hartu zuen, eta gaur egun arte talde politiko guztien ordezkariak eta berdintasun-teknikariak parte hartzen dute, herritarren parte-hartzerik gabe. Batzorde hori hilean behin biltzen hasi zen, baina gaur egun egoerak hala eskatzen duenean egiten da deialdia. Proiektu, programa eta jarduera guztiak Batzorde horretatik pasatzen dira.

Berdintasunerako Lantalde Tekniko bat ere sortu da, II. Planean jasotzen zen bezala. 2017an, Udaleko arlo hauetako arduradunak hasi ziren Talde Tekniko honetan lanean: Idazkaritza eta Giza Baliabideak, Hirigintza, Kontu-hartzailetza, Gazteria, Kultura, Kirolak, Haur Eskola, Tokiko Garapena, Berdintasuna. 2020an Lantalde Teknikoan sartu ziren: Ludoteka, Udaltzaingoa, Musika eta Dantza Eskola (erakunde autonomoa) eta ATABO (kiroldegiko enpresa publikoa). Aita Barandiaran adinekoen egoitza bakarrik geratzen da integratu gabe.

Azken guztiak azken urteetan **genero-zeharlerrotasuna aplikatzea eta sistematizatzea ahalbidetu du**, eta Udaleko hainbat arlotako teknikariak berdintasuna erantzukizun partekatuko gai gisa ikusi eta onartu dute. Udalaren tamaina txikia dela eta, lankideen arteko komunikazioa etengabea da, eta harremanak estuak eta egunerokoak dira. Horrek izugarri errazten du berdintasun-politiketako teknikari guztien lanaren koordinazioa eta jarraipena. Teknikarien ustez, ez du egitura formal gehiagorik behar. Udal-langileak beren eremuetan berdintasun-politikak garatzeko prest egoteak, proiektu handiak txertatzen denek parte hartzeak eta prozedurak urtez urte aldatzeak ahalegin handia egin behar izan dute eremu horretan genero-ikuspegia txertatzeko. Mahai teknikoak zazpi urte daramatza indarrean. Gainera, berdintasun-teknikariak 30 urte baino gehiago eman ditu Udalean lanean, eta horrek berdintasun-politikak garatzeko eta ezartzeko egonkortasuna eta segurtasuna bermatu ditu. Teknikari berriak lan-ildo hori funtsezkotzat jotzen du hurrengo Berdintasunerako Planean, orain arte egindako lana sendotzeko.

II. PLANAREN EBALUAZIOA ETA EGUNGO EGOERAREN AZTERKETA | Egindako lanaren ebaluazioa eta egungo egoeraren azterketa

Talde-lanaz gain, berdintasun-teknikariak **etengabeko aholkularitza** eskaintzen die beste sail batzuetako teknikariei. Diagrama honetan, arlokako aholkularitza-mailari buruzko datuak jaso ditugu:



Udaleko langileek berdintasun-teknikariak egiten duen lana balioesten dute. Altsasuko Udalak zeharlerrotasunaren estrategian sakontzeko azken urteotan egin duen bidea udal-langileen konpromiso politiko eta etengabearen emaitza izan da.

Altsasuko Udalak azken urteotan berdintasunarekiko konpromiso argia erakutsi du, urtez urte aurrekontua handituz eta berdintasun politiken garapen jarraitua bultzatuz.

Berdintasunerako prestakuntza

Berdintasunerako prestakuntzak lekua izan du Altsasuko Udalean. Ez dago berdintasunaren arloko prestakuntza-planik; ez du prestakuntza-plan orokorrik, eta, beraz, ez dute hura kokatzeko esparrurik. Hala ere, Udalean lan handia egin da zeharlerrotasunean, bereziki berdintasun-klausulak eta genero-ikuspegia aurrekontuetan txertatzeko.

Ildo horretan, ezinbestekoa izan da langileak prestatzeko espazioak sistematizatzea. Azken urteotan jasotako prestakuntzen deskribapen zehatza jaso ahal izan dugu, aurrera egin ahal izateko prestakuntzaren beharra ulertzen laguntzen digutenak, Altsasuko Udalak genero-ikuspegiaren zeharlerrotasunean egin duen bezala. Datu horiek taula honetan jaso ditugu:

II. BERDINTASUN PLANAREN EBALUAZIOA ETA EGOERAREN AZTERKETA | Egindako lanaren ebaluazioa eta egungo egoeraren azterketa

URTEA	Hartzailea	Emakumeak	Gizonak	GUZTIRA	Informazioa
2018	Udal-talde teknikoa	8	1	9	Genero-ikuspegia duten aurrekontuak. Prestakuntza, 4 ordu eta 7,5 orduko dedikazioa
	Udalbatza	5	5	10	Genero-ikuspegia duten aurrekontuak: 2 ordu
2019	Tokiko kirol-elkarteak			6	Kirol-taldeen berdintasun-planak
	Udal-talde teknikoa	8	1	9	Genero-ikuspegia duten aurrekontuak. Prestakuntza 7,5 ordu
	Udalbatza	5	5	10	Genero-ikuspegia duten aurrekontuak: 2 ordu
2020	Sakanako udaletako idazkariak eta kontu-hartzaileak	14	2	16	Genero-klausulak kontratazioetan
	Udal-talde teknikoa	9	4	13	Taldea handitzea: genero-ikuspegia duten aurrekontuak: 5 prestakuntza-ordu guztientzat, eta urtean zehar 5 lan-arlo aurrekontua banaka egiteko.
2021	Kultur-eragileak	5	5	10	Berdintasunezko jaiak. Hausnarketa-prozesua. 8 ordu
	Udal-talde teknikoa	9	4	13	Genero-ikuspegia duten aurrekontuak. Prestakuntza 4 ordu
2022	Udal-talde teknikoa	9	4	13	Genero-ikuspegia duten aurrekontuak. Prestakuntza 4 ordu
	Udalbatza	4	3	7	Genero-ikuspegia duten aurrekontuak. Prestakuntza 2 ordu
	Udal langileak + Musika eta Dantza Eskolako langileak	8	3	11	Hizkuntza ez-sexista, 10 ordu

Genero-ikuspegia lan-prozeduretan

Esan bezala, Altsasuko udal-teknikariek koordinazio-bilerak egiten dituzte berdintasuna sistematikoki lantzeko. Azken urteotan, aldaketa handia gertatu da sailtako teknikarien lanetan, genero-ikuspegia txertatzeari dagokionez. Arlo guztiak modu esanguratsuan inplikatu badira ere lan horretan, arlo bakoitzak egindako bidea desberdina izan da. Jarraian, genero-zeharlerrotasuna ezartzeko garatutako tresnak eta estrategiak sakonago aztertuko ditugu.

Sail gehienek sistematizatuta dute **sexuaren aldagaia datu-baseetan eta informazioa biltzen duten dokumentuetan txertatzea**. Gainera, Gazteria, Udaltzaingoa, Garapena eta Mendiak eta Kirola bezalako arloek aurrerapauso bat eman dute datu horien azterketan, emakumeek eta gizonen beren eremuetan bizi duten egoera espezifikoak kontuan hartzeko. Zenbait arlotan ezarri behar da datuak biltzeko sistema hori, sexuen arabera bereizita, hala nola Hirigintza, Idazkaritza, Giza Baliabideak eta Kontu-hartzaitza sailak. Interesgarria litzateke tresna hori zer informazio motatan aplikatu daitekeen aztertzea eta esperientzia piloturen bat abian jartzea.

Emakumeen eta gizonen egoera ezagutzeko **diagnostiko espezifikoak** egin dituzten hiru sail daude: Kirolak, Garapena eta Mendiak eta Ludoteka; Musika eta Dantza Eskolak ere egin du bere Berdintasunerako barne Planean. Era berean, Altsasuko Udaleko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako I.barne Planaren barruan, langileen diagnosis egin da.

Genero-ikuspegia txertatzeko funtsezko tresnetako bat **hizkuntzaren eta irudien erabilera ez-sexista** da, Udaleko arlo guztietan erabat txertatutako elementua dena. Gehien landu eta integratu den ardatzetako bat da; izan ere, sail guztiek hizkuntza eta irudi inklusiboak hartzen dituzte kontuan txostenak, deialdiak, pleguak, bandoak, kartelak eta abar idazterakoan, 2011n onartutako hizkuntza eta irudi barneratzailearen erabilera arautzen duen Ordenantzan jasotakoa betez.

Udaleko teknikarien lanean genero-ikuspegia txertatzeko funtsezko beste elementuetako bat **aurrekontuetan eta aurrekontu-aldaketetan genero-eraginari buruzko txostena sistematizatzea izan da**. Lan handia egin da azken urteotan arlo horretan, eta, gaur egun, sail guztiek genero-eraginari buruzko txosten bat egiten dute aurrekontuetan. Hala ere, egin ditugun talde-elkarrizketetan, txosten horien benetako eraginari buruz hausnartu ahal izan dugu.

Berdintasun-klausulak urte askotan landu diren tresnak dira, baina kontratu-motaren arabera, zailtasunak daude klausularik egokienak aukeratzeko; zailtasunak ikusten dira berdintasun-klausula egokiak zehazteko. Hala eta guztiz ere, asko dira genero-klausula batzuk txertatuta dituzten arloak, hala nola Ludoteka (barne-kontratazioetan), Kirolak (hitzarmenetan), Kultura (kontratazioetan), Hirigintza (obra-kontratazioak eta administrazio-pleguak), Garapena eta Mendiak (pleguetan) eta Idazkaritza eta Giza Baliabideak (pleguetan).

Altsasuko Udalak izango duen lanetako bat esperientzia horiek sail guztietara zabaltzea izango da, 2010ean Altsasuko Udalak onartutako dirulaguntzei buruzko Ordenantzan ezarritakoa betez. Ordenantza horrek berdintasun-klausulak ere jasotzen ditu. Gaur egun, dirulaguntzetan berdintasun-irizpideak txertatzen dituzten sailak daude: Garapena eta Mendiak, Kirolak eta Kultura, adibidez.

Udaletik kanpoko erakundeei dagokienez, aipatzekoa da Udalak akordio bat egin duela

II. PLANAREN EBALUAZIOA ETA EGUNGO EGOERAREN AZTERKETA | Egindako lanaren ebaluazioa eta egungo egoeraren azterketa

Altsasuko Enplegu Bulegoarekin, genero-indarkeriaren biktima diren emakumeak kontratatzekeko prozedurarako irizpideak ezartzeko.

Bestalde, **Udalera sartzeko epaimahaietan** ez da bermatzen osaera parekiderik. Teknikari gehienek ez dute esperientziarik arlo horretan, baina beren sailean epaimahaiak osatu izana aipatu duten pertsona bakanek adierazi dute ez dutela genero-ikuspegia kontuan hartu.

Ikusi dugunez, azken urteotan Altsasuko Udalak nabarmen egin du aurrera generoaren ikuspegia eguneroko zereginetan txertatzen, nahiz eta oraindik bidea egin behar den.

Koordinazioa eta lankidetzak

Berdintasunerako koordinazioa eta lankidetzak indartzeari dagokionez, Altsasuko Udalak ere bide luzea egin du. Aipatu dugun bezala, Berdintasunerako II. Planak Lantalde Tekniko bat eta Berdintasun Batzorde bat sortzeko ekintza jasotzen zuen.

Lankidetzak handia dago Berdintasun Arloaren eta gainerako sailen artean. Udal-langile guztiek adierazi dute talde-lan handia dutela eta harreman estua dutela langileen artean. Berdintasun-teknikariak arlo bakoitzak egiten duen lana kontrastatzeko edo aholkatzeko egiten duen lana azpimarratzen dute. Berdintasun-teknikariaren aholkularitzak hainbat elementu eta prozeduratan genero-ikuspegiak txertatzea bermatzen du.

Topaketa- eta koordinazio-guneak oso positiboki baloratzen dira teknikarien artean. Udal txikia denez, harreman pertsonal handiak sortzen dira egunerokotasunean, baina badira espazio fisiko apartatueta kokatutako sailak, erakundearen kulturen eta bizitzan erabat integratzea zailtzen dutenak. Sailen arteko harremanak lagundu eta sustatuko dituzten espazioak eta egiturak beharko dira.

Altsasuko elkarteekin, eragileekin eta erakundeekin ere **harreman zuzena eta etengabea dago**. Arloaren hogeita hamar urte baino gehiagoko lanean, lankidetzarako sare eta gune asko sortu dira. Beraz, oso une garrantzitsua da Berdintasun Arloarentzat, sare horiek mantendu eta zabaldu behar baititu, bai eta toki-erakundeekiko harremana ere. Altsasu udalerritik txikia denez, oso harreman estuak eta hurbilak ditu herritar eta eragile guztiekin, eta berdintasun-teknikariak oso garrantzitsutzat jotzen du alderdi hori berdintasun-politikak garatzeko orduan. Egitura formaletatik haratago, ezinbestekoa da harreman eta komunikazio informal horiek eguneroko bizitzan finkatzea eta egonkortzea.

Udalaren barne-koordinazioaz gain, berdintasun-teknikariak Udalez gaindiko gune eta ekimenetan parte hartzen jarraitzen du: Sakanako Mankomunitatea, Enplegu Bulegoa, Gizarte Zerbitzuen Mankomunitateak, osasun-zentroak, ikastetxeak... Nafarroako Berdintasunerako Institutuarekin ere lankidetzak estua dago, eta Nafarroako Toki Erakundeetako berdintasun-teknikarien Sarearen parte da.

Parte-hartzea

Altsasuko Udaleko **Osoko Bilkuran** ordezkariak nahiko orekatua da, baina gizonak erdia baino gehixeago dira. Guztira 13 zinegotzi daude: 6 emakume eta 7 gizon, eta alkatea gizonetako da. Horrela, korporazio osoaren % 46,2 emakumeak dira, erdiak baino gutxiago.

Altsasuko Udalak, oro har, ez du jasotzen **batzordeen osaera** sexuaren arabera bereizita, eta gauza bera gertatzen da tokiko **elkarteen** datuekin.

Herritarren parte-hartzeari erantzuten dion egiturarik eza aurkitzen dugu. Altsasu emakumeen erakunde eta erakunde feministen historia eta ibilbide zabala duen udalerrria da. Ibilbide historiko horretan elkarrekin lan egiteko zubiak eta espazio komunak egon dira, baina denboraren poderioz desagertuz joan dira, eta gaur egun ez dago parte hartzeko espaziorik.

Kultura eta lan-harremanak

Alde horretatik, lan-kulturaren eta Altsasuko Udaleko langileen arteko harremanean jarri dugu arreta. Atal horiek garatzeko, alde batetik, Udalaren Berdintasunerako I. barne Planaren ondorioak erabili ditugu, eta, bestetik, teknikariek egin ditugun saioetan partekatutako bizipenak eta esperientziak.

Sailen arteko harremanak onak dira, eta, oro har, pertzepzio ona dago erakundearen kulturari dagokionez. Hala ere, pertsona batzuek adierazi dute diskriminatuta sentitu direla erakunde horretan. Gainera, barne-diagnostikoan sexuagatiko jazarpen eta sexu-jazarpen kasuak jasotzen dira. Aipatu behar da Altsasuko Udalak **sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren aurkako prebentzio- eta jarduera-protokolo bat** duela 2022az geroztik. Protokolo horretan, sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari buruz aurkeztutako erreklamazioak eta salaketak ebazteko jarduera-prozedura bat jasotzen da, bai eta horiek aplikatzeko bermeak, eta Altsasuko Udaleko kide orok aipatutako eskubideak erabat errespetatu behar dituela jakin dezan behar den prestakuntza eta informazioa ere. Hala ere, langileek ez dute protokolo horren berri.

Langileak gehien kezkatzen dituen gaietako bat **kontziliazioa** da. Ez da jasotzen langileek kontziliazioari dagokionez dituzten premiei buruzko daturik, eta langileek ez dakite zer neurri dauden. Neurrien erabilerari buruzko daturik ere ez dago. Prozesu honetan parte hartu duten pertsonak ez daude pozik arlo horretan, eta gaiari berehala heltzeko beharra azaldu dute. Dokumentuaren hasieran ondo azaldu dugun bezala, garatu ez den Berdintasunerako II. Planaren ardatz bakarra da. Hala ere, I. barne Planean kontziliazioa jaso da hirugarren lan-ardatz gisa, eta, horrela, lehentasuna eta garrantzia eman zaie bi prozesuetan azaleratutako premia horiei erantzuteari. I. barne Planak, besteak beste, honako jarduera hauek aurreikusten ditu: langile guztiak kontziliazio erantzukideari buruz prestatzeko neurriak, Udaleko langileen kontziliazio-zailtasunak eta -beharrak aztertzea, eta antzemandako premietara egokitutako kontziliazio-neurrien proposamena egitea.

Kontziliazio erantzukidearen ardatzean, Udalak parte hartu zuen Nafarroako Berdintasunerako Institutuak (NABI) bultzatutako **“Kontziliazioaren aldeko tokiko itunak”** programan. Garapenean zehar, Altsasun hiru Itun sinatu dira, Udalaren eta toki-entitateen artean adostutakoak

Azpimarratu behar da azken hilabeteetan NABIk kontziliaziotik zainketetarako trantsizio-prozesu bat egin duela, eta Berdintasun Arloak egokitzapen-prozesu horretan parte hartu duela. Udalerrri bakoitzak nahi duenean atxikitzeko aukera du, eta, ildo horretan, legegintzaldi berriko talde politikoa eratzen denean, **Nafarroako Zainketen aldeko Itunean** parte hartzea aurreikusten da.

3. Emakumeen ahalduntzea

Emakumeen Bilgunea

Altsasuko Berdintasunerako II. Planaren bidez, Udalak jauzi kualitatibo bat eman nahi izan zuen, emakumeen ahalduntze indibiduala eta kolektiboa sustatuz, Emakumeen Bilgunea programaren bidez. 2019an sortu zen programa, baina pandemiaren ondorioz, ezin izan zen garatu. Etenaldi horren ondoren, ez zaio berriro ekin ahalduntzearen ardatzari udalerrian. 2020an berariazko programa bat egin zen, eta, bertan, tailer hauek antolatu ziren: “Jendaurrean komunikatu”, “Zaindu zaitez zu zeu”, “Autodefentsa feminista”, “Erabili mugikorra komunikabide gisa” edo “Sartu gaitezen zineman”.

Emakumeen Bilgunea esparru orokorrago batean antolatzeko eta sistematizatzeko beharra da berdintasun-teknikariaren lehentasunetako bat. Beraz, funtsezko lana izango da **ahalduntzearen arloan programa berri bat diseinatzea**, eta Altsasuko emakumeekin harreman-sare berriak eraikitzea. Prozesu horretan parte hartu duten herritarren eta Mugimendu Feministaren eskakizunetako bat emakumeentzako espazio komunik eta emakumeen ahalduntze indibiduala eta kolektiboa bultzatzen duten proiekturik ez izatea izan da. Sare sozialak indartzeko lehen mailako beharra azaleratu da, komunikazio-kanal berriak irekitzea, ahalduntzearen bide horretan urratsak ematen hasteko.

Horri esker, Altsasuko Udalak egiten dituen **jardueren eta zerbitzuen irisgarritasunari buruz hausnartu** ahal izan dugu. Adineko emakumeentzat edo gazteagoentzat komunikazio-bide desberdinak aztertzeko beharra planteatzen da; eten teknologikoaren gaiak indarra hartzen du adin aurreratuenetan, eta errealitate hori kontuan hartu beharko da.

Emakumeen ahalduntzearen lan-ildo horretan, Berdintasun Arloak herritarrei eskaintzen dien **aholkularitza juridikoko zerbitzua** aipatu behar da. Banakako arreta hori hilean behin eskaintzen da, gaian espezializatutako pertsona baten bidez. Taula honetan, abokatuak azken lau urteetan izan dituen kontsulten kopurua jaso da:

	2019	2020	2021	2022
Urtarrila	6	6	5	7
Otsaila	5	3	0	3
Martxoa	0	1	5	1
Apirila	2	1	5	3
Maiatza	3	2	1	3
Ekaina	0	4	0	5
Uztaila	1	4	5	1
Abuztua	2	3	2	5
Iraila	4	2	3	2
Urria	5	2	3	7
Azaroa	2	3	6	6

II. PLANAREN EBALUAZIOA ETA EGUNGO EGOERAREN AZTERKETA | Egindako lanaren ebaluazioa eta egungo egoeraren azterketa

Abendua	3	3	3	4
GUZTIRA	33	34	38	47

Era berean, berdintasun-teknikariak berak arreta eta laguntza indibidualizatua eskaintzen dio behar duen edozein emakumeri. Lehen arretaren ondoren, berdintasun-teknikariak berak bideratzen ditu emakumeak behar duten zerbitzu espezializatuetera. Emakume asko joaten dira egunero Berdintasun Arlora askotariko beharrei erantzuten dien aholkularitza eskatzera. Horrek erakusten du Berdintasun Arloak urte hauetan ezarritako gertutasuna eta konfiantza udalerriko emakumeekin, eta, gainera, funtsezko zerbitzu bat eskaintzen die emakumeei.

Feminismoaren kontzientziazio indibidual eta kolektiboaren esparruan, Altsasuko Mugimendu Feministaren lan handia eta historia luzea aurkitzen ditugu. **Mugimendu Feministarekin egindako saioan**, feminismoak eta Mugimendu Feministak azken urteetan udalerrian izan duten eraginari buruzko hausnarketa egin dugu.

Emakumeek udalerrian jasaten duten diskriminazioari buruzko kontzientziazioak eta feminismoarako aldaketa sozialaren beharrak indarra hartu dute. Kontzientziazio-aldaketa nabaria bada ere eta feminismoak Altsasuko bizitzan aldaketa handiak eragin baditu ere, udalerrian agertu diren erresistentziengatik kezka azaldu da: propaganda feminista desagertzea, feminismoaren aurkako aldarrikapenak...

Ahalduntzerako garrantzitsutzat jo den beste elementu bat kirola izan da. Azken hamarkadetan, emakumeak kirol-munduan sartzeak jauzi kualitatiboa eman du, eta emakumeen parte-hartzea pixkanaka handitzen ari da esparru horretan. Hala ere, beste ingurune askotan bezala, emakumeen kirola nagusi da eremu pribatuagoetan edo praktika indibidualagoetan. Kirol federatuak, gizartean gehien baloratzen eta profesionalizatzen den kirola, oro har, oraindik ere eremu arrotzak dira emakume askorentzat. Genero-rol eta -estereotipo tradizionalagoei lotutako balioek indar handia izaten jarraitzen dute esparru horretan, eta horrek zaildu egiten du emakumeak rol eta estereotipo horietan sartzea. Errealitate horren jakitun, Altsasuko Udaleko Kirol Arloak urteak daramatza berdintasun-teknikariarekin eskuz esku lanean, programa eta neurri zehatzak abian jartzeko.

Azken urteotan lan handia egin da Kirolaren Arloan emakumeen taldeak sustatuz futboleak, saskibaloian, txirrindularitzan, pilotan eta abarretan. Hala ere, prozesu honetan parte hartu duten emakumeen datu kuantitatiboek, pertzepzioek eta esperientziek erakusten dutenez, gaur egun oraindik oso urrun dago parekidetasunetik.

2022-2023ko parte-hartzeari buruzko datuei dagokienez, hau da 16 urtetik beherako **nesken eta mutilen banaketa, kirol-modalitatearen eta sexuaren arabera:**

II. PLANAREN EBALUAZIOA ETA EGUNGO EGOERAREN AZTERKETA | Egindako lanaren ebaluazioa eta egungo egoeraren azterketa

16 URTE BITARTE					
	EMAKUMEAK	EMAKUMEAK (%)	GIZONAK	GIZONAK (%)	GUZTIRA
ATLETISMOA	38	54,29	32	45,71	70
PATINAJEA	24	64,86	13	35,14	37
G. ERRITMIKOA	52	100,00	0	0,00	52
PILOTA	9	17,31	43	82,69	52
SASKIBALOIA	44	36,67	76	63,33	120
FUTBOLA	26	12,04	190	87,96	216
TENISA	11	26,83	30	73,17	41
TAEKWONDO	17	26,98	46	73,02	63
YOSEIKANBUDO	2	5,88	32	94,12	34
TXIRRINDULARITZA	5	16,13	26	83,87	31
IGERIKETA	0	0	0	0	0
GUZTIRA	223	32,55	462	67,45	685

Iturria: Altsasuko Udala

Ikus daitekeenez, oro har, mutilen parte-hartzea neskena baino bi aldiz handiagoa da. Gainera, genero-rol eta -estereotipoen eragina dela eta, badira guztiz maskulinizatuta dauden kirol-modalitate batzuk, hala nola, yoseikanbudo, futbola, txirrindularitza eta pilota.

Futboleant, txirrindularitzan eta pilotan, lehiaketek mistoak izateari uzten diotenean, neskek mutilek adina aukera izatea da lehentasuna. Ildo horretan lan egiten bada ere, oraindik asko dago egiteko eta lortzeko; izan ere, txirrindularitza bezalako kirolean, kadete mailan, neskek ez dituzte mutilek dituzten aukera berak.

Altsasuko Udalak 16 urtetik gorako klubak jardueretarako dirulaguntzen deialdi bat du, baremoan emakumeen kirola sustatzeko genero-irizpideak kontuan hartzen dituenak. Zoritxarrez, dirulaguntzaren zenbatekoa oso txikia da eta, beraz, ez du eragin garrantzitsurik jardueretan, 2022-2023ko datu hauek erakusten duten bezala:

16 URTETIK GORA					
	EMAKUMEAK	EMAKUMEAK (%)	GIZONAK	GIZONAK (%)	GUZTIRA
IRRISTAKETA	3	60	2	40	5
G.ERRITMIKOA	7	100	0	0	7
PILOTA	2	28,57	5	71,43	7
SASKIBALOIA	10	28,57	25	71,43	35
FUTBOLA	22	19,64	90	80,36	112
TENISA	5	31,25	11	68,75	16
IGERIKETA	4	50	4	50	8
GUZTIRA	53	27,89	137	72,11	190

Iturria: Altsasuko Udala

Ikus daitekeenez, kirol-modalitate gehienetan gizonen parte-hartzea emakumeena baino handiagoa da, igeriketean (parte-hartze parekidea), irristaketan eta gimnasia erritmikoan izan ezik; azken modalitate honetan parte-hartzaile guztiak emakumeak dira.

II. PLANAREN EBALUAZIOA ETA EGUNGO EGOERAREN AZTERKETA | Egindako lanaren ebaluazioa eta egungo egoeraren azterketa

Emakumezkoen kategorietako monitoreei dagokienez (gazteak, seniorrak), egia da bai futboleko bai saskibaloiko senior taldeek entrenatzaileak dituztela; klubetako ordezkarien arabera, oso zaila da kategoria horietan emakume entrenatzaileak aurkitzea.

ATABO enpresa publikoak antolatutako jardueretako parte-hartzeari dagokionez, taula honetan ATABO+ abonuko jardueretan parte hartu dutenen datuak jasotzen dira abenduaren 21etik maiatzaren 24ra bitarte egindako erreserben ingurukoak:

ATABO + ERRESERBAK					
	EMAKUMEA	EMAKUMEA (%)	GIZONAK	GIZONAK (%)	GUZTIRA
AQUAGYM	550	98,04	11	1,96	561
INDOOR ZIKLOA	958	75,37	313	24,63	1271
ZIKLO LEUNA	173	88,27	23	11,73	196
ZIKLO BIRTUALA	2	100,00	0	0,00	2
CORE	488	86,07	79	13,93	567
CROSS TRAINING	279	82,79	58	17,21	337
MANTENIMENDU GIM.	1.110	88,66	142	11,34	1252
GAP	329	89,65	38	10,35	367
HIPO	49	100,00	0	0,00	49
PILATES	126	100,00	0	0,00	126
POWER	117	79,59	30	20,41	147
STREETCHING	165	96,49	6	3,51	171
TRX	290	78,17	81	21,83	371
YOGA	637	91,00	63	9,00	700
YOGA BIRTUALA	17	100,00	0	0,00	17
GUZTIRA	5.290	86,24	844	13,76	6.134

Iturria: ATABO, SL.

Datuak aztertuta, ikus dezakegu emakumeen parte-hartzea nagusi dela programatutako jarduera guztietan. Esan dezakegu emakumeek gizonek baino gehiago parte hartzen dutela kiroldegian eskaintzen den taldeko edozein kirol-jardueratan, oro har, lehiakorrek edo federatuak ez diren jardueretan.

Gimnasioaren erabilerari dagokionez, azpimarratu behar da ez daukagula sexuaren arabera bereizitako daturik, baina pertzepzioa da emakumeen eta, zehazki, neska gazteen erabilerak nabarmen egin duela gora.

Gaur egun emakumeek kirolean eta jarduera fisikoan duten parte-hartzea asko hobetu bada ere, bide luzea dago egiteko eremu horretan emakume askoren beharrezko ahalduntzea lortzeko. Genero-erolek eta -estereotipoek indarrean jarraitzen dute, eta emakumeek kirol profesionalagoa egiteko dituzten zailtasunak nabarmenak dira.

Partaidetza soziopolitiko

Altsasuk esperientzia eta partaidetza soziopolitiko zabala du. Elkarte, eragile eta mugimendu sozial asko antolatzen dira udalerrian, baina Altsasuko Udalak ez du elkarte horietan parte hartzen duten pertsonen inguruko daturik.

Emakumeek parte-hartze soziopolitikorako tradizio luzea dute Altsasun. Horren erakusgarri dira Mugimendu Feministaren ibilbidea eta erreferentzialtasuna. Mugimendu hori udalerrian

hainbat hamarkadatan antolatu da gaur egunera arte. Altsasuko Mugimendu Feministak bestelako forma hartu du denboran zehar, eta hainbat belaunaldiren topagune izan da. Bakoitzak bere tokitik eta errealitatetik eragiten du Altsasu herri feministagoa eta berdinzaleagoa izan dadin.

Hala ere, parte-hartze orokorrari dagokionez, herritarrekin izandako elkarrizketetan kezka adierazi da hainbat eremutan **parte-hartzeak gaur egun jasaten duen beherakadagatik**. Horregatik, partaidetzaren kultura lan egitea, berdintasun-politikak herritarrei hurbiltzea eta Udalaren eta herritarren arteko zubiak sortzen zituzten batzordeak sortzeko eskaera dago. Elkarrizketatutako emakume guztiek adierazi dute espazio horiek beharrezkoak direla Udalaren berdintasun-politiketan eragiteko, baina berdintasun-teknikariak eremu horretan egindako lana garrantzitsua izan da eta da hainbat norabidetako harremanak eta lankidetzak sustatzeari dagokionez (emakumeak-Udala-Mugimendu Feminista).

4. Eraldaketa ekonomiko eta soziala

Enplegua

Nafarroako Gobernuak Errealitate Sozialaren Behatokiaren datuen arabera, Altsasuko biztanleriaren ehuneko handienak industriaren arloan egiten du lan, eta beste zati txiki batek zerbitzuetan. Nahiz eta Oinarrizko Eremuetako baso-azalera handiena izan (% 64,5), ez du ia jarduerarik lehen sektorean.

Gainera, esan behar da, Errealitate Sozialaren Behatokiaren datuetatik abiatuta, 2022ko abenduan langabezia-tasa % 6,93koa zela, eta alde esanguratsuak zeudela emakumeen eta gizonen artean dokumentuaren hasieran ikusi dugun bezala, eta emakumeen pobrezia adierazle esanguratsua zela.

Prozesu honetan errealitate horrek herritarrengan duen eragina ezagutu eta aztertu dugu, eta hiru ondorio nagusi atera ahal izan ditugu: lan-munduan segregazio argia dago, emakume gazteen migrazio behartuaren fenomeno gertatzen da, eta emakume migratzaileek zaintza-lanetan duten pisua nabarmen handitu da.

Bestalde, **Sakana Lanbide Heziketako LH IIP-ko matrikulazioek** (Erdi Mailako, Goi Mailako, Oinarrizko Lanbide Heziketako eta enplegurako prestakuntzako heziketa-zikloetan irakasten dute) eta herritarrekin egindako elkarrizketetan jasotako esperientziek ematen dizkiguten datuen arabera, emakumeek joera argia dute zaintzarekin, osasunarekin edo hezkuntzarekin lotura handiagoa duten ikasketetarako. Hala zioten prozesu horretan parte hartu duten emakume batzuek: emakume gazte gehienek erabakitzen dute unibertsitate-ikasketak egitea, ondoren kasu gehienetan Altsasutik ateratzera behartzen dituzten enpleguetan jarduteko (hezkuntza, administrazioa, erizaintza, fisioterapia, osasunarekin lotutakoak, etab.).

II. PLANAREN EBALUAZIOA ETA EGUNGO EGOERAREN AZTERKETA | Egindako lanaren ebaluazioa eta egungo egoeraren azterketa

Hezkuntzaren esparruko errealitate horrek **lan-segregazio** argia ekarri du, non emakumeek gutxien baloratzen, aintzatesten eta ordaintzen diren lanak egiteaz gain, sektore berean lan-errealitate oso desberdinak bizi dituzten. Industriaren sektorea, udalerrriaren eta eskualde osoaren buru dena, erabat maskulinizatuta dago, eta bertan lan egiten duten emakumeak oso gutxi dira. Industrian lan egiten duten 4.000 pertsonetatik 700 emakumeak dira, Sakanako Enpresarien Elkarteak 2021ean egindako emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari buruzko diagnostikoaren txostenaren arabera. Gainera, ordezkari sindikalek adierazi dute industria emakumeentzako eremu gogorra dela, eta bertan lan egiten duten emakumeen aurkako erasoak eta sexu-jazarpenerako edo sexuan oinarritutako jazarpenerako egoerak daudela. Emakume horiek jasaten duten bakardadea eta indarkeria errealitate kezagarria da, eta erakundeek ere landu beharko dute. Lehen esan bezala, atal honetan gogoratu behar da Altsasuko Udalak prozedura bat duela indarkeria-egoeran dauden emakumeak kontratatzeko.

Aipatu bezala, egindako prozesutik atera dugun beste ondorioetako bat da **emakume gazteenen behartutako migrazioa**, enpleguaren segregazioa dela eta. Hasiera batean, emakumeek Altsasutik irten behar dute dagozkien karrerak ikastera (ikasketen segregazioa aztertu dugu aurretik), eta gero ez dute lan-aukerarik beren herrian. Horrela, herri handiagoetan eta enplegu-aniztasun handiagoko herrietan bilatu behar izaten dute lana. Gizonek, ordea, beren udalerrian bertan industriarekin lotutako ikasketak egin ditzaketenez eta gero eskualdean lan egin ahal dutenez, erraztasun gehiago dituzte beren bizi-proiektua Altsasun gauzatu ahal izateko. Horrela, emakumeek baino adin gazteagoetan kapital ekonomikoa izaten hasten dira eta, beraz, autonomia ekonomiko handiagoa dute eta beren bizitzak Sakanan edo Altsasun garatzeko aukera handiagoa. Errealitate Sozialaren Behatokiko datuen arabera, 25-29 urte bitarteko biztanleen artean, emakumeen langabezia-tasa gizonena baino ia 5 puntu handiagoa da: % 10,2 emakumeen kasuan, eta % 5,9 gizonen kasuan.

Hala ere, gazteek gaitasun ekonomiko handiagoa edo txikiagoa izateak ez du aukerarik ematen Altsasun **etxebizitza eskuratzeko**. Altsasun bizi-proiektua garatzeko agertzen den beste arazoetako bat etxebizitza lortzeko zailtasun handia da. Gazteek azaldu dutenez, gaur egun etxebizitzaren prezioak eta alokairuko etxebizitzaren eskasia direla eta, Altsasu udalerrira eskurazina da euren kapital ekonomikoarentzat. Etxebizitzaren egoera arazo bat da Altsasun ere, eta horrek gazteen emantzipazioa zailtzen du.

Oro har, Altsasun **lanbide estereotipatuak** dira nagusi, eta sektore feminizatuak dira prekarizatuak (bereziki zaintzarekin eta zerbitzuekin lotutakoak). Horrek zuzenean eragiten dio emakumeen pobrezia, eta bereziki zaurgarritasun-egoera handiengan dauden emakumeei; beraz, garrantzitsua litzateke Udalak arazoari heltzea.

Zaintza-lanak

Zaintza-lanen arloan, ezinbestekoa izan da Oinarrizko Gizarte Zerbitzuetako profesionalek, Gurutze Gorriak, Altsasuko Enplegu Agentziak eta LAB sindikatuko ordezkariak parte hartzea. Prozesu horretan jasotako testigantzekin eta esperientziekin, Altsasuko eta Sakanako zaintza-lanen egoeraren irudi orokorra lortu ahal izan dugu.

II. PLANAREN EBALUAZIOA ETA EGUNGO EGOERAREN AZTERKETA | Egindako lanaren ebaluazioa eta egungo egoeraren azterketa

Pertsonen zaintza-behar horiei erantzuteko eskaintza publikoari dagokionez, Altsasun daude Txirinbulo Udal Haur Eskola, Txioka Haur Ikastola, Aita Barandiaran Zaharren Egoitza eta etxez etxeko arreta zerbitzua (goizeko ordutegia baino ez du). Eskaintza pribatuak ere badaude, hala nola Josefina Arregi Fundazio Klinikaren Eguneko Zentroa. Udal-zerbitzu horien aurrekontu ekonomikoak 463.291,15 euroko gastua dakar Udalarentzat, 2023ko aurrekontu ekonomikoaren arabera (zenbateko horretan ez dago sartuta Txioka Haur Ikastolarako dirulaguntza, baina bai Josefina Arregi Fundazio-Klinikaren Eguneko Zentroarekin sinatutako hitzarmenetik eratorritako zenbatekoa).

Zerbitzu horiek adinekoen eta/edo mendekoen nahiz familien beharrei erantzuten diete, baina prozesuan parte hartu duten pertsona batzuen pertzepzioek zalantzan jarri dute baliabide horiek nahikoak ote diren herritarren beharrak asetzeko. Alde batetik, adinekoen beharrianak berariaz ezagutzen ez direla hausnartu da, eta, bestetik, Txirinbulo Haur Eskolak familien zaintza- eta kontziliazio-premiei erantzun ahal izateko dituen baldintzei buruz.

Haur Eskolak 7:30etik 16:00etara du ordutegia, familien ordutegira egokituta, baina langile guztiek ez dute lanaldi osoa, eta horrek zaildu egiten du ordutegiak malgutzeko aukera aztertzea. Bestalde, aipatu behar da legez araututa dagoela haurrak haur-eskoletan egon daitezkeen gehieneko orduak eta egunak: 7 ordu gehienez. Haur Eskolako langileen lan-baldintzei dagokienez, langileak atxikitzen diren hitzarmena administrazio publikoaren erabakia da, eta interesgarria litzateke hitzarmen hau hobetzeko aukera aztertzea eta baloratzea.

Gainera, zalantza batzuk agertu dira etxez etxeko arreta-zerbitzuak ematen duen estaldurari dagokionez, gaur egun ezaugarrituta dagoen moduak gizarte-eskaerari erantzuten dion ala ez.

Administrazio publikoak urteak daramatza Altsasun zaintzak hobetzeko neurriak hartzen, baina zaintza-lanak oraindik ere familien esku daude nagusiki, eta, zehazkiago, familietako emakumeen esku. Emakumeak dira, oraindik ere, zaintza-sistemari eusten diotenak, eta, ondorioz, baita ekonomia- eta bizi-sistema osoari ere. Lan hori erabat ikusezina da eta ezkutuko ekonomia bati erantzuten dio, gure bizitzak zuzentzen dituzten egituretan funtsezko lana egiten duten emakumeak prekarizatuz eta txirotuz. **Azken hamarkada hauetan emakumeak lan-merkatuan sartu direnez, askotan zaintza-lanak emakume migratzaileen esku utzi dira.**

Jatorriz beste herrialde batzuetakoak diren zaintzaile gehienek egoera oso prekarioetan lan egiten dute, kasu askotan kontraturik gabe; gainera, horietako askok Altsasuko familiak eta menpekotasun-egoeran dauden pertsonak zaintzen dituzte, beren familiak jatorrizko herrialdean utzita. Kolektibo horrekin lan egiten duten teknikarien arabera, emakumeek zaintza-lanen inguruan bizi dituzten egoerak askotarikoak dira, bakoitzaren ezaugarri espezifikoak erreparatzen badiegu; izan ere, lan-baldintzak oso desberdinak dira udalerrri berean jaio den emakume batentzat, edo emakume migratu bat bada, edo paperak arautu moduan baditu, edo, horietako asko bezala, egoera irregularrean badago, Estatuko legediak migratutako pertsonen oztupo asko jartzen baitizkie paperak lortzeko. Zaintza-lanak egiten dituzten beste emakume batzuk emakume erretiratuak dira. Izan ere, lan-merkatutik erretiratu arren, zaintza-lanak egiten jarraitzen dute beren inguruko mendeko pertsonekin eta adingabeekin.

Testuinguru horretan, herritarrek eta Gizarte Zerbitzuetan, Gurutze Gorrian eta enpleguaren sektorean lan egiten duten pertsonen nabarmendu dute Sakanako Mankomunitateak eta Altsasuko Udalak eskaintzen dituzten baliabideak eta laguntzak ez direla nahikoak. Oro har, **herritarrek ez dute informaziorik**, batez ere emakume zaintzaileek, herritartasun-eskubide gisa dituzten lan-eskubideei dagokienez. Emakume migratuak elkartzeko sarerik ez egoteak are larriagoa egiten du egoera hori; eta laguntzak

II. PLANAREN EBALUAZIOA ETA EGUNGO EGOERAREN AZTERKETA | Egindako lanaren ebaluazioa eta egungo egoeraren azterketa

eskatzeko orduan dagoen zailtasun burokratikoa ere aipa daiteke.

Gizarte Zerbitzuen lan zehatzari erreparatuz gero, argi eta garbi bereizten dira Altsasuko emakumeen eta gizonen zerbitzuen eta prestazioen erabilerak. Aipatu behar da Gizarte Zerbitzuak erabat feminizatutako sektorea dela, eta beren baliabide mugatuez ohartarazten dute. Oro har, unean uneko beharrei erantzuteko baliabide publikoak malgutzeko eta handitzeko beharra aipatzen dute.

Herritarren eskaerak argi eta garbi desberdinak dira sexuen arabera aztertuz gero: gizonek lan-arloarekin eta prestakuntza teknikoekin lotutako eta seme-alaben aitatasun-/jaiotza-baimenei buruzko informazioa jasotzera jotzen dute; emakumeek, berriz, familia ugarien beharrei erantzuten diete gehiago, baita zaintza-lanei lotutako laguntzei, zaintzei eta prestakuntzari ere. Zerbitzu honen profil nagusia 80 urtetik gorako emakumeak dira, baina indarkeria jasaten duten emakume asko ere etortzen dira, eta funtsezkoa da beharrezko baliabideak eta prestakuntza izatea harrera eta kudeaketa egokiak egiteko.

Komunitate-tailerrak antolatzeko orduan, gizonen presentzia oso txikia da, baina azken urteetan parte-hartze handiagoa izan dutela ohartarazi dute. Gauza bera gertatzen da osasun-gaiekin; lehen, emakumeak joaten ziren senarren edo familien ordezkari gisa, baina errealitate hori pixkanaka aldatzen ari da, eta gero eta gizon gehiagok hartzen dute beren osasunaren ardura.

Bide horretan, Altsasun ikusten da beharrezkoa dela **zaintza-erantzukizunei buruzko hausnarketa sakon eta orokorra egitea**. Alde batetik, zaintza-lanei balioa eman beharko litzaieke, eta bizitza sustengatzeko duten garrantzia aitortzen hasi. Kontuan hartuta elkarren mendeko izakiak garela, gure bizitzako etapa bakoitzean zaintza-behar desberdinak ditugula, modu kolektiboan erantzun beharra dago. Erantzun hori udalerriko herritarren errealitatera egokitutako baliabide eta egitura publikoetatik hastea komeni da, eta, aldi berean, zaintza-sareak eta -komunitateak antolatuz. Hain justu, zaintza-sareak, baliabide publiko sendoak eta auzolana dira gizarte justu eta berdinzalegoaren bidean urratsak egiten jarraitzeko gakoetako batzuk.

II. PLANAREN EBALUAZIOA ETA EGUNGO EGOERAREN AZTERKETA | Egindako lanaren ebaluazioa eta egungo egoeraren azterketa

Hezkidetza

Altsasun Berdintasun Arloarekin harreman oso ona eta etengabekoa duten zazpi ikastetxe daude: bi haur-eskola, Lehen Hezkuntzako eta DBHko hiru ikastetxe, Batxilergoko ikastetxe bat eta Lanbide Heziketako ikastetxe bat. Udalak DBH eta Lanbide Heziketa ematen dituzten hiru ikastetxeekin lan egiten du, Berdintasunerako II. Planaren 17. neurriari erantzuten dion programa bat, "Emakumeen aurkako indarkeria" esku-hartze eremuari dagokiona: ikastetxeetan emakumeen aurkako indarkeria prebenitzeko programa bat garatzea eta sendotzea. Parte-hartzeari dagokionez, 2020ko eta 2021eko datuak ez dira adierazgarriak COVIDak sortutako salbuespenezko egoeratik; 2022-2023 ikasturtean guztira 173 pertsonak parte hartu dute: 78 neskek eta 95 mutilek.

2022-2023 IKASTURTEA				
	MAILA	NESKAK	MUTILAK	GUZTIRA
IKASTOLA	4.M.	10	5	15
	6.M.	15	16	31
	GUZTIRA	25	21	46
ZELANDI	5.M.	18	31	49
	6.M.	23	22	45
	GUZTIRA	41	53	94
CORAZONISTAK	4.M.	8	11	19
	6.M.	4	10	14
	GUZTIRA	12	21	33
GUZTIRA	GUZTIRA	78	95	173

Programa hori Udalarekin lantzeaz gain, ikastetxeek Nafarroako Gobernuko Hezkuntza Departamentuaren Hezkidetza Plana (SKOLAE) txertatu dute Txirinbulo Haur Eskolan ere. Ikastetxeetako ordezkariak adierazi dutenez, bi programen ezarpenak bilakaera eta eragin oso ona izan du. Ikasturte guztietan finkatu dira, eta, beraz, ikasle askok jasotzen dute hezkidetza-programa zabal bat sistematikoki. Berdintasun Arloak bultzatutako programa Lanbide Heziketako ikastetxean ere finkatuta dago, eta bertan ikasle guztiek parte hartzen dute. Gainera, Udalak dirulaguntzak ematen dizkie ikastetxeei, eta aipatutako programetan parte hartzea baloratzen duen klausula bat jasotzen du.

Ikastetxeek, hezkidetzara bideratutako hezkuntza-metodologiak eta -joerak lantzeaz gain, lan handia egiten dute familien prestakuntzan, dokumentu idatziak etengabe berrikusten hizkuntzaren erabilera ez-sexista eta inklusiboa sustatzeko, edo tutoretzetara joaten diren, prestakuntzetan parte hartzen duten edo matrikulen inskripzioak egiten dituzten emakumeen eta gizonen datuak biltzen. Gainera, irakasleek berdintasunari buruzko etengabeko prestakuntza jaso dute, eta elementu hori baloratu eta puntuatu egiten da kontratazioetan.

SKOLAE-k jasotzen duen hezkidetzako eta **hezkuntza sexu-afektiboko** lan-ildo honetan, udalerriri erronka batzuk azaleratu zaizkio. Gaur egun ikasgeletan nagusi den kultura-aniztasunak aukera ezin hobea eskaintzen du kulturartekotasun-testuinguru batean lan egiteko eta bizitzeko, elkarrengandik ikasteko eta udalerriri anitza sortzeko. Era berean, udalerrian elkarrekin bizi diren kulturen artean hezkuntza sexu-afektiboa ulertzeko modu desberdinak erronkak dakartza berekin, Altsasuko hezkuntza-komunitateari ez ezik, herritar guztiei ere eragiten dietenak. Errealitate horren aurrean, hezkidetzaren eta hezkuntza sexu-afektiboaren bidea jorratzen jarraitzearen garrantzia nabarmendu da, tokiko premiei eta erronkei elkarrekin erantzunez, errealitate horrek ez baitie soilik ikastetxeei eragiten.

Herritarrekin egindako saioretan, Altsasuko hezkuntza formalean egiten den **lanaren eraginaren inguruan kezka agertu da**. Interesgarria litzateke jakitea zer neurritan iristen

II. PLANAREN EBALUAZIOA ETA EGUNGO EGOERAREN AZTERKETA | Egindako lanaren ebaluazioa eta egungo egoeraren azterketa

den egiten den lana, nola gauzatzen den egunerokotasunean. Hala ere, faktore askok eragiten duten herritarren hezkuntzan, eta jakitun dira horiek guztiak kontrolatzea zaila dela.

Prozesu honetan aipatutako beste elementuetako bat udalerrian oro har nagusi den **maskulinitate-eredua** izan da. Gizon gazte batzuen esperientzia zehatzak jaso dira, estereotipoen araberako maskulinitaterik ez izateagatik seinalatuak eta jazarriak izan direnak. Genero-erolek eta -estereotipoek gaur egun ere ezartzen duten presioak indarkeria eta jazarpena eragiten jarraitzen du arautik aldentzen diren pertsonen aurka, eta beharrezkoa da hori lantzea. Zentzu horretan, Berdintasun Arloa maskulinitateak lantzeko tailerrak antolatzen ari da, udalerriko gizonen parte hartzen dutelarik.

Udalak hezkuntzaren arloan duen eskumena mugatua dela jakinda, lan-munduan gertatzen den segregazioari erantzuteko garatu beharrek hezkuntza-estrategiei buruz hausnartzeko aukera planteatu da. Enpleguari buruzko atalean aipatu dugun bezala, lan-munduaren segregazioa nabarmena da eta hainbat ondorio ditu, hala nola emakume gazteen migrazio behartua edo Altsasun bizitza-proiektuak sortzeko aukerarik eza.

Espazio publikoaren erabilera

Eremu publikoa genero-ikuspegitik aztertzen badugu, bi alderdi garrantzitsu sortzen dira, eta horiei buruz hausnartu behar da. Alde batetik, gizonen eta emakumeen espazio publikoak modu berezitan nola erabiltzen dituzten. Beste alde batetik, azertu beharra dago generoarekin gurutzatzen diren beste aldagai batzuek (etnikak, adinak, dibertsitate funtzionalak, gizarte-klaseak edo sexu-identitateak) zer-nolako eragina duten pertsonen espazio publikoetan egiten dituzten jarduerak eta erabileretan.

Bestalde, espazio publikoen konfigurazio androzentrikoak, hiri-diseinuaren bidez, esperientzia batzuk besteen aurretik lehenesten eta sustatzen ditu. Konfigurazio hori estuki lotuta dago espazio publikoan arauemaitzat eta neutrotzat jo diren erabilerekin, baina, egiazki, biztanleriaren zati baten, gizonen, esperientziari erantzuten diote. Espazio publikoak nola egituratzen diren, beste espazio batzuekin nola konektatzen diren, zer motatako hiri-altzariak dituzten, nola diseinatzen diren... hori guztia ez da neutroa. Izan ere, hiria ikusteko modu bati erantzuten diote, balizko unibertsaltasunaren izenean, pribilegiarik gabeko subjektuen erabilerak eta beharrak ikusezin utziz. Horrela, desberdintasun sozialak sortzen eta erreproduzitzen diren eskenatokia da ⁷.

⁷ "El espacio público desde una perspectiva feminista". Blanca Valdivia Gutiérrez. *Col·lectiu punt* 6. 2019ko otsailaren 20a.

II. PLANAREN EBALUAZIOA ETA EGUNGO EGOERAREN AZTERKETA | Egindako lanaren ebaluazioa eta egungo egoeraren azterketa

Altsasu, gainerako udalerrri eta hiriak bezala, ez dago emakumeen eta gizonen eremu publikoaren erabilera bereizira eramaten duten mota horretako hirigintzatik salbuetsita; hala deskribatu dute prozesu honetan parte hartu duten pertsonak ere. Udalerrria ikuspegi feministatik aztertzen badugu, ikusiko dugu emakumeak dendetatik, kafetegietatik (batez ere emakumeak ibiltzen diren gunek, alkohola elementu nagusi ez den espazioa), eskoletatik edo paseatzeko gunetatik hurbilago ibiltzen direla. Gizonak, aldiz, espazio publiko zehatz batzuetan biltzen dira, hain zuzen ere, tabernekien eta futbolearen aritzeko aukera ematen duten plazekin lotutako sozializazioari erantzuten dioten espazio publikoetan (neskak plaza horien kanpoaldean uzten dituzte, zehazki, skatea eta antzekoak egiteko espazio berrian). Espazio batzuetan edo besteetan gehiago ibiltzeak ez du esan nahi espazio bera partekatzen ez dutenik, Altsasu udalerrri txikia baita; baina badira sexu bakoitzaren jarraibide eta irizpide orokorrak, munduan gizon eta emakume gisa dagoen posizioari eta bizimoduari erantzuten diotenak. Interesgarria izan daiteke espazio neutroak imajinatzen eta sortzen hastea genero-ikuspegi berriekin, emakumeen eta gizonen beharrei ez ezik, gure gorputzek gauzatzen dituzten kategoria guztiei ere erantzungo dietenak (adina, etnia, aniztasun funtzionala, sexu-orientazioa).

Espazio publikoaren erabileraren atal honetan, prozesuan parte hartu duten pertsonen arabera udalerrrian nagusi den gai batean sakondu dugu: **autoaren erabilera eta protagonismoa, eta garraio publikorik eza**. Altsasu barruan mugitzeko ez ezik, inguruko udalerrietara joateko ere garraio publikorik ez izatea arazo larria da herritarrentzat, batez ere joan-etorrietarako autorik ez duten pertsonentzat (lehen aipatu dugun bezala, emakumeek gaitasun ekonomiko txikiagoa izaten dute, eta, beraz, beren autoa izateko aukera gutxiago); egoera horrek autoarekiko mendekotasun handia dakar. Hori dela eta, Altsasuko herritarrek autoa neurritz kanpo erabiltzen dute; esate baterako, haurrak eskolara eramateko nahiz eta eskolatik gertu bizi, edota ibilbide laburrak egiteko edo inguruko herrietara ere autoa hartzen dute.

Garraio publikoaren faltaz gain, herritarrek adierazi dute herrian ez dagoela bizikletan ibiltzeko ez erreirik, ez espaloirik, ez errepiderik, ezta haiek aparkatzeko tokirik ere. Prozesuan zehar, garraio publikorik ezaren eraginaren inguruan hausnartu dugu, eta errealitate horrek batez ere emakumeei egiten diela kalte ikusi dugu. Gizonek, kapital ekonomiko handiagoa dutenez, ibilgailu pribatua eskuratzeko aukera handiagoa dute, eta, beraz, garraio publikoa, oinezkoentzako bideak edo bizikleta erabiltzen duten pertsona gehienak (bizikleta kirola egiteko baino gehiago, udalerrri barruan mugitzeko elementu gisa hartuta) emakumeak dira.

Kultura, aisia eta jaiak

Arlo honetan, hainbat emakumek adierazi dute ekitaldi edo gune kulturaletan (liburutegia, zinema eta antzerkia) publiko gehiena femeninoa dela. Gero eta gizon gehiago joaten direla diote, baina aldea oraindik handia da. **Kultur-eskaintzari dagokionez**, Udaleko programazioan (antzerkia, jaietako kontzertuak...) emakumeen presentzia nahiko txikia izan ohi dela aipatu da. Emakumeek agertokietan duten presentziari buruzko gogoeta honetan, aipatu da talde batzuk behin eta berriz agertzen direla inauterien programazioan, non kasu batzuetan emakumeen gorputzak sexualizatutako objektu huts gisa aurkezten diren.

Altsasun **elkarte gastronomiko** asko daude, baina ez dago horietan parte hartzen duten pertsonen inguruko daturik. Mugimendu Feministaren lanari eta Altsasuko gizartean feminismoak duen eraginari esker, emakumeek elkarte horietan parte-hartzea handituz joan da, eta gaur egun ez dago elkarte bakar bat ere emakumeek elkartean eta zuzendaritza-batzordean sartzea mugatzen duenik.

Festei dagokienez, **Santa Ageda** Altsasun ospatzen den ekitaldi esanguratsuenetako bat da. Festen atzean ere ibilbide luzea dago, emakumeek jaietan eta ohitura tradizionaletan duten parte-hartzeari dagokionez. Hasiera-hasieratik festa hau gizon kintoentzat bakarrik antolatzen zen. Horiek protagonismo osoa hartzen zuten eta 4-5 egunez gozaten zuten herriak ematen zien diruarekin eta kintek oparitzen zituzten opilak saltzetik lortzen zuten diruarekin. Bigarren eguneko kafea hartzera bakarrik gonbidatzen zituzten emakumeak. Altsasuko emakumeen aldarrikapenaren eta borrokaren ondoren, jai hauen antolaketa eta kultura matxista errotik aldatzea lortu da. 1985ean intsumisioaren bidea hartu zuten, eta uko egin zioten desberdintasun-egoera hori onartzeari eta orduko arau sozialek ezartzen zuten bezala parte hartzeari. Erabakiak aldaketa sakona ekarri zuen emakumeen rolean, eta mugarri izan zen Santa Ageda festan. Hortik aurrera ez zen atzerapausorik egon: emakume kintoei protagonismo handiagoa eskatu zuten urtero, mugarik gabe gozatu nahi zuten, erabaki propioak hartu eta erantzukizun berberak izan nahi zituzten, gizonak bezala. Borroka hori guztia Mugimendu Feministako emakume batzuek idatzi zuten liburuan jasotzen da: *“De invitadas a protagonistas; las quintas en la fiesta de Altsasu/Alsasua 1963-2013”*; beraz, gaur egun Altsasuko herritar guztiek gozaten duten parte-hartze parekidea dago.

Herriko jaiak irailean ere ospatzen dira, eta peñez gain, jai-batzorde bat ere badago, baina Altsasuko Udalak ez du Batzorde horretan parte hartzen, eta eragile bakoitzak bere programa diseinatu eta garatzen du. Duela urte batzuk jai-batzorde horrek herriko erakunde guztiak biltzen zituen, Udaletik hasi eta herri-mugimenduetaraino, baina gaur egun bakoitzak bere programazioa egiten du. Azken urte hauetan zehar jai-batzordea saiatu da modu kontzientean lantzen genero-berdintasuna eta programazioan presentzia parekidea bultzatzen.

Altsasun ere bilakaera nabarmena izan dute kultura-, aisialdi- eta jai-guneek. Urrats handiak egin dira tradizioz diskriminatzaileak izan diren espazio askotan, eta gaur egun ezin da zalantzan jarri emakumeak subjektu aktibo eta protagonista gisa agertzea. Oraindik ere bide luzea dago egiteko, ez bakarrik programazioak prestatzeko, baizik eta genero-erolek eta -estereotipoek eremu horretan duten eragina neutralizatzeko. Horrela, azpimarratzekoa da 2021ean Kultura Sailarekin batera egindako partaidetza-prozesua, festa parekideagoak lortzeko. Prozesuaren emaitza izan zen memoria-txostenean datozen urteetan landu beharreko erronka nagusiak jasotzen dira.

Euskara

Euskararen erabilerari dagokionez, 2021ean egindako azterketan ez da alderik ikusten emakumeen eta gizonen artean. Ez da guztiz ohikoa bi sexuen arteko erabilera bera ikustea, joera nagusia baita emakumeek zertxobait gehiago hitz egitea euskaraz gizonak baino. Joera hori Euskal Herriko 2021. urteko neurketarekin berresten da: emakumeen euskararen erabilera zertxobait handiagoa izan zen adin-tarte guztietan, adinekoen artean izan ezik. Baina, esan bezala, Sakanan ez da alde hori nabaritu, nahiz eta 2016an egindako neurketak hori adierazi zuen.

Hurrengo grafikoan ikus daitekeenez, Sakanan gizonak emakumeak baino gehixeago dira, bai biztanleriari dagokionez, bai datu-bilketaren laginari dagokionez. Horrek laginaren eta erabileraren arteko konparagarritasuna partzialki berresten du¹¹.

LAGINA ETA BIZTANLERIA, SEXUAREN ARABERA. SAKANA 2016-2021 (%)



	2016ko LAGINA		2021eko LAGINA		2021eko BIZTANLERIA	
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Emakumeak	6.727	49	7.883	47,6	8.593	49
Gizonak	6.996	51	8.673	52,4	9.050	51
GUZTIRA	13.723	100	16.556	100	17.643	100

Iturria: Soziolinguistika Klusterra.

2022-2023ko matrikulazio-datuei dagokienez, Itsasi Euskaltegian matrikulatutako pertsonen ia % 54 emakumeak dira (28 emakume eta 24 gizon matrikulatu dira); eta 2021-2022an euskara ikasteko dirulaguntzaren bat eskatu zuten pertsonen % 47 emakumeak eta % 53 gizonak baino zertxobait gutxiago izan ziren (emakumeen % 47 eta gizonen % 53; guztira, 45 izan ziren eskaera egin zuten Altsasuko pertsonak).

2022ko Euskaraldiko parte-hartzeari buruzko datuei erreparatuz gero, Altsasuko datuek Euskal Herriko joera orokorrari erantzuten diote: emakumeen parte-hartzea gizonena baino

¹¹ "Hizkuntzen erabileraren kale-neurketa". Soziolinguistika Klusterra, 2021.

II. PLANAREN EBALUAZIOA ETA EGUNGO EGOERAREN AZTERKETA | Egindako lanaren ebaluazioa eta egungo egoeraren azterketa

handiagoa izan zen euskara biziberritzeko eta zaintzeko ekimenetan. Hala, Altsasun emakumeak izan ziren Euskaraldiaren azken edizioan parte hartu zutenen % 66a:

	EUSKARALDIA 2022						
	Emakumeak	Emakumeak (%)	Gizonak	Gizonak (%)	Ez-bitarrak	Ez-bitarrak (%)	GUZTIRA
Altsasu	330	66,00	168	33,60	2	0,40	500
Ahobizi	255	68,73	114	30,73	2	0,54	371
Belarriprest	75	58,14	54	41,86	0	0,00	129
GUZTIRA	660	66,00	336	33,60	4	0,40	1.000

5. Indarkeria matxistarik gabeko bizitzak

Altsasuko Udalak **urteak daramatza emakumeen aurkako indarkeriaren arloan lanean**. Dokumentuaren hasieran azaldu dugun bezala, azken urteotan jasotako salaketak, ausaz bada ere, handituz joan dira. Kontuan izan behar dugu, aipatutako salaketez gain, prozesu honetan parte hartu duten pertsonak baieztatu dutela asko direla indarkeria-egoera bat bizitzen ari direlako Gizarte Zerbitzuetara eta Berdintasun Arlora jotzen duten emakumeak, eta horietako askok ez dutela salaketarik jarri; izan ere, salaketa-kasuak gertatzen diren kasu guztien ehuneko txiki bat dira. Hori dela eta, salaketa-datuek ez dute ematen indarkeria matxista jasaten duten emakume guztien benetako argazkia, soilik Foruzaingoan edo Guardia Zibilean indarkeria hori salatzen dutenena baizik. Kasu-kopuru erreala ezagutzea eta kalkulatzeko oso lan zaila da, eta alde horretatik lan asko dago egiteko.

¹¹ "Hizkuntzen erabileraren kale-neurketa". Soziolingustika Klusterra, 2021.

Salaketen gorakada horrek eta emakumeek gune horietara joateko hartutako erabakiak indarkeria matxistari buruzko hainbat hipotesi planteatzen dituzte. Azken urteotan egin den sentsibilizazio- eta kontzientziazio-lanak indarkeria mota hori ikusaraztera eta aitortzera eraman gaitu. Emakumeen kontzientziazio-maila handitu egin da azken urteotan, eta emakumeek baliabide gehiago dituzte kasu horiek identifikatzeko, ulertzeko eta horiei irtenbideak bilatzeko; badirudi konponbidea lortzeko itxaropena handitu egin dela eta, aldi berean, erakunde publikoekiko konfiantza handitu egin dela.

Prebentzioa

Lehen esan bezala, Altsasuko Udalak urteak daramatza indarkeria matxistaren gaia modu integralean lantzen. Hezkidetzeta eta dagokion atalean aipatutako programak aspaldidanik lantzen dira ikastetxeetan, eta **Udalak sentsibilizazio-ekimenak** egiten ditu Azaroaren 25etik harago. Herritar guztiei zuzendutako sentsibilizazio-kanpaina horiei dagokionez, zenbait ekimen egin dira, hala nola indarkeria sexistaren aurkako jaien urteko kanpaina, non jai-eremuetan emakumeen aurkako indarkerian jarduteko protokolo bat prestatu eta abiarazi den herriko Mugimendu Feministarekin batera. Gainera, azpimarratu behar da 2015ean Emakumeen Mundu Martxan parte hartu zela.

Urte hauetan guztietan ikusi ahal izan da zaurgarritasun-egoeran dauden emakumeek jasaten duten indarkeria ezkutuko errealitatea dela. Adineko emakumeek eta emakume migratuek zerbitzuen ezagutza txikiagoa dute, informazioa eskuratzeko aukera gutxiago, eta errealitate horiek aitortzeko eta salatzeko aukera gutxiago. Beraz, egindako bidea eta lortutako aurrerapenak gorabehera, lanean jarraitu beharra dago.

Gizartea etengabe aldatzen ari da, eta gero eta azkarrago, egoera berri hauetan, indarkeria matxista forma berriak hartzen ari da, bizimodu berrietara egokitzeko. Teknologia berrien eraginak eta sare sozialen garapenak erronka handiak ekarri dizkigu indarkeria matxistaren prebentzioari dagokionez.

Arreta

2021eko otsailean, Altsasuko Udalak, Sakana osatzen duten gainerako udalekin batera, **Sakanan emakumeen aurkako indarkeriaren arreta koordinatzeko I. Lurralde Protokoloa** sinatu zuen. Horrela, Lurralde Koordinaziorako Mahaia sortu da, eta bertan biltzen dira Protokoloak sinatzen duen baliabide bakoitzak koordinazio eta lankidetzeta teknikorako izendatu dituen profesionalak. Horrela, aurreko urteetan emakumeen aurkako indarkeriaren arloan udal mailan sortu zen Koordinazio Taldea ordezkatuko da, indarkeria-egoeran zeuden emakumeek jasotzen zuten arreta hobetzeko.

Lurralde Protokolo horretan honako erakunde hauek hartzen dute parte: Sakanako hiru eremuetako gizarte-zerbitzuen mankomunitateek, eskualdeko hiru osasun-zentroek, Iruñerriko eta Iparraldeko Genero-indarkeriaren Biktimei Arreta Integrala Emateko Taldeak, Nafarroako Foruzaingoak eta Altsasuko Udaltzaingoak, eta Sakanako Mankomunitateko eta Altsasuko Udaleko berdintasun-arloek.

Protokoloa sinatu zenetik, indarkeria-egoeran dauden emakumeak artatzen dituzten erakunde horietako profesionalak zuzendutako prestakuntzak egin dira, lan hori garrantzitsua eta funtsezkoa baita arlo horretan. Halaber, tresna bat prestatu da emakumeen aurkako indarkeriaren aurrean egiten den jardunaren informazio homogeneoa biltzeko eta jarraipena egiteko. Tresna hau oso erabilgarria izango dela aurreikusten da Sakanako emakumeen aurkako indarkeriaren dimentsioa eta ezaugarriak sakonago ezagutzeko.

Bestalde, 2019an Udaltzaingoa VioGen sisteman sartu zen, emakumeen aurkako

II. PLANAREN EBALUAZIOA ETA EGUNGO EGOERAREN AZTERKETA | Egindako lanaren ebaluazioa eta egungo egoeraren azterketa

indarkeria-kasu guztiei buruzko estatu mailako informazio-plataforma batean. Plataforma horren helburu nagusia da udalerrian jarduten duten polizien (Forzaingoa, Guardia Zibila eta Udaltzaingoa) arteko lankidetzeta eta koordinazioa ahalbidetuko duten oinarrizko jarraibideak ezartzea, genero-indarkeriaren aurkako babes integraleko neurrien jarraipen eraginkorra egiteko. Genero Indarkeriaren kasuetan Jarraipen Integraleko Sistemak (VioGen) sare trinko bat ezarri nahi du, tratatu txarrak jasaten dituzten emakumeen eta haien seme-alaben jarraipena eta babesa azkar, osorik eta eraginkortasunez egin ahal izateko espainiar Estatuko edozein tokitan. Gaur egun, Altsasuko hemezortzi emakumek dute dispositibo hori.

Gainera, lehen aipatu bezala, Altsasuko Udalak jai-eremuetan eraso sexistak prebenitzeko eta artatzeko protokolo bat du 2016az geroztik; Altsasuko Mugimendu Feministarekin eta lehen aipatutako Koordinazio Taldearekin adostuta.

Berdintasun Arloak aholkularitza juridikoa ere eskaintzen die indarkeria jasaten duten emakumeei, baina ez da ezinbestekoa egoera horretan egotea zerbitzu hori jasotzeko. 2014an jarri zen abian, eta, orduetik, hilean behin, genero-indarkeriaren arloko abokatu espezializatu bat etortzen da, emakumeen eskaerei erantzuteko. Zerbitzu hori sortu zenetik, Berdintasun Arloak 4.000 euro inguru bideratu ditu urtean, eta azken urteetako aurrekontuetan ere badu partida ekonomiko propioa.

Indarkeria jasan duten **emakumeen errekupeazio-, ahalduntze- eta erabateko autonomia bilatze-prozesuak** indartzeari dagokionez, azpimarratu behar da 2016an indarkeriatik bizirik atera ziren emakumeen talde bat eratu zela, emakumeei suspertze-prozesuan laguntzeko, jasandako indarkeria-prozesua gainditzen laguntzeko; gaur egun, ordea, talde hori ez da existitzen.

Berdintasun Arloa indarkeria-motaren bat edo zaurgarritasun-egoeraren bat pairatzen duten emakume askorentzat erreferentziazko gunea da, eta harreman estua du udalerriko Mugimendu Feministarekin. Hala ere, Mugimendu Feministak azaldu du batzuetan faltan hartu dutela herrian izan diren indarkeria kasuei buruzko informazioa. Kasu batzuetan, bai berdintasun-technikariarentzat, bai Mugimendu Feministarentzat, komunikabideak izan dira informazio-iturri nagusiak. Egoera horrek zailagoa egiten du eraso sexisten aurrean modu koordinatuan jardutea, eta egoera hori zuzendu nahi da, besteak beste, Sakanako I. Lurralde Protokoloa abian jarrita.

II. PLANAREN EBALUAZIOA ETA EGUNGO EGOERAREN AZTERKETA | Ondorio nagusiak eta etorkizuneko erronkak

5. ONDORIO NAGUSIAK ETA ETORKIZUNEKO ERRONKAK

5.1. Ondorioak

Berdintasunerako II. Planaren betetze-maila oso ona izan da, bertan jasotako ekintza gehienak gauzatu baitira. Ondoren, esku-hartze eremu bakoitzarekin lotutako ondorio nagusiak jaso ditugu, indarguneak eta hobetu beharreko alderdiak bereizita:

Genero-zeharkakotasuna eta gobernu ona

INDARGUNEAK	HOBETU BEHARREKOAK
<ul style="list-style-type: none">• Altsasuko Udalak dirulaguntzak eta hizkuntzaren eta irudien erabilera inklusiboa arautzen dituzten bi udal-ordenantza landu ditu. Gainera, <i>Altsasuko Udalaren Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Udal Ordenantza</i> aurten landu eta dagoeneko indarrean sartu da.• Berdintasun-politikerako aurrekontuak handitu egin dira urtetik urtera.• 2008az geroztik, bi berdintasunerako plan diseinatu eta sistematizatu dira, bai eta Udalaren barne Berdintasunerako I. Plana ere.• Berdintasun-politiken jarraipena egiteko koordinazio-egiturak sortu dira: Emakumearen eta Berdintasunaren Batzordea eta Berdintasunerako Lantalde Teknikoa.• Teknikariek urteak daramatzate genero-zeharlerrotasuna lantzen, eta tresna eta estrategia asko oso errotuta daude lan-prozeduretan:<ul style="list-style-type: none">• Sexuaren aldagaia datu-baseetan eta hainbat dokumentutan txertatzen da.• Emakumeen eta gizonen egoera ezagutzeko diagnostiko espezifikoak egin dituzten hiru sail daude: Kirolak, Garapena eta Mendiak, Ludoteka eta Musika eta Dantza Eskola.• Hizkuntzaren eta irudien erabilera ez-sexista erabat integratutako elementua da Udaleko eremu guztietan.• Genero-eraginari buruzko aldeko aurreko txostenak egiten dira, bai aurrekontuetan, bai aurrekontuko aldaketetan.• Kontratu eta hitzarmenetan genero-klausulak txertatzeari	<ul style="list-style-type: none">• Ez dago genero-berdintasunari buruzko berariazko prestakuntza-planik; interesgarria litzateke teknikarien behar espezifikoak ezagutzera, eta ordezkari politikoaren etengabeko prestakuntza bermatzea.• Ez dago espazio eta egiturarik herritarrek berdintasun-politiken diseinuan eta garapenean parte hartzeko.• Udal-arlo batzuetan datuak sexuaren arabera bereizita jasotzea falta da: Hirigintza, Idazkaritza, Giza Baliabideak eta Ogasuna.• Udaleko teknikariek kezka eta interesa agertu dute kontziliazioa lantzeko.• Udalaren barne Berdintasunerako I. Plana diseinatu aurretik egin zen diagnostikoan sexuagatiko diskriminazio- eta jazarpen-kasuak jasotzen dira.• Udalera sartzeko epaimahaietan ez da bermatzen osaera parekiderik.

II. PLANAREN EBALUAZIOA ETA EGUNGO EGOERAREN AZTERKETA | Ondorio nagusiak eta etorkizuneko erronkak

dagokionez, urte askoan lan egin da eremu horretan, nahiz eta askok aitortzen duten kontratu-motaren arabera klausula egokienak aukeratzeko zailtasunak daudela.

- Dirulaguntzei dagokienez, Altsasuko Udalak dirulaguntzak ematea arautzen duen Ordenantzan jasotako berdintasun-irizpideak dituzte udal-sail batzuek.
- Udal-teknikarien eta ordezkari politikoaren berdintasunerako trebakuntza bermatu da.
- Lan-kulturari buruzko pertzepzioa ona da, eta sailen arteko harremanak onak dira.

II. PLANAREN EBALUAZIOA ETA EGUNGO EGOERAREN AZTERKETA | Ondorio nagusiak eta etorkizuneko erronkak

Emakumeen ahalduntzea

INDARGUNEAK	HOBETU BEHARREKOAK
<ul style="list-style-type: none">• 2020an emakumeen ahalduntze indibiduala eta kolektiboa lantzeko programa espezifikoa bat diseinatu zen.• Altsasuko Mugimendu Feministak ibilbide luzea du, eta hainbat elkartetan parte hartzen duten emakume asko daude.• Berdintasun Arloak aholkularitza juridikoko zerbitzua eskaintzen die herriko emakumeei.	<ul style="list-style-type: none">• Pandemiaren ondorioz, ezin izan zen garatu emakumeen ahalduntzea lantzeko programa espezifikoa, eta, orduan, ez zaiola heldu ardatz horri.• Oro har, parte-hartze soziopolitikoaren kultura nabarmen murriztu da, eta ez dago Udalaren eta herritarren artean zubiak sortzen zituen batzorderik.• Kirolari dagokionez, genero-erolek eta -estereotipoek eragin handia dute emakumeek eta gizonek kirol-modalitateetan duten parte-hartzeari dagokionez.

II. PLANAREN EBALUAZIOA ETA EGUNGO EGOERAREN AZTERKETA | Ondorio nagusiak eta etorkizuneko erronkak

Eraldaketa ekonomikoa eta soziala

INDARGUNEAK	HOBETU BEHARREKOAK
<p>Enplegua</p> <ul style="list-style-type: none">Hainbat programaren bidez, Enplegu Bulegoa eta Gizarte Zerbitzuetatik lan handia egiten da emakumeen enplegua sustatzeko, batez ere zaugarritasun-egoeran dauden emakumeena.	<p>Enplegua</p> <ul style="list-style-type: none">Altsasuko langabeen artean, % 62 emakumeak dira.Lan-merkatuan genero-segregazio nabarmena dago.Behartutako migrazioaren fenomenoak gertatzen da emakume gazteen artean.Zaintzarekin lotura handiena duten emakume migratuen lan-baldintzak oso eskasak dira.Industria sektore garrantzitsuena da udalerrian eta eskualde osoan, eta erabat maskulinizatuta dago.Gizonek autonomia ekonomiko handiagoa eta beren bizitzak herrian garatzeko aukera handiagoa dute.
<p>Zaintza-lanak</p> <ul style="list-style-type: none">Zaintza-beharrei erantzuteko eskaintza publikoari dagokionez, Altsasun bi haur-eskola, zaharren egoitza bat, eguneko zentro bat eta etxez etxeko laguntza-zerbitzua daude; dena den, ekipamendu horiek guztiak ez daude soilik Udalaren menpe.Gizarte Zerbitzuek lan handia egiten dute eremu horretan.	<p>Zaintza-lanak</p> <ul style="list-style-type: none">Zaintza-lanak batez ere familiek egiten dituzte, eta, zehatzago, familietako emakumeek.Emakume migratuen esku uzten dira zaintza-lanak, eta horien lan-baldintzak oso txarrak izaten dira.Adineko emakumeek pisu eta lan handia izaten jarraitzen dute mendekotasuna duten pertsonak eta adingabeak zaintzen.Herritarrek informazio falta handia erakusten dute Gizarte Zerbitzuen zerbitzuei eta laguntzei buruz, batez ere zaugarritasun-egoeran dauden emakumeek (emakume migratuak eta adinekoak).Gizarte Zerbitzuek baldintzak eta baliabideak hobetzeko beharra dute, unean uneko beharrei erantzun egokia eman ahal izateko.
<p>Hezkidetzak</p> <ul style="list-style-type: none">Altsasuko bost ikastetxeekin harremana oso ona eta etengabekoa da berdintasunaren arloan.Udalak ikastetxe guztiekin (Lanbide Heziketako zentroa barne) programa bat garatzen du genero-berdintasuna sustatzeko, Berdintasunerako II. Planean jasotakoa betez.Ikastetxe guztiak SKOLAE programa txertatu dute.Udalak dirulaguntzak ematen dizkie ikastetxeei, eta aipatutako programetan parte hartzea baloratzen duen klausula bat txertatzen da deialdian.Berdintasun Arloak herriko gizonentzako sentsibilizazio-tailerra antolatu du maskulinitateak lantzeko.	<p>Hezkidetzak</p> <ul style="list-style-type: none">Kultura-aniztasunak eta bizi-ohituren arteko bizikidetzak onura handiak dakartza Altsasuko eskoletan eta kaleetan, baina sexu-hezkuntzaren eta hezkidetzaren esparruan erronkak handiak dira oraindik.Kezka dago maskulinitate-eredu hegemonikoak, genero-erolek eta estereotipoek herritarren artean duten eragin sakonaz.
<p>Kultura, aisialdi eta jaiak</p> <ul style="list-style-type: none">Emakumeek azken hamarkadetan arlo horretan izan duten parte-hartzearen bilakaera oso handia izan da.Kultura eta aisialdi kontsumitzen duten pertsona gehienak emakumeak dira.Zaindariaren jaiak irailean ospatzen dira, eta horietan, Altsasuko peñez gain, azken urteetan jai-batzorde bat dago jaiak antolatzeko.	

II. PLANAREN EBALUAZIOA ETA EGUNGO EGOERAREN AZTERKETA | Ondorio nagusiak eta etorkizuneko erronkak

Euskara

- Joera orokorraren aurka, Altsasuko euskararen erabilerari dagokionez, ez dago alderik emakumeen eta gizonen artean, Soziolinguistika Klusterrak 2021ean egindako azterlanaren arabera.
- Euskaraldiko parte-hartzaileen artean, emakumeak nagusitzen dira: % 66 dira.

Espazio publikoa

- Generoak Altsasuko espazio publikoaren erabilera orokorrean ere eragiten du.
- Autoa gehiegi erabiltzen da, eta garraio publikoaren zerbitzua urria da.
- Mugikortasun iraunkorra ikuspegi orokorretik lantzeko aukera jarri da mahai gainean, eta, zehazki, bizikletaz mugitu ahal izateko bidegorrien beharra aipatu da.

Kultura, aisia eta jaiak

- Oro har, herriko kultur-programazioan (antzerkia, jaiak...) emakumeen presentzia nahiko eskasa da.
- Elkarte gastronomiko ugari dago herrian, baina ez dago horien partaidetzaren inguruko daturik.
- Altsasuko Udalak ez du herriko jai-batzordean parte hartzen.

Euskara

- Gizonak Euskaraldian parte hartzen duten pertsonen % 34 dira.

II. PLANAREN EBALUAZIOA ETA EGUNGO EGOERAREN AZTERKETA | Ondorio nagusiak eta etorkizuneko erronkak

Indarkeria matxistarik gabeko bizitzak

INDARGUNEAK	HOBETU BEHARREKOAK
<ul style="list-style-type: none">• Altsasuko Udalak urteak daramatza indarkeria matxista modu integralean lantzen.• Udaltzaingoa Genero Indarkeriako Kasuen Jarraipenerako Sistema Integralaren sistemari (VioGen) atxiki zaio, hau da, emakumeen aurkako indarkeria-kasu guztiei buruzko Estatu mailako informazio-plataforma bati. Plataforma horren helburu nagusia udalerrian jarduten duten polizien arteko lankidetzeta eta koordinazioa ahalbidetuko duten oinarrizko jarraibideak ezartzea da.• Altsasuko Udalak jaietako eraso sexistak prebenitzeko eta horiei aurre egiteko protokoloa du landuta 2016tik. Protokolo hori Mugimendu Feministarekin eta Indarkeria-egoeran dauden emakumeei arreta emateko Koordinazio Taldearekin adostu zen.• Berdintasunaren arloan, aholkularitza juridikoa eskaintzen zaie indarkeria jasaten duten edo premia desberdinak dituzten emakumeei.• Berdintasun Arloa erreferente da indarkeria edo zaugarritasun-egoeran dauden emakumeentzat. Gainera, Arlo honek harreman estua du herriko Mugimendu Feministarekin, baita indarkeriaren eremuan ere.	<ul style="list-style-type: none">• Indarkeria matxistaren forma berriak eta teknologia berrien erabilera aurre egin beharreko erronketako batzuk dira.• Zaugarritasun-egoeran dauden emakumeei jasaten duten indarkeria isilpekoa eta ezkutukoa den errealitatea da. Adineko emakumeei edo emakume migratuei informazio gutxiago dute eskuragarri dauden zerbitzuei buruz, informaziorako sarbide gutxiago eta errealitate horiek ezagutzeko eta salatzei aukera gutxiago dute.• Kasu batzuetan, emakumeen aurkako indarkeria-kasuetan esku hartzen duten eragileen arteko koordinazioa falta izan da.

II. PLANAREN EBALUAZIOA ETA EGUNGO EGOERAREN AZTERKETA |

Ondorio nagusiak eta etorkizuneko erronkak

5.2. Etorkizuneko erronkak

1. Genero-zeharlerrotasunaren estrategian sakontzen jarraitzea, udal-teknikarien eta ordezkariak politikoen prestakuntzaren bidez.
2. **Zaintza-lanen** antolaketa sozial eta politiko berria erdiesteko lan egitea.
3. Ikastetxeei laguntzea **hezkuntza-esparruan** hezkidetzak lantzen jarraitzeko.
4. **Kulturarteko sareak** sortzea, Altsasuko familia eta pertsona migratuen integrazio osoa sustatzeko eta elkarbizitzarako espazioak sortzeko, emakumeengan arreta berezia jarrita.
5. Oro har, herritarren, eta, bereziki, herriko emakumeen, **partaidetza soziopolitiko** sustatzea eta lantzea.
6. **Emakumeen ahalduntze pertsonal eta kolektiboan sakontzea**, ahalduntze-prozesuak sustatzeko programa espezifiko bat diseinatuz eta sistematizatuz.
7. **Indarkeria matxistaren** sensibilizazioaren eta detekzioaren sistematizazioan sakontzea.
8. Altsasuko emakumeentzako **lan-aukerak areagotzeko eta bizi-proiektuak** garatzeko urratsak egitea.

6. ERANSKINA

Altsasun egin dugun parte-hartze prozesu osoan zehar, Berdintasunerako II. Plana ebaluatzeaz gain eta emakumeen eta gizonen berdintasunari dagokionez udalerrriak gaur egun duen egoera ezagutzeaz gain, datozen urteetarako dauden erronkei buruzko hausnarketa egin ahal izan dugu. Hausnarketa horietan sakondu, eztabaidatu eta lehentasunak identifikatu ahal izan ditugu. Nolanahi ere, aurretik aurkeztutako erronkez gain, erronka horietako bakoitzerako hainbat proposamen espezifikoago jaso dira, eranskinetako atal honetan bildu ditugunak:

1. ERRONKA: Genero-zeharlerrotasunaren estrategian sakontzen jarraitzea, udal-technikarien eta ordezkari politikoaren prestakuntzaren bidez.

- a. Zeharlerrotasun-prozedurak finkatzea.
- b. Politikariak genero-ikuspegia txertatzeko trebatzen jarraitzea.
- c. Datuak sexuaren arabera bereizita jasotzeko sistema ezartzea falta diren udal-sailetan.
- d. Arlo bakoitzean txertatzen diren berdintasun-klausulei jarraipena egitea.
- e. Genero-ikuspegia kontuan hartzea Udalaren ordezkari-organismoak osatzerakoan (lan-deialdietako epaimahaiak...). Komenigarria litzateke, halaber, batzordeen eta tokiko elkarten osarari buruzko datuak sexuaren arabera bereizita jasotzea eta aztertzea.
- f. Programetarako genero-analisiko fitxen eta aurrekontuaren genero-eraginari buruzko txostenaren egiturak aztertzea, hobetu beharreko alderdiak identifikatzeko.
- g. Berdintasun-politikak ezartzen jarraitzeko behar diren baliabide ekonomikoak bermatzea Berdintasun Arloari.
- h. Teknikarien koordinazio-egiturak finkatzea.
- i. Berdintasun Arloak Udaleko gainerako arloei eta Udalaz kanpoko erakundeei aholkularitza ematen jarraitzea.
- j. Euskararen erabilera sustatzeari dagokionez, bi Arloen arteko harremanean sakontzea, lankidetzarako oinarriak ezarriz eta esku hartzeko balizko eremuak identifikatuz.
- k. Hirigintzari dagokionez, eta Udalak egin nahi duen Hirigintza Antolamenduko Plan Orokor berria diseinatzeari begira, gune neutroak imajinatzen eta sortzen hastea, genero-ikuspegi berriekin, emakumeen eta gizonen beharrei ez ezik, gure gorputzak gauzatzen dituzten kategoria guztiei (adina, etnia, dibertsitate funtzionala, sexu-orientazioa) ere erantzuteko. Gainera, interesgarria litzateke Altsasun garraio iraunkorragoen eta osasungarriagoen erabilera sustatzeko formulak bilatzea.

2. ERRONKA: Zaintza-lanen antolaketa sozial eta politiko berria erdiesteko lan egitea.

- a. Udalaren barne-kontziliazio neurriak arautzea, kontziliazio-eskubidearen eta zerbitzuaren kalitatea mantentzearen arteko oreka bilatuz.
- b. 0-3 urte bitarteko hezkuntza berrantolatzeko aukerak aztertzea, zerbitzu hobea, malguagoa eta zabalagoa eman dezan, kontziliazioa errazteko helburuarekin.
- c. Etxez etxeko arreta-zerbitzua baloratzea, funtzionamenduan izan ditzakeen hobekuntzak identifikatzeko.
- d. "Nafarroako zainketen aldeko tokiko ituna" programan parte hartzea.
- e. Adinekoen premiei arreta berezia jartzea eta zaintza-sare publiko eta komunitario baterako beharrezkoak diren neurriak hartzen hastea.
- f. Komunitate mailan zaintza-sareak indartzea, laguntzako sare sozialak indartzea, eta erakundeen eta eragileen arteko lankidetzak sustatzea.
- g. Gizonak zaintza-lanetan integra daitezen sustatzea.
- h. Biztanleria etxeko langileen gizarte- eta lan-baldintzen errealitatearen inguruan sentsibilizatzea.

3. ERRONKA: Ikastetxeei laguntzea hezkuntza-esparruan hezkidetzak lantzen jarraitzeko.

- a. Familiak berdintasunaren eta hezkidetzaren inguruan sentsibilizatzea eta inplikatzeko.
- b. Hezkuntzaren eremuan dagoen genero-arrakala murriztea, Sakanako emakumeek etorkizunean bailaran enplegua izan dezaten.
- c. Herritarrak genero-rol eta -estereotipoen inguruan sentsibilizatzea.
- d. Gune ez-mistoak sortzea, maskulinitate-ereduei buruz hausnartzen eta lan egiten hasteko, eta udalerrri osoari begira beharrezkoak diren neurriak hartzeko.

4. ERRONKA: Kulturarteko sareak sortzea, Altsasuko familia eta pertsona migratuen integrazio osoa sustatzeko eta elkarbizitzarako espazioak sortzeko, emakumeengan arreta berezia jarrita.

- a. Kulturartekotasuna genero-ikuspegitik lantzea, hainbat jatorritako emakumeen arteko topaguneak sortuz.

5. ERRONKA: Oro har, herritarren, eta, bereziki, herriko emakumeen, partaidetza soziopolitikoaren sustatzea eta lantzea.

- a. Parte-hartzearen kultura lantzea: informazioaz haratago, bi noranzkoko komunikaziorako guneak sortzea, oro har herritarren eta, bereziki, emakumeen beharrak ezagutu eta horiei erantzuteko.
- b. Herritarrek parte hartzeko guneak indartzea: herritarrek parte hartuko duten berdintasunerako foro bat sortzeko aukera aztertzea.
- c. Elkarte, eragile eta mugimendu sozialetan parte hartzen duten partaideen datuak sexuaren arabera bereizita biltzea, emakumeen partaidetza soziopolitikoaren ezagutzeko eta aztertzeko.
- d. Elkarte gastronomikoei dagokienez, interesgarria litzateke emakumeek elkarrekin elkarrekin parte hartzen duten partaidetza aztertzea.
- e. Altsasuko Udalaren kultura- edo aisialdi-programazioetan emakumeek duten presentzia eta rolaz jabetzea; eta kultura-programazio parekiderako bidea irekitzea, kontuan hartuta 2021ean Kultura Arloarekin batera egindako partaidetza-prozesuan jasotako proposamenak, jai berdinezaleagoak lortzeko.

6. ERRONKA: Emakumeen ahalduntze pertsonal eta kolektiboaren sustatzea, ahalduntze-prozesuak sustatzeko programa espezifiko bat diseinatuz eta sistematizatuz.

- a. "Emakumeen Bilgunea" proiektua zehaztea, harreman-sare berriei eta komunikazio-bide estrategikoei arreta berezia jarrita.
- b. Emakumeen ahalduntzea sustatzeko eskaintza handiagoa eta askotarikoagoa eskaintzeko aukera aztertzea.
- c. Tailer puntualetatik harago, talde iraunkorrak sortzea, hautemandako beharren arabera gogoeta egiteko, kontzientzia hartzeko eta ahalduntzeko.
- d. Kirolarekin lotutako ahalduntzearen eremuan emakumeentzako guneak edo taldeak sortzeko lan egitea.

7. ERRONKA: Indarkeria matxistaren sentsibilizazioaren eta detekzioaren sistematizazioaren sustatzea.

- a. Gazteen artean indarkeria matxistaren inguruko sentsibilizazioa lantzea eta errotik desagerrarazteko lan egitea. Teknologia berriak eta sare sozialak erabiliz areagotzen den indarkeria matxista lantzea.
- b. Kultura matxista, sexista, arrazista eta homofoboa desagerrarazteko lan egitea.
- c. Altsasuko industria-sektorean lan egiten duten emakumeek bizi dezaketen indarkeria matxistaren errealitatean arreta jartzea.
- d. Udalak parte hartzen duen I. Lurralde Protokoloa ezagutarazteko ekintzak

egitea.

8. ERRONKA: Altsasuko emakumeentzako lan-aukerak areagotzeko eta bizi-proiektuak garatzeko urratsak egitea.

- a. Ikastetxeekin koordinatuta, emakumeak enplegu maskulinizatueta sar daitezen sustatzea, besteak beste, lanbidea hautatzeko orientazioan genero-ikuspegia sartuz eta indartuz.
- b. Emakumeen bizi-proiektuak udalerrian garatzeko aukerak irekitzeko baliabideak jartzea.