

Urola Garaiko Berdintasunerako II. Planaren ebaluazioa eta egungo egoeraren diagnostiko-txostena

2021eko martxoa



EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO ARLOA
ÁREA PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES
MANCOMUNIDAD UROLA GARAIA UDAL-ELKARTEA





1. Sarrera.....	3
2. Araudi-markoa.....	4
3. Metodologia eta laneko prozesuaren deskribapena	7
3.1. Oinarri metodologikoak.....	7
3.2. Prozesuaren urratsak.....	8
4. Egindako lanaren eta egungo egoeraren ebaluazioa.....	13
4.1. Berdintasunerako II. Planaren deskribapena.....	13
4.2. Berdintasunerako II. Planaren egokitasuna.....	19
4.3. II. Planaren neurrien betetze-maila	22
4.4. Ebaluazioaren emaitza nagusiak.....	38
4.4.1. Gobernu Ona	38
4.4.2. Emakumeen ahalduntzea eta parte-hartze sozio-politiko.....	49
4.4.3. Ekonomiak eta gizarte-antolakuntza eraldatzea.....	54
4.4.4. Emakumeen aurkako indarkeriarik gabeko bizitzak	63
4.5. Egoeraren bilakaera	68
5. Ondorio nagusiak eta etorkizuneko erronkak.....	88
5.1. Ondorio nagusiak.....	88
5.2. Etorkizunerako erronkak.....	92
Eranskina 1	94



1. Sarrera

Urola Garaiko udal-elkarteak **ibilbide bat egina du emakumeen eta gizonen berdintasunaren eremuan**. Horren adierazgarri da dagoeneko bi Plan diseinatu eta garatu izana:

- Urola Garaiko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako I. Plana (2011-2014)
- Urola Garaiko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako II. Plana (2016-2019)

Berdintasunerako II. Planaren indarraldia bukatuta, udal-elkarteko Berdintasun Sailak **geldialdia egiteko une egokia** dela baloratu du, orain arte egindako lanaren eta egungo egoeraren balantzea egiteko, eta ateratako ikaspen eta ondorioekin Berdintasunerako III. Plana diseinatzeko.

Txosten honetan, Urola Garaiko udal-elkarteak azken urteetan berdintasunaren eremuan **egindako lanaren eta gaur egungo egoeraren gako nagusien balantzea** dugu. Zehazki, atal hauek ditu:

- Sarrera
- Araudi-markoa
- Metodologia eta laneko prozesuaren deskribapena
- Egindako lanaren eta egungo egoeraren ebaluazioa
- Etorkizuneko erronkak



2. Araudi-markoa

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako EAE-ko 4/2005 Legeak

hasierako adierazpenean jasotzen duen moduan, Emakumearen Aurkako Bereizkeria era guztiak Ezabatzeari buruzko Konbentzioak (NBEren Biltzar Nagusiak 1979ko abenduan onetsi zuen, eta Espainiar Estatuak 1984ko otsailean berretsi) emakumeen eta gizonen berdintasun-printzipioa aldarrikatu zuen. Konbentzio horren 2. artikuluan, konpromiso hau hartu zuten NBEko kideek: “printzipio hori legeen bidez edo beste bitarteko egoki batzuek erabiliz benetan betearazten dela bermatzea”.

Beste alde batetik, **1999ko maiatzaren 1ean Amsterdango Ituna** indarrean jarri zenetik, emakumeen eta gizonen berdintasuna Europar Batasunaren funtsezko printzipio bilakatu da. Europar Batasunaren Ituneko 3.2. artikuluekin bat, Batasuneko eta kide diren estatueto politika eta ekintza guztietan integratu behar da emakumeen eta gizonen arteko ezberdintasunak ezabatu eta horien berdintasuna sustatzeko helburua.

Euskadiko Autonomia Estatutuaren 9.1. artikuluan, berriz, berdintasunerako eskubidea eta sexuaren ziozko bereizkeriarik eza aldarrikatzen da. Horrez gainera, Estatutuaren 9.2.d artikuluan zera adierazten da: herri-aginteei pertsonen eta taldeen berdintasunerako baldintzak sustatzeko eta hori lortzeko oztopoak ezabatzeko betebeharra dute, berdintasun hori benetan eta modu eraginkorrean gauza dadin.

Era berean, **Eusko Legebiltzarrak, otsailaren 5eko 2/1988 Legea** onartuta (Emakumearen Euskal Erakundea sortarazteari buruzkoa da lege hori), lege horren zioen adierazpenean jasotzen den bezala, lehen mailako gaitzat jo zen emakumeekin bereizkeriaz jokatzeko era guztiak benetan ezabatzea eta emakumeek gure Erkidegoko alor guztietan esku-hartzeari bultzatzea egiteko beharrezkoak izan daitezkeen neurriak hartzea; halaber, bere gain hartu zuen arlo horretan ekintza bateratuari indar egiteko lana ere.

2/1988 Legea garatze aldera, Eusko Jaurlaritzak Euskal Autonomia Erkidegoko emakumeentzako **berdintasuna sustatzeko zazpi plan onetsi** ditu. Plan



horietan euskal herri-administrazioen esku-hartzearen oinarrizko gida-lerroak jasotzen dira, emakumeen eta gizonen berdintasuna bizitzako eremu guztietan bultzatzeari dagokionez.

Zehazki, Emakundek 2018ko ekainean onetsitako **EAEko Gizon eta Emakumeen Berdintasunerako VII. Planean**, XI. Legegintzaldian berdintasunaren arloan euskal botere publikoen jardura bideratu behar duten gidalerroak bildu dira. Aurreko sei planak indarrean izan diren urteetako eboluzioaren eta aurrerapenen emaitza gisa sortu da, Emakumeen eta Gizonen otsailaren 18ko 4/2005 Legearen onespenez irekitzen duen markoan.

EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Planak bere egin du berdintasunerako gobernantzaren ildotik lan egin beharra, berdintasunerako bidean. Estrategia horiek gehitze-efektua dakarte, eta berdintasunerako helburuak lortzen laguntzen dute. VII. Planean, mainstreaming-a eta gobernantza oinarrian daude. Baina, horretaz aparte, beste hiru ardatz ere bildu dira, berdintasunaren arloan esku hartzeko zutabe handiak biltzen dituztenak: emakumeen ahalduntzea, ekonomiak eta gizarte-antolakuntza eraldatzea eta emakumeen aurkako indarkeriarik gabeko bizitzak.

Apustua, une honetan, zera da, **berdintasunerako eskubide hori legetestuetan formalki aitortua ez ezik, praktikan benetan aplikatua izatea bermatzea**, eta hori da, hain zuzen ere, Eusko Legebiltzarraren **otsailaren 18ko 4/2005 Legearen** xedea. Lege horrek mekanismo eta neurri zehatz batzuk planteatzen ditu, euskal herri-administrazioek eragin handiagoko politikak eta jarduketak abiarazi ditzaten lortzeko, halako moldez non emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunaren fenomenoaren -egiturazkoa eta unibertsala- gizartetik desagerraraz dadin. 4/2005 Legea aitzindaria izan zen, izan ere, lege berean berdintasunerako eta indarkeriaren aurkako politiken garapena jasotzen zuen.



2. Araudi-markoa

Gaur egun, 4/2005 Legea eguneratzeko Lege Proiektua Gasteizko Parlamentuaren esku dago, eztabaidatzeko eta ekarpenak biltzeko. **Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako eta Emakumeen aurkako Indarkeria Matxista Erauzteko Lege Proiektua** indarrean jartzeak emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan administrazioek dituzten eginkizunak gehitzea ekarriko du, baita emakumeen aurkako indarkeria matxistari osotasunean ekitea ere.

Lurralde-mailara etorrira, kontuan hartzekoa da Gipuzkoako Foru Aldundiak onartu berri duen **Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako III. Foru Plana** (2020-2023). Emakundek EAerako diseinatutako Planaren egitura jarraitzen badu ere, izaera propioa du eta aintzat hartu beharra dago.

Norabide horretan, **Urola Garaiko udal-elkarteak II. Plana** diseinatu zuen 2016an eta ordutik hona garatzeko lanetan aritu da. Orain, Planaren ebaluazioaren bidez, non eta nola eragin den ezagutu nahi izan du udal-elkarteak eta, horrekin batera, zeintzuk diren kontuan hartu beharreko elementu-giltzarriak, berdintasun-ikuspegitik egungo errealitatearen irakurketa egiteko garaian, datozen urteetako Berdintasunerako III. Plana diseinatu ahal izateko.



3. Metodologia eta laneko prozesua

3.1. Oinarri metodologikoak

Urola Garaian abiatutako prozesua metodologikoki diseinatzeko **IAP** (Ikerketa Ekintza Parte-hartzailea) izenaz ezagutzen dugun **metodologiaren oinarriak** hartu ditugu kontuan. Xedea **talde-hausnarketa eta talde-harremana** bideratzeko prozesuak zabaltzea eta prozesu horien bidez, harremanak aldatzeaz gainera, posizionamenduak, egitasmoak eta estrategiak eraikitzea da.

IAP metodologiak prozesuan parte hartzen dutenei gizarte-sareak berreraikitze aukera ematen die, alegia, hausnarketaren bidez **gizarte-sare horiek eraldatzeko** aukera. IAP metodologiak gizarte-zientzietan tradizionalki erabili diren metodo eta teknikak erabiltzen ditu, baina berezitasun bat du: **dinamizazioarekin eta parte-hartzearekin** lotutako teknika berezien erabilera.

Urola Garaiko Berdintasunerako II. Planaren ebaluazio-prozesuan partaidetzarako uneak oso era neurtu eta zehatzean planteatu ditugu. Ez dugu herritarrek era irekian parte hartzeko gunerik sortu, eta planaren ebaluazioan inplikatuak egon diren eragileekin (ordezkari politikoak, udal-teknikariak eta hainbat eremutan ari diren emakumeak) sortu ditugu lanerako gune nagusiak. Baina gune horiek, egoerak eta baldintzek posible egin duten neurrian, IAP metodologian oinarritu ditugu.

Hala ere, eskualdeko herritarrei egiten ari den lanaren berri emateko komunikazio plangintza diseinatu da eta Berdintasunerako III. Planaren marka ere sortu da. Prozesuarekin ez ezik, aurrera begirako erreferentzia ere izan nahi duena, “Berdintasuna saretzen/ Tejiendo igualdad” lelopean.





3. Metodologia eta laneko prozesua

3.2. Prozesuaren urratsak

Urola Garaiko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Plan berria diseinatzeko prozesua 2020ko **urrian** abiatu genuen. Aipatu beharra dago, prozesua COVID-19ak eragindako pandemia-garaian garatu izanak prozesuan eragina izan duela, batetik, presentzialki biltzeko uneak definitzeko momentuetan, eta une horietan planteatutako dinamiketan izan du eragina. Era berean, eragin berezia izan du, talde-elkarrizketetan landutako edukietan, zaintza-lanen banaketa- eta antolaketa-ereduaren eztabaida puri-purian dagoen garaia baita, eta izandako saioetan horren isla antzemateko aukera izan dugu.

Jarraian, hilabete hauetan ikuspegi metodologiko batetik prozesuaren urratsak jasota daude:

o. Aurre-lanak:

- **Talde Eragilea eratu dugu,** prozesuari etengabeko segimendua egiteko. Honako hauek osatzen dugu: berdintasun-teknikariek eta Elhuyar Aholkularitzako teknikariek.
- **Lanerako prozesua egokitu eta birdefinitu dugu.** Talde Eragileko lehenengo bilerak proposamenean definitutako prozesua egoerara eta udal-elkartearen beharretara egokitzeko balio izan ziguten. Soziograma osatu genuen eta prozesuan informatzaile kualitatiboak izan zitezkeena identifikatu genituen, horren arabera talde-elkarrizketak eta gogoeta-batzordeak osatzeko. Eta komunikazio-plana diseinatu genuen.
- **Dokumentazioa aztertu dugu.** Berdintasunaren eremuan egin den lana aztertzeko informazio esanguratsua eman diezaguketen dokumentuak identifikatu eta aztertu ditugu: memoriak, azterketa sektorialak, etab.



3. Metodologia eta laneko prozesua

- **Berdintasun Batzordearekin aurkezpen-saioa** egin dugu, bideokonferentzia bidez. Lansaioaren helburu nagusia prozesua aurkeztea, kontrastatzea eta ekarpenak jasotzea izan da.

1. Irekitze-fasea: azaroa eta martxoa bitartean garatu dugu. Fase honen helburu nagusia II. Planaren garapena ebaluatzen ahalik eta informazio gehien eta ahalik eta iturri ezberdin gehienetatik biltzea izan da.

- **Berdintasuneko teknikariekin elkarrizketa sakona** egin dugu. Urola Garaiko Berdintasunerako II. Planean zehaztutako helburu eta neurrien betetze-maila aztertzen, zer egin den, zer ez eta zergatik. Era berean, Plana garatzeko indargune nagusiak eta zailtasun nagusiak identifikatu ditugu; eta, genero-mainstreamingaren estrategia inplementatzeko eta berdintasunerako politikak sustatzeko erronkak identifikatzeko saiakera egin dugu.
- **Udaletako eta Uggasako teknikariei galdetegi** bat pasa genien. Horren bidez genero-ikuspegia eguneroko lanean zer puntura arte integratzen duten ikusi nahi izan genuen. Guztira 37 pertsonen erantzun zuten galdetegiak, 25 emakume eta 12 gizonen.
- **Talde-elkarrizketak ere egin ditugu**, elkarrizketa hauen baitan kolektibo ezberdinetako emakumeengana gerturatzeaz gain, bestelako kolektibo eta eragileetara gerturatu gara, berariaz beraiei dagozkien gaiak lantzeko eta euren ikuspuntua ezagutzeko.

Honela bada, guztira 9 elkarrizketa egin ditugu eta 36 pertsonen hartu dute parte, 31 emakume (% 86,11) eta 5 gizonen (% 13,88). Elkarrizketetako batzuk emakume-talde espezifikoiei egin genizkien, horien beharrak hobeto ezagutzeko: emakume pentsionistak, emakume migratuak (gehienek zaintza-lanetan dihardute), dibertsitate funtzionala dutenak eta landa-eremuko emakumeak.



3. Metodologia eta laneko prozesua

Horiez gain, ordea, eremu zehatz batzuetan lan egiten duten pertsonak ere elkarrizketatu ditugu, eremu horretako ikuspegia gertutik ezagutzeko: hezkuntza formal eta ez-formaleko eragileak, Berdintasun batzordeko kide diren teknikariak, eskualdeko enpresetako ordezkariak, Uggasako gerentea eta Uggasako teknikariak.

TALDE ELKARRIZKETAK	EMAKUMEAK	GIZONAK	GUZTIRA
Dibertsitate funtzionalaren ingurukoa	2	0	2
Emakume pentsionistak	3	0	3
Emakume migratuak	7	0	7
Landa eremuko emakumeak	4	0	4
Hezkuntza formaleko eragileak	6	1	7
Hezkuntza ez-formaleko eragileak	2	1	3
Berdintasun Batzordean parte hartzen duten teknikariak	2	1	3
Uggasako gerentea eta teknikariak	3	0	3
Eskualdeko enpresetako ordezkariak	2	2	4
GUZTIRA	31	5	36

Aipatutako kolektibo guztiekin talde-elkarrizketak zein, kasuren batean, bakarkako elkarrizketak egin ditugu, gidoi egituratu bat jarraituz, eremu bakoitzean bizi duten errealitatea hobeto ezagutzeko aukera izateko.

- Elkarrizketez gain, Emakunderen VII. Planaren ardatzei jarraiki, Batzorde sektorialak sortu ditugu, ardatz bakoitzeko bat (indarkeriaren kasuan bi egin ditugu, tekniko eta herritarrez osatutakoa). Saio hauen helburua Planaren lau ardatz horien inguruko gogoetetan sakontzea izan da, orain arteko lana ebaluatu eta egoeraren diagnostikoan sakontzen jarraitzeko.



3. Metodologia eta laneko prozesua

Esan bezala, bost talde egin ditugu:

BATZORDE SEKTORIALAK	Emakumeak	Gizonak	Guztira
1. Gobernu ona	6	3	9
2. Emakumeen ahalduntzea	7	0	7
3. Gizarte-eraldaketa	10	5	15
4. Indarkeria matxista (Batzorde teknikoa)	4	4	8
5. Indarkeria matxista (Herritarren batzordea)	3	0	3
GUZTIRA	30	12	42

Elkarriketetan ez ezik, batzorde sektorialetan ere emakumeen parte hartzea gizonena baino nabarmen handiagoa izan da; % 66,67 izan dira emakumeak.

- Gobernu Onaren batzordean, ez zuten parte hartu Zumarragako, Urretxuko eta Legazpiko udaletako Kontu-hartzaileek. Kontratazio sailekoek eta Idazkariak, 2017an administrazio prozedura komunetan (informazioa sortzea, kontratazioa, diru-laguntzak, hitzarmenak eta aurrekontu publikoak) genero ikuspegia garatzeko trebakuntza saioetan parte hartu zutelako eta azterketa hori egin zutelako. Hortaz, hausnarketa eta trebakuntza saio horietako ondorioak eta ikaspenak ekarri ditugu txosten honetara jende berarekin gogoeta errepikatu gabe.
- Batzorde sektorialak eta elkarriketa guztiak egin eta gero, berriz ere **Talde Eragilea bildu da** jasotako askotariko informazioaren inguruan gogoeta egin eta etorkizuneko erronkak modu ordenatuan definitu ahal izateko.



3. Metodologia eta laneko prozesua

- Ebaluazio-txostena osatzeko, Batzorde sektorialetan parte hartu duten pertsonen deboluzioa egin diegu, erronkak behar bezala identifikatuta dauden kontrastatzeko, eta ordezkari politikoekin Gobernu Onaren Batzorde sektorial bat egin dugu, jasotako gogoetak beraiekin konpartitu eta osatzeko.



4. Egindako lanaren eta egungo egoeraren ebaluazioa

Atal honetan, hasteko, indarrean egon den **Berdintasunerako II. Plana** deskribatzen dugu eta bere egokitasuna aztertu dugu, ondoren **Planean definitutako neurrien betetze-maila** aztertu dugu. Eta azkenik, talde-elkarrizketetan jasotako informazio kualitatiboa aintzat hartuta, berdintasunaren eremuan **orain arte egindako lanaren eta egungo egoeraren balantzea** egin dugu.

4.1. Berdintasunerako II. Planaren deskribapena

Emakunderen Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VI. Plana aintzat hartuta, Urola Garaiko Berdintasunerako II. Plana 4 lan-ildoan arabera egituratzen da:

- **Emakumeen eta gizonen berdintasunerako Gobernantza:** berdintasunerako helburua eta ikuspegia arlo guztietan txertatzean datza, modu horretan, gobernua modu egokian kudeatuz.
- **Emakumeen partaidetza soziopolitikorako ahalduntzea:** emakumeen eta gizonen harreman pertsonaletan eta sozialetan oreka handiagoa lortzeko, balio kultural eta sozialetan eragitean datza. Emakumeen ahalduntzerako emakumeek duten egoeraren kontzientzia hartu behar dute, eta horri aktiboki aurre egiteko tresnak lortu behar dituzte.
- **Erantzukidetasunezko antolaketa soziala:** bateratzeaz haratago, erantzukidetasuna berdintasunerako politiken printzipio gisa ezarri behar dela ulertzen da, hau da, emakumeak zein gizonak eremu publikoan eta pribatuan erantzukizuna hartu behar dute; batez ere, gizonak eremu pribatuan duten partaidetza areagotuz. Horretarako, bateratze erantzukideak eta denboraren erabilera berriak sustatzea beharrezkoa da.
- **Indarkeria matxistarik gabeko bizitzak:** desagerrarazi beharrezko errealitatetzat hartzen da. Honen jatorria emakumeek jasaten duten



4. Egindako lanaren eta egungo egoeraren ebaluazioa

14.

ezberdintasun-egoera estrukturala da. Indarkeria horrek hainbat aurpegi ditu, diskriminaziotik eta mespretxutik hasi eta eraso fisiko edota psikologikoa eta hilketara arte. Oso eremu desberdinetan ematen da (familian, lanean, kalean...).

Ardatz horietako bakoitzarekin lotutako helburuak programen arabera daude antolatuta. Zehazki, 8 programa zehazten ditu Planak. Jarraian, programa horietako bakoitzarekin lotutako helburu estrategikoak eta zehatzak bildu ditugu:

1. Programa: Genero Ikuspegia transbertsalizatu nahi eta ahal izatea

1.1. Helburu estrategikoa:

Berdintasun politiketarako toki eta eskualde mailako konpromiso politiko eta tekniko finkatzea (Genero ikuspegiarekin transbertsalizazioa inplementatzeko NAHIA behar da)

Helburu zehatzak:

- 1.1.1. Berdintasun politiken ainguraketa politikoa finkatzea eskualde mailan.
- 1.1.2. Erantzunkidetasun maila areagotzea tokiko arlo teknikoen eta Berdintasun Arloaren artean, berdintasunerako politiken inplementazioan.

1.2. Helburu estrategikoa:

Eskualdeko berdintasun politiken koordinazio politiko eta tekniko sendotu behar da, udalen barne funtzionamenduan txertatuagoko genero arkitektura bat diseinatuz horretarako (adostua inplementatzeko AUKERA behar da)

Helburu zehatzak

- 1.2.1. Eskualdeko berdintasun politiken gaineko funtsezko erabaki eta koordinazio organoen osaketa eta eginkizunak birdefinitzea.
- 1.2.2. Berdintasuneko politika publikoetan eragiteko toki eta eskualde mailako gaitasuna areagotzea eskualde mailako eta erakunde arteko lantalde teknikoetako partaidetzaren bidez.



4. Egindako lanaren eta egungo egoeraren ebaluazioa

15.

2. Programa: Genero transbertsalitatea ezagutzea eta neurtzea

2.1. Helburua estrategikoa:

Ikaskuntza instituzionalerako politika sorta, Mankomunitatearen eta udalen barnean izaera transbertsal sendoko berdintasun politikak inplementatzeko arrazoiaren eta moduaren inguruan (genero ikuspegia transbertsalizatzen JAKITEKO)

Helburu zehatzak:

- 2.1.1. Pertsonal tekniko eta politikoak politika publikoetan genero ikuspegia txertatzera bideratutako prestakuntza-bitartekoetarako duen aukera finkatzea
- 2.1.2. Genero ikuspegiaren transbertsalizazio maila areagotzea, prestakuntza-ekintza proiektuak abian jarritz horretarako.

2.2. Helburu estrategikoa:

Eskualdeko berdintasun politikak ebaluatu ahal izateko baldintzak sortzea, gardentasun eta kontu emate publikoaren ikuspegitik (NEURTU egin behar da berdintasun politiken transbertsaltasun maila)

Helburu zehatzak:

- 2.2.1. Udal eta eskualde mailako erakundeek gardentasuna eta kontuak ematea areagotzea, berdintasun politikak gauzatzeari dagokionez.
- 2.2.2. Emakumeen eta gizonen Berdintasunerako II. Eskualde Planaren jarraipen eta ebaluaziorako sistema bat formalizatzea

3. Programa: Emakumeen autonomia

Helburu estrategikoa:

3.1. Eskualdeko emakumeek inoren konturako enplegua lortzeko baldintzak hobetzea Uggasaren lan zerbitzuen bidez.

Helburu zehatzak:

- 3.1.1. Uggasaren Laneko Orientaziorako zerbitzuen arreta sendotzea, enplegua eskatzen duten emakumeen behar praktikoak eta interes estrategikoak kontuan hartuta.
- 3.1.2. Genero joerak saihestea eta lan baldintzak duinak sustatzea Uggasaren Bitartekaritza Zerbitzuaren esparruan.
- 3.1.3. Genero Ikuspegiaren sarrera indartzea Uggasaren HAZI programan.

Helburu estrategikoa:

3.2. Eskualdeko emakumeen artean norberaren konturako enplegua sustatzea, Uggasaren ekintzailatza zerbitzuen bidez.

Helburu zehatzak:

- 3.2.1. Emakumeek bere enpresa-proiektuak abian jartzeko unean topatzen dituzten hesiak kentzen laguntzea.
- 3.2.2. Lehen sektorean lan egiten duten emakumeek bitartekoetarako duten aukera eta horien gaineko kontrola sendotzea.



4. Egindako lanaren eta egungo egoeraren ebaluazioa

16.

4. Programa: Bizileku propioa: Emakumeen Etxea

Helburu estrategikoa:

4.1. Baldintzak sortzea eskualdeko emakumeen ahalduntze pertsonal, kolektibo, sozial eta politikorako.

Helburu zehatzak:

4.1.1. Eskualdeko Ahalduntze Eskolaren proiektu estrategikoa finkatzea.

4.1.2. Emakumeen Etxearen sorrerarentz aurre egitea, ahalduntzeko espaziotzat.

Helburu estrategikoa:

4.2. Emakumeek eskualdean duten eraginaren eta partaidetza soziopolitikoaren maila handitzea.

Helburu zehatzak:

4.2.1. Ahalduntze Eskolak eskualdean duen kanpo eragina sendotzea, duen programazioa udalerrietatik egituratutako proiektu edo lan prozesuekin eta eskualde mailako berdintasun politikekin lotuz

4.2.2. Emakumeen aitzindaritzaren eta partaidetza soziopolitikoaren maila handitzea eskualdean

5. Programa: Familia-esparruko zaintza

Helburu estrategikoa:

5.1. Zaintzaileen eta mendekotasuna dutenen beharren integrazioa hobetzea Mankomunitateko eta honetako udaletako programa garrantzitsu guztietan

Helburu zehatzak:

5.1.1. Zaintzaileek familia-esparruan egiten duten lan ordaindu gabea balioestea, erantzunkidetasun sozial handiagoa sustatzea bilatuta

5.1.2. Familiako zaintzaileen osasun fisiko eta mentala hobetzen laguntzea, ahalduntze handiago baterako baldintzak sortuz.

Helburu estrategikoa:

5.2. Etxeko zaintzan aritzeko modu duinezko eta ekitatiboago bat lortzea, zaintzaileen ahalduntzetik eta familiaren erantzunkidetasunetik abiatuta.

Helburu zehatzak:

5.2.1. Egun dauden zerbitzuen genero analisia bultzatzea, bazterketa bikoitzeko arriskuak identifikatzea eta kentzea bilatuz

5.2.2. Dialogo eta gizarte partaidetzarako bideak indartzea udal edo eskualde mailako arloen eta zerbitzu publikoak erabiltzen dituzten pertsonen artean.



4. Egindako lanaren eta egungo egoeraren ebaluazioa

17.

6. Programa: Lan esparruko zaintzak

Helburu estrategikoa:

6.1. Sektore publikoaren eta enpresa sektorearen erantzunkidetasuna areagotzea langileen beharrei egokituagoko zainketen ekonomiaren kudeaketan.

Helburu zehatzak:

6.1.1. Erantzunkidetasuna sustatzea toki administrazioen eta beren ardurapean mendekotasuna duten pertsonak dauzkaten teknikari edo politikarien artean.
6.1.2. Pertsonen zaintzarekiko erantzunkidetasuna sustatzea eskualdeko enpresa-ehunean.

Helburu estrategikoa:

6.2. Emakumezko zaintzaile profesionalen autonomia ekonomikoa eta lan baldintzak hobetzea.

Helburu zehatzak:

6.2.1. Eskualdean zaintzaren arloko zerbitzuen emakidadun diren enpresek kontratatutako pertsonen prestakuntzan eta lan baldintzetan eragitea.
6.2.2. Banakako zaintzaile profesionalentzako lan baldintza duinagoak sortzen laguntzea, emakume migratzaileen egoerari arreta berezia jarritz.

7. Programa: Prebentziorako: BELDUR BARIK!

Helburu estrategikoa:

7.1. Gazteekiko esku-hartze zuzena finkatzea indarkeria matxistaren prebentzio integralerako Beldur Barik! Programaren esparruan.

Helburu zehatzak:

7.1.1. Ikasle eta gazteekiko esku-hartze zuzena finkatzea indarkeria matxistaren prebentzio integralerako Beldur Barik! programaren esparruan
7.1.2. Emakumeen kontrako indarkeriarekiko zero tolerantziaren mezua indartzea biztanleriarengan oro har.

Helburu estrategikoa:

7.2. Familiekiko eta hezitzaileekiko esku-hartzea finkatzea indarkeria matxistaren prebentzio integralerako Beldur Barik! Programaren esparruan, erakundeen artean erantzunkidetasun maila sendotzea bilatuz eskualde mailan.

Helburu zehatzak:

7.2.1. Hezitzaileei zein familiei adin goiztiarretatik indarkeria matxistaren prebentzioa lantzeko tresnak ematea
7.2.2. Gazte biztanleriaren artean berdintasuna sustatzera eta indarkeria matxista prebenitzera zuzendutako ekimenen eskualde mailako koordinazioa hobetzea



4. Egindako lanaren eta egungo egoeraren ebaluazioa

18.

8. Programa: Detekzio eta arretarako: Eskualdeko Koordinazio Protokoloa

Helburu estrategikoa:

8.1. Genero indarkeriaren eta sexu erasoen biktima diren emakumeei zuzendutako Arreta Hobetzeko jarduerarako eta erakundearteko koordinaziorako eskualdeko Protokoloa modu eraginkorrean inplementatzeko beharrezko baldintza estrukturalak sortzea.

Helburu zehatzak:

8.1.1. Eskualdeko Protokoloa koordinazio egituren egonkortasuna hobetzea.
8.1.2. Mahai Teknikoaren eragite ahalmena sendotzea.

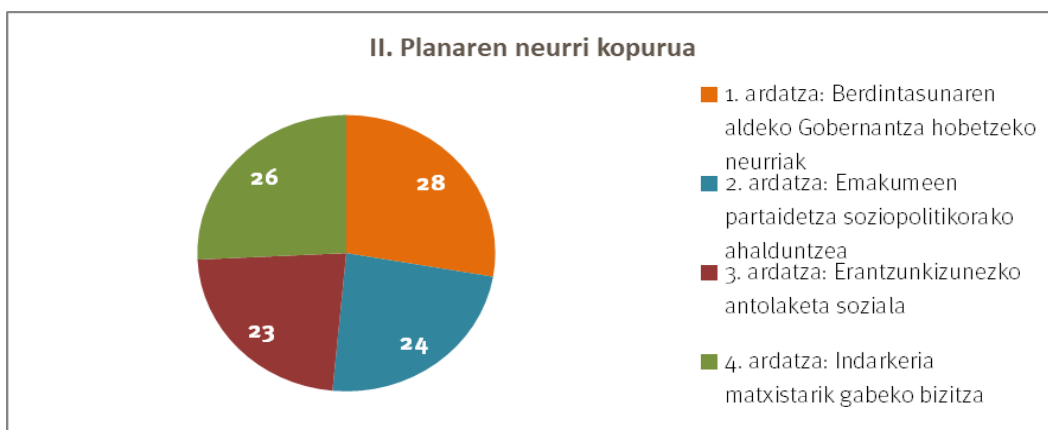
Helburu estrategikoa:

8.2. Genero indarkeriaren eta sexu erasoen biktima diren emakumeei zuzendutako Arreta Hobetzeko Jarduerarako eta Erakundearteko Koordinaziorako Eskualdeko Protokoloaren Mahai Teknikoaren parte diren pertsona eta entitateen lan prozesu eta koordinazio sendotzeko baldintzak sortzea.

Helburu zehatzak:

8.2.1. Prestakuntza-ekintza dinamikak sendotzea, indarkeria matxistaren arloan erakundeei zuzendutako ikaskuntza eraginkorra sustatzeko.
8.2.2. Eskualdean antzeman eta arreta emandako indarkeria matxistako kasuen gaineko sistematizazio eta ikuskatze lanean aurrera egitea.

Urola Garaiko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako II. Planak zituen lau ardatzetan **101 neurri jasotzen ziren, jarraian ardatzen arabera neurrien banaketa azaltzen dugu:**





4. Egindako lanaren eta egungo egoeraren ebaluazioa

4.2. Planaren egokitasunaren balorazioa

Berdintasunerako II. Planean zehaztutako ekintzen erdia baino gehiago garatu direla esan dezakegu. Edozein modutan, Plana tresna gisa hartzen badugu, muga batzuk eduki dituela aipatu behar dugu, haren garapena eta izandako inpaktua hobeto ulertzen lagunduko digutenak:

- Udal-elkartearen bidez eragiteko tresna izan behar zuen, baina sailaren ezegonkortasunak batetik, eta bitarteko instituzionalen gabeziak, sailaren eta udalen arteko zubi-lana egiteko guneak garatu ez izana mugak ezarri ditu bere garapenean. Orain arte ez da lortu udal-elkarte mailako Planak dioena udal bakoitzaren jardunera ekartzea eta lanak bateratzea, eta horrek hein baten zaildu egiten du Planaren garapena.

“Berez urtero Plan Operatiboa landu beharko litzateke herri bakoitzean, Udal bakoitzak egin beharrekoak argi egon daitezen; baina ez da lortzen. Horrek asko zailtzen du Planaren behar bezalako garapena egitea” (1.elkarrizketa).

Udaletatik ere aitortu dute II. Plana ez dutela egunerokoan lanerako tresna gisa erabili. Gainera, Udaletan berdintasunaren ardura duten teknikariek ez dute dedikazio espezifiko bat gai hau aurrera eramateko, eta Udaletan ez dago berariaz gaia lantzeko espaziorik. Guzti hori kontuan hartuta, ez dago baldintzarik berdintasuna modu egokian lantzeko eta berez, ez da arlo eta teknikari guztiengana era eraginkorrean iristen.

Horrez gain, Udaletan eragiteko bestelako zailtasun batzuk ere izan ditu Berdintasun sailak, konexio eraginkorren falta nabaritu dute. Izan ere, Udal bakoitzak berdintasunaren ardura tekniko duen pertsona bat izendatu badu ere, eta teorian bakoitzaren funtzioak zehaztuta badaude ere, praktikan ez da horrela gertatzen. Berdintasun Saila udal-elkartearen parte den heinean, ez du eskumenik udaletan zuzenean jarduteko, eta gainera ez da beraien ardura hori egitea, beraz, Udaletan zuzenean



4. Egindako lanaren eta egungo egoeraren ebaluazioa

20.

eragitea asko zailtzen da, berdintasun politikek ez baitaukate sarbide zuzenik eta ez baitaude egituratuta. Koordinazio eta elkarlanerako espazio egonkorak falta dira.

Hala ere, urteen poderioz Berdintasun Sailak badu erreferentzialtasuna teknikari batzuen artean.

“Beste teknikariek zalantzaren bat badute hona iristen da, berdintasun sailera, zentzu horretan esan daiteke presente dutela Berdintasun saila eta nolabaiteko erreferentzialtasuna badagoela. Dena den, oso zaila da bestelako dinamika edo elkarlanak sortzea”
(1.elkarrizketa)

Honela bada, badirudi Planean Berdintasun Sailaren eta Udalen arteko koordinazioa argi azaltzen bazen ere, hau ez dela praktikan jarri eta, beraz, Plana ez dela aurreikusi bezain ongi iritsi Udaletara, horietan eragiteko gaitasuna mugatuz.

Honen ondorioz zailtasun handiak egon dira Gobernu onaren lan-ildoan oro har, eta batik bat udalak inplikatzeko zituzten ekintza espezifikoak aurrera eramateko. Berdintasun sailak bere kabuz eta bere aurrekontu propioarekin garatzeko ekintzak, aldiz, errazago bideratu ahal izan dira.

Gorabehera hauen jakitun, prozesu hau baliatu nahi dugu bere momentuan diseinatutako horretatik zerk egin duen huts ikusi eta hemendik aurrerako urratsen inguruan hausnartzeko; hemendik aurrera Berdintasun sailaren eta Udalen arteko hartu-emanak hobetu eta, besteak beste, mainstreaming estrategiaren inplementazioan sakontzeko.

- Planaren ebaluazio jarraituari dagokionez, egon diren teknikari aldaketek informazioaren trasbasean eta sistematizazioan zuzeneko eragina izan dute. Teknikari batzuek egindako lana memorietan edota bestelako dokumentutan zehaztu dute, eta beste urte batzuetako informazioa aldaketa horiek tarteko galdu egin da, era sistematizatuan jaso ez



4. Egindako lanaren eta egungo egoeraren ebaluazioa

delako. Planak berak ekintza bakoitzarekin fitxa batzuk sortzea proposatzen zuen, baina informazioa kronograma eta memoria formatuan jaso da.

- Berdintasun Batzordean adosten diren erabakiak aurrera eramateko eragozpenik ez da egoten udalen aldetik. Bestalde, II. Berdintasun Planari dagokionez, ez dago erresistentziarik, baina zeharkakoa den neurrian ordezkari politiko zein teknikari guztien konpromisoa eta trakzio lana eskatzen du behar bezala aurrera eramateko. Zentzu honetan azpimarratzekoa da baita ere Berdintasun Batzordeko ordezkariak badutela ibilbide bat alor honetan eta kokatuta daudela:

“Puntu positibo bezala aipatu beharra dago Berdintasun Batzordeko kideek badutela ibilbidea eta ezagutza, gehienek urteak daramatzate Berdintasuneko ardurarekin” (1.elkarriketa).



4. Egindako lanaren eta egungo egoeraren ebaluazioa

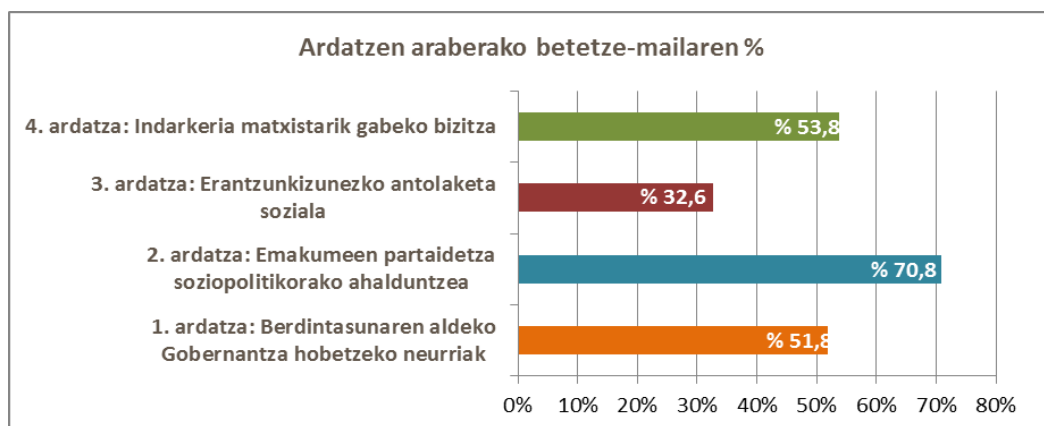
22.

4.3. II. Planaren neurrien betetze-maila

Berdintasunerako II. Planean zehaztutako neurrien betetze-maila taula honetan ageri da:

NEURRIEN BETETZE-MAILA OROKORRA		
	EKINTZAK	%
Handia	40	% 39,6
Ertaina	26	% 25,7
Ez da egin	35	% 34,6
GUZTIRA	101	% 100

Neurrien garapen-mailari dagokionez, esan dezakegu martxan jarri diren ekintza gehienek (ekintzen ia % 40) betetze-maila altua izan dutela. Hala ere, kontuan hartu behar dugu ekintzen % 34 ez direla egin.



Ardatzen araberako betetze-maila aztertuz gero, Emakumeen partaidetza soziopolitikorako ahalduntzea izan da betetze-maila altuena izan duena, % 70ekoa, hain zuzen ere. Gobernantza hobetzeko definitu ziren neurrien erdia garatu dira, bai eta Indarkeria matxistaren prebentziorako eta arretarako zehaztutako neurrien erdia ere. Maila apalagoan jarri dira martxan Erantzunkizunean oinarritutako antolaketa soziala sustatzeari begirako neurriak.

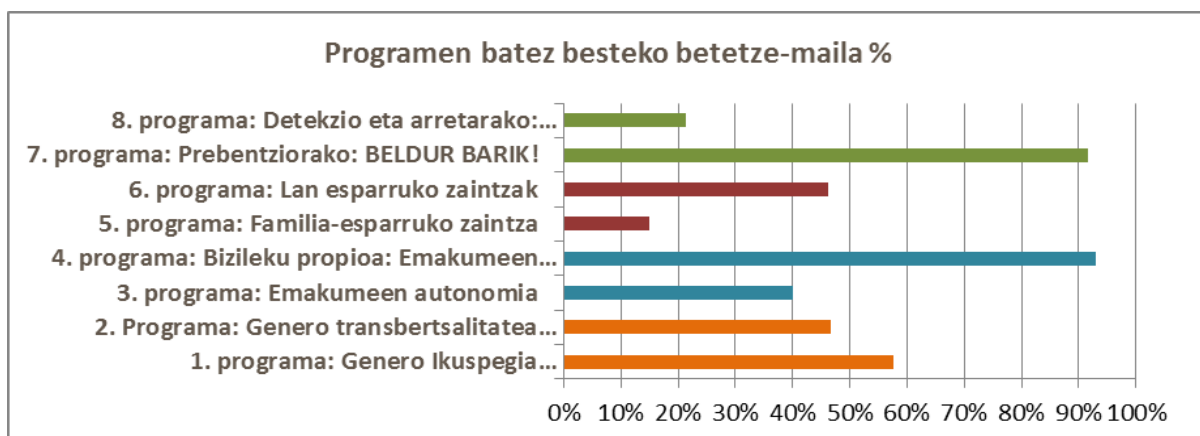


4. Egindako lanaren eta egungo egoeraren ebaluazioa

23.

Planean aurreikusitako programek edukitako garapen-mailari dagokionez, berriz, **garapen-maila altuena honako programa hauek** eduki dute, hurrenez hurren:

- 4. programa: Bizileku propioa: Emakumeen Etxea % 92,9
- 7. programa: Prebentziorako: BELDUR BARIK! % 91,7
- 1. programa: Genero Ikuspegia Transbertsalizatu % 57,7
- 2. Programa: Genero transbertsalitatea ezagutzea % 46,7
- 6. programa: Lan esparruko zaintzak % 46,2
- 3. programa: Emakumeen autonomia % 40
- 8. programa: Detekzio eta arretarako: Eskualdeko Koordinazio Protokoloa % 21,4
- 5. programa: Familia-esparruko zaintza % 15





4. Egindako lanaren eta egungo egoeraren ebaluazioa

Berdintasunerako II. Planaren garapen urteetan teknikarien joan-etorria handia izan da eta horrek zaildu egin du urtez urteko esku-hartze planen jarraipena eta ebaluazioa egitea. Hortaz, Berdintasun Saileko teknikarien ezagutzatik eta informazio-iturri anitzetatik jasotako informazioarekin osatu dugu jarraian aurkezten dugun Berdintasunerako II. Planaren betetze-maila.

1. Programa: Genero Ikuspegia Transbertsalizatzea

1.1.1. Berdintasun politiken ainguraketa politikoa finkatzea eskualde mailan		
Ekintza		Betetze-maila
1.1.1.1.	Sendotzea Mankomunitatearen Batzorde Eragileak II. Plana bultzatu, garatu, jarraitu eta ebaluatzen uneen eta berdintasun politiketako erabakiak hartzeko organo formal gisa duen eginkizuna	Egin da
1.1.1.2.	Gogoeta espazio bat zabaltzea, ikuspegi juridikotik eta Emakumeen eta gizonen berdintasunerako 4/2005 Legeak aginduarekiko egokitzapenarenetik, eskualde esparruan berdintasunerako politikaren kudeaketa finkatzera begira.	Ez da egin

1.1.2. Erantzunkidetasun maila areagotzea tokiko arlo teknikoaren eta Berdintasun Arloaren artean, berdintasunerako politiken inplementazioan		
Ekintza		Betetze-maila
1.1.2.1.	Emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzera zuzendutako aurrekontu bitarteko berriak ikusgarri egitea eta jasotzea, modu progresiboan, helburu eta jardura zehatzak definitu diren arlo eta programa funtzional guztietan, berdintasun politiken finantzaketako erantzunkidetasuna areagotuz horrela.	Ez da egin
1.1.2.2.	Egun dauden edo sortzen diren eskualdeko lantalde teknikoetan parte hartzea, horietan garatzen baitira Berdintasunerako II. Planeko neurri transbertsalak koordinatzeko eta inplementatzeko jarraibideak.	Egin da



4. Egindako lanaren eta egungo egoeraren ebaluazioa

25.

1.2.1. Eskualdeko berdintasun politiken gaineko funtsezko erabaki eta koordinazio organoen osaketa eta eginkizunak birdefinitzea.		
Ekintza		Betetze-maila
1.1.2.1.	Jarraipena ematea Eskualdeko Berdintasun Batzordeari; horren kideak mankomunitateko eta lau udalerrietako ordezkari politikoak eta berdintasunaren arloko tokiko arduradun teknikoak dira, eta Eskualdeko Berdintasun Arloak koordinatzen du batzordea.	Egin da
1.1.2.2.	Berdintasuneko azpibatzerde tekniko bat ezartzea, gutxienez, Eskualdeko II. Berdintasun Planaren programazio eta jarraipenerako, berdintasunaren arloko tokiko arduradun teknikoek eta Uggasakoek osatuta eta eskualdeko Berdintasun Arloak koordinatuta.	Erdizka egin da

1.2.2. Berdintasuneko politika publikoetan eragiteko toki eta eskualde mailako gaitasuna aregotzea eskualde mailako eta erakundearteko lantalde teknikoetako partaidetzaren bidez.		
Ekintza		Betetze-maila
1.2.2.1.	Kontratazio eta diru laguntza publikoen arloko berdintasun klausulei buruzko lantalde bat ezartzea, hasiera batean 4 udaletako eta mankomunitateko idazkariak osatua	Erdizka egin da
1.2.2.2.	Indarkeria matxistaren arloko arreta protokoloa koordinatzeko mahai teknikotik egindako lana finkatzea	Ez da egin
1.2.2.3.	Gazte jendearen artean indarkeria matxista prebenitzeko Talde Teknikoaren eginkizuna eta funtzionamendua finkatzea.	Erdizka egin da
1.2.2.4.	Berdintasun politikak koordinatzeko espazio bat ezartzea Uggasa - Eskualdeko Garapen Agentzian.	Ez da egin
1.2.2.5.	EUDELe bultzatutako Berdintasun Areea/Indarkeriaren aurkako eta berdintasunaren aldeko Euskal Herriko udalerrien sarearen esparruan antolatzen diren lantalde teknikoetan parte hartzea.	Egin da
1.2.2.6.	Gipuzkoako Foru Aldundiak bultzatutako Berdintasuneko Teknikarien Sarearen esparruan antolatzen diren lantalde teknikoetan parte hartzea.	Egin da
1.2.2.7.	Arrasate, Azpeiti, Eibar, Hernani eta Urola Garaiko Ahalduntze Eskolek osatzen duten Gipuzkoako Ahalduntze Eskolen Sarearen koordinazio taldean parte hartzea.	Egin da



4. Egindako lanaren eta egungo egoeraren ebaluazioa

26.

2. Programa: Genero transbertsalitatea ezagutzea

2.1.1. Pertsonal tekniko eta politikoak politika publikoetan genero ikuspegia txertatzera bideratutako prestakuntza-bitartekoetarako duen aukera finkatzea		
Ekintza		Betetze-maila
2.1.1.1.	Genero transbertsalitateko ikaskuntzarako urtebiko planak ezartzea II. Planean jasotako neurriak gauzatzeko ardura duten teknikarientzat.	Ez da egin
2.1.1.2	Eskualdeko hautetsiek Mankomunitatetik zein beste euskal administrazio eta erakunde batzuetatik berdintasun politiken inguruan antolatzen diren prestakuntza-ekimenetan parte hartzea sustatzea.	Egin da
2.1.1.3	EUDELekin negoziatzea Virginia Woolf Basqueskolaren esparruan eskualdean aldian-aldian euskal hautetsiei zuzendutako ikastaroen antolaketa.	Ez da egin
2.1.1.4	Berdintasun gaien inguruko laneko metodologiei eta prestakuntza-eskaintzei buruzko informazioa, udaletako eta Mankomunitateko teknikariei eta politikariei zuzendua, biltzea eta elkarrekin trukatzea dagoeneko badiren Berdintasun Arloko online espazioen bidez.	Erdizka egin da

2.1.2. Genero ikuspegiaren transbertsalizazio maila areagotzea, prestakuntza-ekintza proiektuak abian jarritz horretarako.		
Ekintza		Betetze-maila
2.1.1.1.	Mankomunitateetatik tokiko berdintasun politikak garatzeko eredua definitzeko esperientzia pilotua antolatzea eta EAEko beste mankomunitate batzuekiko topaketa antolatzea, praktika onak partekatu eta proiektu pilotuaren emaitzak sozializatzeko.	Ez da egin
2.1.1.2	Prestakuntza-ekintza proiektu bat diseinatzea eta garatzea eskualdeko udalek eta Mankomunitateak prestatzen dituzten kontratazio, diru laguntza eta hitzarmenetan berdintasun klausulak jasotzeko, erakunde horietatik dagoeneko egindako lanari jarraikiz.	Egin da
2.1.1.3	Emakumeen presentzia bultzatzea eskualdeko udalek antolatzen dituzten lehiaketa eta sarietako epaimahaietan, horietan emakumeen eta gizonen ordezkaritza parekidea izateko aurrerapausoak egitearren.	Erdizka egin da
2.1.1.4	Eskatzen duten eta II. Plan honetan jasotako neurrien garapenean zuzenean inplikatura ez dauden arlo lokaletako laneko prozesuetan aholkularitza eskaintzea.	Egin da



4. Egindako lanaren eta egungo egoeraren ebaluazioa

27.

2.2.1. Udal eta eskualde mailako erakundeek gardentasuna eta kontuak ematea areagotzea, berdintasun politikak gauzatzeari dagokionez.		
Ekintza		Betetze-maila
2.2.1.1.	Eskualdeko berdintasun politiken barne (Mankomunitate zein udal mailan) zein kanpo ikusgarritasuna sendotzeko komunikazio estrategia definitzea eta garatzea, erakundeetatik gardentasun handiagoa emanez eta biztanleengan kontzientziatze maila handiagoa eraginez..	Erdizka egin da
2.2.1.2.	Informazioa bildu eta tratatzeko udal eta eskualde mailako sistemetan sexu aldagaia sartzeko jarraibideak finkatzea, Berdintasuneko Plan honetan sartutako neurriak gauzatzen diren unean genero analisia egin ahal izatearren.	Egin da
2.2.1.3.	Eskualde eta udal mailako zerbitzu garrantzitsuen kanpo kontrataziorako klausulen artean txostenak eta urteko memoriak egiteko unean sexuen arabera bereizitako datuak emateko klausula sartzea bultzatzea.	Egin da

2.2.2. Emakumeen eta gizonen Berdintasunerako II. Eskualde Planaren jarraipen eta ebaluaziorako sistema bat formalizatzea		
Ekintza		Betetze-maila
2.2.2.1.	Berdintasun Planaren koordinazio eta jarraipenerako mahai teknikotik eramatea urteko programa operatiboak egiteko lanaren aitzindaritza, betiere eskualde mailan eskumena duten organo politikoek aurrez berretsita.	Ez da egin
2.2.2.2.	Urteko programa operatiboetan sartutako jarraipen fitxak egitea, udal eta eskualde mailako arloen erantzunkidetasun maila pixkanaka handituz horiek behar bezala erabili eta bete ditzaten.	Ez da egin
2.2.2.3.	Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako II. Eskualde Planaren tarteko ebaluazio txostena egitea, bereziki azpimarratuz jarraipen fitxetan definitutako prozesu adierazleak.	Ez da egin
2.2.2.4.	Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako II. Eskualde Planaren amaierako ebaluazio txostena egitea, inplementazio maila eta lortutako emaitza nagusiak baloratuta.	Erdizka egin da



4. Egindako lanaren eta egungo egoeraren ebaluazioa

28.

3. Programa: Emakumeen autonomia

3.1.1. Uggasaren Laneko Orientaziorako zerbitzuen arreta sendotzea, enplegua eskatzen duten emakumeen behar praktikoak eta interes estrategikoak kontuan hartuta.

Ekintza		Betetze-maila
3.1.1.1.	Uggasaren Lan Orientazioko zerbitzuek emakumeen eta gizonen gainean duten eraginaren analisia egitea, mekanismo formalak eta informazioa sistematizatzeko tresnak ezarri.	Egin da
3.1.1.2.	Egindako analisitik ondorioztatutako ekintza zehatzak definitzea eta adostea, Uggasaren Lan Orientazioko Zerbitzuek hobetu erantzun diezaieten eskualdeko emakumeen behar praktiko eta interes estrategikoei, emakume kolektibo desfaboratuenei arreta berezia eman.	Egin da

3.1.2. Genero joerak saihestea eta lan baldintzak duinak sustatzea Uggasaren Bitartekaritza Zerbitzuaren esparruan.

Ekintza		Betetze-maila
3.1.2.1.	Uggasaren Bitartekaritza programaren esparruan hautagaitzak apartatzeko jarraitzen diren prozedura eta irizpideak berrikustea, izan daitezkeen genero joerak identifikatzearren.	Ez da egin
3.1.2.2.	Hautagaitzak apartatzeko prozeduretan irizpide eta mekanismo formalak definitzea eta adostea, izan daitezkeen genero joerak deuseztatzeko eta emakumeek enplegura ekitatezko baldintzetan sartzeko aukera izatea bermatzeko.	Erdizka egin da

3.1.3. Genero Ikuspegiaren sarrera indartzea Uggasaren HAZI programan.

Ekintza		Betetze-maila
3.1.3.1.	Uggasak langabezia egoeran dauden gazteei laguntzeko bultzatutako HAZILAN eta TXERTATU programetan emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko helburuak jasotzea..	Erdizka egin da
3.1.3.2.	Uggasak langabezia egoeran dauden gazteei laguntzeko bultzatutako HAZILAN eta TXERTATU programetan emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko jasotako helburuen inplementazioaren gaineko jarraipen espezifiko egitea.	Erdizka egin da



4. Egindako lanaren eta egungo egoeraren ebaluazioa

29.

3.2.1. Emakumeek bere enpresa-proiektuak abian jartzeko unean topatzen dituzten hesiak kentzen laguntzea.

Ekintza		Betetze-maila
3.2.1.1.	Mekanismo formalak eta informazioa sistematizatzeko tresnak ezartzea, Uggasaren Ekintzailatza Programaren barnean eskaintzen diren zerbitzuek emakumeen eta gizonen gainean duten inaktu desberdinaren analisia egiteko.	Ez da egin
3.2.1.2.	Esparru honetako esku-hartzea orientatzen laguntzen duten ekintzak adostea eta definitzea, emakumeen behar praktikoa eta interes estrategikoa aurrez identifikatuei erantzutearren	Ez da egin

3.2.2. Lehen sektorean lan egiten duten emakumeek bitartekoetarako duten aukera eta horien gaineko kontrola sendotzea.

Ekintza		Betetze-maila
3.2.2.1.	Urola Garaiko lau udaletatik gidatzen ari den "Landa ingurunearen diagnostikoa" azterketan genero ikuspegia sartzea bultzatzea.	Ez da egin
3.2.2.2.	Aurrez egindako lanaren arabera, lehen sektoreko emakumeei zuzendutako neurriak definitzea eta inplementatzea, egindako azterketetan identifikatzen diren genero desberdintasun eta bazterketa egoerei erantzutearren	Erdizka egin da

4. Programa: Bizileku propioa: Emakumeen Etxea

4.1. 1. Eskualdeko Ahalduentze Eskolaren proiektu estrategikoa finkatzea.

Ekintza		Betetze-maila
4.1.1.1.	Ahalduentze Eskolaren urteko prestakuntza-eskaintza diseinatzen eta inplementatzen segitzea, ikaste eta ahalduentze prozesu banakakoak eta kolektiboak sustatzen laguntzeko eta era askotako emakumeen beharrak eta interesak asetzeko.	Egin da
4.1.1.2.	Jarraitasuna eta sendotasuna ematea Eskualdeko emakumeentzako ahalduentze talde iraunkorren bidez egindako lanari.	Egin da
4.1.1.3.	Sendotzea aldizkako topaketen antolaketa, zenbait taldetako emakumeen baterako partaidetza sustatzeko, hain zuzen horrela sendotzearen emakumeen arteko elkartrukea eta ahalduentze kolektiborako aukerak.	Egin da
4.1.1.4.	Eskolak antolatzen dituen jardueren zabalkundea sendotzea, emakume gehienek ezagut ditzaten ahalbidetzeko eta, horrela, jarduera horietara iritsi eta parte hartu ahal izan dezaten bultzatzeko.	Egin da
4.1.1.5.	Koordinazio Batzorde bat sortzea, Eskolako emakumeen zein elkarte eta entitateetako partaidetzaz, Eskolarekiko eta Mankomunitateko Berdintasun Arloarekiko lotura zuzen batez.	Erdizka egin da



4. Egindako lanaren eta egungo egoeraren ebaluazioa

30.

4.1.2. Emakumeen Etxearen sorrerarentz aurre egitea, ahalduztzeko espaziotzat.		
Ekintza		Betetze-maila
4.1.2.1.	Etorkizuneko Emakumeen Etxea kofinantzatzeko proiektu bat aurkeztea Gipuzkoako Foru Aldundiaren Emakumeen eta Gizonen berdintasunerako Organoari.	Egin da
4.1.2.2.	Idazkaritza tekniko bat kontratatzea trantsizioko laneko plan bat prestatzeko prozesua diseinatu eta laguntzeko; plan horren iraupena hiru urtekoa izango da gutxienez, eta programazio eta zerbitzuen, etxerako eredu eta kudeaketaren, kokapenaren, bitarteko eta iraunkortasun ekonomikoaren, komunikazio planaren eta kronogramaren inguruan politikariek eta teknikariek zein herritarrek lortutako akordioen emaitza izango da.	Egin da
4.1.2.3.	Adosten den etxe eredurako lokal egokia edukitzea Zumarraga-Urretxun, eta Etxea deszentralizatzea Legazpin ere espazio propio bat eskuratuta.	Egin da
4.1.2.4.	Etxea behar bezala eraman eta kudeatzeko pertsonala kontratatzea.	Egin da

4.2.1. Ahalduztze Eskolak eskualdean duen kanpo eragina sendotzea, duen programazioa udalerrietatik egituratutako proiektu edo lan prozesuekin eta eskualde mailako berdintasun politikekin lotuz		
Ekintza		Betetze-maila
4.1.2.1.	Ahalduztze Eskolatik prestakuntza-ekintza ildo partaidetzazkoak bultzatzen segitzea, eskualdeko emakumeek berdintasun politiketan parte hartzea sustatzearren.	Egin da
4.1.2.2.	Errebindikazio estrategia feminista duten eskualdeko emakumeen elkarte eta taldeen, Ahalduztze Eskolako emakumeen eta Mankomunitateko Berdintasun Arloaren arteko solaskidetza bideak sendotzea, arreta berezia jarri aipatu lehenekin artikulatzearren informazio, kontraste eta proposamen bilketarako prozesuak, II. Planaren esparruan urteko programazioak prestatzera begira.	Egin da
4.1.2.3.	Urretxu eta Zumarragako Harrera Eskolan parte hartzen duten emakume atzeritarrek Ahalduztze Eskolarekin harremanetan jartzea bultzatzen segitzea, emakume horiek prestakuntza-jardueretan eta lantalde edo batzordeetan sartzea sustatzearren.	Erdizka egin da



4. Egindako lanaren eta egungo egoeraren ebaluazioa

31.

4.2.2. Emakumeen aitzindaritzaren eta partaidetza soziopolitikoaren maila handitzea eskualdean		
Ekintza		Betetze-maila
4.2.2.1.	4.2.2.1. Bultzatzea emakume askori kargu publikoetara iristea eta horietan aritzea zailtzen dieten oztopoak antzeman eta neutralizatzearen Emakunde eta EUDELetik bultzatutako elkartruke espazio edota laguntza-sareetan emakume hautetsiek parte hartzea.	Egin da
4.2.2.2.	Berdintasunaren alde eta ikuspegi feministetatik lan egiten duten emakumeen elkarte eta taldeei laguntzea eta aholkularitza eskaintzea, Eskualdeko emakumeentzako erreferentzia bihurtu ahal izan daitezen.	Egin da

5. Programa: Familia-esparruko zaintza

5.1.1. Zaintzaileek familia-esparruan egiten duten lan ordaindu gabea balioestea, erantzunkidetasun sozial handiagoa sustatzea bilatuta		
Ekintza		Betetze-maila
5.1.1.1.	Emakumeentzako Eskualdeko Ahalduntze Eskolaren esparruan zainketekin lotutako jarduera-eskaintza zabalaren antolaketa sendotzea.	Erdizka egin da
5.1.1.2.	Zaintza eta erantzunkidetasun gaiak sartzeari edo horiei ekiteko ahaleginak indartzea gazteei eta biztanleriari oro har zuzendutako udal eta eskualde mailako jardueren programazioan, belaunaldien arteko elkartasuna piztea bilatuz horretan.	Erdizka egin da
5.1.1.3.	Autonomia pertsonala hobetzeko eta komunitate eta auzo mailan erantzunkidetasuna sustatzeko gizarte partaidetzako ekimenak artikulatzea, eskualdeko udalek sustatutako Euskadi Lagunkoiak Programarekiko elkarlanean.	Ez da egin
5.1.1.4.	Erantzunkidetasunari buruzko edukiak indartzea Egunko Zentroetako eta Etxeko Laguntza Zerbitzuko erabiltzaileen familiei zuzendutako jardueretan, zaintza-lanaren banaketa ekitatiboagoa sustatzeko genero artean eta belaunaldi artean.	Ez da egin

5.1.2. Familiako zaintzaileen osasun fisiko eta mentala hobetzen laguntzea, ahalduntze handiago baterako baldintzak sortuz.		
Ekintza		Betetze-maila
5.1.2.1.	Familiarentzako atsedeen programak, arreta psikologikorako programak, prestakuntzakoak eta elkarri laguntzekoak (esate baterako Ahalduntze Eskolako zaintzaile taldea), epe laburrerakoak zein luzerakoak, erabiltzea bultzatzen segitzea eskualdeko emakumezko zaintzaileen artean.	Erdizka egin da
5.1.2.2.	Gizarte Zerbitzuetako erabiltzaileak, bere ardurapean mendekotasuna duten pertsonak dauzkatenean, zaintzaileei laguntzeko programetara eta eskualdeko Ahalduntze Eskolako zaintzaile taldera deribatzea bultzatzea, jarraibide komunak ezarri horretarako.	Ez da egin



4. Egindako lanaren eta egungo egoeraren ebaluazioa

32.

5.2.1. Egun dauden zerbitzuen genero analisia bultzatzea, bazterketa bikoitzeko arriskuak identifikatzea eta kentzea bilatuz

Ekintza		Betetze-maila
5.2.1.1.	Datuak jasotzeko txantiloia definitzea eta bi urtean behin genero analisia egitea prestazio ekonomikoen, autonomia pertsonala sustatzera zuzendutako zerbitzu eta programen eta zaintzaileei zuzendutakoen erabilerari buruz, horiek eskualde mailan duten bilakaera ezagutu eta izan daitezkeen genero joerak antzemateko..	Ez da egin
5.2.1.2.	Bi urtean behin lan mintegi bat antolatzea eskualdeko teknikariek eta politikariek, egindako genero analisia aditzera emateko eta antzemandako genero joerak zuzentzeko neurri posibleak definitzeko.	Ez da egin
5.2.1.3.	Laguntza psikologikoko bitartekoek eta zaintzaileei eta zainduei laguntzeko programetatik dinamizatutako autolaguntzako taldeek bere edukietan genero ikuspegia egoki txertatzea berma dezaten bultzatzea (esate baterako, familia-inguruneke zaintzak negoziatzea hobetzeko edukiak sartzea, gizonezko zaintzaileek beste gizonezko batzuen aurrean, eta oro har gizartearen aurrean, duten erreferentzialtasuna balioetsi eta bultzatzea, etab.)	Ez da egin

5.2.2. Dialogo eta gizarte partaidetzarako bideak indartzea udal edo eskualde mailako arloen eta zerbitzu publikoak erabiltzen dituzten pertsonen artean.

Ekintza		Betetze-maila
5.2.2.1.	Oinarrizko Gizarte Zerbitzuen eta eskualdeko Ahalduntze Eskolaren ahalduntze taldean eta beste jardura batzuetan parte hartzen duten emakumezko familia-zaintzaileen artean informazioa trukatzeko urteko saioa dinamizatzea, beharren eta eskaintzen diren zerbitzu publikoen gaineko genero analisia sakontzearen.	Ez da egin



4. Egindako lanaren eta egungo egoeraren ebaluazioa

33.

6. Programa: Lan esparruko zaintzak

6.1.1. Erantzunkidetasuna sustatzea toki administrazioen eta beren ardurapean mendekotasuna duten pertsonak dauzkaten teknikari edo politikarien artean.

Ekintza		Betetze-maila
6.1.1.1	Udal langileei, mankomunitatearen langileei eta Uggasaren langileei lan ordaindua zaintza-lan ordaindu gabearekin uztartzea ahalbidetzen dieten kontziliazio neurrien erabilera aztertzea.	Egin da
6.1.1.2.	Egindako analisiaren arabera egoki diren neurri zuzentzaileak definitzea, kontziliazio neurrietara jotzen duen pertsona kopurua handitzea ahalbidetzeko, eta arreta berezia jarri zaintza-lana gizonen eta emakumeen artean modu ekitatiboagoan banatzea sustatzeko eginkizunean.	Erdizka egin da
6.1.1.3.	Abian jartzea ardurapean dituzten mendekoenganako zaintza-erantzukizunetan aritzea ahalbidetuko dieten neurriak.	Ez da egin

6.1.2. Pertsonen zaintzarekiko erantzunkidetasuna sustatzea eskualdeko enpresa-ehunean.

Ekintza		Betetze-maila
6.1.2.1.	Genero ikuspegia jasotzen duen gizarte erantzunkidetasunezko tresna bat diseinatzea proiektu pilotuaren barnean: "Urola Garaiko eta Buruntzaldeko eskualdeetako enpresentzako gizarte erantzunkidetasunezko tresna"	Egin da
6.1.2.2.	Jarraipen espezifiko egitea "Urola Garaiko eta Buruntzaldeko eskualdeetako enpresentzako gizarte erantzunkidetasunezko tresna" proiektuan genero ikuspegia txertatzearen inguruan.	Ez da egin
6.1.2.3.	Praktika egokien trukea antolatzea lana eta familia uztartzearen langileekiko erantzunkidetasun maila areagotzeko neurriak hartu dituzten enpresen artean.	Ez da egin
6.1.2.4.	Gizarte erantzunkidetasunezko proiektuan jarraitutako metodologia aplikatzeko esparrua Urola Garaia eskualdeko zenbait enpresetara zabaltzea.	Egin da

6.2.1. Eskualdean zaintzaren arloko zerbitzuen emakidadun diren enpresek kontratatutako pertsonen prestakuntzan eta lan baldintzetan eragitea.

Ekintza		Betetze-maila
6.1.2.1.	Mendekotasunaren arretarako zerbitzu kontratu publikoetan klausula bat bultzatzea, langileei eskainitako prestakuntzan genero ikuspegia jasotzen duten moduluak sar ditzaten.	Egin da
6.1.2.2.	Emakumezko zaintzaile profesionalen prestakuntza eskaintzen dieten elkarte, sindikatu, enpresa edota fundazio pribatuekiko bitartekaritzan aritzea, beren eskaintzaren diseinuan genero ikuspegia jaso dezaten.	Erdizka egin da



4. Egindako lanaren eta egungo egoeraren ebaluazioa

34

6.2.2. Banakako zaintzaile profesionalentzako lan baldintza duinagoak sortzen laguntzea, emakume migratzaileen egoerari arreta berezia jarritz.		
Ekintza		Betetze-maila
6.2.2.1.	Aztertzea zein den hurbileko garapen agentzietan enplegatzaileei zein enplegatuei aditzera ematen zaien sektore feminizatu prekarizatuenei (batez ere zaintzarekin eta etxeko lanarekin lotuari) aplika dakizkiekeen lan baldintza duinen esparrua.	Erdizka egin da
6.2.2.2.	Garapen-en bidez lan prozesu bat bultzatzea, horretatik abiatuak orientazio irizpideak biltzearen, eta Bitartekaritza zerbitzuen prozedura komuna adostearren sektore feminizatu prekarizatuenei kontratazioaren inguruan (batez ere zaintzarekin eta etxeko lanarekin lotuaren inguruan).	Ez da egin
6.2.2.3.	Zaintzaile profesionalen eskubideen zabalkunde kanpainak laguntzea edo bultzatzea, arreta berezia jarritz emakume migratzaileen egoeraren gainean.	Erdizka egin da
6.2.2.4.	Emakumezko zaintzaile profesionalen eta ez profesionalen arteko topaketak ahalbidetzea, bizipenak, zaintza-lanaren genero analisia eta aurkitutako zailtasunak gainditzeko estrategiak partekatzearen.	Ez da egin

7. Programa: Prebentziorako: BELDUR BARIK!

7.1.1. Ikasle eta gazteekiko esku-hartze zuzena finkatzea indarkeria matxistaren prebentzio integralerako Beldur Barik! programaren esparruan		
Ekintza		Betetze-maila
7.1.1.1	Indarkeria matxistaren Prebentzio Integraleko Zerbitzuaren esparruan ikastetxeetako ikasleei zuzendutako gelako saioei jarraitasuna ematea.	Egin da
7.1.1.2	Ahalduntze espazio bat finkatzea, Urola Garaiko neska gazteei zuzendurik, hileko gaitze saioak eskainiz; horien helburuak gizarte partaidetza sustatzea, feminismoaren inguruko ezagutza areagotzea eta neska horien eta eskualdeko beste neska gazte batzuen arteko loturak eta sareak sendotzea dira.	Erdizka egin da
7.1.1.3	Urteko lehiaketetan eta Beldur Barik topaketetan parte hartzeko interesa duten nerabe eta gazteak modu aktiboan identifikatzen segitzea, eta horiei laguntza eskaintzea beren eguneroko errealitatean indarkeria matxistak dituen adierazpen modu desberdinei buruzko gogoeta-saioen bidez.	Egin da
7.1.1.4.	Mankomunitatearen Biluzik Mundura Hezkuntza Afektibo-Sexualeko Zerbitzua sendotzea, banakako zein taldekako esku-hartzeen osagarritasuna bermatuz.	Erdizka egin da



4. Egindako lanaren eta egungo egoeraren ebaluazioa

7.1.2. Emakumeen kontrako indarkeriarekiko zero tolerantziaren mezua indartzea biztanleriarengan oro har.

Ekintza		Betetze-maila
7.1.2.1.	Biztanleriari oro har kontzientziatze jarduerak eskaintzea, azaroaren 25erako antolatzen diren urteko kanpainen esparruan.	Egin da
7.1.2.2.	Jarraipena ematea Beldur Barik Gunearen esparruan eta eskualdeko udalerri guztietan festetan indarkeria sexista prebenitzeko garatutako lanari.	Egin da

7.2.1. Hezitzaileei zein familiei adin goiztiarretatik indarkeria matxistaren prebentzioa lantzeko tresnak ematea

Ekintza		Betetze-maila
7.2.1.1.	Hezkuntza ez formalaren esparruan egindako esku-hartzearen baterako diseinuan aurrera egitea, Eskualdeko nerabe eta gazteen artean indarkeria matxista gainditzera bideratutako jarduerak sendotzearen.	Egin da
7.2.1.2.	Hezikidetzaren eta indarkeria matxistaren prebentzioaren inguruko gogoeta eta prestakuntza espazioak, Eskualdeko ikastetxeetako irakasleei zuzenduak, sendotzen segitzea.	Egin da
7.2.1.3.	Familiei zuzendutako lana sendotzea, batez ere hezikidetzaren eta indarkeria matxistaren prebentzioaren inguruko prestakuntza- eta gaikuntza-saioen eskaintzara joz	Egin da
7.2.1.4.	Eskualdeko ikastetxeei aholkularitza ematea hezikidetzaren planak prestatzeko bere prozesuetan, indarkeria matxistaren arloko kontzientziatze estrategiak - irakasleei zein ikasleen familiei zuzenduak- diseinatzeko eta aplikatzeko unean duten erantzunkidetasun maila areagotzearen.	Egin da

7.2.2. Gazte biztanleriaren artean berdintasuna sustatzera eta indarkeria matxista prebenitzera zuzendutako ekimenen eskualde mailako koordinazioa hobetzea

Ekintza		Betetze-maila
7.2.2.1.	Koordinazio espazioak ezartzea haur, nerabe eta gazteei zuzendutako ekintzak diseinatzeko eta inplementatzeko unean garrantzitsuak diren agenteen artean (ikastetxeak, familiak, kaleko hezitzaileak, etab.).	Egin da
7.2.2.2.	Mankomunitateko Berdintasun Arloaren, Oinarrizko Gizarte Zerbitzuen eta Tokiko Gazteria Arloaren arteko koordinazioa hobetzea -nerabe eta gazteen artean indarkeria matxista prebenitzeko talde teknikoaren bidez-, gazte jendeari zuzendutako programa lokaletan indarkeria matxistaren prebentzioa bultzatzeko, eta Beldur Barik programa eta eskualdeko Topaketaren antolaketa bultzatzeko.	Egin da



4. Egindako lanaren eta egungo egoeraren ebaluazioa

36.

8. Programa: Detekzio eta arretarako: Eskualdeko Koordinazio Protokoloa

8.1.1. Eskualdeko Protokoloko koordinazio egituren egonkortasuna hobetzea.		
Ekintza		Betetze-maila
8.1.1.1.	Mahai Teknikoaren barnean entitateak ordezkatzeko dituzten pertsonen egonkortasun handiagoa bermatzeko prozedurak eta baldintzak jasotzea Protokoloan.	Ez da egin
8.1.1.2.	Protokoloko Mahai Teknikoan sartzen diren berriek beharrezko informazioa jasotzea bermatzeko prozedurak ezartzea, horiek dinamikan sartzea ahalbidetzeko eta erabakitako eginkizunetan behar bezala aurreratzeko.	Ez da egin

8.1.2. Mahai Teknikoaren eragite ahalmena sendotzea.		
Ekintza		Betetze-maila
8.1.2.1.	Lau urtean behingo ebaluazio integrala egitea jardura eta koordinazioko Eskualdeko Protokoloi buruz, eta hori hobetzeko neurriak sartzea	Ez da egin
8.1.2.2.	Protokoloaren Mahai Teknikotik egindako lanaren jarraipen etengabeko eta sistematizaziorako prozedurak ezartzea.	Ez da egin
8.1.2.3.	Eskualdeko Protokoloaren esparru teorikoa eta horretan erabilitako terminologia berrikustea, datuak biltzeko eta kasuak jarraitzeko tresnekiko koherentzia bermatzearren.	Ez da egin
8.1.2.4.	Koherentzia eta koordinazioa artikulatzeko prozedurak ezartzea, indarkeria matxistaren prebentziorako eskualdeko programen eta eskualdeko Protokoloaren Mahai Teknikoan parte hartzen duten erakundeek biktimei arreta emateko garatutako jardueren artean.	Ez da egin
8.1.2.5.	Mahai Teknikoan adostutako laneko jarraibideak erakunde sinatzaile bakoitzean horiek egoki aplikatzeko ardura duten buruzagitza eta zinegotzigoetara eramatea ahalbidetzen duten solaskidetzarako bideak sendotzea, I. Protokoloaren garapenean hark duen aitzindaritza bultzatzearekin batera.	Ez da egin

8.2.1. Prestakuntza-ekintza dinamikak sendotzea, indarkeria matxistaren arloan erakundeei zuzendutako ikaskuntza eraginkorra sustatzeko		
Ekintza		Betetze-maila
8.1.2.1.	Protokoloaren Mahai Teknikoa osatzen duten pertsonen prestakuntza- eta gaikuntza-beharrak jasotzea, indarkeria matxistaren biktimak detektatzea eta horiei arreta ematea hobetzearren.	Egin da



4. Egindako lanaren eta egungo egoeraren ebaluazioa

37.

8.1.2.2.	Mahai Teknikoa osatzen duten pertsonentzako beharrezko prestakuntza espezifikoak eskaintzea, beste erakunde batzuetatik, bereziki Gipuzkoako Foru Aldunditik eta Emakundetik, antolatzen diren gaikuntza-ekintzetan parte hartzea sustatzearekin batera.	Erdizka egin da
8.1.2.3.	Erakunde sinatzaileek aholkularitza eskaintzea beren barne-langileei zuzendutako gaikuntza-ekintzak antolatzeko, Eskualdeko Protokoloaren koordinazioko Mahai Teknikotik adostutako ekintzen arabera.	Erdizka egin da

8.2.2. Eskualdean antzeman eta arreta emandako indarkeria matxistako kasuen gaineko sistematizazio eta ikuskatze lanean aurrera egitea.

Ekintza		Betetze-maila
8.1.2.1.	Eskualdean erregistratutako indarkeria matxista kasuak sistematizatzeko eskualdeko datu-basea diseinatzeko eta egokitzeko lanarekin segitzea, eskualdez gairik mailan beste datu-base batzuk kudeatzen dituzketen beste erakunde batzuekin koordinatuta.	Erdizka egin da
8.1.2.2.	Bermatzea erakunde sinatzaile guztiek detektatutako eta arreta emandako kasu guztiak eskualdeko datu-basean jasotzea.	Ez da egin
8.1.2.3.	Indarkeria matxista kasuak sistematizatzeko urteko txostenak egitea, eskualdeko datu-basean jasotako informazioan oinarrituta.	Ez da egin
8.1.2.4.	Informazioa trukatzeko dinamikak ezartzea konplexutasun berezikoak diren kasuak ikuskatzeko, bai maila indibidualean bai kolektiboan, erakunde sinatzaileen arteko beharrezko koordinazio dinamikak hobetzen segitzeko, biktimen konfidentzialtasuna uneoro bermatuta.	Erdizka egin da



4. Egindako lanaren eta egungo egoeraren ebaluazioa

4.4. Ebaluazioaren emaitza nagusiak

Atal honetan, Batzorde sektorialekin egindako gogoetetatik zein sakoneko elkarrizketetatik ateratako **emaitza nagusiak bildu** ditugu. Emaitza horiek, Emakunderen VII. Planean definitutako lan-ardatzen arabera sailkatu ditugu, ebaluazio honen ondoren diseinatuko dugun Berdintasunerako III. Plana diseinatzekoan, berau izango baita erreferentziazko tresna nagusia.

4.4.1. Gobernu Ona

Berdintasunarekiko konpromiso politikoa

Urola Garaian 2007an egin zen Berdintasun saila udal-elkarte mailako zerbitzua izateko hautua; horretarako Berdintasunerako I.Plana diseinatu zuten, lau Udalek modu koordinatu eta bateratuan udal-elkarte bezala berdintasunaren aldeko bidea elkarrekin egiten hasteko. Honela bada, Uggasak pertsonen kudeaketa saila kudeatzen du. **Baliabide ekonomikoei** dagokienean, Berdintasun sailak aurrera eramaten duen programazioari zuzendutako **aurrekontua ia % 60 igo** da 2014tik 2020ra bitarte. Honela bada, agerian geratzen da Urola Garaiko udal-elkarteak baduela berdintasunarekiko konpromisoa eta honetarako baliabideak jartzeko prestutasuna duela.

Orotariko aurrekontua gehiago igo da, 2018tik aurrera pertsonal gastua eta Emakumeen Etxeari dagokion gastua ere barne hartzen dituelako; gastu guztiak aintzat hartuta aurrekontua % 156 igo da; hala ere, datu hau ez da konparagarria aurretik pertsonal gastua ez zelako zenbatzen berdintasun aurrekontuaren barruan.



4. Egindako lanaren eta egungo egoeraren ebaluazioa

URTEA	AURREKONTUA
2014	103.450 € (programazioa)
2015	108.284€ (programazioa)
2016	111.300 € (programazioa)
2017	122.526 € (programazioa)
2018	237.324 € (osoa) 132.324 € (programazioa)
2019	265.150,68 € (osoa) 160.066,60 € (programazioa)
2020*	265.150,68 (osoa) 165.145,68 (programazioa)

*2019ko aurrekontuak luzatu dira.

Baliabide pertsonalei dagokienez, **udal-elkarteko bi berdintasun teknikariez** gain, **Udal bakoitzak badu berdintasunaren ardura duen teknikari bat**, eta hainbat ekintza aurrera eramateko baliabide propioak. Edozein modutan ardura hori duten teknikariek ez dute dedikazio espezifikorik funtzio hau betetzeko, ezta berariazko trebakuntza edota ezagutzarik ere. Ekintza puntualak egin izan dira Udaletatik batik bat data puntualen inguruan, baina ez da berariazko lanketarik egiten berdintasun gaiei dagokienez.

II.Planaren garapena nola egin zehaztu zenean, argi zehaztu zen nola egin behar zen udalen eta udal-elkartearen arteko koordinazioa, baina praktikan ez du ondo funtzionatu. Berez urtero kudeaketa-plan propioak landu behar ziren Udal bakoitzak bere jardunean integratu zitzan, baina urrats hori ez da eman, ez da koordinazio hori sistematizatu, eta horrek oztopatu egin du Planaren irismena.

Guzti hori dela eta, Berdintasun sailari zaila egin zaio kasu askotan udaletara iritsi eta horietan eragitea. Horrek Berdintasunerako Planen eraginkortasuna kaltetzen duelarik.



4. Egindako lanaren eta egungo egoeraren ebaluazioa

Berdintasunerako trebakuntza

2017an Mainstreaming-aren inguruko lanketa bat egin zen udal-teknikariekin eta ordezkari politikoekin batera. Hasiera-hasieratik planteatu zen prozesu hori Urola Garaiko berdintasun-politikak indartzeko urrats gisa, antzemandako beharrei erantzun nahi zitzaien, ordura arte mainstreaming-estrategiaren inplementazio-mailan identifikatutako zailtasunak gainditzeko helburuarekin. Prozesu honen baitan teknikariek trebakuntza jaso zuten gai ezberdinen inguruan: idazkari, kontu-hartzaile eta kontratazio arduradunek 16 ordukoa eta gainerako sailtako teknikariek 9 ordukoa. Horrez gain, indarkeria matxistaren gaia jorratzen duten profesionalek ere trebakuntza espezifiko jaso zuten.

Edozein modutan, teknikariei egindako galdetegian trebakuntzaren inguruan ere galdetu genien, berdintasun sailetik egindakoaz gain, gai honen inguruan zuten pertzepzioa eta udaletako errealitatea hobeto ezagutzeko, eta jaso genuen pertzepzioa bestelakoa izan zen; hau da, teknikari asko izan ziren gaia landu ez dutela edo zerbait egin dutela baina ez dutela bereziki landu erantzun zutenak.

	16. Langileen trebakuntza berdintasunean: berdintasun ikuspegia saileko jardunean txertatzeko beharrezko trebakuntza jaso da									
	Ezkio		Legazpi		Urretxu		Zumarraga		GUZTIRA	
	Z	%	Z	%	Z	%	Z	%	Z	%
Beti egiten dugu	1	50	1	10	1	14,29	1	7,69	4	12,50
Zerbait egin dugu honekin lotuta	0	0	4	40	6	85,71	6	46,15	16	50
Ez dugu landu	1	50	4	40	0	0	6	46,15	11	34,38
(hutsik)	0	0	1	10	0	0	0	0	1	3,13
GUZTIRA	2	100	10	100	7	100	13	100	32	100

Udaletako teknikari batzuek aipatu dutenagatik ez dute berdintasunarekin lotutako berriazko trebakuntzarik jaso, edo ez asko behintzat; izan ere, lau bakarrik dira gaia



4. Egindako lanaren eta egungo egoeraren ebaluazioa

landu dutela adierazi dutenak, erakunde bakoitzean bana. Beraz, esan daiteke, oro har, teknikariek gai honetan nahiko hankamotz daudela baloratzen dutela.

Saioetan **hainbat alderditan aurrera egiten jarraitzeko ezagutza falta** dutela azpimarratu dute. Gai batzuetarako trebakuntza baino, aholkularitza beharko luketela ere nabarmendu dute: lanketa bat egin ahala irizpideak kontrastatzen joateko eta genero-ikuspegia ondo txertatzen ari direla bermatzeko.

Honela bada, beharrezkoa litzateke **udaletan dauden beharrak zein diren aztertzea** eta horren arabera trebakuntza edota aholkularitza plan bat diseinatzea.

Edozein modutan, gai hau ere aztertu beharrezkoa da; izan ere, dagoen zailtasun handietako bat da ez dagoela argi nork antolatu beharko lituzkeen udaletako teknikariek berdintasunarekin lotuta izan ditzaketen trebakuntza-beharrei erantzuten dieten saioak, Berdintasun sailak edota udal bakoitzak.

Genero-ikuspegia lan-prozeduretan

Aurrez aipatutako **mainstreaming-aren inguruko lanketak** asko lagundu zuen oinarritzko ezagutzak eskuratu eta eguneroko lanean genero-ikuspegia txertatzen. Horren baitan, hainbat pautak adostu ziren, zenbait gako eman ziren, eta etorkizunerako lan-ildoak ere zehaztu ziren. Prozesu hau abiapuntu ona izan zen, beraz, genero zeharlerrotasunaren inguruan gogoeta egin eta bidea egiten hasteko. Prozesu honetan Urretxu, Zumarraga eta Legazpiko teknikariek hartu zuten parte.

Lanketa hartatik zenbait ikaspen atera ziren, hala nola, Mainstreaming estrategia ezartzeko eta finkatzeko ezartzen diren lan-prozesu eta -dinamika zehatzek etengabe ikasitakoak sortzeko logikari erantzun behar diotela. Laneko espazioek esperientzia zehatzak partekatzeko baliagarria izan behar dute, gainerako lantaldeentzat ere balio duten ikaskuntzak konpartituz.



4. Egindako lanaren eta egungo egoeraren ebaluazioa

Idazkaritza, Kontu-hartzailera eta Kontratazioko teknikariek positiboki baloratu dute lankidetzan aritzeko lan-dinamikak eta gogoeta-ekintza kolektiborako espazioak sortu izana.

Udal bakoitzean prestakuntza-prozesuak sortzea da erronka, baina, aldi berean, ikuspegi eta tresna komunak behar dituen egitura mankomunatu bati erantzutea, batzuek ikasitakoak gainontzekoekin konpartitzeko eta guztiek batera egiteko aurrera. Azken batean, horrela lan egiteak erantzungo lioke Berdintasun Saila udal-elkarteko egitura izateari.

Bestalde, ondorio edo eskaeretako bat izan da da Berdintasun Sailak gidatu behar dituela sortu behar diren lan-eremu kolektibo horiek; sinergiak sortzeko eta mahaiaren gainean kezkak eta erresistentziak jartzeko udaleko langileak gehiago inplikatzeko dituen lan-eredua diseinatzerakoan.

Azkenik, ezinbesteko neurritzat baloratu zen teknikarien prestakuntza osatzea, udaletako politikariek gogoeta saioak eginez. Bi esparruen arteko erantzunkidetasuna bilatzea izan zen saio horien helburua, horrek lan-sinergiak sor zitzakeela pentsatuta.

Edozein modutan, lanketa hau ez zitzaion teknikari guztiei neurri berean iritsi, eta, beraz, ez zuen inpaktu berbera izan guztiengan. Hainbat teknikarik urteetako lanaren ostean barneratuta dute berdintasunaren ikuspegia, sentsibilizatuta daude gaiarekin eta berez egiten duten zerbait da. Edozein modutan, udaletako zein udal-elkarteko teknikariei pasatako galdetegian oinarrituta, ikusi ahal izan dugu **gai batzuk besteak baino barneratuago daudela** (lanketa gutxien eskatzen dutenak, alegia). Honela bada, teknikari gehienek zaintzen dute komunikazio ez-sexista eta berdinzalea egitea, baina aurrekontuetan genero-ikuspegia txertatzean edota plangintzak egitean edo datuak sexuaren arabera bereizita jasotzean lana ez dago horren aurreratua ez eta sistematizatuta ere.

Horrez gain, **oinarrizko lanketetan hastapenak eginda** dituztela ikusi ahal izan dugu; izan ere, asko dira datuak sexuaren arabera bereizita jasotzen dituzten udal-sailak (hori da analisiak genero-ikuspegiz egiteko lehen urratsa), baina ez dira horrenbeste gerora datu hauen analisisa genero-ikuspegiz egiten dutenak.



4. Egindako lanaren eta egungo egoeraren ebaluazioa

43.

Zentzu honetan, aipatu beharra dago, baita ere, **Udal batetik bestera egoera aldatzen dela** eta batzuetan lanak aurreratuago daudela edo gehiago barneratu dituztela. Batzorde sektorialean aipatzen zutenaren arabera erabaki kontziente bat izan da, urteetan zehar eta elkarren laguntzaz txertatzen joan diren ikuspegi bat. Laguntza espezializatua ongi etorriko litzaiekeela ere adierazi zuten, kasu batzuetan zalantzak izaten dituztelako, eta ez dute jakiten zer puntutaraino jo dezaketen Berdintasun Sailera laguntza edo aholku eske.

Hona hemen gaiaren izaeraren arabera aplikatzeko dauden zailtasunen adierazgarri diren adibide batzuk: komunikazio-euskarrietan komunikazio ez sexista teknikari gehienek egiten dute; datuen ustiaketa genero-ikuspegiz, aldiz, askoz kasu gutxiagotan egiten da.

6. Hizkuntza, komunikazio eta irudien erabilera ez-sexista egitea barne- zein kanpo-komunikazioetan										
	Ezkio		Legazpi		Urretxu		Zumarraga		GUZTIRA	
	Z	%	Z	%	Z	%	Z	%	Z	%
Beti egiten dugu	1	50,00	5	50,00	5	71,43	7	53,85	18	56,25
Zerbait egin dugu honekin lotuta	1	50,00	1	10,00	2	28,57	2	15,38	6	18,75
Ez dugu landu	0	0,00	3	30,00	0	0,00	4	30,77	7	21,88
(hutsik)	0	0,00	1	10,00	0	0,00	0	0,00	1	3,13
GUZTIRA	2	100,00	10	100,00	7	100,00	13	100,00	32	100,00



4. Egindako lanaren eta egungo egoeraren ebaluazioa

44.

9. Sexuaren arabera bereizitako datuen ustiaketa genero-ikuspegiz egitea: hau da, dagokion arloan emakume eta gizonek bizi dituzten egoera, baldintza... desberdinak berariaz aztertuz eta kontuan hartuz.										
	Ezkio		Legazpi		Urretxu		Zumarraga		GUZTIRA	
	Z	%	Z	%	Z	%	Z	%	Z	%
Beti egiten dugu	1	50,00	0	0,00	1	14,29	1	7,69	3	9,38
Zerbait egin dugu honekin lotuta	0	0,00	2	20,00	2	28,57	2	15,38	6	18,75
Ez dugu landu	1	50,00	7	70,00	4	57,14	9	69,23	21	65,63
(hutsik)	0	0,00	1	10,00	0	0,00	1	7,69	2	6,25
GUZTIRA	2	100,00	10	100,00	7	100,00	13	100,00	32	100,00

*Galdetegitik ustiatutako informazio guztia ikusteko ikus Eranskina 1 atala.

Horrez gain, esan beharra dago, **Berdintasun sailak erreferentzialtasuna duela udaletan zein Garapen-agentzian**, eta teknikariek zalantzak dituztenean haiengana jotzen dutela, genero-ikuspegia progresiboki beren lanean gero eta gehiago barneratuz. Hala ere, teknikariek adierazi dute zalantza egiten dutela zer puntura arte jo dezaketen berdintasun sailera zalantzak argitzera, eta eskertuko luketela bide edo harreman hori gehiago lantzea, edo bederen, berdintasun teknikarien rola argi izatea.

Edozein modutan, **egiten den lanaren parte handi bat ez da modu sistematiko eta planifikatuan egiten**. Hau da, egiten den lana teknikariak adi egoten direlako eta gaia presente dutelako egiten da, ez horrenbeste lan egiteko modu eta prozeduretan barneratuta dagoelako. Horrela, teknikariek arrakalaren bat identifikatzen badute hori iraultzeko lan egiten dute, baina modu informalean, ez da datuen berariazko segimendurik egiten.

Hala ere, badaude azken urteetan berdintasuna landu duten hainbat alor espezifiko, beraz, bide honetan ibilbidea egiten hasiak dira sail batzuk.



4. Egindako lanaren eta egungo egoeraren ebaluazioa

Edozein modutan, **berriazko berdintasun politikak batik bat Berdintasun sailetik bideratzen dira, eta ez horrenbeste udaletatik**. Udalek ekintza puntualak egiten dituzte berdintasunaren alde besteak beste Martxoaren 8an edota Azaroaren 25ean.

Koordinazioa eta elkarlana

Berdintasunari lotuta dagoen **egitura nagusia Berdintasun Batzordea** da. Berdintasun Batzordean udaletan berdintasunaren ardura duten teknikariek, berdintasunaren ardura duten ordezkari politikoek eta Berdintasun sailak hartzen dute parte. Hau da, beraz, berdintasun politiken koordinaziorako egitura nagusia.

Berdintasun sailak gune honetan aurkezten ditu esku-hartze planak eta programak bertan elikatzen dira eta bertan parte hartzen duten ordezkariak arduratzen dira landutakoak eta adostutakoak udaletara helarazteaz.

Arazoa, ordea, udaletara trasbasea egitean iristen da. Izan ere, gainontzeko teknikariei adostutakoen berri ematen bazaie ere, oso modu informatiboan izaten da.

Berdintasun Batzordeko kideek beraien udaletan batzordean erabakitakoaren berri ematen diete dagokien teknikari edo politikariei. Ondoren hori udalaren barruan martxan jartzea gehiago kostatzen da. Hau da, maila informatiboan geratzen da askotan lan hau. Ez dago hausnarketarako gunerik, ezta gai hauei segimendua egiteko espazio aproposik ere. Urtean behin edo bitan elkartzeak urteko kudeaketa-plana adostu eta honi segimendua egitea ahalbidetuko luke.

Udaletan koordinazio teknikorako espazio bat existitzen ez den bezala, udaletako berdintasun arduradunen eta Udal-elkarteko berdintasun sailaren artean ere ez dago koordinaziorako espazio egonkorrik, Planari zein bestelako programa eta esku-hartzeei segimendua egitea ahalbidetuko duena. Berdintasun arduradunen eta berdintasun teknikarien artean badago harremana eta koordinazioa, baina oso modu puntualean ematen da, behar edo ekimen espezifikoaren bueltan, eta horrek asko zailtzen du modu koordinatuan lan egitea.



4. Egindako lanaren eta egungo egoeraren ebaluazioa

Udaletako arduradunek zein berdintasun-saileko teknikariek uste dute **bilerak edo koordinaziorako uneak sistematizatuko** balira, besteak beste, udaletara egokitutako urteko kudeaketa-planak diseinatzea eta hauen betetze-mailari eta izaten ari den inpaktuari segimendua egitea asko erraztuko lukeela; azken batean, konpromiso bat hartzera behartzen baititu udalak zein udal-elkartea.

Zentzu horretan aipatzekoa da, berdintasun printzipioa udal-elkartean zein udaletan txertatzeko prozesuan zenbait adostasun eraiki zirela teknikarien artean. Hain zuzen ere, Idazkaritza, Kontu-hartzailetza eta Kontratazio sailek adostu zuten urtean bi lan-saio egitea, beharrei erantzuteko eta administrazio prozedura komunei modu kolektiboan heltzeko. Era berean, udal-sailetako teknikariek adostu zuten, udal bakoitzean urtean lan-saio bat egitea ikuspegiak bateratzeko eta eman beharreko urratsak argitzeko. Urtean zehar eman beharreko urratsak zehazteko eta sail bakoitzak hartu beharreko neurriak barneratzeko. Horrez gain, zegokion teknikariak II. Planean aurreikusitako egitura mankomunatueta parte hartzeko konpromisoa lortu zen.

Aipatu berri ditugun ondorio berberak atera ziren 2016an abiatu zen Mainstreaming-aren inguruko prozesuan. Lanketa hartatik ondorioztatu zen oso garrantzitsua zela, lehenengo berdintasun saila era egonkortzea, eta gero, Udaletako sailekin hainbat eta hainbat lanketa egiteko edo gai jorratzeko sortutako espazioak berreskuratu eta egonkortzea. Izan ere, ez da udal-elkarteko Berdintasun sailaren ardura izango Udal bakoitzean politika espezifikoak inplementatzea, baina oso lagungarria izango litzateke maiztasun periodiko batekin biltzea gai ezberdinak modu koordinatuan lantzen joan ahal izateko.

Udal-elkarteaz gaindi, Berdintasun teknikariek foro ezberdinetan parte hartzen dute, hirutan zehazki:

- Gipuzkoako Teknikarien langunea
- Gipuzkoako Jabetze Eskolen Sarea
- Berdinsarea



4. Egindako lanaren eta egungo egoeraren ebaluazioa

Espazio horietan parte hartzea lagungarria da inguruko teknikariekin sartzeko eta elkarrengandik ikasteko, teknikariek esperientzia aberasgarri gisa baloratzen dute gune horietan parte hartzen jarraitzea.

Parte-hartzea eta eragina

Ordezkaritza orekatua

Parte hartzeari dagokionez, ez dugu udal bakoitza xehetasunez aztertuko, ez baitagokio zuzenean udal-elkarteko egiturei, baina bai aipatuko dugu **lau udaletatik hirutan alkatea gizonezkoa dela eta batean emakumezkoa (% 25).**

Udal-elkarteari dagokionez, Lehendakaria, Batzar orokorra eta Udal-elkarteko Batzorde Eragilea ditu.

- Lehendakaria 2015etik eta 2021eko martxoa bitartean emakumezkoa izan da.
- Batzar orokorrean Udaletako zinegotzi guztiek hartzen dute parte.
- **Batzorde Eragilea**, aldiz, Batzar Orokorrak izendatutako 4 udaletako ordezkari-politikoek osatua dago. Hau da Lehendakaria aldatuz geroztik duen osaera:

	Izen-abizenak	Sexua	Kargua
1.	Koldobike Olabide Huelga	Emakumea	Lehendakaria
2.	Josu Aztiria	Gizona	Lehendakari-ordea
3.	Mikel Serrano Aperribay	Gizona	Idazkaria
4.	Ines Benitez	Emakumea	Bokala
5.	Tomas Etxaniz	Gizona	Bokala
6.	Maite Lombide	Emakumea	Bokala
7.	Eduarne Gonzalez	Emakumea	Bokala
8.	Jon Luqui	Gizona	Bokala



4. Egindako lanaren eta egungo egoeraren ebaluazioa

9.	Nekane Oruesagasti	Emakumea	Bokala
10.	Rosa Maiza	Emakumea	Bokala
11.	Nerea Errasti	Emakumea	Bokala

11 ordezkarietatik 7 dira emakumezkoak (% 63,63). Agintaritza-organoetan ohikoa ez den banaketa dago, beraz, Urola Garaiko udal-elkarteko Batzorde Eragilean, non emakume-kopurua gizon-kopurua baino handiagoa den.

Aurreko legegintzalditik hona egoera nabarmen aldatu da. Izan ere, aurreko legegintzaldian lehendakaria emakumezkoa bazen ere, kideen % 27,27 ziren emakumezkoak eta % 72,73 gizonetzkoak. Ordezkaritzan desoreka horrekin hautsi dela esan daiteke, beraz, zenbakiei erreparatuz. Botere-banaketaren inguruko azterketa sakonagoa egin beharko litzateke ikusi ahal izateko kuantitatiboki ez ezik kualitatiboki ere emakumeen parte hartzea eta eragiteko gaitasuna handitu diren jakiteko.

Mugimendu feminista eta instituzioen arteko harremana eta koordinazioa

Kasuan kasu harremana eta horren intentsitatea aldakorra bada ere, Udalerriren baten kasuan mugimendu feminista saiatu izan da koordinazio minimo bat izaten eta Udalarekin harremanetan jartzen data edota gertaera puntualen harira, baina konplikatu dela diote. Izan ere, **ez dute interlokuziorako erreferente argi bat**, ez dakite norengana jo behar duten, eta askotan harreman informaletara jo behar izan dute. Horrez gain, ez da oso argi egoten zertarako jo behar duten udalera eta zertarako udal-elkarteko Berdintasun arlora, eta kasu batzuetan atzera eta aurrera ibili izan direnaren sentsazioa ere izan dute.

Honela bada, udalarekin edota udal-elkartarekin harremana egongo bada **bide horiek ahalik eta ondoen zehazten jarraitzearen beharra** azpimarratu dute mugimendu feministako kideek. Bide bat egiten hasi da Azaroaren 25ean eta Martxoaren 8a bezalako data esanguratsuetan, ekimenak antolatzeke irizpideak argitzeko bidean.



4. Egindako lanaren eta egungo egoeraren ebaluazioa

Horrez gain, elkarlanerako behar den aintzatespenik ez dagoela adierazi dute mugimendu feministako kideek. Oro har, feminismoaren ekarpena ez dela aintzat hartzen azaldu dute. Horren adibide, udaletatik sustatzen diren zenbait prozesuetarako kontuan ez hartzea, edota zenbaitetan, beraiek egindako lana gutxiestea edo desagerraraztea (sexu-erasoen aurkako mezuak edota materiala kalean...) aipatu dituzte.

Atal honetan azpimarragarria da **udal bakoitzaren eta herri bakoitzeko mugimendu feministaren egoera eta jarrera ezberdinak** direla, eta hori aintzat hartu beharko litzatekeela hurrengo urratsak zehazterako orduan. Legazpin, adibidez, gorabeherak badituzte ere, existitzen da mugimendu feminista eta Udalaren arteko harremana eta egoera ezberdinen aurrean elkarrekin koordinatzen saiatu izan dira; hala ere, bide luzea dago oraindik ere egiteko koordinazioa hobea izan dadin. Urretxu eta Zumarragan, aldiz, mugimendu feminista eta udalen arteko elkarlana duela asko etenda dago. Ezkioren kasuan mugimendu feminista ez dago aktibo, badaude norbanako feministak herrian, baina ez dago talde antolaturik.

4.4.2. Emakumeen ahalduntzea eta parte-hartze sozio-politikoa

Emakumeen ahalduntze pertsonalari eta kolektiboa laguntzea

Jabetze Eskola

Urola Garaian Jabetze Eskolak urteetako ibilbidea dauka jada, eta **parte hartzea esanguratsua da**; gainera, azken hilabeteetan gero eta emakume gehiagoren ahotan entzuten da Emakumeen Etxea eta bertan eskaintzen diren zerbitzuen berri, beraz, badirudi denborak posizionamendua eta erreferentzialtasuna irabazten lagundu diola. Aipagarria da, gainera, ikastaroak ordaindu behar ez izatea ezinbestekoa baita emakume guztiek aukera berberak izan ditzaten.

Jabetze Eskolako programazioa ikastaro zehatzek eta talde egonkorrek osatzen dute. **3 talde egonkor** daude: SUA (emakume migratuen taldea), “Envejecer bonito” (adineko



4. Egindako lanaren eta egungo egoeraren ebaluazioa

emakumeen taldea) eta Alfabetatze taldea (gaztelaraz idazten eta irakurtzen ikasteko taldea). Horietan 38 emakumek hartu dute parte urtean zehar. Ikastaroen balorazioa egiteko batzarra egiten da eta horretan oinarrituta diseinatzen da hurrengo programazioa.

Emakume askok parte hartzen dute Jabetze Eskolaren bueltan. Edonola ere, elkarriketetan adierazi dutena aintzat hartuta, inpresioa da hainbat kolektibori ez zaiela iristen programazioaren berri; hala nola adineko emakumeei, emakume migratuei edota gazteei.

Emakume migratuek azpimarratu dute askotan informazioa euskaraz dagoenez ez dutela ulertzen eta ez dira interpelatuak sentitzen. Horrez gain, ordutegiak ere oztopo direla aipatu dute, askotan ikastaroen berri izanda ere, zaila izaten baitute parte hartzea, dela hizkuntzagatik edota ordutegiengatik.

Landa-eremuan eta bereziki Ezkion bizi diren emakumeek azpimarratu dute beraiei informazioa iristen zaiela, baina ikastaro guztiak Emakumeen Etxean erdiratuta egoteak ez duela parte hartzea laguntzen. Adibide gisa jarri dute duela gutxi Batukada ikastaroa eskaini dela Ezkion bertan eta herriko 10 emakume inguru apuntatu direla. Honela bada, iruditzen zaie **eskaintza herrietara eramango balitz, emakume gehiago animatuko liratekeela ekimenetan parte hartzera.**

Zabalkundearen mugen kontziente da Berdintasun saila bera ere; izan ere, sare sozialen bidez irismen mugatua dutela jakin badakite, baina ez dute baliabide nahikorik eskualdeko etxe guztietako buzoietara informazioa helarazteko. Beraz, aipatu berri dugun hori **erronka** bat da, alegia, **nola iritsi emakume gehiagorengana.**

Egindako elkarriketetatik ondorioztatu daiteke, oro har, **Jabetze Eskolako eskaintza ez dela iristen** eskualdeko emakume anitzengana, landa-eremukoak, dibertsitate funtzionala dutenak... Eskaintza dibertsifikatzea edukiei zein kokalekuei dagokienez identifikatu da lehentasun modura. Behin baino gehiagotan aipatu den gaia izan da Jabetze Eskolako ikastaroetan lehen zaintza-zerbitzua eskaintzen zela eta orain ez. Kendu izanaren arrazoia zein den ez dakiten arren, horrek zaintza-ardurak dituzten emakumeei muga bat ekar diezaiekeela planteatu da eta landu beharreko gaia dela.



4. Egindako lanaren eta egungo egoeraren ebaluazioa

Emakumeen Etxea

Urola Garaiko Emakumeen Etxeak **ibilbide laburra du**. Ilusio asko piztu zituen arren, herritarrek proiektua oso gune instituzional bezala ikusten dute. **Herriko emakumeek eta mugimendu feministak ez dute denbora nahikorik izan bere egiteko.**

Adineko elkarrizketatuek adierazi dute Emakumeen Etxea espazio eta tailer terapeutikoen gune gisa ikusten dutela zenbait emakumek eskualdean, eta hortaz, haien iritziz beste mota bateko eskaintza beharko litzateke emakumeak erakartzeko eta emakume guztien ahalduntzea ahalbidetzeko. Eskaintza dibertsifikatzearen beharra ere azpimarratu dute.

Azken batean, Emakumeen Etxeak kanpora begira irudi zehatz bat lortu du, eta hau aldatzea zaila da, baina hor jarri behar da ahalegina, kanpora begirako proiektzio hori aldatzen, alegia. Emakume migratuekin egindako elkarrizketan ere nabaritu genuen ez zutela Berdintasun saila ezagutzen eta ez zekitela zein zen bertatik egiten zen lana.

Edonola ere, **pixkanaka hainbat emakume elkarte eta talde feminista hasi dira bere jarduna Emakumeen Etxera gerturatzen**, baina oraindik ere modu puntualean egiten dute hau, bilera batzuk egiteko eta abar, ez ohiko moduan edo elkartzeko espazio informal gisa. Oraingoz Koordinadora Feminista da Emakumeen Etxearekin harreman estuena duen eragilea.

Emakumeen Etxeari bizitza gehiago emateko eta hau bertara gerturatzen diren emakume guztientzat gune interesgarria eta segurua izateko modua hau **edukiz betetzen jarraitzea** da. Gauzak antolatzea eta baliabideak eskuragarri egotea gakoa da emakumeak erakartzeko. Esfortzu hori egiten bada ere, indar gehiago jarri beharko litzateke horretan, ordutegi, ikastaro edo zerbitzu-mota aldetik eta abar, profil ezberdineko emakumeengana iristea ahalbidetuko baitu horrek.

Emakumeen Etxetik Iratzarri (Legazpiko Emakumeen Elkartea) eta Mairi (Zumarraga-Urretxuko Emakumeen Elkartea) bezalako **taldeekiko harremana indartu** beharko litzatekeela uste dute elkarrizketatu ditugun emakumeek. Oraindik ere emakume askorentzat helduleku bat dira espazio hauek.



4. Egindako lanaren eta egungo egoeraren ebaluazioa

Emakume migratuekin izandako solasalditik ondorioztatu genuen Sua taldean parte hartzen badute ere, ez zaiela guztiz iristen Emakumeen Etxean egiten den lana edo eskaintzen diren aukerak. Bere taldearen berri badute ere, gainontzeko ikastaro edota zerbitzuen berri modu puntualean izaten dute eta ez da beraientzako erreferentziazko gune bat. Hau bada sintoma bat, mezua ez dela kolektibo ezberdinengana iristen eta mugimendu feministako kideez haratago kosta egiten dela Emakumeen Etxearen erreferentzialtasuna eta rola argi azaltzea.

Udalerriei dagokienez, **Emakumeen Etxea Urretxun dago kokatuta, eta horrek irisgarritasuna zailtzen du Urretxu eta Zumarragan bizi ez diren eskualdeko emakumeentzat.** Legazpin, adibidez, jende askok Emakumeen Etxearen berririk ez duela azaldu dute, ez dagoelako herrian bertan, eta bertan antolatzen diren ekimenetan parte hartzeko ere trabak dituztela, emakume guztientzat herritik herrirako mugikortasuna ez delako erraza. Hori dela eta, nahiz eta Emakumeen Etxearen gune nagusia Urretxun egon, Legazpin gutxienez lokal bat egotea ezinbesteko ikusten dute, bertan hainbat dinamika martxan jartzeko eta elkartzeko espazio bat ere izateko. Ezkioren kasuan gauza bera adierazi dute, eta nahiz eta lokal egonkor bat egotea eskatzen ez den, tarteka ikastaroak edota ekimenak herrian bertan burutzea eskatzen dute, herritar gehiagorengana iristeko formula gisa.

Pandemia egoeran, emakumeek etxetik ateratzeko beharra nabarmenagoa dela adierazi digute. Berdintasun sailetik ere nabarmendu duten alderdia da honakoa, berriz ere aurrez-aurreko saioak martxan hasi orduko jendea bueltatzeko gogoz egon baita, nahiago izan dute hau online formatua baino.

Emakumeen Etxeak momentu hauetan behar zehatzei erantzuten die: formakuntzarako espazioa, elkartzeko aukera, zein, modu anitzean ahalduntze feminista emateko aukera.

Horrez gain, beste iradokizun bat ere egin zuten ordutegiaren ingurukoa hain zuzen; izan ere, arratsaldetan edota asteburutan (jende gehiena lanean ez dagoen ordutegian, alegia) irekita egotea aukera positiboa litzateke, jende gehiagok izango bailuke gerturatzeko aukera.



4. Egindako lanaren eta egungo egoeraren ebaluazioa

Hala ere, hutsuneak ere identifikatu dira ematen duen zerbitzuan. Izan ere, udal-elkarteko bi teknikariak Emakumeen Etxean kokatuta egoteagatik, haien funtzioa betetzeaz gain, Etxearen dinamizazioa ere haien gain hartzen dute, horrek zenbait muga dakartzalarik. Batetik, ikastaroen eskaintza mugatzen du eta asteburuak baliogabetzen ditu eta bestetik, Etxearen dinamika eskatzen duen programazio, komunikazio, harrera, zabalpen eta jarraipen funtzioak mugatzen ditu. Honek agerian uzten du Emakumeen Etxeak bere potentziala askatzeko, baliabideak behar dituela.

Emakumeen ahalduntze sozialari eta politikoa laguntzea

Emakumeen ahalduntze soziala eta politikoari dagokionez, azpimarratu beharra dago **mugimendu feminista aktibo dagoela Urola Garaian eta hainbat eta hainbat direla taldeetan antolatuta dauden emakumeak**. Hauek dira, gaur egun, Urola Garaian dauden emakume elkarte eta talde-feministak:

- Mairi (Urretxu eta Zumarragako emakumeen taldea)
- Urola Garaiko Koordinadora Feminista
- Matraka. Legazpiko talde feminista.
- Iratzarri. Legazpiko Emakume taldea.
- Cuidarte. Zaintza-lan profesionaletan dabilen pertsona migratuen taldea (berez talde mistoa bada ere emakume askok hartzen dute bertan parte).
- Emakume pentsiodunak

Horrenbeste talde eta elkarte egoteak oinarri sendoa ematen dio Emakumeen ahalduntzea lantzen duenildoari; urteetako lanaren eta emakumeen etengabeko saretearen ondorio da talde horiek guztiak egotea.

Talde ezberdinez gain, **badaude modu puntualean mugimendu feministak antolatzen dituen ekintza eta dinamiketan parte hartzen duten emakumeak** ere.



4. Egindako lanaren eta egungo egoeraren ebaluazioa

Taldeen artean badaude sareak eta data puntualen bueltan, batik bat, koordinatu izan dira. Hala ere, mugimendu feministako kideek eurek aipatzen dute bere arteko sareak informalak direla eta agian gehixeago findu beharko liratekeela, bai eskualdean eta baita eskualdetik kanpoko beste talde feministekin ere; dena den, orain arte behar izan dituzten gauzetarako koordinazioak ondo funtzionatu du. Koordinazioa ez da horren estua Mairi edota Iratzarriko kideekin, nahiz eta behin baino gehiagotan Iratzarri eta Matraka elkarlanean aritu diren Legazpin.

Edozein modutan, sare hauek lantzen eta eraikitzen jarraitu beharra dagoela uste dute elkarriketatu ditugun emakumeek, batik bat Emakumeen Etxearen bueltan eta erakundeekin harremanari dagokionean.

4.4.3. Ekonomiak eta gizarte-antolakuntza eraldatzea

Berdintasuna gizartea eta ekonomia eraldatzeko beharrezko balioa dela aitortzea

Emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna balio sozialtzat aitor dadin laguntzea

Oro har, egin ditugun elkarriketa guztietatik ondorioztatzen da, **emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna lantzearen garrantzia eta beharra**. Sentsibilizatzen jarraitzea beharrezkoa dela adierazi digute denek. Are gehiago, azken urteetan atzera pausuak eman direla sumatzen dute, batez ere, hezkuntza-komunitateko agenteek. Jarrera matxista asko oso egonkortuta daudela eta desagertu beharrean indarra hartu dutela ikusten dute.

Orain arteko kanpaina orokorretatik harago, **gertuko kanpainen beharra nabarmendu** dute, lan iraunkor eta landa-lanarekin lagunduta esparru guztietatik eragiteko. Izan ere, belaunaldi gazteek barneratu dute berdintasunean asko aurreratu dela, baina ameskeria edo irudipena besterik ez da, berdintasun-adierazleak ikustea besterik ez dago.



4. Egindako lanaren eta egungo egoeraren ebaluazioa

Eskualdean desberdinkeria nola adierazten den aztertu eta arrakala horiek desagertzeko lan egin behar dela mahai gaineratu dute eskualdeko zenbait eragileetako kideek.

Horietako arrakala bat, ibilbide akademikoetan aurkitzen dugu Urola Garaian ere. Izan ere, Lanbide Heziketan emakumeen falta nabaria dago, eta barrera horren iturburua txikitatik barneratzen ditugun generoen arabera estereotipoetan dago. Genero-estereotipo eta rolen arabera ibilbide akademikoak hautatzen dituzte neskek eta mutilek eta ondorioz, **enplegu arloan arrakalak txikitzen urrun, iraunarazten** dira. Lanbide Heziketako agenteek adierazi digutenez, talde batzuetan, ziklo industrialetan batez ere, arraroa egiten zaie neskak egotea.

Hezkidetza

Duela denbora askotik urtero lantzen den gaia bada ere, gaur egun oraindik hezkidetza programen beharra nabarmena izaten jarraitzen duela azpimarratu dute hezkuntza formaleko, zein hezkuntza ez-formaleko agente guztiek. Ildo honetatik berdintasun Arlotik ikastetxeekin harremanetan jarraitzeko asmoa dute.

Hezkuntzak dituen berezitasunak aintzat hartuta, Urola Garaiko hainbat ikastetxek **hezkidetza-planak** martxan dituzte. Are gehiago, plan horien garapena noiz hasi zuten ikusita bestelako emaitza batzuk espero zitezkeen. Baina adierazi dutenagatik, **egoera ez da asko aldatu azken urteetan**. Are gehiago, **sare sozialen eraginak, harreman-ereduak eta sozializazio-prozesuak kaltetu dituztela uste dute**. Gazteen sozializaziorako testuingurua hiper-sexualizatuta dagoela uste dute.

Azken urteetan martxoaren 8a edota azaroaren 25aren inguruan antolatzen diren ekimenak desitxuratu direla uste dute hainbatek. Ikastetxeetan denbora asko inbertitzen dute ekimen hauek antolatzeko, baina ikasleengan duten eragina mugatua dela uste dute. **Hezkuntza Saitetik hezkidetza zeharka lantzen inbertsio handiagoak egin beharko liratekeela uste dute**, egun zehatzen inguruan indarrak baldintzatu gabe, ekimen puntual horiek errepikapenaren ondorioz eraginkortasuna galdu baitute. Hala ere, aipatu dute neskak ahaldunduagoak ikusten dituztela, eta,



4. Egindako lanaren eta egungo egoeraren ebaluazioa

aldiz, mutilengan ez dutela garapenik sumatzen. Mutil batzuek jarrera defentsiboak izaten dituzte berdintasunaren gaia lantzen denean.

Era berean berdintasunarekiko diskurtsoa ezagutzen dute, baina azalean geratzen da askotan. Horrez gain, indarkeriak forma berriak hartu dituen heinean interbentzio moduak aldatu behar direla uste dute eremuan jarduten duten agenteek.

Haur eta gazte bakoitzak sozializatu deneko testuinguruak erabat baldintzatzen du hezkuntza formaletik egiten den esku-hartzea; kasu batzuetan ezerezean gelditzeraino. Horrelakoetan, indarkeria matxista oso barneratuta dago eta neska eta mutilen rola erabat baldintzatuta daude. Honela bada, nahiz eta ikastetxetik gaia landu, ikasleek barneratuta dituzte jada hainbat jokabide eta jarrera eta oso zaila da horietan eragitea.

Hezkidetza zeharka landuz gero, curriculumean, espazioen antolaketan, eskola kirolean... neurriak hartzeko aukera legoke. Hainbat arlotan gurasoak zein irakasleak nahiko galduta daude, ez dakite esku-hartzeak nola egin edo nondik bideratu; gaia landu beharra argi ikusten badute ere, bideak edo moduak zalantza sortzen die.

Sare sozialen eraginaren aurrean molde berriak eta esku-hartze berezituak sortu behar direla uste dute.

Mugikortasuna eta irisgarritasuna

Landa eremuko emakumeek aipatu dute garraio publikoaren beharra nabarmena dela haien ingurunean eta egoki baloratzen dituzte egun martxan dauden baliabideak. Hala ere, Ezkioko errealitateak eskatzen du Covid-19aren ondoriozko neurriak eskolako sarrera irteerei dagokionez berrikustea.

Institutura joateko, berriz, landa-eremuko familiek euren artean antolatu behar izaten dute, garraio zerbitzurik ez dagoelako.

Bestetik, irisgarritasunari dagokionez, dibertsitate funtzionala duten emakumeek adierazi digute, oro har, herrietako azpiegiturak eta hiri-eredua bera ez direla irisgarriak; eta horrek esku-hartze estrategikoak eskatzen dituela hirigintza alorrean.



4. Egindako lanaren eta egungo egoeraren ebaluazioa

Antolaketaren eta enpresaren kultura berdintasunarekin parekatzea

Gero eta gehiago, erakundeak beren langileekin, bezeroekin, komunitateekin eta gizarte osoarekin duten harremanaren arabera epaitzen dira. Horren arabera, **enpresei konpromisoak eskatu behar zaizkie, gizarte-erantzukizuneko eredu iraunkorrako batera bideratuz**, Administrazioak gai horiek baloratu behar ditu laguntza publikoak eskuratzeko orduan, lan egiteko modu berri horiek integratuta izan ditzaten.

Elkarriketatu ditugun enpresetako ordezkariak **enpresa munduan zeozer mugitzen ari denaren pertzepzioa** adierazi dute. Alegia, batzuk ari dira Berdintasunerako Planak lantzen, nahiz eta gehienek esan, soldata-arrakalarik ez dutela eta kontziliazio neurriak eskatzen dituenari onartzen dizkietela, horren atzean dagoen errealitatea ez dute ikusten. Gehiengo sindikala duten sindikatuen eskutik jaso dugunagatik, enpresa asko eta askok ez dituzte Berdintasun Planak gogo onez egiten, tramite gisa bakarrik ikusten dituzte eta, beraz, Plan askok ez dute benetan eraldatzaileak izatea lortzen; besteak beste ez dituztelako langileak prozesuan inplikatzen.

Horrez gain, aipagarria da oso pertzepzio ezberdinak jaso ditugula kontziliazio neurrien inguruan enpresen aldetik edota sindikatuen aldetik. Batzuek aipatu dute eskatzen dutenei ematen zaizkiela gisa honetako neurriak eta borondate ona dagoela; besteek, aldiz, asko borrokatu beharreko gaia izaten dela eta enpresek ez dituztela erraztasunak jartzen. Enpresa batetik bestera egoera aldakorra izango bada ere, landu beharreko gaia da oro har, eskualdean lan egiten duten pertsonen bizitza pertsonala, familia eta enplegua uztartzea ahalbidetu nahi bada bederen.

Hala ere, egindako elkarriketa-errondari esker, **eskualde mailan praktika onak** badaudela identifikatu ahal izan da eta horiek gainerako enpresekin trakzio lana egiteko baliatu daitezke.

Sektore industrialak oso maskulinizatuta dago, bat datoz enpresen datuak eta lanbide-heziketako matrikulazioak. Horri buelta ematea da erronka.

Enpresa munduan ikusten da hutsune handia. Gai hauek lantzeko, Berdintasun Arloa eta Ugazaren elkarlana bideratu daiteke.



4. Egindako lanaren eta egungo egoeraren ebaluazioa

Enpresa buruek askotan ez dute ikusten haien esku ezer egiterik dagoenik berdintasun arloan eragiteko. Are gehiago, soldata-arrakala dagoenik ere ez dute ikusten, eta modu horretan oso zaila da aurrerapausoak ematea.

Emakumeak enpresa munduan nola sartu bidea nola egin da aztertu beharrekoa, gai honen inguruko diagnostiko sakon bat egin eta ekintza gakoak bideratzen hasi. Orain arte egin diren gauza asko azaleko lanean geratzen dira hein batean eta horrek ez du aldaketa estrukturalik ekarriko.

Emakumeen autonomia ekonomikoa

Eskualdeko errealitatea marrazteko hainbat datu

Batez besteko **errentari** dagokionez, GFAko 2018ko datuen arabera Legazpi, Urretxu eta Zumarragan Gipuzkoako batez bestekoaren azpitik daude, 20.200 € eta 22.200€ artean daude, Ezkio-Itsaso berriz Gipuzkoako batez bestekoaren gainetik dago 27.000€ko errentarekin.

Eskualdean bertan aldeak badaude, are nabarmenagoak dira desorekak emakumeen eta gizonen artean. **Urola Garaia osatzen duten lau herrietan emakumeek batez beste % 47ko errenta txikiagoa jasotzen dute.**

Batez besteko errenta erabilgarriari dagokionez, emakumeek 11.000 euro gutxiago zituzten batez beste Urola Garaian.

Gizarte Segurantzako datuen arabera, EAEko emakumeek eta gizonek jasotzen dituzten **pentsioetan batez beste % 4oko arrakala** dago. Alegia, emakumeek batez beste % 40 gutxiago jasotzen dutela.



4. Egindako lanaren eta egungo egoeraren ebaluazioa

59.

Uggasako adierazleen bilakaera sexuaren arabera 2018-2020 epealdian	2018			2019			2020 *Legazpi+Zumarraga		
	Emakumeak	Gizonak	Guztira	Emakumeak	Gizonak	Guztira	Emakumeak	Gizonak	Guztira
Orientazio zerbitzua	265	162	427	145	101	246	288	211	499
Bitartekaritza zerbitzuak Positiboki kudeatutako lanpostu kopurua Uggasa + Lanbide	59	35	94	86	37	123	59	14	73
Formazio Zerbitzua Parte hartu duten pertsona kopurua	34	17	51	45	7	52	26	15	41
Enplegu ikasgelako erabiltzaileak	141	72	213	73	45	118	165	97	262
Enplegurako Tokiko Planak									
Kontratatu diren pertsona kopurua Enplegua sustatzeko programetan	7	5	12	7	2	9	10	9	19
Kontratatu diren pertsona kopurua Kontratazioarako laguntza programetan	8	3	11	4	5	9	4	3	7

Iturria: Uggasa 2021.

Aztertu beharko litzateke Uggasako erabiltzaileen enpleguratzetasa sexuaren arabera.

Enpleguaren alorrari erreparatuz aipagarria da Uggasako lan-orientazio zerbitzuak egoera erregularizatuta duten pertsonak soilik hartu ditzakeela, beraz, egoera zailagoan dauden paperik gabeko emakumeen errealitateak alde egiten die, ez dute ezagutzen. Horiek Lanbideko bulegoetan hartzen dituzte eta handik egiten zaie segimendua.

Lanpostu gehiago eta hobeak sortzea

Langabezia-tasa Urola Garaian, Gipuzkoako batez bestekoaren gainetik kokatzen da, Ezkio-Itsason izan ezik. 2019an Eustateko datuen arabera, langabezia-tasa % 7,5 eta % 10,3 artean kokatzen zen, Gipuzkoan berriz, 2019an 7,3koa izan zen.

Covid-19ak eragindako krisiaren ondorioz, 2020ko iraileko langabezia datuak aztertzen baditugu, sexuka banatuta hurrengoak dira datuak: Ezkio-Itsason denera %7,8ko langabezi tasa dago, %3,6 emakumezkoak dira eta 4,2 gizonetzkoak; Legazpin aldis, %10eko langabezia tasatik, %5,5 emakumezkoak dira eta %4,5 gizonetzkoak; ildo beretik Urretxun eta Zumarragan, emakumezkoen langabezi tasa gizonena baino haundiagoa da, Urretxun %11,4tik %6,2 emakumezkoak dira eta %5,2 gizonetzkoak, eta azkenik, Zumarragan, %13,9ko tasatik %7,2 emakumeen langabezi tasa da eta %6,7 gizonena. Beraz, denera, Urola Garaian, emakume eta gizonen langabezi tasaren arrakalak aurrera darrai.



4. Egindako lanaren eta egungo egoeraren ebaluazioa

Uggasako 2020ko urriko datuen arabera eskualdeko langabezia-tasa % 11,8koa zen. Kasu honetan ere, Gipuzkoako batez bestekoaren (% 11,2) gainetik. Datu horien arabera, gizonezkoen langabezia-tasa emakumeena baino maila handiagoan igo da. Zehazki, 2019ko urriko datuekin alderatuta, gizonen langabezia-tasa % 54 igo da eta emakumeena % 20. Baina ez da ahaztu behar emakumeen langabezia-tasa handiagoa izaten jarraitzen duela.

Errealitatea hori izanik, eskualdeko enpresekin batera lan egin behar dela uste dute sektoreko agenteek, emakumeak, zaintza-esparruko sektoretik harago, bestelako sektore ekonomikoetan sar daitezen bultzatzeko, horretarako **hautaketa- eta kontratazio-prozesuetan irizpideak eta ekintza positiboak** zehaztu litezkeela planteatu da, eremu horretan esku-hartzeko.

Pobreziaren feminizazioa murriztea

Pobrezia arriskuan dagoen biztanleriaren portzentajea Gipuzkoan GFAko 2018ko datuen arabera, % 16,4koa da batez beste. Emakumeen artean % 17,3koa eta gizonen artean berriz, % 15,5eko, ia bi puntuko aldearekin. Gipuzkoan AROPE tasa berriz, % 19koa da, kasu honetan ere emakumeen portzentajea gizonezkoena baino puntu bat altuagoa da.

Diru-sarrerak bermatzeko errentaren estalduraren azterketan ikusi dezakegu, gizonezkoen estaldura 1000 biztanleko 15,9koa dela eta emakumeena berriz, 19,5ekoa. Diru-sarrerak bermatzeko errentaren onuradun emakumezkoak 250 ziren 2019an. Onuradun guztien % 53 batez beste.

Diru-sarrerak bermatzeko errentaren Urola Garaiko onuradunen % 26 pentsiodunak dira.

Urola Garaiko eskualdean pobreziaren feminizazioarekin hausteko, sektore prekarizatuenetan lanean diharduten emakumeei bestelako aukerak eskaintzetik eitorriko da. Azken batean, joera dago profil jakineko emakumeak zaintza-lanen sektorerara bideratzeko (hemen dauden baldintza prekarioekin), baina beste aukera batzuk eskaini ezean eta ate gehiago zabaltzen lagundu ezean ez dute baldintza hobetan egotea lortuko. Edozein modutan, errealitatea da Atzeritar Legeak emakume



4. Egindako lanaren eta egungo egoeraren ebaluazioa

migratuak mota honetako lan prekarioak egitera bultzatzen dituela, asko zailtzen baitie egoera erregularrean egon eta bestelako enpleguetara sarbidea izatea.

Lanbideko formakuntza-eskaintza eguneratu behar dela adierazi dute eremu honetan ari diren zenbait agentek; izan ere, egun emakumeen helburu profesionalak birbideratzeko oztopo bat baino ez dela irizten diote.

Urola Garaiko formakuntza beharraren eta eskaeraren inguruko azterketa egin beharko litzateke, egokitzapenak egin ahal izateko.

Zaintza-lanen ekonomia feminista

Familia-esparruko zaintza

Eustateko 2019ko *Denbora Aurrekontuen Inkestako* datuen arabera, EAEko emakumeak, batez beste, 23 minutu gehiago ematen dituzte otorduak prestatzen, garbiketa egiten eta arropa antolatzen. Batez beste, amek aitek baino denbora gehiago ematen dute seme-alabak zaintzen, haiekin jolasten eta etxerako lanekin laguntzen. **Denboraren erabilera ez da parekidea, eta Urola Garaia ez da salbuespena.** Errealitate honi, ekonomia formalean gertatzen dena gehituta, gizarte-antolaketa jasangarria ez dela ondorioztatu daiteke.

Gipuzkoako Foru Aldundiko (GFA) 2019ko datuen arabera, Urola Garaia osatzen duten lau udalerrietan **mendetasun-egoeraren balorazioa duten pertsonen artean, gehiago dira emakumeak gizonak baino**, mendetasun maila guztietan (otik IIIra).

	o-III mendetasun-egoeraren balorazioa duten pertsonak			
	Urola Garaiko udalerrietan			
	Urretxu	Zumarraga	Ezkio-Itsaso	Legazpi
Gizonak	3,82	5,45	5,30	7,81
Emakumeak	6,79	8,28	7,59	10,45



4. Egindako lanaren eta egungo egoeraren ebaluazioa

65 urtetik gorako biztanleriaren artean, Legazpi, Urretxu eta Zumarragan emakumeen portzentajea % 54, % 56 eta % 58koa da hurrenez hurren. Ezkio-Itsason emakumeen eta gizonen kopurua adin tarte horretan berdina da.

Hortaz, 65 urtetik gorako populazioaren artean emakumeen presentzia gizonezkoena baino handiagoa da; eta, gainera, mendetasun-egoera ere proportzioan handiagoa da emakumeen artean gizonen artean baino.

Eskualdeko zaintza beharren eta zaintza-lanetan diharduten pertsonen diagnostiko eguneratua falta da egoeraz jabetu eta horren arabera esku-hartze plana diseinatzeko.

Lan-esparruko zaintza

Lan-esparruko zaintzei dagokienean, Urola Garaia ez da zaintzen krisitik libratzen, hemen ere familia askok pertsona bat (kasu gehienetan emakume migratu bat) kontratatzen dute menpekotasunen bat duten adineko pertsonak zaintzeko.

Zaintza-lan hauetan modu profesional eta erregulatuan jarduteko ikastaro bat egin behar izaten dute, eta Gurutze Gorriak eta Uggasak elkarlanean eskaintzen badute ere, arazoak izaten dituzte izena emateko: ez da plaza nahikorik egoten, ordutegiak eta eskatzen duten dedikazioa ez dira lan egitearekin bateragarriak, kasu batzuetan kosta egiten zaie hauen berri izatea... **Aipatutako alderdiak oztopo handia dira sektore horretan lan egiten duten emakume migratu askorentzat;** izan ere, hori baita kasu askotan enplegurako duten sarbide bakarra edo errazena, beste alor batzuetan zailtasun handiagoak izaten baitituzte.

Zaintza-lanetan modu profesionalean dabiltzan emakume asko eta asko interna moduan dabilta eta bi ordu inguru izan ohi dituzte libre arratsaldetan; horietako batzuk jabetze Eskolako **SUA taldean** edota **Cuidarte** taldean antolatuta daude, eta aipatzen dute horrek **indar handia ematen diela aurrera egiteko eta emakume ezberdinekin sareak sortzeko**. Dena den, ulertzen dute denek nahi ez izatea, denbora libre mugatua baitute eta bakoitzak erabakitzen du zertan inbertitu.



4. Egindako lanaren eta egungo egoeraren ebaluazioa

Emakume migratuek landa-eremuan ere badute presentzia, batik bat zaintza-lanetan, *interna* moduan dihardute (ez bakarrik) eta kasu hauetan herrigunean baino bakartuago egon ohi dira, denek ez baitute izaten erraztasunik baserrietatik jaisteko.

Zaintza-lanen kualifikazioaren aldeko apustua egin zen duela urte batzuk GFAtik, baina baliabideak falta dira kualifikazio hori eskuratzeko.

Zaintzen sektorean emakume asko lan-hitzarmenik gabe ari dira lanean, edo ez dagokien lan-hitzarmenekin eta horrek lan baldintza eskasagoak izatea ekartzen du. Tokiko erakundeek esku-hartzerako gaitasuna dute, etxez etxeko zerbitzuen edota garbiketa zerbitzuen kontratazio klausulen bitartez, emakume horien lan-baldintzak duintzeko aukerarekin.

4.4.4. Emakumeen aurkako indarkeriarik gabeko bizitzak

Sentsibilizazioa eta prebentzioa

Sentsibilizazioa eta prebentzioari dagokionean, bereziki aipagarria da azken urteetan **Urola Garaian nerabe eta gazteekin Beldur Barik!-en harira egin den lanketa**. Ikastetxeekin elkarlanean landu izan den gaia da eta jada barneratuta dagoen zerbait da. Bideoen aitzakian ikastetxeek gaia lantzen dute ikasleekin urtero-urtero, gainera, gero eskualde-mailako lehiaketa eta sari-banaketa ere egiten da.

Beldur Barik programa **desfasatuta gelditu dela uste dute agente guztiek**. Hezkuntza formaleko zein ez-formaleko agenteek, balantze gazi-gozoa egiten dute programa honen inguruan. Izan ere, eraginkortasuna galdu duela uste dute, hezkuntza-komunitateko agente guztiek, zein indarkeria kasuak artatzen dituzten profesionalek. **Egungo errealitatera egokitzearen beharraz** hitz egin dute denek. Programa gehiegi instituzionalizatu izanak, bere kontra itzuli den zerbait dela uste dute mugimendu feministako kideek. Azaroaren 25eko ekimenetara oso lotuta dago azken urteetan eta horrek programaren birtualitatea itzali du.

Ertzaintzak ikastaroak eskaintzen ditu ikastetxeetan, eta detektatu dute **gazteek zailtasunak dituztela tratatu txarrak noiz eragiten dituzten identifikatzeko**, horrez



4. Egindako lanaren eta egungo egoeraren ebaluazioa

gain, neska gazteek ez dute haien burua biktima gisa identifikatzen, ez dute ikusten delitu bat gertatzen ari denik, maitasun-froga gisa baizik.

Ikastetxeetan hezkidetza lantzen dute Hezkidetza programen bitartez, ikasleekin, irakasleekin zein gurasoekin, modu integralean. Programa hauen baitan, zeharka bada ere, indarkeria matxistaren prebentzioa ere lantzen da.

Indarkeria matxistaren prebentziorako tratu onen programak Lehen hezkuntzan lantzeko oso egokiak direla irizten dute, gurasoek zein irakasleek. Baina interbentzio moduak eguneratu behar dira egungo errealitatera egokituz.

Sexu-abusuak detektatzeko trebakuntza falta adierazi dute irakasleek.

Ikastetxeetan egiten den lanaz gain, urtero egiten dira **herrira begirako sentsibilizazio-ekintza eta -kanpainak**, batik bat jaiak iristen direnean.

Indarkeria kasuak artatzen aritzen diren profesionalek, zein mugimendu feministako kideek adierazi dute tokiko erakundeek, zein udal-elkarteak **indarkeria matxista bizi duten emakumeei laguntzeko dituen baliabideen berri eman beharra dagoela**, ezagutza falta nabarmena dagoelako horren inguruan. Izan ere, gaur egun ate asko daude indarkeria kasu baten aurrean laguntza eskatzeko, baina irizpideak bateratzearen beharra mahai gaineratu dute.

Adineko emakumeekin sentsibilizaziora bideratutako programak lantzearen beharra aipatu dute mugimendu feministako zein emakume elkarteetako kideek. Gaia haien bilgune diren elkarteetara eraman behar dela uste dute; izan ere, indarkeria sotila oso barneratuta dute emakume horiek, bizitza osoan zehar jasan dutelako. Adin horretan gurpil-zoro horretatik ateratzea oso zaila izaten da, eta zentzu horretan baliabideak eskaini behar zaizkiela uste dute.

Emakume taldeetako ordezkariak, zein mugimendu feministako kideek uste dute Jabetze Eskolatik eta Emakumeen Etxetik gauza gehiago egin litezkeela. Autodefentsa tailerrak iraunkorki eskaini beharko lirатеkeela, momentu zehatzetan herrietako jaien



4. Egindako lanaren eta egungo egoeraren ebaluazioa

aurretik, formatu ezberdinak eskainiz, e.a. Erreferentziazko gunea beharko luke Emakumeen Etxeak gai honi dagokionez, eta horretarako gaia landu egin behar da.

Kaltea hautematea, arreta ematea eta konpontzea

Indarkeria matxista kasuen aurrean erantzuteko protokolo propioa du udal bakoitzak, batik bat erantzun instituzionalean oinarritua. Honen baitan jasotzen da baita ere mobilizazioetarako mugimendu feministarekin koordinazioa.

Gisa honetako **kasuak artatzeko gizarte zerbitzuek dute ardura nagusia**, nahiz eta Berdintasun sailak laguntza psikologiko zerbitzua eta aholkularitza juridiko zerbitzua dituen heinean kasu batzuk bertara ere bideratzen diren. Udalek duten tamaina eta antolamenduagatik ez dute indarkeria matxista kasuak artatzen dituen erreferentziazko gizarte langile bat, guztiek artatzen dituzte halako kasuak.

Profesionalek adierazi dutenez, **detekzio goiztiarra sustatu beharko litzateke**, adibidez, oinarritzko zerbitzuetako osasun-profesionalen zeregina lehenetsiz. Baina, horretarako mekanismoak eraginkortu behar direla azaldu dute; izan ere, OSlak hiru protokolo ezberdin kudeatu behar ditu eta bakoitzaren erregistroaren jarraipena egin. Protokoloak bateratzeak eraginkortasuna ekarriko lukeela adierazi dute.

Salaketa jartzeak ez duela berez egoera konpontzen eta horren inguruko sentsibilizazioa landu behar dela eta hortaz, laguntza psikologikoaren beharra azpimarratu da, emakumeak egin behar duen prozesu osoan zehar laguntza horren beharra dagoela adierazi dute. Emakume horien ahalduntzea sustatzeko eta haien autonomia berreskuratu dezaten.

Horrez gain, indarkeria jasan duen emakumeak seme-alabak dituen kasuetan, askotan, haurrak salaketa jaso duen aitarekin elkartzeko **“familia-elkargunera”** eraman behar izaten dituzte. Eta horrek Urola Garaiko kasuan zigor gehitua da emakume horientzat, izan ere, Donostiara joan behar izaten dute, horrek suposatzen duen galera



4. Egindako lanaren eta egungo egoeraren ebaluazioa

ekonomikoarekin eta esfortzuarekin. **Zentzu horretan, eskualde buruetan “familia-elkarguneak” sortzeko proposamena mahai gaineratu dute profesionalek.**

Arreta eskaintzeko prozesuan **emakumeak oneratzeko ikuspegia ez dela aintzat hartzen** uste dute mugimendu feministako kideek, nahiz eta kontziente diren prozesu horiek oso zailak direla.

Oneratze publikorako esku-hartzeak egin daitezkeela aipatu dute eta hori mugimendu feminista, emakume elkarte eta udalen arteko elkarlanetik etorri daitekeela.

Indarkeria matxista jasan duten emakumeen autonomia errespetatuz, mugimendu feministak eta emakume elkarteek sareak sortu ditzakete, emakume klabeak trebatu eta bidelagun izan daitezen. Sareak sortzeko estrategiak diseinatu beharko liratekeela uste dute.

Erakunde arteko koordinazioa

Protokoloak **Mahai tekniko** bat sortzea eta honen bidez koordinatzea aurreikusten du, eta hala egiten zuten. Are gehiago, eragile guztiek oso ongi baloratzen zuten koordinaziorako espazio hau eta Berdintasun saila identifikatzen zuten gune honetako bultzatzaile nagusi eta koordinatzaile gisa. Hala ere, azken garaian koordinaziorako espazio hau bertan behera geratu da, eta uste dute Berdintasun sailak lidergoa hartu eta hau berriz ere martxan jartzea ezinbestekoa dela protokoloa eta elkarlana berriz ere aktibatzeko.

Kasuen erregistro eta jarraipenerako sortu zen aplikazioa ondo diseinatuta bazegoen ere, errealitatean zaila suertatu da hori elikatzea eta jarraipena egitea. Ez da tresna eraginkorra izan inplikaturako agenteen iritziz eta hortaz tresna eguneratu beharko litzatekeela adierazi dute.

Indarkeria kasuak artatzen dituzten profesionalek adierazi dutenez, **ez dago koordinazio egonkorrik**. Bakoitzak bere prozedurak ditu eta horiek bateratzeko



4. Egindako lanaren eta egungo egoeraren ebaluazioa

beharra nabarmendu dute. Ertzaintzak ahoz informatzen ditu gizarte-zerbitzuak, emakumeak horretarako baimena ematen duenean, Udaltzaingoak eta Osakidetzak idatziz ematen diete gizarte-zerbitzuei kasuen berri.

Datuen Babeserako Legea muga bat da kasuen jarraipena egiteko eta deribazioak egiteko, Ertzaintzara salaketa jartzera doazen emakumeen oniritzirik gabe ezin delako informazioa zabaldu tokiko gizarte-zerbitzuetara.

Koordinazioa emakumeek egiten duten **ibilbide osoan zehar mantendu beharko litzatekeela azpimarratu** dute; izan ere, zerbitzuen arteko deribazioak egiten direnean, gertatzen da kasuaren jarraipena galtzea, hori da behintzat emakumeek adierazi dutena, faltan botatzen dute segimendua eta erreferentziazko langile berdina izatea prozesu osoan zehar eman dituen urratsen jakitun.

Seme-alabak dauden kasuetan zaila suertatzen da irtenbideak bilatzea, gaur egun baliabide mugatuak daudelako, gizarte-zerbitzuetako profesionalen esanetan.

Hala ere, udalerri bakoitzak bere berezitasunak dauzka eta informazioaren kudeaketa ezberdina da tokian toki.

Horrez gain, eskualdeko emakume taldeetako eta mugimendu feministako emakumeek adierazi dute, kasu batzuetan indarkeria jasan duten emakumeek haiengana jo izan dutela laguntza eske eta beraiek gizarte-zerbitzuetara edo Emakumeen Etxeko arreta zerbitzuetara bideratzen dituztela; normalean Emakumeen Etxera bideratu izan dituzte. Hauen iritziz, **Emakumeen Etxea babes lekua izan daiteke**, alegia, ez dago instituzioen prozedurei hain lotuta eta hortaz, emakumeek lasaiago jotzen dute horra administrazioko prozedurei lotuta egon gabe. **Salaketarik gabeko bidea egitea ahalbidetzen die Etxeak.**

Emakumeak Emakumeen Etxeko psikologoarengana iristen dira hainbat bidetatik eta zirkuitu eta ibilbide horiek sistematizatzea falta dela sumatzen dute. **Oreka bat egon behar dela uste dute, gizarte-zerbitzuek dituzten ibilbideen eta Emakumeen Etxeko baliabideen artean.**



4. Egindako lanaren eta egungo egoeraren ebaluazioa

Erronka gisa koordinazioa egonkortzea eta kasuak artatzeko bideak eta ibilbideak zehaztea aipatu dituzte profesionalek zein eskualdeko emakume taldeetako eta mugimendu feministako kideek.

Jaietako protokoloei dagokienez, balio izan dute eragile eta agente ezberdinak gaiaren lanketan inplikatzeko baina jarraipenik egin ezean ez du eraginkortasunik, hori uste dute mugimendu feministako kideek behintzat. Herri batzuetan txosna-guneetara mugatu dira eta hortaz, jaietako beste eremu batzuk protokoloaren eragin-eremutik kanpo gelditu dira, aurrera begira, tabernak, gazte lokalak... eta Udalak ere inplikatzearen beharra argi ikusten dute.

Erasoen aurreko erantzun protokoloei dagokienez, mugimendu feministak mobilizazioak deitzen ditu eta beraien artean koordinazioa badagoela adierazi dute. Baina arreta jarri dute, erasoak jasan duen emakumearen nahian, alegia, emakume horrek zer egitea nahi duen jakin gabe zuzenean kalean mobilizazio bat antolatzen hastearen arriskuez mintzatu dira. Emakumearen borondatea kontuan hartzearen garrantzia azpimarratu dute.

4.5. Egoeraren bilakaera

Atal honetan, Berdintasunerako II. Planak izandako bilakaeran jarriko dugu arreta. Alegia, 2015ean egindako diagnostikotik 2020an egindakora zer aldatu den eta zer ez aztertu dugu.

Bilakaeraren azterketa egiteko, EAEko Berdintasunerako VII. Planean jasotako programak eta helburuak hartu ditugu erreferentzia gisa, eta Urola Garaiko berdintasun-egoeraren bilakaera horien arabera ordenatu dugu. Azterketa horretatik eratorritako ondorioak, III. Planaren erronkak zehazteko eskema argiagoa eskaintzen digulakoan.

Jarraian azaltzen dugu ardatzen eta programen arabeko bilakaera.



4. Egindako lanaren eta egungo egoeraren ebaluazioa

69.

Gobernu Onaren ardatza bost programetan antolatzen da eta Urola Garaiko bilakaera programa horietan jasotzen diren helburuetara ekarri dugu.

- **Konpromiso politikoa**, emakumeen eta gizonen berdintasunaren aldeko borondate politikoa zehazteko programan.

Berdintasunaren gaiari buruzko berariazko araudia onartzea eta garatzea

2015eko EGOERA	2020ko EGOERA	BILAKAERA
Urola Garaian ez dago Berdintasuneko ordenantzarik edo bestelako araudi propiorik.	Urola Garaian ez dago Berdintasuneko ordenantzarik edo bestelako araudi propiorik.	Berdintasuneko araudi edo ordenantzen eremuan ez da bilakaerarik egon. Ez da berdintasuneko araudi edo ordenantzarik garatu.

Berdintasun-politikak garatzeko aurrekontua handitzea

2015eko EGOERA	2020ko EGOERA	BILAKAERA
Gastuei bakarrik erreparatuz berdintasuneko ekimenetara bideratutako aurrekontua: 2014an 103.450 € eta 2015ean 108.284€.	Gastuei bakarrik erreparatuz berdintasuneko ekimenetara bideratutako aurrekontua: 2019an 160.066,60 € eta 2020an 160.066,60 €. Aurrekontu osoa 100.000€ inguru handiagoa da, Emakumeen etxearen mantenua eta Berdintasun arloaren pertsonal gastua ere barne hartzen dituelako.	BERDINTASUN-SAILAREN AURREKONTUAK GORANZKO JOERA DU. Berdintasun sailak aurrera eramaten duen programazioari zuzendutako aurrekontua ia % 60 igo da 2014tik 2020ra bitarte. Orotariko aurrekontua gehiago igo da, 2018tik aurrera pertsonal gastua eta Emakumeen etxeari dagokion gastua ere barne hartzen dituelako, baina datua ez da konparagarria izango.



4. Egindako lanaren eta egungo egoeraren ebaluazioa

70.

Berdintasunerako plangintza eta horren ebaluazioa areagotzea eta hobetzea

2015eko EGOERA	2020ko EGOERA	BILAKAERA
2015ean amaitu zuen I. Planak bere indarraldia eta hau ebaluatu eta bigarrenaren diseinuari heldu zitzaion. Planak eremu eta ekintza ugari jaso zituen; eta baita garapenean koordinatzeko egiturak ere, ordura arte martxan ez zeudenak.	Lau urtez Plana garatzen egon eta gero 2020an indarraldia amaitu zen eta orain egindako lana ebaluatu eta Plan berria diseinatzeko lanetan gabiltza. Planaren garapen urteetan zehar honen segimenduan eta inplementazioan gorabeherak egon dira arrazoi ezberdinengatik eta horrek ebaluazioa zaildu du, baina gertatutakotik ikasteko aukera izan dugu.	BERDINTASUNENKO PLANGINTZA ETA EBALUAZIOAN BIDEA JARRAITUZ. Azken urteetan aurretik hasitako bidean jarraitu du Urola Garaiak. Etenak egon dira teknikari gorabeherak tarteko eta horrek inpaktu zuzena izan du Planean eta honen segimenduan. Horrez gain, udalen eta mankomunitatearen arteko koordinazio bideak findu beharra ikusi da, II. Plana ez baita nahi beste iritsi udaletara. Urteko memorietan jasotzen den informazioa sistematizatu beharra dago.

Berdintasunerako organo eta unitate administratiboak sortzea eta indartzea

2015eko EGOERA	2020ko EGOERA	BILAKAERA
Berdintasun teknikari bat zegoen Ugassan eta Berdintasun batzordea martxan zegoen, nahiz eta une honetan espazio politikoa zen, teknikariek ez zuten parte hartzen. Mankomunitateko Berdintasun saila sortuta dago duela urte askotik eta hainbat urtetako	Berdintasun saila autonomoa da, Emakumeen etxean kokatzen da eta bi Berdintasuneko teknikari espezializatu ditu, lanaldi osoz. Berdintasuneko teknikarien lanpostuak Uggasaren bidez egin dira nahiz eta zerbitzua Udal-elkarteari eskaintzen zaion.	BERDINTASUN SAILA EGONKOR MANTENDU DA, Lehen zegoen egoeratik autonomia irabazi du nolabait. Teknikarien soldatak Berdintasun sailaren partidatik ordaintzen dira zuzenean eta Emakumeen Etxean daude kokatuta. Aipatu beharra dago, hala ere, 2018ra arte gorabehera handiak egon direla teknikariei dagokienez,



4. Egindako lanaren eta egungo egoeraren ebaluazioa

71.

ibilbidea du.

Berdintasun batzordeak bilerak egiten jarraitzen du eta martxan dagoen egitura da; gaur egun ordezkari politikoek eta teknikariek parte hartzen dute, gune mixto bat osatuz. Udaletan ez dago berdintasun sailik ez eta berdintasuna lantzeko barneko berariazko gunerik.

eta hori dela eta ezegonkortasun handia sortu dela. Hau da, hasierako eta amaierako egoerak antzekoak badira ere, tartean gorabeherak egon dira eta horrek lanaren eta Planaren kontinuitatean eragin zuzena izan du. Mankomunitate mailan berdintasun politikei segimendua egiteko Berdintasun Batzordea dago, udaletan, aldiz, ez dago bestelako koordinazio gunerik eta horrek berdintasun politikak garatzea oztopatzen du.

- **Berdintasunerako trebakuntza** helburu duen programari dagokionez, alegia, udal-langileek behar besteko ezagutza izan dezaten beren esku-hartzeetan genero-ikuspegia txertatzeko.

Erakunde publikoetako langile guztiak prestatzea, baita politikariak ere.

2015eko EGOERA	2020ko EGOERA	BILAKAERA
(1) Plangintza: Ez zegoen trebakuntza-plan orokorrik. (2) Berdintasunaz aparteko ikastaroek ez zuten genero-ikuspegirik txertatuta oro har. (3) Berdintasunaren inguruko eta zehazki norberaren jardueran genero-ikuspegia txertatzeko trebakuntzarik ez zuten jaso.	(1) Ez dago trebakuntza-plan orokorrik. Zaila da hau udalen eta mankomunitatearen artean koordinatzea. Erronka bat izan daiteke. (2) Berdintasunaz aparteko ikastaroetan ez da genero-ikuspegia txertatzen, oro har. (3) Udal-teknikari eta langileei ez zaie, oro har, berdintasunean trebatzeko erraztasunik ematen, bere kabuz eskatzen edo egiten dituzte.	TREBAKUNTZAREN EREMUAN EZ DA AURRERAPAU SU NABARMENIK EMAN. ORDEZKARI POLITIKOEN ETA TEKNIKARIEN BERDINTASUN EKO TREBAKUNTZARI DAGOKIONEZ, EZ DAGO PLANGINTZARIK. Ez dago ordezkari politikoak berdintasunean sentsibilizatu eta trebatzeko estrategiarik edo trebakuntza-planik zehaztuta. Ez dago udal-teknikariei edota mankomunitateko



4. Egindako lanaren eta egungo egoeraren ebaluazioa

72.

Erakunde publikoetako langile guztiak prestatzea, baita politikariak ere.

2015eko EGOERA	2020ko EGOERA	BILAKAERA
	-Ebaluazio-prozesuan zehar udaletako hainbat teknikarik adierazi dute genero-ikuspegia euren jardueran txertatzeko berariazko trebakuntza beharko luketela. -Mainstreaming-aren inguruko prozesu bat egin zen 2016-2017an eta horren baitan teknikariek oinarritzko trebakuntza jaso zuten eta idazkari eta kontuhartzaileekin ere berariazko lanketa egin zen. -Oinarri bat badago, baina sakontzen jarraitzea beharrezkoa da.	teknikariei zuzendutako berariaz berdintasunean trebatzeko planik ere. Berdintasunaz aparteko ikastaro edo trebakuntzetan ez da genero-ikuspegia lantzen edo bermatzen. Azken urteotan beste sailtako teknikariak berdintasunean trebatzeko zer edo zer egin bada ere (oinarritzko trebakuntza jaso dute hainbatek), trebakuntza beharra nabarmena da oraindik. Horri lotuta, ez dago prestakuntza-ibilbiderik zehaztuta eta ez da erraztasunik jartzen teknikariak berdintasunean trebatzeko.



4. Egindako lanaren eta egungo egoeraren ebaluazioa

73.

- **Genero-ikuspegia lan-prozeduretan txertatzeari** dagokionez,

ESTATISTIKETAN ETA IKERKETETAN GENERO-IKUSPEGIA TXERTATZEA.

2015eko EGOERA	2020ko EGOERA	BILAKAERA
Sexuaren aldagaia datu-bilketa eta estatistiketan jasotzen da kasu batzuetan. Ondorioz, ezinezkoa da berariazko azterlanik egitea.	Sexu-aldagaia jasotzen da datu-bilketa eta estatistika batzuetan, sailaren edo teknikariaren arabera. Galdetegiaren arabera batzuek sistematikoki jasotzen dutela aitortu dute, gutxiago dira azterketa genero-ikuspegia aintzat hartuz egiten dutela esan dutenak, beraz, bide bat dago hor egiteko. UGGASAk datu-bilketa sexuaren arabera bereizita egiten du beti, eta azterketa kuantitatiboa ere bai kasu askotan, baina ez alderdi guztietan.	BIDE BAT EGITEN HASITA DAGO HAINBAT EREMUTAN, BAINA BURURA ERAMATEKE ETA SISTEMATIZATZEKE. Udal bakoitzean edota sail bakoitzean egoera zein den ikusi eta berariazko lanketa egitea beharrezkoa litzateke, ez baitaude egoera berean, eta horren arabera genero-ikuspegia txertatzen hasteko urratsak hasten eman.

Enplegu publikora sartzeko eta bertan gora egiteko hautaketa-prozesuetan berdintasunari buruzko edukiak sartzea

2015eko EGOERA	2020ko EGOERA	BILAKAERA
Ez dugu informaziorik lortu.	Udal batzuek egiten dute eta beste batzuek ez. Ez zen berariaz landu 2017an Mainstreaming prozesuaren baitan egindako trebakuntzan.	Teknikariek egiten duten lana dela esaten dute, kasu batzuetan, bere alorrari dagokionean. Ez da berariazko lanketarik egin.



4. Egindako lanaren eta egungo egoeraren ebaluazioa

74.

Komunikazioan berdintasuna txertatzea

2015eko EGOERA	2020ko EGOERA	BILAKAERA
Ez zegoen zehaztuta hizkera eta irudi ez-sexistak erabiltzeko irizpiderik.	Ez dago hizkera eta irudi ez-sexistak erabiltzeko irizpiderik zehaztuta. Hala ere, barne-zein kanpo-komunikazioetan komunikazio ez-sexista bermatzeko ahalegina egiten da, hala aitortu dute teknikari gehienek.	Bilakera positiboa: barne eta kanpo-komunikazioan hizkera eta irudi ez-sexistak erabiltzeko hautua egiten dute teknikari gehienek. Ez dago irizpiderik zehaztuta, ordea. Ez dakigu, hortaz, lan-ildo honen sendotasuna zenbaterainokoa den; hau da, pertsonen araberakoa den eta pertsonetan aldaketari egonez gero, eremu honetan ere atzerapausoak eman litezkeen.

Araudian berdintasunaren printzipioa txertatzea

2015eko EGOERA	2020ko EGOERA	BILAKAERA
Ez da inoiz Genero Eraginaren aurretiazko Ebaluaziorik (GEE) egin.	Udalez udal egoera ezagutzen ez badugu ere, galdetegian teknikari batzuek aipatu dute zerbait egin izan dutela. Gehienek ez.	Oso gutxi aurreratu da alor honetan, bide asko dago egiteko. Bi teknikarik aipatu dute beraiek egiten dutela eta gutxi batzuek zerbait egin dutela. Gehienek, % 68, ez dute gaia landu.



4. Egindako lanaren eta egungo egoeraren ebaluazioa

75.

Aurrekontuetan genero-ikuspegia txertatzea

2015eko EGOERA	2020ko EGOERA	BILAKAERA
Ez da inoiz aurrekontuen GEE txostenik edo azterketarik egin.	Ez da inoiz aurrekontuen GEE txostenik edo azterketarik egin.	Aurrekontuetan genero-ikuspegia txertatzeari dagokionez, ez da bilakaera handirik egon. Teknikari batzuek gaia landu dutela diote, berdintasuna sustatzen duten gaiei lehentasuna ematen dietela aurrekontuetan, alegia. Baina gehienek ez dute hala egiten.

Genero-ikuspegia txertatzea sektorekako eta zeharkako planetan

2015eko EGOERA	2020ko EGOERA	BILAKAERA
Ez dugu ezagutzen zein zen egoera.	Udaletako hainbat sailek aipatzen dute bide bat egin dutela genero-ikuspegia txertatzeari dagokionean, batik bat ekintza konketuak inkorporatuz. UGGASAk ere aipatu du beraiek bide bat egin dutela zentzu honetan, nahiz eta ez duten sistematizatuta. Sail gehienek ez dute genero-ikuspegia txertatzen, eta horretarako trebatu beharra dutela azpimarratzen dute.	Sail ezberdinen jardueran genero-ikuspegia txertatzeak bilakera apala izan du. Sail batzuek bide bat egin duten arren, ez da guztiek egin duten zerbait; ikuspegi hau barneratzeko bide luzea egin beharra dago hainbat sailetan.



4. Egindako lanaren eta egungo egoeraren ebaluazioa

76.

Kontratu, dirulaguntza eta hitzarmenetan berdintasunerako klausulak sartzea		
2015eko EGOERA	2020ko EGOERA	BILAKAERA
Ez dugu ezagutzen zein zen egoera.	Berdintasuneko klausulak txertatzea udal-sail bakoitzaren sentsibilizazio-mailaren arabera da; 2016-2017 urteetan egin zen mainstreaming-aren inguruko prozesuan idazkari eta kontuhartzaileekin gaia landu zen, eta horrek ere eragina izan zuen. Udal batetik bestera edo sail batetik bestera egoera aldakorra da, aitortutakoaren arabera batzuek egin dute bide bat zentzu honetan eta beste batzuek ez.	Kontratazio publikoan, dirulaguntzatan eta hitzarmenetan berdintasuneko klausulak txertatzeak bilakaera apala izan du. Ez dago sistematizatuta, hots, ez dago prozedura bat zehaztuta hori horrela izan dadin; eta udal bakoitzean eta mankomunitatean egoera ezberdina da.



4. Egindako lanaren eta egungo egoeraren ebaluazioa

77.

- Udal departamentu eta maila guztietan **koordinazioa eta elkarlana indartze**ari dagokionez,

Berdintasunerako koordinazioa eta elkarlana indartzea

2015eko EGOERA	2020ko EGOERA	BILAKAERA
Ez dugu ezagutzen zein zen egoera zehazki udaletan. Mankomunitateaz gaindiko espazio ugaritan hartzen zuten parte berdintasun arloko teknikariek, elkarlana handia zen.	(1) Gipuzkoako Teknikarien langunean, Gipuzkoako Jabetze Eskolen Sarean eta Emakundeko Berdinsarean hartzen dute parte Berdintasun teknikariek. (2) Eskualde-mailan koordinaziorako Berdintasun Batzordea dago. Bertan parte hartzen dute udaletako ordezkari politiko eta teknikoek eta mankomunitateko berdintasun sailak. (3) Udaletan dauden sailen arteko koordinazio guneak ez dira berdintasunerako gaiak lantzeko baliatzen. Informatzeko espazioak badaude, baina lanerako ez horrenbeste eta hori traba bat da zeharlerroko gaiak landu behar direnean. (4) Udaletan berdintasunaren ardura duten teknikarien eta mankomunitateko berdintasun teknikarien arteko koordinazioa puntuala da, gai konkretuen arabera. Horrek zaildu egiten du Planaren garapena koordinatzea.	(1) Berdintasuneko udalerriaz gaindiko sareetan parte hartzeari dagokionez, hainbat espaziotan parte hartzen jarraitzen du Berdintasun sailak, nahiz eta duela urte batzuetatik hona aldatu egin diren. (2) Berdintasun batzordeak bere ohiko bilerak egiten ditu eta ekarpenak egiten dizkio berdintasun sailetik datozen lanketei, baina udaletara lotura ez da egiten. (3) Udaleko sailen arteko koordinazioa eta elkarlana ez dago egituratuta berdintasunari dagokionez. (4) Ez dago koordinazio egonkorrik berdintasunaren arduradunen eta berdintasun teknikarien artean, horrek zaildu egiten du berdintasun politikak koordinatzea eta planaren garapenari segimendua egitea. Berdintasun teknikarien rola ez dago oso argi kasu batzuetan, izan ere, ez da beraien eskumena udaletan esku-hartzea, horrek mugak dakartza koordinaziorako, jardunaren inguruan zalantzak sortzen baitira.



4. Egindako lanaren eta egungo egoeraren ebaluazioa

78.

- Herritarren ahotsa, batez ere emakumeena, presente egon dadin politika publikoen diseinuan, **parte-hartzea eta eragina indartzeari** dagokionez,

Emakume eta gizonen ordezkartza orekatua izatea bermatzea		
2015eko EGOERA	2020ko EGOERA	BILAKAERA
Lehendakaria emakumea zen, baina osaera ez zen parekidea administrazio kontseikuan, 11 kide ziren guztira: 3 emakume (% 27,27) eta 8 gizon (% 72,73). Emakumeen azpi-ordezkartuta zeuden.	Une honetan lehendakaria emakumea da (aldatzekotan dago eta gizonetako bat sartuko da). Administrazio kontseiluan % 63,3 emakumeak dira. Beraz, emakumeen ordezkartza bermatuta dago.	Bilakaera positiboa: emakumeen ordezkartza handiagoa dago mankomunitateko erabakiguneetan. Hala ere, gogoan izan behar dugu exekutiban oraindik ere emakumeak ez direla gehiengoak. Gainera, nahiz eta foro batzuetan kuantitatiboki emakumeen presentzia areagotu egin den, aztertu beharko litzateke ea kualitatiboki emakumeen eta gizonen ahotsak eta iritziek balio bera duten.

Kontsultarako eta parte hartzeko guneetan genero-ikuspegia sartzea		
2015eko EGOERA	2020ko EGOERA	BILAKAERA
Ez zen existitzen emakumeen berdintasun politiketan zuzenean eragiteko eta ekarpena egin ahal izateko espaziorik.	Ez da existitzen emakumeen berdintasun politiketan zuzenean ekarpena egin ahal izateko espazio bat, ezta Emakumeen Etxearen eguneroko dinamikari dagokionean ere.	Ez da bilakaerarik egon. Gaia aztertu beharko litzateke.



4. Egindako lanaren eta egungo egoeraren ebaluazioa

79.

Emakumeen ahalduntzearen ardatzean, bi programa jasotzen dira, batetik, Emakumeen ahalduntze pertsonalari eta kolektiboari laguntzea eta bestetik, Emakumeen ahalduntze sozialari eta politikoari laguntzea. Urola Garaiko bilakaera programa horietan jasotzen diren helburuetara ekarri dugu.

1. Programa: Emakumeen ahalduntzea pertsonalari eta kolektiboari laguntzea

2015eko EGOERA	2020ko EGOERA	BILAKAERA
Jabetze Eskola 2012an jarri zen martxan eta ikastaroak eskaintzen ziren Urola Garaian, eta hiru talde egonkor zeuden martxan. 2014az geroztik Gipuzkoako beste Eskolekin sareko lanak, eskolaen izaera sendotu du. Lokal bat zuten Zumarragan, Jabetze Eskolarako, eta bertan bideratzen ziren ekintzak. Urretxu-Zumarragako koordinadora feminista martxan zegoen eta On Fire neska gazteen taldea sortu berri zegoen Beldur Barik dinamikari lotuta. Mairi eta Iratzarri elkarteak ere aktibo zeuden.	Jabetze Eskola martxan dago, ikastaro puntualetan 100 emakumetik gora parte hartzen dute urtean eta hiru talde egonkor ere badaude: Envejecer bonito, SUA (emakume migratuak) eta Alfabetatze taldea. Desberdintasun handienak bizi dituzten emakumeen baldintzak hobetzeko berariaz sortutako taldeak dira. Emakumeen Etxea ireki zen Urretxun eta ordutik bertan dago Berdintasun arloa. Erreferentzialtasuna irabazten joan da eta pixkanaka emakume gehiago gerturatzen dira bertara eta gero eta emakume gehiagok dute Jabetze Eskolaren eta Emakumeen Etxearen berri. Legazpin lokal propioa irekiko da, Emakumeen Etxea ez baitago horren eskura bertako	Emakumeen Etxeak erreferentzialtasuna irabazten lagundu dio Berdintasun sailari; hala ere, oraindik kostatzen da egiten zaio hainbat kolektiboengana iristea. Komunikazio bideak eta moduak landu beharreko zerbait dira. Jabetze eskola martxa betean dago, errotu den zerbait da. Emakume askok eta askok parte hartzen dute bertan, perfil ezberdinetakoak, eta gero eta ezagunagoa da eskualdean. Edonola ere, erronketako bat publiko ezberdinarengana iristea da. Bi berdintasun teknikari badaude ere, beraien ardura ez da Emakumeen Etxea dinamizatzea, bestelako lan tekniko baizik, eta figura hori faltan botatzen da, ordutegiei dagokienez, harrera egiteari dagokienez... funtzio ezberdinak betetzen dituen figura hori izatea



4. Egindako lanaren eta egungo egoeraren ebaluazioa

80.

emakumeentzat.

Legazpin M8aren olatua aprobetxatuz OnFire taldeko kideak eta beste hainbat emakume elkartu ziren eta nahiko geldi zegoen Matraka taldean elkartu ziren guztiak. Urretxu-Zumarragako Koordinadora Feministak aktibo jarraitzen du baita ere eta elkarren berri dute bi taldeek; Ezkion ez dago talde feminista antolaturik. Mairi eta Iratzarri elkarteak aktibo daude; Matrakak Iratzarrirekin antolatu izan ditu ekimenak eta orain Emakumeen Etxera ere gerturatzen hasi dira Iratzarrikoak. Herrietan ekimenak egiten direnean emakume asko gerturatzen dira, feminismoaren irismena handia da gaur egun.

lagungarria litzateke Emakumeen Etxeko dinamikarako. Gizartean feminismoak indarra hartu du eta gero eta emakume gehiago ateratzen dira kalera errebindikazio egunetan.

Eskualdeko emakume elkarteekin hartu-eman handitzea eta Jabetze Eskolaren eskaintza dibersifikatzearekin batera, esparru hauetara gerturatze beharra dago, bai eta jubilatuen-etxeetara ere.



4. Egindako lanaren eta egungo egoeraren ebaluazioa

81.

2. Programa: Emakumeen ahalduntzea sozial eta politikoari laguntzea

2015eko EGOERA	2020ko EGOERA	BILAKAERA
Mugimendu feminista eta emakumeen mugimendua aktibo zeuden. Emakumeek ez zuten instituzioekin lotuta parte hartzeko berariazko espaziorik, baina gizarte mailan bai, mugimendu feminista aktibo zegoen eta bestelako espazioetan ere hainbat emakume zeuden. Berdintasun Kontseilua sortzea I. Planaren erronka izan bazen ere, bazter utzi zen.	2018tik Feminismoaren eta, hortaz, mugimendu feministaren gorakadak isla izan du eskualdean, baina tokiko zein eskualdeko administrazioak ez diote erronkari heldu. Mugimendu Feministaren ekarpena eta balioa aitortzetik urrun, ez da harremana estutzeko edota handitzeko bitartekorik jarri. Ez da sortu ez Kontseilurik, ez eta elkarlanerako marko iraunkorrik. Eremu sozio-ekonomikoan emakumeen eragina handitzeko neurriak jaso baziren ere, eta Uggasako zerbitzuen erabilera-adierazleen bilakaerak emakumeen partaidetza handiagoa erakusten badute ere, ez du ematen horrek eragin adierazgarria izan duenik emakumeen ahalduntzean.	Berdintasun Kontseilua(k) sortzea emakumeen eragin-politiko eta -soziala handitzeko bidea izan daiteke. Kontseiluak eskualdeko izaera edukitzea edota udaletako dinamiketara lotzea eraginkorragoa ez ote den aztertu beharko da, berdintasun politikek eskualdeko herrietan eragina izatea bilatzen bada, behintzat.



4. Egindako lanaren eta egungo egoeraren ebaluazioa

82.

Ekonomiak eta gizarte antolaketa eraldatzeko ardatzean, hiru programa jasotzen dira, batetik, Berdintasuna gizarte eta ekonomia eraldatzeko beharrezko balioa dela aitortzea, bestetik, Emakumeen autonomia ekonomikoa, eta azkenik, Zaintza-lanen ekonomia feminista. Urola Garaiko bilakaera programa horietan jasotzen diren helburuetara ekarri dugu.

3. Programa: Berdintasuna gizarte eta ekonomia eraldatzeko beharrezko balioa dela aitortzea

2015eko EGOERA	2020ko EGOERA	BILAKAERA
	Esparru ekonomikoan eta enpresarialean eragiteko esku-hartzeak definitu baziren ere, hauen garapena oso mugatua izan da eta hortaz, egoera orokorrean ez dela inziditu esan daiteke. Azken urteetan feminismoaren bultzada handia izan da eta zenbait eztabaida eta hausnarketa hedatzeko lagungarria izan bada ere, berdintasunaren printzipioa lantzeko beharra adierazi dute eskualdeko agente ekonomiko eta sozialek. Espainiar Gobernuak egindako 6/2019 Errege Lege Dekretuaren harira sustatu diren aldaketak eragina izaten hasi dira enpresa-munduan. Erantzunkidetasuna sustatzeko azken urteetan sustatu diren neurriak EAEn ibilbide bat egin	Termino orokorretan ezin da esan aurrerapausu nabarmenik eman denik. Feminismoaren bultzadak testuingurua jarri badu ere, esku-hartze zehatzak ez dira garatu. 50 langiletik gorako enpresetan datozen urteetan Berdintasun Planak ezartzeari ekin beharko diote, betebeharrak horri helduta aukera berriak sortuko direla aurreikusi daiteke. Adibidez, enpresetako praktika onak eskualde mailan trakzionatzeko baliatu daitezke. Hezkuntza hezkidetzailerak sustatzen jarraitzeko programak egungo errealitateari egokitu beharra; orain gainera, pandemia eta pandemia osteko egoerak ere gauzak aldatu eta azkartu ditu eta horri ere egokitu beharko gara.



4. Egindako lanaren eta egungo egoeraren ebaluazioa

83.

beharko dute hauen eragina ebaluatu ahal izateko. Hezkidetzaren esparruan lan handia egin bada ere, programak egungo errealitatera egokitzeko beharra nabarmentzen da, hezkuntzako agente guztien iritziz.

4. Programa: Emakumeen autonomia ekonomikoa

2015eko EGOERA	2020ko EGOERA	BILAKAERA
2014. urteko Urola Garaiko langabezia-tasari dagokionez, batez beste % 11,9koa da; mankomunitatean, langabezia-tasa, batez beste, % 13,8koa dela emakumeentzat, eta % 10,1koa gizonentzat. Genero-arrakala gero eta handiagoa da. 2010-2014 aldian, 25 eta 44 urte bitarteko adin-tartean; are gehiago, 9,9 puntu portzentual izatera iritsi da 2014. urtean (gizonen % 20,9 eta emakumeen % 30,8). Urola Garaian, DBE(RGI)a 577 pertsonak jaso zuten, guztira, 2014ko abuztuan. Sexuaren arabera, emakumeak dira onuradun nagusiak.	Langabezia-tasa 2019an Urola Garaian Gipuzkoako batez bestekoaren gainetik kokatzen zen % 7- % 10 bitartean, hain zuzen. 2020ko datuen arabera, Covid-19ak eragindako krisiaren ondorioz, %9-% 13 bitartean kokatu da. Urola Garaian DBE onuradunen % 53 emakumeak ziren 2019an.	Langabezia-tasak 2018-19 aldian zertxobait hobetu bazen ere, 2020ak berriz ere adierazleak hankaz gora jarri ditu. Horrek hobekuntzaren ahulezia agerian uzten du. Pandemia egoerak eragindako ondorioak baldintza okerragoetan utzi ditu eskualdeko emakumeak. Ikusteko dago, egoera honen ondorioak zenbat luzatuko diren denbora eta hauen eragina eskualdeko biztanleen bizitza-kalitatean.



4. Egindako lanaren eta egungo egoeraren ebaluazioa

84.

5. Programa: Zaintza-lanen ekonomia feminista

2015eko EGOERA	2020ko EGOERA	BILAKAERA
Etxeko lanak egiteko, zein pertsonak zaintzeko emakumeek denbora gehiago ematen dute gizonezkoek baino Goierriko eskualdean (Eustat 2014). Soldata baldintzak: zaintza-lanetan ari direnak kexu dira lan baldintza negargarriengatik. Familia enplegu-emaeen abusuak. Salatzeko eta norberaren eskubideak baliarazteko beldurra. Egoerak okerrera egin du krisia hasi zenetik. Iritsi berriak diren emakumeak soldata apalagoen truke lan egiteko prest daude, zorrengatik eta haien baliabide ekonomiko urriengatik.	Denboraren erabilerak parekidea ez izaten jarraitzen du (Eustat 2019), horrez gain, zaintza-lanetan modu profesionalean ari diren emakumeen lan-baldintzak ez dira hobetu, balio-sozial eta -ekonomikoa ez zaie aitortzen. Zaintza-lanetan modu profesionalean ari direnen lan- eta bizi-baldintzak ez dira hobetu azken urteetan. Prekarizazioa iraunkortzeko arriskua. Jabetze Eskolako Sua eta Cuidarte taldeetan antolatuta egoteak arnasmune da zaintza-lanetan era profesionalean ari direnentzako, asko internagisa ari dira.	Azken urteetan egoerak ez du hobera egin, ez lan-baldintzen aldetik ez eta sektorearen balio-sozial eta ekonomikoa aitortzeari dagokionez. Zaintza-lanen korapiloak pandemia egoeran eztanda egin badu ere, lan-baldintzak, zein erabiltzaileen baldintzak hobetzeari begira ez da inolako urratsik ikusi. Jabetze Eskolak egoerari eusteko baliabideak eskaintzen dizkie lan-prekarizatu horietan ari diren emakume migratuei. Administrazioen esku-hartzea indartu beharko litzatekeela uste dute eskualdeko agente sozio-ekonomikoek. Atzeritar Legeak emakume migratuak zaintza-esparruko sektore ekonomiko prekarioetan murgiltzearen ardura seinalatu da. Alternatibak sektore publiko-komunitarioaren esku-hartzetik etorri daitezkeela aipatu dute zenbait agentek.



4. Egindako lanaren eta egungo egoeraren ebaluazioa

85.

Emakumeen aurkako indarkeriarik gabeko bizitzak ardatzean, hiru programa zehazten dira. Batetik, Sentsibilizazioa eta prebentzioa, bestetik, Detekzioa, arretoa eta oneratzeko eta azkenik, Erakundearen arteko koordinazioa. . Urola Garaiko bilakaera programa horietan jasotzen diren helburuetara ekarri dugu.

6. Programa: Sentsibilizazioa eta prebentzioa

2015eko EGOERA	2020ko EGOERA	BILAKAERA
Beldur Barik Programak indar handia zuen urte hauetan eta eragina handia zen eskualdean ere. Beldur Barik programak 3 esku-hartze lerro zituen: -Indarkeria sexistaren prebentzioa haur-hezkuntzan eta ikastetxeetan -Kaleko hezitzaileekin esku hartzea -Neska gazteen jabetasun-taldeak dinamizatzea Eskoletan hezkidetza programa integralaren baitan lantzen zen gaia.	Beldur Barik programa eguneratu behar dela uste dute hezkuntzako agenteek zein eragile feministetako ordezkariak. Hezkidetza programa integralak lantzen jarraitzen da eskoletan, hala ere, gazteen artean gaia lantzeko beharrak nabarmena izaten jarraitzen du.	Jabetze Eskolatik eta Emakumeen Etxetik gehiago egin daitekeela uste dute mugimendu feministako eragileak. Adineko emakumeei zuzendutako programak sortzearen beharra nabarmendu dute eragile feministek eta emakume elkarteetako kideak. Eskoletatik gaia lantzen da hezkidetza programen harira, baina ez da hobekuntzarik ikusi, hainbat gauza berraztertuta dituzte. Buelta bat eman behar zaie programa hauei.



4. Egindako lanaren eta egungo egoeraren ebaluazioa

86.

7. Programa: Detekzioa, arreta eta oneratzea

2015eko EGOERA	2020ko EGOERA	BILAKAERA
Jabekuntza Eskolan hainbat tailer eskaini dira indarkeriari aurre egiten dioten emakumeentzako arreta (“Maitatzen ikasi” taldea eratzea), prebentzio izaera izan dutenak, ikastetxeei (ikasleak, irakasleak eta familiak) eta aisialdiko guneei (gaztelekuak, koadrilen lokalak...) zuzenduta. Indarkeria kasuen jarraipenerako tresna sortu zen eta aplikatu zen bitartean eraginkorra izan zen.	Berdintasun Sailak laguntza psikologikoa eta aholkularitza juridikoko zerbitzueak eskainitzen ditu. Detekzio goiztiarrerako arreta hobetu behar dela adierazi dute batez ere, osasun arloan. Emakumeak oneratzeko ikuspegia ez da orain arte aintzat hartu, ez gizarte-zerbitzuetatik ez eta mugimendu feministatik. Oreka bat egon behar da, gizarte-zerbitzuek dituzten ibilbideen artean eta Emakumeen Etxeko baliabideen artean. Jaietako protokoloak diseinatu ziren baina egun indarra galdu dutela uste dute, protokolo horietan beste eragile batzuk inplikatu beharko liratekeela uste dute, ikuspegi integralagoa izan dezaten.	Baliabideen ezagutza-maila ez da zabaldu eta hori muga bat izan daiteke kasuak salatzeko. Jabetze Eskolatik eta Emakumeen Etxetik gehiago egin daitekeela uste dute mugimendu feministako eragileek, prebentzioaren arloan, zein arreta eta oneratzearen ikuspegitik. Sareak sortu eta akonpainamendu eta oneratzeko prozesuetan laguntzeko aukera bat izan daitezke etorkizunean. Horrez gain, Emakumeen Etxea babes-leku gisa funtzio bat betetzen duela uste da. Indarkeria egoerak bizi izan dituztenak oneratzeko baliabideak arreta eskaintzen zaien ibilbidean integratzea litzateke eraginkorra.



4. Egindako lanaren eta egungo egoeraren ebaluazioa

87.

8. Programa: Erakundeen arteko koordinazioa

2015eko EGOERA	2020ko EGOERA	BILAKAERA
Koordinaziorako egiturak sortuta zeuden. Azpimarratzekoak dira Eskualdeko Berdintasun Arlotik sustatu diren baliabide instituzionalak, batez ere 2008 eta 2009ko “Emakumeen aurkako indarkeriaren aurkako esparru-programa” onartu zenetik. Programa horrek hainbat gune sortzea bultzatu du (Emakumeen aurkako indarkeriaren aurka borrokatzeko eskualdeko mahai teknikoak), eta hainbat jarduera garatu ditu, hala nola, eskualdeko emakumeen aurkako indarkeriaren egoerari buruzko diagnostiko parte-hartzailea eta jarduera-protokoloa.	Protokoloen definizioak, jarraipenerako Mahai teknikoak eta baliabideak definitu izana aurrerapausu handia izan baziren ere, azken urteetan ez da hobekuntzarik izan, are gehiago, espazio hori bertan behera geratu da. Kasuen erregistro eta jarraipenerako aplikazioa betetzeko zailtasunak izan dituzte zenbait agentek. Aldaketa handiak egon dira protokoloaren diseinuan parte hartu zuten agenteen aldetik eta horrek zaildu egiten du egoera.	Ez da askorik aurreratu eremu honetan, estankamentu bat nabari da. Koordinazio egituren dinamikan gainbehera egon da azken urteetan eta jarraipena egiten bada ere sistematizazioa apaldu da. Bestetik, kasuen deribazioen koordinazioan ez da hobekuntzarik izan eta urgentzia bat dela adierazi dute lan horretan diharduten agenteek.



5. Ondorio nagusiak eta etorkizuneko erronkak

5.1. Ondorio nagusiak

Txosten honetan bildutako informazioa eta berdintasun politikek azken 5 urteetan Urola Garaian izan duten bilakaera aztertuta, zenbait korapilo identifikatu ditugu. Korapilo horiek ondorio gisa, orain arte erabili dugun lau ardatzen araberrako eskema jarraituz sailkatu ditugu eta jarraian azaltzen ditugu.

Horietan oinarrituz, Berdintasunerako III. Planaren erronkak identifikatzeko ariketa ere egin dugu.

Gobernu Ona

Berdintasunerako II. Planak eskualdean berdintasun politiken garapena bermatzeko **tokiko eta eskualde-mailako konpromiso politiko eta teknikoak finkatzea eskatzen zuen**. Alegia, udalek udal-elkarteari emandako agindua berrestez gain, erantzunkidetasunez erantzun beharra zegoen, eskualdeko berdintasun politiken koordinazio politikoa eta teknikoa sendotu beharra zegoen eta udaletan berdintasun politiken garapenerako genero-arkitektura minimo bat eraiki.

Izan ere, 2007an Urola Garaiko eskualdeko udalek, berdintasun politikak Urola Garaia udal-elkartetik bultzatu, garatu, jarraitu eta ebaluatzearen aldeko apustua egin zuten. Eredu horrek eskaintzen dituen aukerak zabalak izanik, **bere mugak agerian geratu dira, udaletatik modu erantzunkidean erantzun ez den heinean**.

Berdintasunerako II. Planak Urola Garaian berdintasunerako politikak garatzeko eredua finkatzea eta kudeaketa eta koordinazio beharrei erantzun bateratua ematea barnebiltzen zuen. Urte hauetan heldu ez zaion heinean, korapilo horrek **II. Planaren potentzialitatea mugatu du**.

Edozein modutan, Udal bakoitzak bere neurrian, baina egin du bide bat zeharlerrotasun-estrategia txertatzen, pixkanaka. Bide honi behar bezala heldu eta modu koordinatuan aurrerapausoak sistematikoki ematea falta da.



5. Ondorio nagusiak eta etorkizuneko erronkak

Horretarako, eskualde mailan berdintasunezko zeharkako politikak artikulatzeko, beharrezkoa da erantzunkidetasun-maila handitzen jarraitzea, bai Mankomunitatearen, haren mendeko erakundea den Uggasaren eta hura osatzen duten udalen artean, bai eskualdeko Berdintasun Arloaren eta Udal bakoitzeko eta Uggasako arlo teknikoen artean.

Emakumeen ahalduntzea

Emakumeen Etxearen sorrerak inflexio puntu nabarmena ezarri du eskualdean.

Erreferentziazko gunea da, nahiz eta erreferentzialtasun hori pixkanaka irabazten doan. Jabetze Eskola ere egonkortu egin da eta urtetik urtera gero eta emakume gehiagorengana iristen da. Ahalduntze estrategiak bere potentziala askatzeko eskualdean inbertsioak beharko dira.

Berdintasun sailak eskualdeko emakumeen ahalduntze-prozesuetan eragiteko dituen mugak agerian geratu dira azterketa honetan. Hainbat emakume kolektiborengan iristeko edota horiek gerturatzeko zailtasunak azaleratu dira, hala nola, emakume migratuak, dibertsitate funtzionala dutenak, gazteak, pentsionistak... Azpiegiturak dituen mugak aintzat hartzea inplikatzeko du, eta hori kontuan hartuta eskaintza dibertsifikatzea, eduki zein espazio aldetik. Horrez gain, eskaintzaren komunikazioan eta zabalpenean defizit nabarmenak identifikatu dira.

Emakumeen antolaketari dagokionez, feminismoak azken urteetan bizi duen gorakada Urola Garaian ere nabarmena izan da; horri esker Martxoaren 8 jendetsuak bizi izan dituzte azken urteetan eta emakume asko gerturatu dira antolatu diren ekimenetara. Horrez gain, Legazpiko Matraka taldea ere asko indartu da azken urteetan eta gogotsu dabilta herrian eragiten.

Eskualdeko emakume talde eta talde feministek badute elkarren berri eta neurri batean behintzat koordinatzen saiatzen dira, nahiz eta hor ere baduten bide bat egiteko.



5. Ondorio nagusiak eta etorkizuneko erronkak

Mugimendu feminista aktibo eta indartsu badago ere, horrek ez du islarik izan eragiteko gaitasun eta aukeretan; izan ere, **instituzioekiko harremana ez da oso estua eta eragiteko gaitasun mugatua du**. Zentzu horretan, aipatu beharra dago koordinaziorako bide batzuk jorratzen hasi direla jada, nahiz eta parte hartze egonkorerrako gune bat sortzeak bestelako baldintza batzuk eskatzen dituen

Ekonomiak eta gizarte-antolakuntza eraldatzea

Hasteko eta behin, gizarte bezala aurrerapausoak ematen jarraitzeko **ezinbestekoa da sentsibilizazioa lantzen jarraitzea**, sektore eta ikuspegi ezberdinetatik berdintasunaren garrantzia aitortu eta balio feministak izango dituen gizarte bat sustatzeko.

Hezkidetzaren alorrean bide bat egin da azken urteetako lanari esker eta hainbat gauza sistematizatu eta barneratzeko balio izan du, oso modu positiboan baloratzen dute egindako lana, sektoreko agenteek. Edozein modutan, gizarteak erronka berriak dituen heinean eta sindemia egoerak zenbait arrisku azkartu dituen heinean, **eskaintzen diren zerbitzuak eta programak egungo errealitatera egokitzea ezinbestekoa izango da**. Izan ere, haur eta gazteek politikoki zuzena den diskurtsoa neurri batean behintzat ikasita dutela agerian geratu da; baina, aldi berean, zailtasunak dituzte jazarpen egoerak identifikatzeko.

Azpimarratu beharra dago **eskualdeko enpresak**, besteak beste lege-betekizunak direla medio, Berdintasun Planak lantzen ari direla eta **bide bat egiten ari direla alor honetan**.

Hala ere, termino orokorretan, **ezin dugu esan emakumeen egoera hobetu denik**. 2020an bizi dugun krisi sozio-sanitarioak eta ekonomikoak agerian utzi dute zaintza-lanen ezinbestekotasuna, batetik, eta zaintza-lanak zein baldintzatan egiten diren, bestetik. Geure gizartean korapilo handia da hau eta, hortaz, egoerari irtenbideak bilatzeko formulak hausnartzeko momentua ere bada.



5. Ondorio nagusiak eta etorkizuneko erronkak

Zaintza-lanetan diharduten emakumeei dagokienean, azpimarratu da eremu feminizatua eta prekarizatua dela eta zailtasunak dituztela, gainera, ezinbestean eskatzen dieten trebakuntzara sarbidea izateko. Gainera, alor honetan dabiltzan emakumeetako asko eta asko migratuak dira, eta inmigrazio legea tarteko, dituzten zailtasunak asko areagotzen dira, traba handiak izaten baitituzte egoera erregularrean egon ahal izateko.

Emakumeen aurkako indarkeriarik gabeko bizitzak

Nerabe eta gazteekin urteetan landu da sentsibilizazioa, batik bat Beldur Barik! Programaren haritik. Eragile guztiek bat egin dute programa horrek eraginkortasuna galdu duela esatean, zaharkituta geratu da, eta formula berriak beharrezkoak dira egun dauden egoerei erantzun eraginkorrak emateko. Izan ere, gazteekin lanean diharduten profesionalak adierazi dute indarkeria identifikatzeko zailtasunak dituztela gazteek eta nerabeek, eta hori kezagarria dela oso.

Zerbitzu, baliabide eta aukera ezberdinen berri emateko lanketaren beharra agerian geratu da, azken urteetan ez baita horretan indarrik jarri. Batik bat azpimarratu da kolektibo zehatzekin gaia lantzeko beharra, adibidez, adineko emakumeekin.

Indarkeria matxista kasuen arretarako koordinazio protokoloa ez da aktibo egon denbora luzez II. Planaren garapeneko epealdian, eta gainera, eguneratu beharra dago. Jardunean eta koordinazioan egon den eten horrek egoeraren segimendua egitea eta erakunde ezberdinen arteko koordinazioa lantzea oztopatu du, nahiz eta kasu konkretuen harira erakunde ezberdinak beraien artean koordinatzen diren tarteka.

Hori horrela, **zenbait behar identifikatu dira**: gunen formal horiek berraktibatzea, protokolo berria lantzekoa, bai eta datu-bilketarako existitzen den tresna fintzekoa ere, gaur egun zailtasun asko sortzen baitizkie bete behar duten profesionalai.

Indarkeria jasan duten emakumeek egin behar duten ibilbide horretan Emakumeen Etxeak paper garrantzitsua duela azpimarratu da, eta handiagoa izan



5. Ondorio nagusiak eta etorkizuneko erronkak

lezakeela, nahiz eta horretarako duen erreferentzialtasuna gehiago landu beharko litzatekeen. Izan ere, emakumeek gune informal edota ez-instituzional gisa ikusten dute maiz Emakumeen Etxea, eta lasaiago jotzen dute bertara. Gainera, gerora ahalduntze-prozesu bat egiteko aukera ere zabaltzen die.

Ilido honetan bereziki azpimarratu da **kasuen detekzio goiztiarra eta oneratzeko prozesuak sakonago lantzeko beharra**.

5.2. Etorkizunerako erronkak

Azken urteetako bilakaeraren inguruko gogoeta eginda eta egungo errealitatearen gakoak jasota, hauek dira hurrengo urteetarako identifikatzen ditugun erronka nagusiak:

1. Udalen eta mankomunitatearen artean jarduteko eredua definitu, adostu eta sistematizatu, arkitektura instituzional argi, dinamiko eta funtzionala sortuz.
2. Genero-zeharlerrotasun estrategian sakondu, Udaletan eta udal-elkartean, zein bere menpeko erakundeetan (Uggasa) egiten den lan guztia bustiz.
3. Eskualdeko mugimendu feminista eta emakume-taldeen eta instituzioen arteko zubiak argitu eta elkarlanerako agenda eraiki.
4. Emakumeen Etxearen erreferentzialtasuna landu eta edukiz bete, ahalduntzearen, saretzearen zein indarkeria matxistaren alorrean.
5. Jabetze Eskolaren eskaintza zabaltu eta dibertsifikatu, edukiei zein espazioei dagokienez.
6. Hezkidetza programak, zein haur eta gazteekin lantzen diren prebentzio-programak egungo errealitatera egokitu.



5. Ondorio nagusiak eta etorkizuneko erronkak

7. Zaintza-lanei, balio sozial, politiko eta ekonomikoa aitortzea. Zaintza lanetan, eta nagusiki ezkutuko ekonomian, ari diren emakumeen bizi-baldintzak edo egoera hobetzeko esku-hartzeak zehaztea.
8. Gizarte antolaketa erantzunkide baterantz transitatzeko agente publiko zein pribatuen elkarlanerako bideak pentsatzea.
9. Indarkeria jasan duten emakumeei eskaintzen zaien arreta eta ibilbideetan, oneratze printzipioa txertatzea.
10. Indarkeria matxista kasuen aurrean jarduteko koordinazio protokoloko mahaia berraktibatu eta Protokolo berria lantzea.



Eranskin honetan jaso ditugu teknikariei egindako galdetegian jasotako emaitzak:

1. Gure sailari dagozkion gaietan emakumeen eta gizonen errealitatea ezagutzeko diagnostiko berezitua(k) egin da (dira).										
	Ezkio		Legazpi		Urretxu		Zumarraga		GUZTIRA	
	Z	%	Z	%	Z	%	Z	%	Z	%
Beti egiten dugu	1	50,00	0	0,00	3	42,86	2	15,38	6	18,75
Zerbait egin dugu honekin lotuta	0	0,00	4	40,00	1	14,29	2	15,38	7	21,88
Ez dugu landu	1	50,00	5	50,00	3	42,86	9	69,23	18	56,25
(hutsik)	0	0,00	1	10,00	0	0,00	0	0,00	1	3,13
GUZTIRA	2	100,00	10	100,00	7	100,00	13	100,00	32	100,00

2. Planifikazioa genero-ikuspegia kontuan hartuta egiten da: saileko planetan desberdintasunak ezabatze helburu, ekintza edo ekimenak txertatu dira										
	Ezkio		Legazpi		Urretxu		Zumarraga		GUZTIRA	
	Z	%	Z	%	Z	%	Z	%	Z	%
Beti egiten dugu	1	50,00	1	10,00	3	42,86	1	7,69	6	18,75
Zerbait egin dugu honekin lotuta	1	50,00	3	30,00	2	28,57	5	38,46	11	34,38
Ez dugu landu	0	0,00	5	50,00	2	28,57	7	53,85	14	43,75
(hutsik)	0	0,00	1	10,00	0	0,00	0	0,00	1	3,13
GUZTIRA	2	100,00	10	100,00	7	100,00	13	100,00	32	100,00

3. Genero-ikuspegia txertatzea: Sexu-aldagaia nolabait kontuan hartzea jardueretan, proiektuetan, emakumeen partaidetza sustatuz edo bestelako neurriekin										
	Ezkio		Legazpi		Urretxu		Zumarraga		GUZTIRA	
	Z	%	Z	%	Z	%	Z	%	Z	%
Beti egiten dugu	1	50,00	1	10,00	1	14,29	1	7,69	4	12,50
Zerbait egin dugu honekin lotuta	1	50,00	3	30,00	5	71,43	7	53,85	16	50,00
Ez dugu landu	0	0,00	5	50,00	1	14,29	5	38,46	11	34,38
(hutsik)	0	0,00	1	10,00	0	0,00	0	0,00	1	3,13
GUZTIRA	2	100,00	10	100,00	7	100,00	13	100,00	32	100,00



4. Aurrekontuak genero-ikuspegiarekin esleitzea: berdintasuna sustatzen duten jardueretarako aurrekontuek lehentasuna izatea

	Ezkio		Legazpi		Urretxu		Zumarraga		GUZTIRA	
	Z	%	Z	%	Z	%	Z	%	Z	%
Beti egiten dugu	1	50,00	0	0,00	1	14,29	1	7,69	3	9,38
Zerbait egin dugu honekin lotuta	1	50,00	1	10,00	4	57,14	2	15,38	8	25,00
Ez dugu landu	0	0,00	7	70,00	2	28,57	10	76,92	19	59,38
(hutsik)	0	0,00	2	20,00	0	0,00	0	0,00	2	6,25
GUZTIRA	2	100,00	10	100,00	7	100,00	13	100,00	32	100,00

5. Aurrekontuak genero-ikuspegiarekin esleitu diren neurtzea: Saileko aurrekontuaren zer % izango du inpaktu zuzen edo zeharkakoa emakume eta gizonen berdintasunean, kopurua kuantifikatzea

	Ezkio		Legazpi		Urretxu		Zumarraga		GUZTIRA	
	Z	%	Z	%	Z	%	Z	%	Z	%
Beti egiten dugu	1	50,00	0	0,00	1	14,29	2	15,38	4	12,50
Zerbait egin dugu honekin lotuta	0	0,00	0	0,00	4	57,14	0	0,00	4	12,50
Ez dugu landu	1	50,00	8	80,00	2	28,57	11	84,62	22	68,75
(hutsik)	0	0,00	2	20,00	0	0,00	0	0,00	2	6,25
GUZTIRA	2	100,00	10	100,00	7	100,00	13	100,00	32	100,00

6. Hizkuntza, komunikazio eta irudi erabilera ez-sexista egitea barne- zein kanpo-komunikazioetan

	Ezkio		Legazpi		Urretxu		Zumarraga		GUZTIRA	
	Z	%	Z	%	Z	%	Z	%	Z	%
Beti egiten dugu	1	50,00	5	50,00	5	71,43	7	53,85	18	56,25
Zerbait egin dugu honekin lotuta	1	50,00	1	10,00	2	28,57	2	15,38	6	18,75
Ez dugu landu	0	0,00	3	30,00	0	0,00	4	30,77	7	21,88
(hutsik)	0	0,00	1	10,00	0	0,00	0	0,00	1	3,13
GUZTIRA	2	100,00	10	100,00	7	100,00	13	100,00	32	100,00



7. Barne- zein kanpo-komunikazioetan hizkuntza, komunikazio eta irudien erabilera berdinzalea egitea, hau da, balio tradizionalak urratu nahi dituen komunikazio eraldatzailea egitea

	Ezkio		Legazpi		Urretxu		Zumarraga		GUZTIRA	
	Z	%	Z	%	Z	%	Z	%	Z	%
Beti egiten dugu	1	50,00	4	40,00	4	57,14	6	46,15	15	46,88
Zerbait egin dugu honekin lotuta	0	0,00	1	10,00	2	28,57	4	30,77	7	21,88
Ez dugu landu	1	50,00	4	40,00	0	0,00	3	23,08	8	25,00
(hutsik)	0	0,00	1	10,00	1	14,29	0	0,00	2	6,25
GUZTIRA	2	100,00	10	100,00	7	100,00	13	100,00	32	100,00

8. Sexuaren arabera bereizitako datu-bilketa: datu-baseetan eta datu-bilketetan sexu-aldagaia txertatzea

	Ezkio		Legazpi		Urretxu		Zumarraga		GUZTIRA	
	Z	%	Z	%	Z	%	Z	%	Z	%
Beti egiten dugu	1	50,00	3	30,00	2	28,57	2	15,38	8	25,00
Zerbait egin dugu honekin lotuta	0	0,00	1	10,00	4	57,14	6	46,15	11	34,38
Ez dugu landu	1	50,00	6	60,00	1	14,29	5	38,46	13	40,63
(hutsik)	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
GUZTIRA	2	100,00	10	100,00	7	100,00	13	100,00	32	100,00

9. Sexuaren arabera bereizitako datuen ustiaketa genero-ikuspegiz egitea: hau da, dagokion arloan emakume eta gizonen bizi dituzten egoera, baldintza... desberdinak berariaz aztertuz eta kontuan hartuz.

	Ezkio		Legazpi		Urretxu		Zumarraga		GUZTIRA	
	Z	%	Z	%	Z	%	Z	%	Z	%
Beti egiten dugu	1	50,00	0	0,00	1	14,29	1	7,69	3	9,38
Zerbait egin dugu honekin lotuta	0	0,00	2	20,00	2	28,57	2	15,38	6	18,75
Ez dugu landu	1	50,00	7	70,00	4	57,14	9	69,23	21	65,63
(hutsik)	0	0,00	1	10,00	0	0,00	1	7,69	2	6,25
GUZTIRA	2	100,00	10	100,00	7	100,00	13	100,00	32	100,00



10. Generoaren arabera aurretiko eraginaren informea: arau edo administrazio ekintza baten aurretiko informea, zeinetan aztertzen den proposamenak emakume eta gizonen egoeran izan dezakeen eragina

	Ezkio		Legazpi		Urretxu		Zumarraga		GUZTIRA	
	Z	%	Z	%	Z	%	Z	%	Z	%
Beti egiten dugu	1	50,00	0	0,00	1	14,29	0	0,00	2	6,25
Zerbait egin dugu honekin lotuta	0	0,00	0	0,00	4	57,14	2	15,38	6	18,75
Ez dugu landu	1	50,00	9	90,00	2	28,57	10	76,92	22	68,75
(hutsik)	0	0,00	1	10,00	0	0,00	1	7,69	2	6,25
GUZTIRA	2	100,00	10	100,00	7	100,00	13	100,00	32	100,00

11. Sailetik bideratutako kontratazioetan berdintasunerako klausulak txertatzen dira

	Ezkio		Legazpi		Urretxu		Zumarraga		GUZTIRA	
	Z	%	Z	%	Z	%	Z	%	Z	%
Beti egiten dugu	1	50,00	3	30,00	5	71,43	4	30,77	13	40,63
Zerbait egin dugu honekin lotuta	0	0,00	2	20,00	2	28,57	2	15,38	6	18,75
Ez dugu landu	1	50,00	4	40,00	0	0,00	5	38,46	10	31,25
(hutsik)	0	0,00	1	10,00	0	0,00	2	15,38	3	9,38
GUZTIRA	2	100,00	10	100,00	7	100,00	13	100,00	32	100,00

12. Sailetik bideratuta dirulaguntzatan berdintasunerako irizpideak txertatzen dira

	Ezkio		Legazpi		Urretxu		Zumarraga		GUZTIRA	
	Z	%	Z	%	Z	%	Z	%	Z	%
Beti egiten dugu	1	50,00	2	20,00	6	85,71	4	30,77	13	40,63
Zerbait egin dugu honekin lotuta	1	50,00	1	10,00	0	0,00	3	23,08	5	15,63
Ez dugu landu	0	0,00	5	50,00	1	14,29	5	38,46	11	34,38
(hutsik)	0	0,00	2	20,00	0	0,00	1	7,69	3	9,38
GUZTIRA	2	100,00	10	100,00	7	100,00	13	100,00	32	100,00



13. Saitetik bideratutako oposaketa/ lan-eskaintza publikoko deialdietako gaitegian berdintasuneko edukiak txertatu dira

	Ezkio		Legazpi		Urretxu		Zumarraga		GUZTIRA	
	Z	%	Z	%	Z	%	Z	%	Z	%
Beti egiten dugu	1	50,00	3	30,00	3	42,86	1	7,69	8	25,00
Zerbait egin dugu honekin lotuta	0	0,00	1	10,00	0	0,00	1	7,69	2	6,25
Ez dugu landu	1	50,00	4	40,00	4	57,14	9	69,23	18	56,25
(hutsik)	0	0,00	2	20,00	0	0,00	2	15,38	4	12,50
GUZTIRA	2	100,00	10	100,00	7	100,00	13	100,00	32	100,00

14. Saitetik bideratutako epaimahaien osaerak parekideak dira.

	Ezkio		Legazpi		Urretxu		Zumarraga		GUZTIRA	
	Z	%	Z	%	Z	%	Z	%	Z	%
Beti egiten dugu	1	50,00	0	0,00	3	42,86	3	23,08	7	21,88
Zerbait egin dugu honekin lotuta	0	0,00	1	10,00	3	42,86	2	15,38	6	18,75
Ez dugu landu	1	50,00	6	60,00	1	14,29	7	53,85	15	46,88
(hutsik)	0	0,00	3	30,00	0	0,00	1	7,69	4	12,50
GUZTIRA	2	100,00	10	100,00	7	100,00	13	100,00	32	100,00

15. Zerbitzu-kontratazioan berdintasuneko trebakuntza egiaztatzea eskatzen da

	Ezkio		Legazpi		Urretxu		Zumarraga		GUZTIRA	
	Z	%	Z	%	Z	%	Z	%	Z	%
Beti egiten dugu	1	50,00	2	20,00	1	14,29	2	15,38	6	18,75
Zerbait egin dugu honekin lotuta	0	0,00	2	20,00	5	71,43	1	7,69	8	25,00
Ez dugu landu	1	50,00	4	40,00	1	14,29	7	53,85	13	40,63
(hutsik)	0	0,00	2	20,00	0	0,00	3	23,08	5	15,63
GUZTIRA	2	100,00	10	100,00	7	100,00	13	100,00	32	100,00



16. Langileen trebakuntza berdintasunean: berdintasun ikuspegia saileko jardunean txertatzeko beharrezko trebakuntza jaso da

	Ezkio		Legazpi		Urretxu		Zumarraga		GUZTIRA	
	Z	%	Z	%	Z	%	Z	%	Z	%
Beti egiten dugu	1	50,00	1	10,00	1	14,29	1	7,69	4	12,50
Zerbait egin dugu honekin lotuta	0	0,00	4	40,00	6	85,71	6	46,15	16	50,00
Ez dugu landu	1	50,00	4	40,00	0	0,00	6	46,15	11	34,38
(hutsik)	0	0,00	1	10,00	0	0,00	0	0,00	1	3,13
GUZTIRA	2	100,00	10	100,00	7	100,00	13	100,00	32	100,00

17. Berdintasun Sailarekin lankidetzan ekimenak garatu dira

	Ezkio		Legazpi		Urretxu		Zumarraga		GUZTIRA	
	Z	%	Z	%	Z	%	Z	%	Z	%
Beti egiten dugu	1	50,00	1	10,00	2	28,57	1	7,69	5	15,63
Zerbait egin dugu honekin lotuta	0	0,00	4	40,00	4	57,14	5	38,46	13	40,63
Ez dugu landu	1	50,00	5	50,00	1	14,29	7	53,85	14	43,75
(hutsik)	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
GUZTIRA	2	100,00	10	100,00	7	100,00	13	100,00	32	100,00

18. Berdintasun Sailarekin koordinatzeko mekanismoak ditugu.

	Ezkio		Legazpi		Urretxu		Zumarraga		GUZTIRA	
	Z	%	Z	%	Z	%	Z	%	Z	%
Beti egiten dugu	1	50,00	1	10,00	3	42,86	1	7,69	6	18,75
Zerbait egin dugu honekin lotuta	0	0,00	3	30,00	1	14,29	5	38,46	9	28,13
Ez dugu landu	1	50,00	6	60,00	3	42,86	7	53,85	17	53,13
(hutsik)	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
GUZTIRA	2	100,00	10	100,00	7	100,00	13	100,00	32	100,00