



**Emakume eta gizonen arteko
berdintasunerako II. diagnostikoa**

Orioko Udala

2021

kalaxa



EMAKUNDE
EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Erakunde autonomiaduna

Organismo Autónomo del

EUSKO JAURLARITZA



GOBIERNO VASCO

Aurkibidea

1. Sarrera (3. or)

Dokumentuaren egituraketa

Aurrekariak

Diagnostikoaren helburuak


Metodologia

2. Testuinguru juridikoa (10. or)

3. Oriko errealitatearen diagnostikoa (13. or)

4. Aurrera begirako proposamenak (56. or)


Sarrera



Dokumentu honetan 2021 urtean zehar Orioko Emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerako diagnostikoaren azalpenak eta emaitzak jasotzen dira. Diagnostiko hau Kalaka aholkularitzak osatu du, Orioko Udalak horrela eskatuta.

Egin den diagnostikoaren bitartez, herrian eta udalean atzeman diren berdintasun alorreko ahulguneak identifikatzea eta hauei aurre egiteko ekintzak pentsatzea lortu nahi da. Hau da, herritarren bizi-baldintzak hobetzeko eta aukera berdintasuna bermatzeko politikak sustatzeko aurrekariak ezartzea.

Hau horrela izanik, diagnostiko honek Berdintasunerako II. Udal Plana egiteko oinarriak jarriko ditu, udalak datorren urtean diseinatzeko asmoa duen prozesuari, hain zuzen ere.



1.1. Dokumentuaren egituraketa:

Dokumentua 4 ataletan banatu dugu. Lehen bi ataletan prozesuaren eta diagnostikoa egitearen oinarri teknikoak azaltzen ditugu, eta beraz oinarritzen den testuinguru juridikoa ere bai. Ondoren, hirugarren atalean, diagnostikoa xeheki azaltzen dugu, sektorekako banaketaren bitartez, datu kuantitatibo, estatistiko eta kualitatiboak uztartuz. Eta azkenik, laugarren atalean, aurrera begirako proposamenak azaltzen ditugu.

1.2. Aurrekariak:

Orioko Udalean aurreko legegintzaldietan egin dira berdintasunari begirako hainbat diagnostiko eta ekintza plan. Baina, ez dute konpromiso politiko nahikorik izan garatuak izateko. Hala ere, garrantzitsua iruditzen zaigu horien berri ematea, eta gainera, diagnostiko honetan kontuan hartu ditugula azpimarratu nahi dugu.



1 2008 urtean Orioko Berdintasun diagnosia egin zen. Emakundek diruz lagundua eta Euala aholkularitzak egina.

3 2012 urtean **2013-2016 urteetarako Orioko emakume eta gizonen berdintasunerako I. plana** egin zen. Murgibe aholkularitzak egina.

5 2019 urtean Orioko emakumeon beharren diagnosia egin zen. Pertzetik talde feministak egina.

2 Diagnosian ahulgune eta hutsune nabarmenak agertu baziren ere, **hurrengo 4 urteetan ez zen berdintasun politikarik sustatu** hauei aurre egiteko.

4 Diagnosia egin eta 4 urtera ekintza plana diseinatu bazen ere, **ez zen bertako helbururik eta politikarik abiatu.**

6 Bigarren diagnosi honetan lanketa berezia egin zen herriko emakume talde anitzekin elkartuz eta gehiengoaren beharrak identifikatzen. Hau horrela, diagnosiaren ondoren, **Emakumeen Ahalduntze eskola sortzeko proiektua** aurkeztu zuten, eta udalak onartu zuenez, finkatutako helburuak betetzen ari da proiektu hau.

1.3. Diagnostikoaren helburuak:

Diagnostiko honen helburu nagusia prozesu bati hasiera ematea da. **Berdintasunaren bidea prozesu bat bezala ulertu behar da, non, mugarririk jartzen joan behar den lau urtez behin.** Hau horrela, diagnostiko honek 2021 urtean Orioko herriak duen argazkia erakusten du, eta errealitate hori eraldatzen joan beharko da hurrengo urtean diseinatuko den II. Udal Plana betez.

Prozesu hau ziklikoa da, eta II. Udal Planean ezarritako helburu eta ekintzak 4 urtez burutu ondoren, diagnostiko berri bat egin beharko da errealitate berria zein den ezagutzeko.

Diagnostiko honen helburu nagusiak hauek dira:

- 1 Orioko herritarren ezaugarriak, beharrak eta iritziak ezagutzeko informazioa biltzea.
- 2 Sexuaren araberako diskriminazio, ezberdintasun eta zailtasunak atzematea.
- 3 Hurrengo urtean diseinatu nahi den Berdintasunerako II. Udal Planerako lehentasuneko helburuak zehaztea.
- 4 Hurrengo berdintasun diagnostikoarekin alderatzeko oinarria jartzea. Abiapuntuko egoera zein den azaltzen duen dokumentua osatzea, alegia.

1.4. Metodologia:

Prozesua 2021eko ekainean hasi eta abenduan amaitu dugu. Diagnostikoa osatzeko erabili dugun metodologia ahalik eta parte hartzaileena izateko eta ikuspegi anitzenak txertatzeko moduan diseinatu dugu.

Horrela, hiru motako azterketa egin dugu:

- **Datu kuantitatiboen azterketa:** Orioko errealitate soziala osatzen duten eremuetako informazioa bildu dugu iturri estatistikoen bitartez (demografia, enplegua, hezkuntza, gizarteratzea, etab.), eta udal barruko egitura ezagutzeko informazioa bildu dugu langile eta zinegotzien bitartez (sail bakoitzeko datuak, ardura postuen datuak, kategoriak, soldatak, etab.).

Kontsultatu ditugun bigarren mailako iturriak: Orioko Udala, Gipuzkoako Foru Aldundia, EUSTAT, Emakunde, Ikuspegi, Lanbide.

Sortu ditugun euskarriak: excel taulak sortu ditugu sailez sail horren ezagutza duten kudeatzaileek betetzeko.

- **Datu kualitatiboen azterketa:** zuzeneko harremanaren bitartez, elkarrizketak, lanaioak eta inkestak kudeatu ditugu herritarren eta udal langileen iritziak jasotzeko.

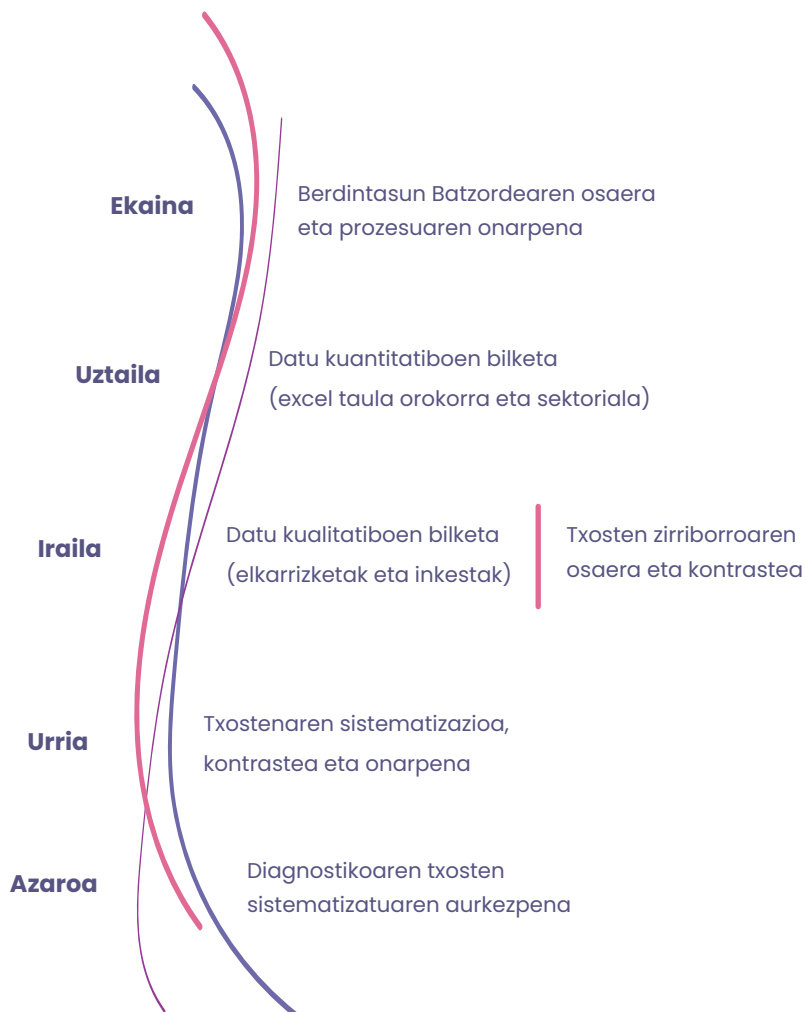
Elkarrizketetarako galdetegiak aurrez prestatu ditugu, baita lanaioen gidoiak, dinamikak eta 3 inkesta ezberdin ere (herritarrentzat, herriko mugimenduentzat eta udal langileentzat).

- **Analisi dokumentala:** udal mailan erabiltzen diren ohiko dokumentuen azterketa egin dugu genero ikuspegia kontuan izanik (aurreko berdintasunerako diagnostiko eta ekintza plana, barne araudia, lan-baldintzak, plan estrategikoa, urteko memoria, komunikazio euskarriak, etab.).

Prozesuaren urratsak:



Egutegia:



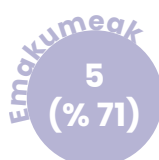
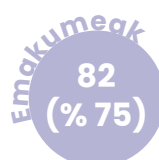
Parte hartzaileak:

Berdintasun Batzordea honako pertsonekin osatu dugu:

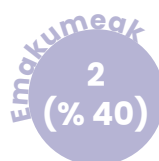
- Alkatea
- Euskara, hezkuntza, hirigintza eta ingurumen zinegotzia
- Hezkuntza eta euskara saileko teknikaria
- Gizarte saileko teknikaria
- Udaltzainburua
- Langileen kudeaketa saileko arduraduna
- Ahalduntze Eskolako arduradunak

Parte hartze saioetan parte hartu duten herritarrak:

- Elkarte kopurua: 9
- Herritar kopurua: 109



Zuzeneko harremanaren bitartez, zinegotzi eta teknikari kopuru hauen iritziak jaso ditugu:



Guztira:

121 parte hartzaile

Emakumeak: 89 (% 74)

Gizonak: 31 (% 25)

Genero ez-bitarreko pertsonak: 1 (% 0,8)

Komunikazio plangintza

Honako hau da, **herritarrei** zuzenduta egindako komunikazio plangintza:

	2021			
	Uzt	Ira	Urr	Aza
Prestaketa:				
Prestatu kartel, prentsa ohar, gutun eta emailak				
Exekuzioa:				
Kartelak pegatu herrian		1-3		
Emailak bidali elkarreei		1-3		
Gutunak/buzoneoa herritarrei		1-3		
Komunikabideetan albisteak zabaldu		1-30		
Udal sare sozialetan albisteak zabaldu		1-30		
Aurkezpena:				
Diagnostikoaren emaitzen aurkezpenaren berri				1-23

Langileei dagokienez, emailez eta aurrez aurreko harremanaren bitartez zabaldu zaie diagnostikoan parte hartzeko saio eta kanalen berri.



testuiguon
juridikoa

Segidan aurkezten ditugu legez zein funtzio eta obligazio dituzten tokiko administrazio erakundeek:

EAE

Emakume eta gizonen berdintasunerako 4/2005 Legea

7. art	Azpiegiturak, programak eta prozedurak genero ikuspegiarekin egokitu eta sortzea.
	Ekintza positiboko neurriak aplikatzea.
	Programak egitea (Jaurlaritzaren eta GFAREN lan lerroen barruan).
	Estatistikak egokitu eta eguneratzea, sexu arrazoiengatiko ezberdintasunak atzemateko
	Emakume eta gizonen egoerari buruzko azterlanak eta ikerketak egitea
	Emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko ekintzen sentsibilizazio jarduerak egitea
	Araudia aztertzea berdintasun-printzipioaren arabera
	Herritarrei informazioa ematea berdintasunerako baldintzen inguruan
	Bereizkeria anizkoitza jasaten duten emakumeek oinarritzko gizarte-eskubideetarako sarbidea izan dezaten programak sortzea eta zerbitzuak ematea.
	Herritarrei bizitza pertsonala, familia eta lana uztartzeko baldintze eta zerbitzuak ezartzea.
	Erakunde publiko eta pribatuekin harremanak egitea berdintasuna lortzeko helburuetan laguntzen badute.
Sexu arrazoiengatik ematen diren bereizkeria egoerak antzematea eta egoera horiek errotik kentzeko neurriak hartzea.	
40. art	Emakumeen eta gizonen berdintasunerako planak eta politikak sortzea eta garatzea.
43. art	Jazarpen sexista eta sexu jazarpenen prebentzioa.

Lege honetan oinarrituta, Emakunde legegintzaldi bakoitzean EAEko Berdintasun Plana osatzen du. Zeinak, tokiko eta foru administrazioentzako lan lerro amankomunak ezartzen dituen, elkarrekin noranzko berean lanean aritzea laguntzeko helburuarekin.

EAEko Emakume eta gizonezkoen VII. Berdintasun Plana (Emakunde – Emakumearen Euskal Erakundea)

Helburua	Gobernu ona
Esku-hartzeko ardatzak	Emakumeen ahalduntzea
	Ekonomiak eta gizarte antolakuntza eraldatzea, eskubideak bermatzeko
	Emakumeen aurkako indarkeriarik gabeko bizitzak

ESTATUAN

Tokiko oinarriak arautzen dituen 7/1985 Legea (2003-12-21ean eguneratua)

28. art

Udalek jarduera osagarriak ere egin ditzakete, bereziki, gai hauen ingurukoak badira: hezkuntza, kultura, emakumeen sustapena, etxebizitzak, osasuna eta ingurumenaren babesa

Genero indarkeriaren kontrako 1/2004 Lege Integrala

Genero indarkeriari aurre egiteko estrategia juridikoak eta gizarte mailako neurriak ezartzen ditu, prebentzioan landuak izateko eta indarkeria hau jasaten duten biktimen babes integralerako.

Emakumeen eta gizonen berdintasun eragingarrirako 3/2007 Lege Organikoa

Ekintza positiboaren, Ordezkaritza orekatuaren eta Zeharkakotasunaren printzipioetan oinarritzen da, eta tratu eta aukera-berdintasuna sustatzeko arauak, berdintasun planak egiteko eta berdintasun politikak gauzatzeko obligazioa eta jazarpen sexista ala sexu-jazarpenen prebentziorako protokoloak ala neurriak ezartzeko obligazioa azpimarratzen dira.

ESTATUAN

Emakumeen aurkako bereizkeria-era guztiak ezabatzeari buruzko Konbentzioa (NBERen Biltzar Nagusia 1979; Espainiar Estatua 1984)

2. art

Printzipio hori legeen bidez edo beste bitarteko egoki batzuk erabiliz benetan betearazten dela bermatzea.

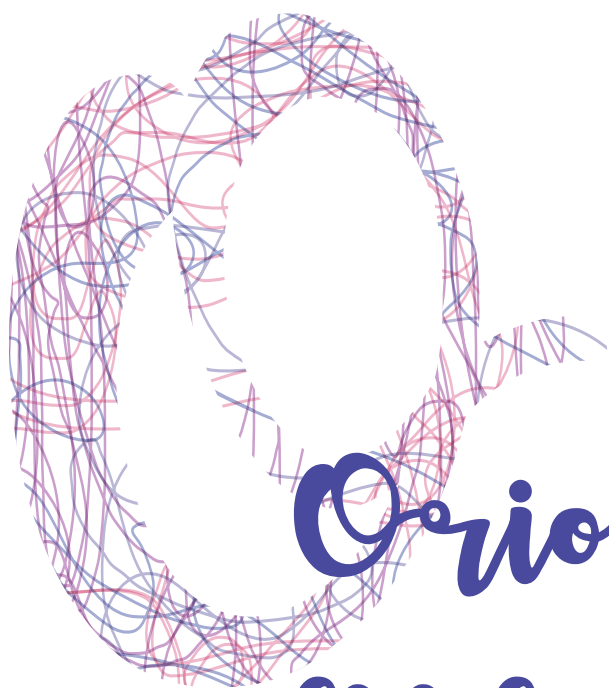
1999ko maiatzaren 1ean Amsterdamgo Ituna (Europar Batasuna)

3.2. art

Batasuneko eta kide diren estatuetakoko politika eta ekintza guztietan integratu behar da emakumeen eta gizonen arteko ezberdintasunak ezabatu eta horien berdintasuna sustatzeko helburua.

Europako Gutuna Emakumeek eta gizonek tokian tokiko bizimoduan izan behar duten berdintasunerako

Berdintasuna oinarritzko eskubidea dela azpimarratuz, berau errealitate izan dadin tokiko administrazioetan berdintasun politikak eta neurriak hartzeko jarraibideak eskaintzen dira.



Orioko
errealitatearen
diagnostikoa

Biztanleen ezaugarri sozio-demografikoak:

- Biztanleak, sexuaren arabera
- Orioko biztanleak, adinaren eta sexuaren arabera
- Orioko biztanleria atzeritarra, sexuaren arabera

Udalaren barne antolamendua:

Lan-eremuaren azterketa:

- Udaleko langileak, sexuaren arabera
- Udaleko langileak, kategoria eta sexuaren arabera
- Udaleko langileak, multzoka eta sexuaren arabera
- Udal alor nagusien arduraren banaketa, sexuaren arabera


Eremu-politikoaren azterketa:

- Udaleko ordezkari politikoak, sexuaren arabera
- Karguak eta organoen osaketa, sexuaren arabera
- Udal sailen ardura banaketa politikoak, sexuaren arabera

Sektoreen azterketa:

- Idazkaritza
- Hezkuntza eta Euskara
- Kultura
- Hirigintza
- Kirola eta gazteria
- Gizarteratzea, osasuna eta berdintasuna
- Udaltzaingoa
- Merkataritza eta turismoa

Herritarren berdintasunarekiko pertzepzioa



Atal honetan, bi arlotan banatuta aztertuko ditugu Orioko errealitatearen datuak: alde batetik, biztanleen ezaugarri sozio-demografikoak aztertuko ditugu, eta bestetik, udalaren barne antolamenduaren egoera azalduko dugu. Diagnostikoaren helburua atal hauen azterketa deskriptiboa eta baloratiboa egitea da.

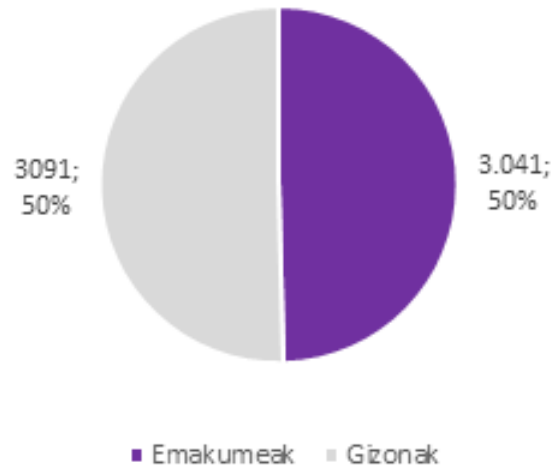
Segidan aurkezten dugu modu eskematikoan, bakoitzean zein alderdi izango dugun aztergai:

Biztanleen ezaugarri sozio-demografikoak:

2020 urteko datuak hartu ditugu aintzat diagnostikoa egiteko, datu estatistikoak eta kuantitatiboak dauden azken urte osoa delako. Hori horrela izanik, Oriko herriaren azterketa deskriptiboa egingo dugu jarraian, biztanleen ezaugarri sozio-demografikoen inguruan.

Biztanleak		
Emakumeak	Gizonak	Guztira
3.041	3.091	6.132
% 49,50	% 50,50	% 100

Orioko biztanleak sexuaren arabera



Orioko biztanleek sexuaren araberako banaketa erabat orekatua dute, % 50,50 dira gizonak (3.091) eta % 49,50 emakumeak (3.041). Guztira, 6.132 pertsonak osatzen dute udalerria.

Iturria: Eustat (2020ko datuak)

Orioko biztanleak adin tarteka eta sexuaren arabera

Adin tartea	Emakumeak		Gizonak		Guztira	
	Absolutuak	%	Absolutua	%	Absolutua	%
0-19	674	% 48,21	724	% 51,79	1.398	% 22,80
20-64	1827	% 49,29	1880	% 50,71	3.707	% 60,45
65+	540	% 52,58	487	% 47,42	1.027	% 16,75
Guztira	3.041	% 49,50	3.091	% 50,50	6.132	% 100

Adin tarteei dagokienez, 20 urtetik 64 urte artean kokatzen dira biztanle gehienak (% 60,45a); eta hiru adin-tarte nagusietan sexuaren araberako parekotasuna ematen da. 65 urtetik aurrerako

pertsonen artean nabarmentzen da alderik handiena (5 puntukoa), % 52,58 baitira emakumeak (540) eta % 47,42 gizonak (487).

Orioko biztanleria atzerritarra, sexuaren arabera		
Emakumeak	328	% 51,82
Gizonak	305	% 48,18
Guztira	633	% 100

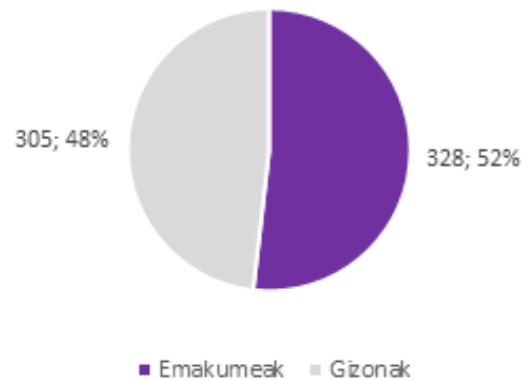
Jatorri aniztasunari erreparatuz gero, jabetzen gara Orioko immigrazio datuak esanguratsuak direla, izan ere, biztanleria totalaren % **10,32**ko proportzioa osatzen baitute: **633 pertsonak**, alegia. Horien artean, % 51,82a dira emakumeak eta % 48,18a gizonak.

Jatorrizko lurraldeei dagokienez, Amerika da ugariena (331 pertsona), eta Afrika bigarren ugariena (146 pertsona).

Orioko biztanleria atzerritarra, lurraldeka:		
Herrialdea	Totala	%
Amerika	331	% 52,29
Afrika	146	% 23,06
Europa	94	% 14,85
Asia	61	% 9,64
Ozeania	1	% 0,15

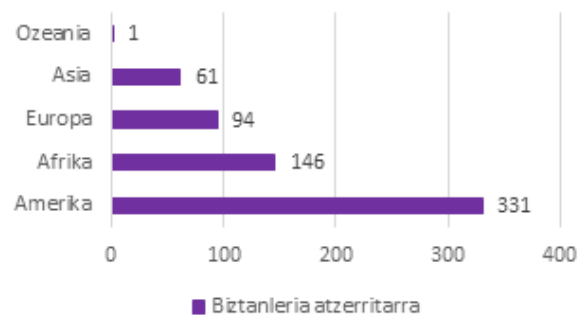
Herrialde konkretuei dagokienez, Maroko (58 pertsona), Senegal (55 pertsona) eta Pakistango (48 pertsona) herritarrak dira jendetsuenak. Atzerriko jatorria duten herritar guztien erdia osatzen dute hurrengo orrian aurkezten ditugun zerrendako pertsona taldeek:

Orioko biztanleria atzerritarra



Iturria: Ikuspegi (2020ko datuak)

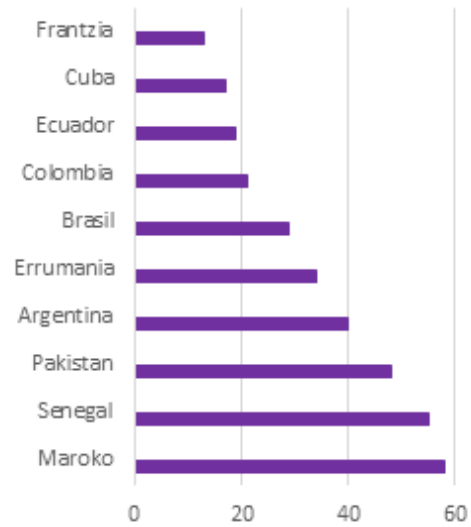
Biztanleria atzerritarra



Iturria: Ikuspegi (2020ko datuak)

Orioko biztanleria atzerritarra, herrialde jendetsuenaren arabera:		
Herrialdea	Totala	%
Maroko	58	% 9,16
Senegal	55	% 8,69
Pakistan	48	% 7,58
Argentina	40	% 6,32
Errumania	34	% 5,37
Brasil	29	% 4,58
Colombia	21	% 3,32
Ecuador	19	% 3,00
Cuba	17	% 2,69
Frantzia	13	% 2,05
Besteak	299	% 47,24

Orioko biztanleria atzerritarra, herrialde jendetsuenaren arabera



Iturria: Ikuspegi (2020ko datuak)

Orio herria urte gutxitan asko handitu da eta eraldaketa handia izan du hiriaren antolamendu aldetik eta baita herritarren jatorriaren aldetik ere. Biztanleriaren % 10,32a etorkina izateaz gain, inguruetakoko herrietako jendea ere etorri da bertara bizitzera; eta, honek, udal eta herriko baliabide asko txiki geratzea ekarri du.

Adinari dagokionez, 20-64 urte artean dago populazioaren gehiengoa (% 60,45) eta 0-19 urte artekoak gehiago dira 65 urtetik gorakoak baino. Sexuari dagokionez, % 1ekoa da bi sexuen artean dagoen diferentzia herri mailan, eta honek, erabateko parekotasuna erakusten du kopuruei dagokienez

Udalaren barne antolamendua:

Atal honetan, Orioko Udalak berdintasunean funtzionatzeko eta berdintasuna sustatzeko duen gaur egungo egoera aztertuko dugu. Horrez gain, atal bakoitzean agertzen diren aukera eta mugak ere azalerauko ditugu. Datu kuantitatiboak kualitatiboekin uztartuko ditugu, analisi deskriptiboa eta baloratiboa eginez atal bakoitzean.

Datu hauek guztiak (kuantitatiboak zein kualitatiboak), langile, politikari eta herritarrekin izan dugun harremanaren bitartez lortu ditugu. Horretarako, inkesta ezberdinak egin ditugu, banakako elkarrizketak eta Berdintasun Batzorde zein Iritzi taldearen lansaioak dinamizatu ditugu.

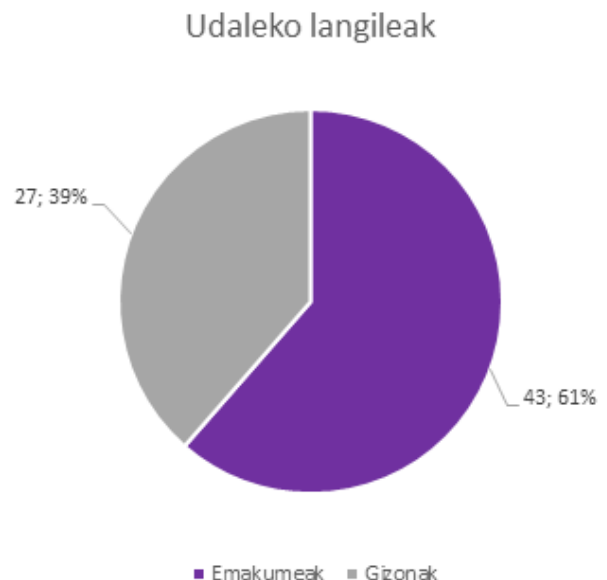
Lan-eremuaren azterketa:

AZTERKETA DESKRIPTIBOA

Orioko Udaleko langileak						
Langileak	Emakumeak		Gizonak		Guztira	
	Totala	Ehunekoa	Totala	Ehunekoa	Totala	Ehunekoa
Guztira	43	% 61	27	% 39	70	% 100

Orioko Udalak 70 langile ditu guztira, horietatik 43 emakumeak dira (% 61a) eta 27, berriz, gizonak (% 39). Datu honek, udalaren barne egituraketa feminizatua dagoela erakusten du, sexu bakoitzari esleitzen zaion gutxiengo % 40ko presentzia portzentaiaren azpitik baitago gizonezkoen kopurua (% 2aren faltan).

Datu demografikoei begiratu gero ere, emakumeen ordezkariak proportzioa % 12 gehiagokoa dela ikusten da, izan ere, biztanleen sexuaren arabera banaketa erabateko parekotasunean dago (% 50ekoa da sexu bakoitzaren presentzia portzentaia).

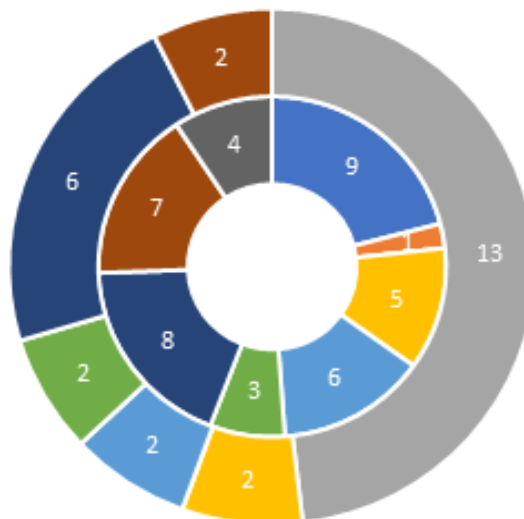


Orioko Udaleko langileak kategoriaren arabera						
Kategoria	Emakumeak		Gizonak		Guztira	
	Totala	Emakumeen arteko %a	Totala	Gizonen arteko %a	Totala	Ehunekoa
Administrariak	9	% 21	0	% 0	9	% 13
Administrari laguntzaileak	1	% 2	0	% 0	1	% 1
Ofizioetako langileak	0	% 0	13	% 48	13	% 19
Udaltzainak	5	% 12	2	% 7	7	% 10
Erdi mailako teknikariak	6	% 14	2	% 7	5	% 7
Goi mailako teknikariak	3	% 7	2	% 7	14	% 20
Musika eskolako irakaslek	8	% 19	6	% 22	9	% 13
Garbitzaileak	7	% 16	2	% 7	4	% 6
Harreragileak	4	% 9	0	% 0	4	% 6
Guztira	43	% 61	27	% 39	70	% 100

Taula honetan, Udaleko langileen sexuaren eta kategorien arabera banaketak ematen direla. Gizonen kasuan, berriz, Ofizioetako langileak (13 gizon) eta musika eskolako irakasleak (6 gizon) dira kategoria jendetsuenak. (9 emakume), musika eskolako irakasleak

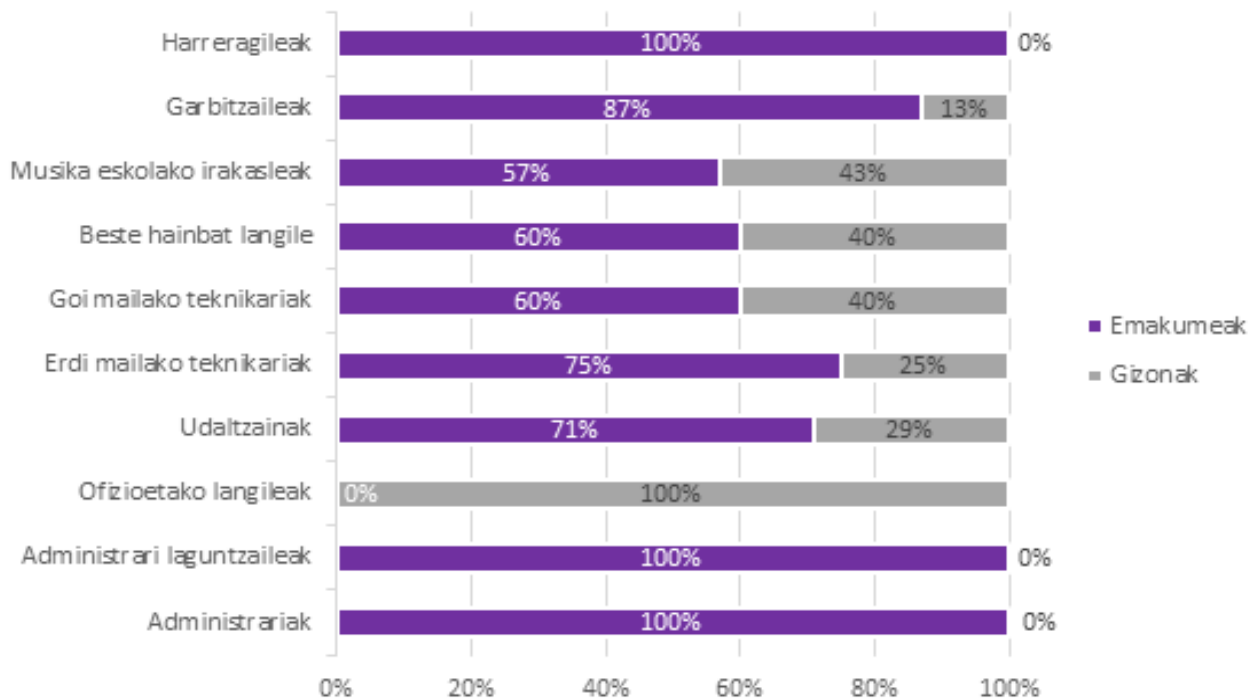
(8 emakume) eta garbitzaileak (7 emakume) direla. Gizonen kasuan, berriz, Ofizioetako langileak (13 gizon) eta musika eskolako irakasleak (6 gizon) dira kategoria jendetsuenak.

Orioko Udaleko langileen banaketa kategorien arabera



- Administrariak
- Administrari laguntzaileak
- Ofizioetako langileak
- Udaltzainak
- Erdi mailako teknikariak
- Goi mailako teknikariak
- Musika eskolako irakasleak
- Garbitzaileak
- Harreragileak

Orioko Udaleko kategorien osaera, langileen sexuaren arabera



Grafiko honetan, argi ikusten da 3 kategoria **erabat feminizatuta** daudela (% 100a emakumeak direlako):

- Harreragileak (4 emakume),
- Administrari laguntzaileak (emakume 1)
- Administrariak (9 emakume).

Guztien artean 23 emakume dira.

Era berean, kategoria bat **erabat maskulinizatuta** dagoela ikusten dugu (% 100a gizonak direlako):

- Ofizioetako langileena, alegia (13 gizon).

Beste hiru kategoriak **feminizazio proportzio altuak** erakusten dituzte:

- Garbitzaileak (% 87a emakumeak direlako)
- Erdi mailako teknikariak eta udaltzainak (% 75a eta % 71a direlako emakumeak, hurrenez hurren).

Azkenik, **sexuen banaketa orekaren barruan** daude azken hiru kategoria hauek:

- Goi mailako teknikariak eta beste hainbat langile (% 60a emakumeak izanik)
- Musika eskolako irakasleak (% 57a emakumeak izanik)

Datu hauek erakusten digute, ofizioetako langileen kasuan izan ezik, beste guztietan emakumeen presentzia dagoela (gutxiengoan % 57koa izanik) eta gizonen kasuan, berriz, hiru kategoriatan ez dagoela euren presentzia bermaturik (% 0koa izanik).

Segregazio horizontala nabaria da kategoria gehienetan, izan ere, genero ikuspegiarekin aztertuz gero datuok, ikusten da teknikarien kasuan, goi mailan eta erdi mailan dauden teknikarien gehiengo emakumeak dira; administrazioa, garbiketa eta harrera feminizatuta daude; ofizioetako langileen kategoria maskulinizatuta. Oreka handiena musika eskolako irakasleen artean ematen da.

Salbuespen moduan eta segregazio horizontalaren ohiko arrakalarekin hausten duen datua, udaltzainen kategoriak erakusten digu: feminizatuta baitago eta horrez gain, aurrerago ikusiko dugun moduan, udaltzainburua ere emakumea da.

Orioko Udaleko langileak ordainketa-multzoen arabera						
Taldea	Emakumeak		Gizonak		Guztira	
	Totala	Emakumeen arteko %a	Totala	Gizonen arteko %a	Totala	Ehunekoak
A	3	% 7	2	% 7	5	% 14
B (A2)	14	% 33	8	% 30	22	% 62
C (C1)	10	% 23	1	% 4	11	% 27
D-C (C2)	9	% 21	8	% 30	17	% 51
E	7	% 16	8	% 30	15	% 46
Guztira	43	% 61	27	% 39	70	% 100

Emakumeen gehiengoa (emakume guztien artean % 33, 14 emakume) B (A2) multzoan kokatuta dago, eta bigarren multzo jendetsuena C (C1) multzokoa da (emakume guztien artean % 23, 10 emakume). Gizonen gehiengoa, berriz, hiru multzotan banatzen da kopuru beretan D-C (C2) multzoan, B (A2) eta E multzoan daude 8na gizon, % 30eko proportzioarekin gizon guztien artean.

Emakumeen kopuruei dagokienez, lehen eta azken multzoak kenduta, erdiko multzoetan daude kontzentratuta gehienak. Gizonen datuek, aldiz, bariazio handiagoa erakusten dute, eta euren artean diferentzia gehiago daude soldaten ikuspegitik (% 60a D-E multzoetan kokatzen da, azpikoenetan).

Ordainketa-multzoen sexuen araberako azterketa genero ikuspegitik eginez gero, segregazio bertikalarekin neurri batean hautsi egiten dela jabetzen gara. A multzoan, kopuru absolututan 3

emakume eta bi gizon badaude ere, parekotasuna dago sexuen barne proportzioari begiratuta (emakume guztien artean eta gizon guztien artean % 7a dago). Bigarren maila gorenean ere A2-an alegia, oso proportzio antzekoak ditu kopuru intrageneroak (emakumeen kasuan % 33a dago eta gizonen kasuan % 30a).

Bestalde, gutxien baloratutako ordainketa multzoetan gizonen presentzia erlatiboa handiagoa da: D-C (C2) eta E multzoetan gizonen % 60a baitago (guztira 16 gizon) eta emakumeen % 37a (guztira 16 emakume). Kopuru absolutuei begiratuz gero, 16 dira emakumeak eta 16 gizonak, bi multzo hauetan.

Datu hauek erakusten dute, gizon zein emakumeek arrakasta tasa antzekoa dutela maila goreneko postuetara iristeko.



Udaleko alor nagusien arduraren banaketa, sexuaren arabera	
Arduraduna emakumea	Arduraduna gizona
Hirigintza	Idazkaritza
Kultura	Euskara
Gizarte zerbitzuak	Hezkuntza
Udaltzaingoa	Kirola
Artxiboa	Gazteria
	Merkataritza
	Turismoa

Taula honetan ikusten den bezala, 7 alor daude gizonen ardurapean (% 58) eta 5 emakumeen ardurapean (% 42). Genero ikuspegiz aztertuz gero, jabetzen gara, esaterako, emakumeen gain dauden bi alor (Hirigintza eta Udaltzaingoa) maskulinizatuta egon ohi direnetakoak direla.

Beste aldean, berriz, Idazkaritza, hezkuntza eta merkataritza ere feminizatuta egon ohi dira, eta kasu honetan, gizonen ardurapean daude. Zentzu honetan, genero-estereotipoak ez dira jarraitzen alor horietan.

Langileen lan-baldintzei dagokienez:

- Lana eta familia uztartzeko neurriak ez dituzte zehaztuta eta sistematizatuta. Hori horrela izanik, ez dituzte langileek dagoeneko baliatzen diren neurrien daturik.
- Lan-denboraren eta -lekuaren malgutasunaren arloan, lanaldiaren hasieran sartzeko eta amaieran irteteko malgutasuna dute langile guztiek, eguerdian gelditzeko malgutasuna ere bai, eta oporraldia modu zatikatuan hautatzeko aukera ere bai.
- Lan baldintzak erregulatu dituen barne dokumenturik ez dago.

Kontratazioak (Multzoka)	Azken 4 urteko zikloa, guztira	
	Emakumeak	Gizonak
A	1	0
B (A2)	1	1
C (C1)	2	0
Lanean hasitakoak, guztira	4	1

Azken lau urtetan, eman diren epe luzeko kontratazioen informazio ageri da taula honetan. Hala ere, denbora honetan izandako irteera eta barne sustapenei buruzko informaziorik ez dago.

Udaran langileen aldi baterako kontratazio asko egiten dituzte, baina, datu horiek ez daude kontabilizatuta. Azken lau urteetan, beraz, epe iraunkorreko 5 kontratazio egin dira, eta emakumeak izan dira % 80a (4).

Kontratazioak egin diren kategoriei dagokienez, hiru maila altuenetako kategoriatan kokatu dira guztiak. Hauexek hain zuzen ere:

- 2 emakume administrari (C1) → Interinoak
- Emakume 1 Administrazio Orokorreko teknikari (A1) → Interinoak
- Emakume 1 kanpineko zuzendari → (A2) → Karrerako funtzionarioa
- Gizon 1 Turismo Teknikari → (A2) → Karrerako funtzionarioa

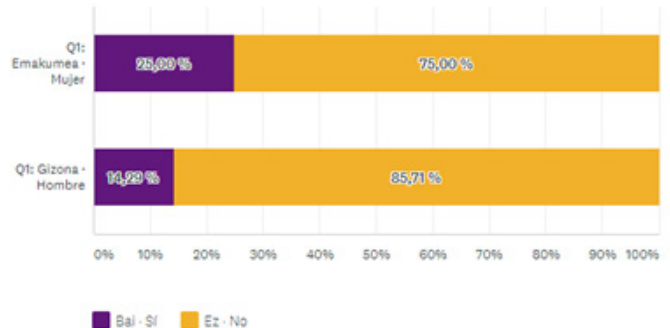
AZTERKETA BALORATIBOA

Orioko Udaleko 34 langilek bete dute iritzi inkesta, eta horietatik 20 emakumeak izan dira (% 59a) eta 14 gizonak (% 41a).

Berdintasunean funtzionatzen duten sailtako langileek adierazi dute, honakoak direla hori bideratzeko gakoak:

- Harreman ona izatea; errespetuzkoa eta konfiantzazkoa.
- Erabaki guztiak denen artean hartzea, gardentasuna.
- Enpatia izatea, elkar ulertzea.
- Talde lanean aritzeko gaitasuna izatea.
- Sailaren ardura duen pertsonak denen eskubideak bete daitezzen bermatzea.
- Egiten duten lanean genero ikuspegia txertatzea; udalaren barne-mailan zein herritarrei zuzendutako zerbitzu eta baliabideetan.

Langileen gehiengoak adierazi du, euren lan arloan ez dutela berriarazko ekintzarik egiten berdintasuna sustatzeko.

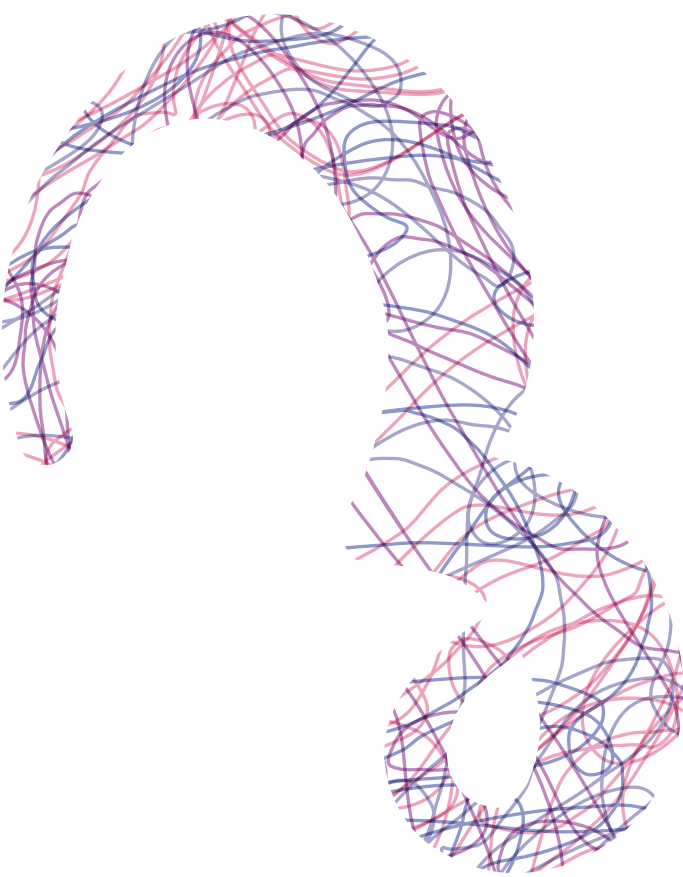


Egiten dutenen artean, ordea, hauek egiten dituzte:

- Gizonezkoak nagusitzen diren beste arloetan bezalako lan ordutegiak ezarri (aldaketa, hobera eginez).
- Ahalduzko eskolako Berdintasun teknikariekin elkarlana.
- Udaltzainen kasuan, Legeak lantaldeko % 40a emakumeak izatea behartzen du ekintza positibo moduan, eta Orioko Udalaren kasuan, gutxiengo hori gainditzen da.
- Hezkidetza foroa antolatzen da, Zarauzko Berritzeguneak dinamizatuta, eskualdeko udalekin elkarlanean (martxoaren 8a, maiatzaren 17a eta azaroaren 25ak elkarrekin antolatzen).

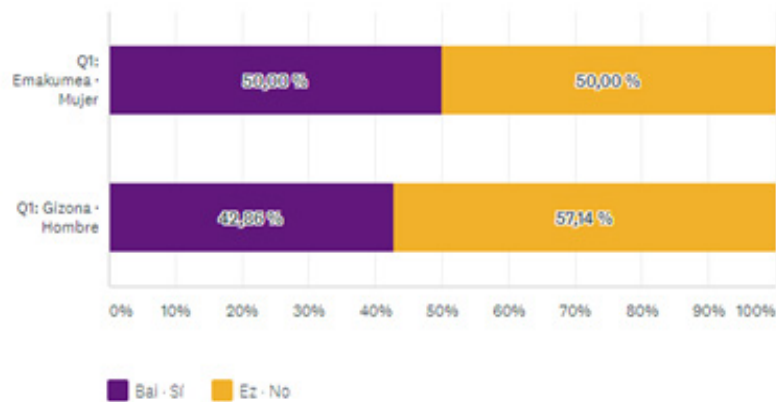
Sail ugariatik agertu den hutsune bat, berdintasun ekintzak eta politikak aurrera eramateko pertsona erreferente baten beharra izan da. Hau da, Berdintasun teknikari baten beharra.

Egunerokoa sail ezberdinetan berdintasun ikuspegia txertatzeko izan ditzaketan zalantzak argituko dizkiena, eta harago joanez, ekintza positiboak eta parekideak sustatuko dituen euren zerbitzuen bitartez, herritarrei zuzenduta.



Emakumeen egoera, behar eta nahiak kontuan hartzen al dira eguneroko lana eta jarduerak antolatzerako garaian? - ¿Se tienen en cuenta las situaciones, necesidades y deseos de las mujeres a la hora de organizar el trabajo y las actividades?

Respondidas: 34 Omitidas: 0



Aipatu da, baita ere, emakumeen egoera, behar eta nahiak kontuan hartzen direla inkesta erantzun duten emakumeen %50aren kasuan eta baita gizonen %42,86aren kasuan ere. Besteez, ez dute behar berezirik dutenik hautematen, ala ez dute aintzat hartzen gai hau.

Baiezkoa erantzun dutenen kasuan, adibide konkretu batzuk eman dituzte: sail batzuetan euren ordutegia finkatzeko aukera dutela adierazi da; edota galdetzen dela zein diren euren beharrak; amatasun baimenak hartzeko aukera dagoela; egutegiak prestatzeko garaian ere kontuan hartzen dituztela euren eskaerak. Bestetik, aipatu da, kontuan hartzen direla baina ez sail guztietan: pertzibitzen da emakume kopuru handia dagoen sailtan hartzen direla kontuan beren egoera eta beharrak, gehienbat.

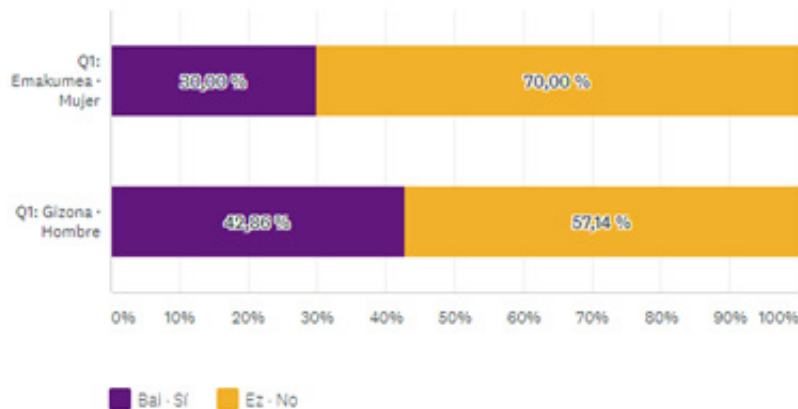
Berdintasunaren bidean, udal arloetan eman diren aurrerapausoen gainean hausnartzeko galderan, aldaketa txikiak egin direnaren pertzepzio orokortua dagoela azpimarratu behar da. Zenbait kasutan, elkarrenganako kritika txarrak gutxitu direla baloratu da; emakume eta gizonen lan berberak egiten dituztela; eta maskulinizatuta egon ohi diren arloei dagokienez, kanpo eragile konkretuengandik (hornitzaile ala herritarrengandik) tratu ezberdindua somatzen dutela emakume langileek, gizonekiko alderatuta (errespetu gutxiagokoa, alegia).

Lan arloan berdintasunean funtzionatzeko zenbait hobekuntza proposamen luzatu dituzte:

- Lan ordu kopuru berdina, soldaten egokitzapena lan ikasketa eta arduren arabera, ordutegi malgutasuna arlo guztietan.
- Formakuntza berdintasunean langileentzat
- Desberdintasun eta diskriminazio egoerak zein diren azaltzea, jakiteko desberdintasunaren marra gainditzen ote dugun gure egunerokoan.
- Jendaurrean lan egiten duten langileei berariazko formakuntza.
- Lanpostu eta arlo feminizatuetako lanbaldintzak hobetzea: garbitzaileak, administrariak...
- Hierarkiak ezabatu eta modu horizontalago batean lan egitea.
- Lana eta familia kontziliatzeko neurriak sustatu gizonen artean. Gaur egun karga handiagoa da emakumeentzat, profesionalki, haur bat izatea; gizonen aldean.

Ezagutzen dituzu Udaleko bizitza pertsonala eta lana uztartzeko dauden malgutasun neurriak? - ¿Conoces las medidas de flexibilidad existentes en el Ayuntamiento para conciliar la vida personal y laboral?

Respondidas: 34 Omittidas: 0



Hobetu beharreko beste puntu bat, bizitza pertsonala eta lana uztartzeko dauden malgutasun neurrien inguruko komunikazioa da. Izan ere, langileen gehiengoak ez baititu ezagutzen.

Lanaren barneko antolaketak enplegua eta bizitza pertsonala bateratzen laguntzen al duen galdetu zaie, eta orokorrean, erantzuna baiezkoa izan bada ere, zenbait puntualizazio egin dira:

- Departamentu batzuetan zaila dela adierazi da, ordutegi konplexuak dituztelako (asteburuetan lana egiten dute, gaueko 23:00ak arteko txandak...).
- Musika eskolaren kasuan, arratsaldean ematen dituzte soilik klaseak.
- Hobetu daitezkeela ere aipatzen da, baina, plantila txikia izateak lanaldiak murrizteko aukerak txikitzen dituela baita ere.
- Neurri batzuen barruan, malgutasuna dutela esan da.
- Eta beste sektoreetan baino egoera hobean daudela ere aipatu da.

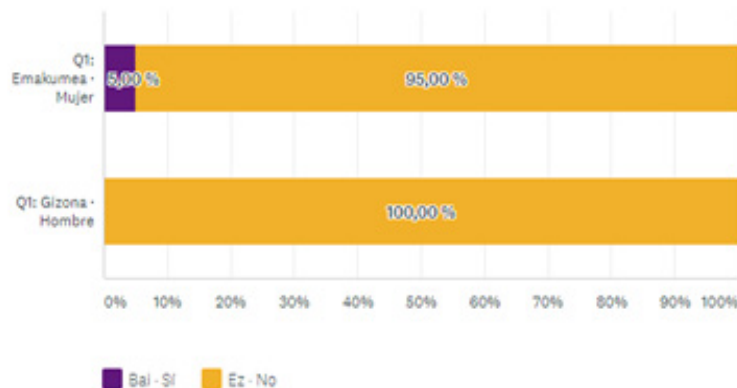
Azkenik, udal mailan emakume eta gizonen aukera eta tratu berdintasuna bermatzeko zailtasunen gainean, honako erantzunak jaso ditugu:

- Berdintasun politikei ez zaiela eman beharko litzaieken garrantzia eta lekua ematen.
- Desberdintasunen langa ez dutela denek berdin pertzibitzen. Hau da, batzuentzat desberdintasun ala diskriminazio jokaera bat dena, beste batzuentzat ez izatea.

- Emakume askok, langile-profesionalak izateaz gain, zaintza lan eta arduren zama daukatela euren gain. Nahiz eta askok ez pertzibitu gainkarga bezala eta beren borondatez egiten dutenaren ustea izan, kulturalki emakumeei esleitu zaien rola da; eta askok, ardura osoa eurenganaten dute. Aukera profesionalak berdin ez aprobetxatzea dakarkie egoera honek, gizonen aldean.
- Gizonak ez dira % 50ean inplikitzen haurren zaintzan, etxeko lanetan eta menpeko adineko familiarren zaintzan. Ardura banaketaren gaia eta kontziliazioaren gaia oraindik ez dago errotuta eta orokortuta gizonen artean.
- Behin-behineko langile asko dago udalean. Horrek guraso (batez ere ama) izateko erabakia atzeratzea edo beldurrez hartzea dakar askotan; plaza jabetzan ez edukitzeak ziurgabetasun handia ematen duelako eta OPE batean plaza hori ateraz gero, haur baten zaintzaz arduratzeak ikasketa-prestaketa asko zaildu dezakeelako. Gizonen kasuan, zailtasun hau ez da hain nabarmena ezta orokorra ere. Emakumeek pairatzen dute bereziki.
- Kontzientziario falta ere azpimarratu da zailtasun moduan. Politikoki zuzenak izaten eta hitz egokiak esatetik harago, berdintasunaren aldeko jarrera, lanketa eta prozedurak egitean datza benetako aldaketa. Benetako inplikazioa, alegia.

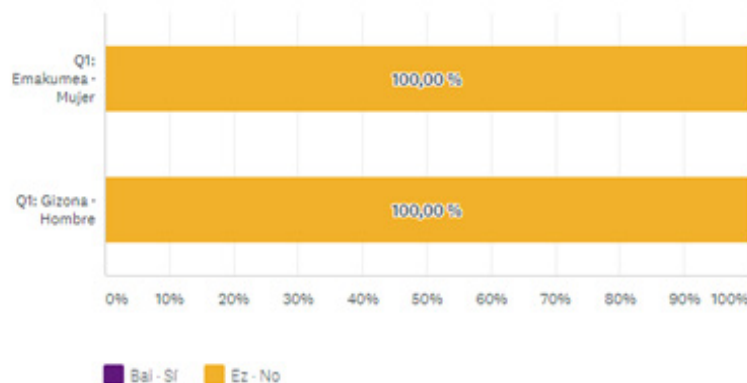
Udalean sexu arrazoiengatik baztertuta izan zarela sentitu duzu inoiz? · ¿Te has sentido alguna vez discriminada o discriminado por razón de sexo en el Ayuntamiento?

Respondidas: 34 Omítidás: 0



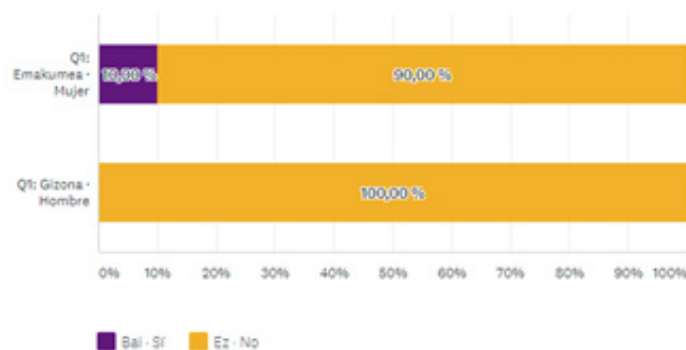
Inoiz jasan al duzu jazarpen matxistarik -emakumeen gutxiatea, sexu bereko bikoteak ez onartzea, emakumeak objektu sexual moduan baloratzea, eskatu gabeko ukipen fisikoak, etab.- zure lankideengandik ala antolatu dituzuen ekintzetako parte hartzaileengandik? · ¿Ha sufrido alguna vez acoso machista -menosprecio de las mujeres, rechazo a las parejas del mismo sexo, valoración de las mujeres como objetos sexuales, tocamientos físicos no solicitados- por parte de compañeros/as de trabajo o participantes en las actividades que habéis organizado?

Respondidas: 34 Omítidás: 0



Ezagutzen al duzu lankideren bat jazarpen matxista jasan duenik? · ¿Conoces a algún compañero o compañera que haya sufrido acoso machista?

Respondidas: 34 Omítidás: 0



Arrisku psikosozialen inguruan, jasotako erantzunen arabera, inkesta erantzun dutenetako batek ere ez du jasan jazarpen matxistarik, baina emakumeen % 10ak adierazi du, ezagutzen duela

lankideren bat jazarpen matxista jasan duena. Emakumeen % 5ak, berriz, adierazi du pairatu duela diskriminazioren bat emakume izategatik.

Berdintasun batzordeko kideekin egindako lansaioan, herritar eta elkarteetako kideekin egindako lansaioan, eta udal-langile zein zinegotziekin izandako harremanaren bitartez

jasotako ondorioak, berriz, ondorengo taulan txertatu ditugu.

INDARGUNEA	AHULGUNEA
<p>Lan prozedurak hutsetik hasteak ere baditu abantaila batzuk: irizpide anitzak kontuan izanik sortu daitezkeela oinarriak. Berdintasuna eta inklusioa kontuan hartuz eman nahi dituzte aurrera begirako urratsak.</p> <p>Herritarren Arreta zerbitzua jarri nahi da abian eta horrela, ohiko tramiteak erraztuko zaizkie herritarrei.</p> <p>Inklusioaren bidean, kontratazio prozesuetan desgaitasuna duten pertsonak kontratatzeko pizgarriak txertatu dituzte, klausuletan.</p>	<p>Prozedurak eta dokumentuak ez daude sistematizatua ezta teknologikoki egokituta ere. Gaur egun, prozedura guztien errebisioa egiten dabilta, irtenbide egokiak eta irizpide anitzak kontuan dituztenak bilatzeko.</p> <p>Izugarrizko lan karga dute bai teknikari baita administrarietarako ere.</p> <p>Prozeduren sistematizazio lanean eredu faltarekin topatu dira, eta hutsetik hasi behar dute ohiko prozedurak diseinatzen: kontratazioak, baimen eta baja eskaerak, promozio prozesuak, etab.</p> <p>Langileen kudeaketarako irizpide argirik ez izateak, askotan injustizia edo tratu desberdina jasotzen ari direnaren sententzia dute hainbat langilek.</p> <p>Gaur gaurkoz, langileen artean berdintasuna ez da lehenetsia eta idazkaritzan formakuntza beharra adierazten da, zeharkakotasunez euren lankidetasun aintzat hartzeko.</p> <p>Digitalizazio eza dagoenez, herritarrek zailtasunak dituzte ohiko izapide ala tramiteak egiteko, udalarentzat berez derrigorrezkoak diren arren.</p> <p>Behin behinekotasun tasa altua dago udalean eta bereziki emakumei eragiten die. Honek ziurgabetasun handia sortzen du pertsona horiengan, eta baita epe luzeko planak egiteko unean ere.</p> <p>Langile eta arduradun guztiak ez daude berdintasunaren alde lerratuta.</p> <p>Kontratazio atalean, baliabide pertsonalak falta dira, dagoen lanari egoki erantzuteko.</p>

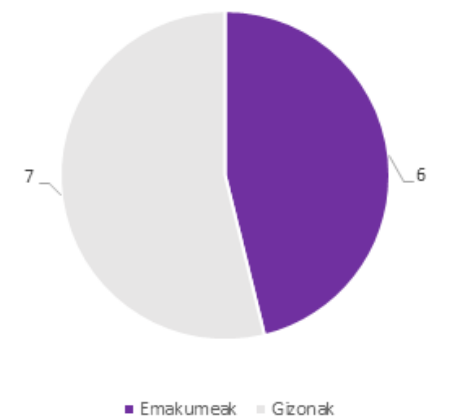
Eremu politikoaren azterketa:

AZTERKETA DESKRIPTIBOA

Orioko Udaleko ordezkari politikoak, sexuaren arabera banatuta						
Alderdia	Emakumeak		Gizonak		Guztira	
	Totala	Emakumeen arteko %a	Totala	Ehunekoa	Totala	Ehunekoa
EH BILDU	3	% 50,00	3	% 42,86	6	% 46,15
EAJ-PNV	2	% 33,33	3	% 42,86	5	% 38,46
ORAIN	0	% 0,00	1	% 14,29	1	% 7,69
PSE-EE-PSOE	1	% 16,67	0	% 0,00	1	% 7,69
Guztira	6	% 46,15	7	% 53,85	13	% 100,00

Guztira 6 emakume (politikari guztien artean % 46,15a) eta 7 gizon (% 53,85a) daude legegintzaldi honetan udal gobernuan.

Kopuru orekatuak dira, sexuen arabera kontuan hartuta.



Alkatea eta alkateordeak

Kargua	Sexua	Liberazioa
Alkatea	Emakumea	% 100
Lehen alkateordea	Emakumea	% 75
Bigarren alkateordea	Emakumea	% 0

Alkate eta alkateorde guztiak emakumeak dira; ez-ohikoa izaten da egoera hau, eta esan daiteke, **genero-arrakala nagusi bati aurre egiten zaiola Orioko udalean**; politikari emakumeak agintearen goi karguetan gehiengo izatean, alegia.

Gobernu batzordea						
Kargua	Emakumeak		Gizonak		Guztira	
	Totala	Emakumeen arteko %a	Totala	Gizonen arteko %a	Guztira	Ehunekoak
Lehendakaria	1	% 33,33	0	% 0,00	1	% 25,00
Bokalak	2	% 66,67	1	% 100,00	3	% 75,00
Guztira	3	% 75,00	1	% 25,00	4	% 100,00

Bozeramaile batzordea						
Kargua	Emakumeak		Gizonak		Guztira	
	Totala	Emakumeen arteko %a	Totala	Gizonen arteko %a	Guztira	Ehunekoak
Bozeramaileak	3	% 100,00	1	% 100,00	4	% 100,00
Guztira	3	% 75,00	1	% 25,00	4	% 100,00

Gobernu batzordean eta Bozeramaile batzordean 4na pertsona daude guztira, eta horietatik 3 emakumeak dira (% 75a) eta 1 gizona (% 25a).

Aurreko puntuan esan bezala, feminizatuta dauden batzordeak dira hauek, eta ohiko genero-arrakala ez da ematen.

Informazio batzordeak						
Batzordeak	Emakumeak		Gizonak		Guztira	
	Totala	Ehunekoak	Totala	Ehunekoak	Totala	Ehunekoak
Ogasuna eta pertsonala	2	% 11,76	2	% 13,33	4	% 12,50
Kultura, gazteria eta festak	1	% 5,88	3	% 20,00	4	% 12,50
Hirigintza	3	% 17,65	1	% 6,67	4	% 12,50
Euskara eta hezkuntza	2	% 11,76	2	% 13,33	4	% 12,50
Ingurumena, Obrak, Zerbitzuak	2	% 11,76	2	% 13,33	4	% 12,50
Sektoreak, Turismo eta Merkataritza	3	% 17,65	1	% 6,67	4	% 12,50
Kirola	1	% 5,88	3	% 20,00	4	% 12,50
Berdintasun, gizarte eta ongizate	3	% 17,65	1	% 6,67	4	% 12,50
Guztira	17	% 53,13	15	% 46,88	32	% 100,00

Informazio batzorde guztietan emakume eta gizonen presentzia minimoa bermatzen da, eta orotara, kopuru parekoak dituzte: 17 emakumek (% 53,13a) eta 15 gizonek (% 46,88a) osatzen baitituzte batzorde guztiak.

Emakumeen artean, euren presentzia handiena duten batzordeak (emakumeen artean % 17,65a) Hirigintza eta Sektoreak, Turismo eta Merkataritza dira (hiruna emakumek osatzen dute batzorde hori eta gizon batek).

Gizonen artean, berriz, euren presentzia handiena (gizonen artean % 20a) duten batzordeak Kultura, gazteria eta festak eta kirola dira.

Batzordeen ardura banaketa, sexuaren arabera	
Arduraduna emakumea	Arduraduna gizona
Ogasuna eta pertsonala	Kultura, gazteria eta festak
Hirigintza	Ingurumena, obrak eta zerbitzuak
Berdintasun, gizarte eta ongizate	Kirola
Euskara eta hezkuntza	
Turismo eta merkataritza	

Batzordeen ardura banaketari dagokionez, 5 batzorderen ardura dute emakumeek (arduren % 62,50a) eta 3 batzorderena gizonek (%37,50a).

Sektoreen azterketa:

Euskara eta Hezkuntza

AZTERKETA DESKRIPTIBOA

Hezkuntza eta euskara saileko langileak			
Lanpostua	Gizonak	Emakumeak	Guztira
Euskara eta hezkuntza teknikaria	1	0	1

Orioko udalean teknikari bat dago Euskara eta hezkuntza arloez arduratzen dena, eta gizona da.

Orioko Ikastetxeen eskaintza			
Hezkuntza etapa	Sare publikoa		Sare pribatua
	Orioko haurreskola	Zaragueta ikastola	Orioko Herri ikastola
0-2 urte			
Haur Hezkuntza			
Lehen Hezkuntza			
DBH			

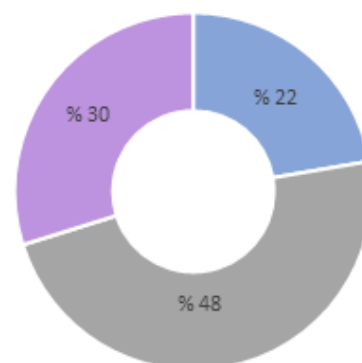
Hezkuntza azpiegiturei dagokienez Euskaltegi bat (AEK-k kudeatzen duena) eta hiru ikasketa zentro daude: bi sare publikoan (Orioko haurreskola eta

Zaragueta ikastola) eta bat sare pribatuan (Orioko herri ikastola).

Hezkuntza formaleko ikasleak						
Hezkuntza etapak	Emakumeak	Ehunekoak	Gizonak	Ehunekoak	Guztira	Ehunekoak
Haur Hezkuntza	118	% 51,08	113	% 48,92	231	% 22,30
Lehen Hezkuntza	235	% 47,38	261	% 52,52	496	% 47,88
DBH	149	% 48,22	160	% 51,78	309	% 29,83
Guztira	502	% 48,46	534	% 51,54	1.036	% 100,00

Datu hauek erakusten duten bezala, etapa bakoitzean dauden ikasle kopuruak parekotasunaren barruan daude. Esan daiteke, Haur hezkuntzan nesken presentzia zertxobait handiagoa dela mutilekin alderatuta eta Lehen Hezkuntzan eta DBH-n berriz mutilena dela handiagoa.

Bestalde, ikasle gehienak Lehen hezkuntzan daude gaur egun. Batxilergo eta LH-ko ikasketak egitera ondoko herrietara joan beharra dute.



■ Haur Hezkuntza ■ Lehen Hezkuntza ■ DBH

Euskaltegiko ikasleak (2020-2021 ikasturtea)					
Ikasturtea	Emakumeak	Ehunekoa	Gizonak	Ehunekoa	Guztira
2020-2021 ikasturtea	46	% 68,66	21	% 31,34	67

Euskara ikasten dabilzanen % 68,99a emakumeak dira, eta % 31,34a gizonak. Esan bezala, datu hauek, nahiko egonkorak dira urtez urte.

Berdintasunarekin lotuta garatu diren ala garatzen diren jarduerak:

Hezkuntza arloan, Urola Kostako Hezkidetza foroa osatzen dute udaleko arduradun teknikoek eta eskola bakoitzeko hezkidetza arduradunek. Foro hau, Zarauzko berritzeguneak antolatu eta dinamizatzen du. Helburu nagusia, urtean hiru ekintza nagusi elkarrekin koordinatuz antolatzea dira: martxoak 8, maiatzak 17 eta azaroaren 25eko egunen ekintzena, alegia.

Sailetik, Ahalduntze eskolarekin elkarlan ildo bat abiatua dute, non, Euskara eta feminismoaren inguruko hitzaldiak eta Noka ikastaroak eman izan diren.

AZTERKETA BALORATIBOA

HEZKUNTZA	
INDARGUNEAK	AHULGUNEAK
<p>Hezkidetza foroa dago, urtean hiru ekitaldi antolatzeke berritzeguneak koordinatzen duen eta udalak nahiz herriko eskolek parte hartzen duten gunea: M8, M17 eta A25. Ildo beretik lanketa egitea bideratzen du espazio honek. Urteko hiru ekintza horietan ikasleen parte hartzea oso handia da eta ikusgarritasuna lortzen dute.</p>	<p>Hezkidetza foroa urtean 3 ekintza antolatzeke baliagarria bada ere, murrizta geratzen da benetako berdintasunerako sentsibilizazioa lantzeko. Baliabide gehiago eskaini beharko litzaizkioke gaiari, izan ere, bertan parte hartzen duten pertsonek ardura asko dituzte horrez gain, eta jarduna mugatua da.</p> <p>Herriko hezkuntza zentroak berdintasun gaiak lantzen ari badira ere, bakoitza bere kasa ari da eta udalak ere ez ditu aholkularitza ala gidaritza lanak eskaintzen.</p> <p>Familien gain ere badago seme-alabak berdintasunean hezteko ardura eta gaur gaurkoz, ez dago plangintza ezta egitasmorik hori sostengatzen duenik.</p>

EUSKARA	
INDARGUNEAK	AHULGUNEAK
<p>Ahalduntze eskolarekin elkarlan ildo bat abiatua dute, bertan, Euskara eta feminismoaren inguruko hitzaldiak eman izan dira eta baita Noka ikastaroak ere.</p>	<p>Euskaltegiari dagokionez, ikasleen kopurua feminizatua dago, eta horrek adierazten du euskararen ikasketa gizonen euren bikoteengan delegatzen dutela. Garrantzia ez diotela ematen euskarari.</p> <p>Etorkinei dagokionez, ez daudenez saretuta, zaila da eurengana iristea, eta horien parte hartzea txikia da sail honek antolatzen dituen ekintzetan.</p> <p>Berdintasuna zeharka lantzeko saiakeretan, zalantzak badituzte, ez dago udal mailan berdintasun gaien lidergotza emango duen udal ordezkariarik. Berdintasun teknikari baten beharra azpimarratzen da, zeharkakotasunaren gaia ongi lantzeko, barne mailan.</p>

Kultura

AZTERKETA DESKRIPTIBOA

Kultura saileko langileak			
Lanpostua	Guztira	Emakumeak	Gizonak
Kultur eta festetako teknikaria	1	1	0
Kultur etxeko atezaina	1	0	1
Liburutegiko langilea	1	1	0

Taulan ikusten den bezala, Kultur eta festetako teknikari bat dago udalean (emakumea), atezaina Kultur etxean (gizona) eta langile bat liburutegian (emakumea).

Kultura sailean, beraz, bi emakume eta gizon bat daude kontratatuta.

Kultur etxeko erabiltzaile kopurua			
Lanpostua	Guztira	Emakumeak	Gizonak
Kultur etxea	3	2	1
Ahalduntze eskola	2	2	0
Karkara	3	2	1

Kultura arloko azpiegituri dagokienez Kultur etxea eta musika eskola daude.

Kultur arloko azpiegitura huez gain, Kosta tailerra ere badago. Bertan dantza taldekoek eta musika taldeek egiten dituzte beren entseguak.

Kultur etxean, kultur teknikari eta atezainaz gain, Ahalduntze eskola (2 emakume) eta Karkara komunikabideak dute bulegoa (2 emakume eta gizon bat).

Guztira, eraikinean 8 pertsona aritzen dira lanean (2 gizon eta 6 emakume). Kultur arloa, feminizatuta egon ohi den arloa izaten da, eta kasu honetan, Orioko datuek berretsi egiten dute egitate hori.

Kultur etxeko jarduerak					
Ikastaroa	Emakumeak	Ehunekoak	Gizonak	Ehunekoak	Guztira
Patchwork	6	% 100	0	% 0	6
Papera	5	% 100	0	% 0	5
Joskintza	44	% 96	2	% 4	46
Liburutegia	1409	% 59	996	% 41	2.405

Kultur etxeko jardueretan parte hartzen duten erabiltzaileak ere gehiago dira emakumeak, gizonen aldean.

Bertan ikusten den bezala, hiru ikastarotan erabatekoa da emakumeen presentzia (% 100a patchwork eta papera ikastaroetan, eta % 96a joskintzan); eta liburutegiaren erabileran ere gehiengoa dira (% 59a).

Musika eskolako jarduerak					
Ikastaroa	Emakumeak	Ehunekoak	Gizonak	Ehunekoak	Guztira
Panderoa	5	% 71,43	2	% 28,57	7
Txistua	6	% 75,00	2	% 25,00	8
Gitarra	16	% 84,21	3	% 15,79	19
Perkusioa	1	% 7,69	12	% 92,31	13
Trikitixa	18	% 66,67	9	% 33,33	27
Flauta	4	% 36,36	7	% 63,64	11
Pianoa	23	% 67,65	11	% 32,35	34
Txelo	4	% 57,14	3	% 42,86	7
Trompeta	1	% 11,11	8	% 88,89	9
Saxo-klarinete	15	% 46,88	17	% 53,13	32
Esku soinua	3	% 75,00	1	% 25,00	4
Dantza	77	% 95,06	4	% 4,94	81
Tailerra	29	% 63,04	17	% 36,96	46
Biolina	12	% 80,00	3	% 20,00	15
Kantua abesbatza	30	% 46,15	35	% 53,85	65
Kantua bakarlari	6	% 66,67	3	% 33,33	9
GUZTIRA	250	% 64,60	137	% 35,40	387

Musika eskolako erabiltzaileei dagokienez, % 64,60a neskek dira orotara (250), eta % 35,40 mutilak (137). Ikastaro askotan sexuen araberrako segregazio horizontala nabarmentzen da, esaterako: nesken kasuan, gehiengoa dira biolinean (% 80), gitarran (% 84,21) eta dantzan (% 95,06).

Eta mutilen kasuan, berriz, gehiengoa dira tronpetan (% 88,89) eta perkusioan (% 92,31). Datu hauek adierazten dute, badagoela joera haur eta gazteengan, arlo honetan genero-estereotipoekin jarraitzekoa.

Orioko elkartegintzari dagokionez, kultur elkarte ugari daudela nabarmendu behar da:

Elkarteak	
Xaltxerak	Errikotxia bertsozale elkarte
Txurrumuski	Harribil dantza taldea
Mandalara	Karkara
Errio natur taldea	Gaztetxea
Ostargi	Salatxo abesbatza
Arkupe	Lera taldea
Zuhaitz esperientzia eskola	Buruhandiak eta erraldoiak
Caritas	Farfara auzo elkarte

AZTERKETA BALORATIBOA

INDARGUNEAK	AHULGUNEAK
	<p>Komunikazio oso ahula egiten dela pertzibitzen dute herritarrek.</p> <p>Sailak baliabide gehiago behar dituela azpimarratu da herritarrengandik, baita ekipamendu kulturalak txiki geratu direla ere.</p> <p>Herritarren pertzepzioaren arabera, ez da zaintzen herriko kultura ekintzailea. Zentzu horretan ez da berdin baloratzen bertako emakume eta gizonen kultur eskaintza.</p> <p>Kultur elkarteak saretu gabe daude eta horrek balore gutxiago ematea dakar.</p> <p>Kulturaren alderdi konkretu bat sustatzen denaren pertzepzioa orokortua dago herritarren artean, berrikuntza eta irekitasunaren egitasmoak bazterrean utziz.</p> <p>Herriko Jaiei dagokienez, oso eredu tradizional eta patriarkala jarraitzen dutela pertzibitzen da. Mugitu ezin den eskema bat antolatuta dagoela eta urtero eskema horren baitan egiten direla aldaketa txiki batzuk.</p>

Hirigintza

AZTERKETA DESKRIPTIBOA

Hirigintza saileko langileak			
Lanpostua	Guztira	Emakumeak	Gizonak
Arkitektoa	1	1	0
Arkitektu teknikoa	1	1	0
Hirigintza administraria	1	1	0

Sail hau erabat feminizatuta dago, hiru langiletik hirurak baitira emakumeak.

Hirigintza tradizionalki gizonei lotutako arloa izan ohi da, eta genero-estereotipoei aurre eginez, Orioko Udalean bestelakoa da errealitatea.

Mugikortasuna eta garraioa	
Garraio mota	Azalpena
Autobusak	Lurraldebus
Trenak	Euskotren Donostia-Bilbo

Lurraldebus autobusak eta Euskotreneko trenak dira Orioko inguruko herri eta hiriekin batzen dituzten garraiobide publikoak.

Berdintasunarekin lotuta garatu diren alda garatzen diren jarduerak:

Urtea	Jarduera	Oharrak
2017	Orioko arrisku puntuak-HAPOan genero ikuspegia txertatzeko	Xaltxerak
2019	Orioko emakumeen beharren diagnostikoa	Ahalduntze eskola
2020-2021	HAPO an Genero ikuspegia txertatzeko Formakuntza tailerrak eta proposamenak	Projecta urbes
2021	Dikeko Zonaldearen garapenaren Genero inpaktoaren ebaluazioa	Elixabet Urzelai

AZTERKETA BALORATIBOA

INDARGUNEAK	AHULGUNEAK
<p>Sail maskulinizatua izaten bada ere, Orioko Udalean 3 emakumek osatzen dute saila, eta zinegotzia ere emakumea da. Saila kontsolidatuta dago.</p> <p>Genero ikuspegia hirigintzan txertatzeko borondatea dago, batez ere segurtasunari lotuta. Hala ere, aplikatzeko unean gabeziak daude.</p> <p>Hirigintzak bizi-kalitatean eragin handia du, eta herritar guztien onurari begira, perspektiba zabalduz, egin behar dira lanak. Orain arte, ohikoa izan da, gizonak erdigunean hartuta eraikitzea herri eta kaleak. Emakumeak, zaintza-lanak egiten dituztenak, desgaitasunak dituzten pertsonak eta etorkinak kontuan izan gabe, esaterako. Sail feminizatua izanik ere, oraindik sektore honek, oro har, ikuspegi androzentrikoa du, eta emakumeek ere lan egiteko ikuspegi hori jarraitu ohi dute.</p>	<p>Herria dagoeneko antolatuta dago, eta hori aldatzea ekintza estrategikoa da. Udalaz gain kanpo erakundeekin koordinatu beharreko prozesua da. Era berean, etorkizuneko Orio nolakoa izatea nahi den eta bide horretan urratsak ematea, tresna ahalduntzaile batean bilakatzen du.</p> <p>Webgunean sailaren informazioa badago ere, pertzepzioa dago ez direla herritarrengana behar den bezala iristen. Izan ere, ohiko kontsultak etxeko konponketak egiten dituzten herritarrengandik datoz, baina, esaterako, ez zaizkie iristen herriko kale eta gunetako oztopo arkitektonikoekiko iruzkinik. Horrelako kasuak, Udaltzaingora iristen dira.</p> <p>Etorkinen kasuan, gehiengoa alokairuan bizi da. Alokatzten dituzten etxeen baldintzak onak ez izan arren, ez dituzte eurek kudeatzen gai horiek, eta udalarekin harremana etxejabeek izaten dute.</p> <p>Sailaren funtzionamendu optimorako eta, beraz, genero ikuspegiarekin funtzionatzeko, formazio falta sentitzen dute. Bereziki, aplikagarritasunean: genero ikuspegia nola aplikatu daitekeen euren eguneroko erabakietan; adibide praktikoak, etab.</p> <p>Herritarrengandik jasotako iritzien artean aipatzen da, herrian badaudela puntu beltzak, eta errebisatu egin beharko lirakeela kale eta gune ezberdinetako argiztapenak; baita bide-gorriak ere.</p>

Kirola eta gazteria

AZTERKETA DESKRIPTIBOA

Kirola eta gazteria saileko langilea			
Lanpostua	Guztira	Emakumeak	Gizonak
Kirol eta gazteria teknikaria	1	0	1

Kirol eta gazteria teknikari bat dago udalean (gizona), bi arloen kudeaketa daramana.

Udal ekipamenduei dagokienez, eskuinean dagoen taulan ageri dira gaur gaurkoz kirol arloan daudenak.

Azpiegitura bakoitzean eskaintzen diren zerbitzu eta erabiltzaileen daturik ezin izan dugu jaso. Eta, beraz, ezin dugu azterketa deskriptiboa osatu.

Kirol azpiegiturak	
Azpiegitura	Azalpena
Kiroldegia	Kudeaketa integrala BPxprot-ek darama
Frontoia	Pelota elkarte dago
Futbol zelaia	Futbol elkarte dago
Skate parkea	Librea da
Arraun teknifikazio zentroa	Arraun elkarte, Begi bistan enpresa eta kirol eta gazteria bulegoa daude

Orioko elkartegintzari dagokionez, kirol elkarte ugari daudela nabarmendu behar da. Eskuineko taulan zerrendatzen ditugu guztiak, eta bakoitzeko zuzendariaren sexua ere azaltzen da.

Bertan ikusten den moduan, 12 kirol elkarte daude, eta horietatik hirutan da emakumea zuzendari (% 25ean).

Kirola maskulinizatutako arloa izan ohi da, eta zentzu honetan, datu hauek ere horixe berresten dute.

Elkarteak	Zuzendaria
Pelota elkarte	Gizona
Futbol taldea	Gizona
Arraun kluba	Gizona
Eskubaloi taldea	Emakumea
Softball taldea	Emakumea
Atletismo taldea	Gizona
Talai mendi	Gizona
Saskibaloi taldea	Gizona
Surf elkarte	Gizona
Muskuilu-Harri elkarte	Gizona
Aldapa txirrindularitza	Gizona
Berdin-berdinak kirol inklusiboko elkarte	Emakumea

Udal ekipamenduei dagokionez, eskuineko taulan ageri dira gaur gaurkoz haurtzaro eta gazteriaren arloan daudenak.

Ez ditugu lortu ekipamendu hauen erabilera eta funtzionamenduaren inguruko datuak. Beraz, ezin dugu osatu azterketa deskriptiboa.

Haurtzaro eta gazteria azpiegiturak	
Azpiegitura	Azalpena
Ludoteka	Txurrumuski
Gaztelekua	Txurrumuski

AZTERKETA BALORATIBOA

KIROLA	
INDARGUNEAK	AHULGUNEAK
<p>Kiroldegiari dagokionez, adineko pertsonak aipatu dute, onura sozialak jasotzen dituztenez prezio/kalitate erlazio onean lortzen dituztela euren zuzendutako kirol-eskaintzak.</p>	<p>Gazteria eta kirol sailaren bulegoa Arraunetxean dago. Kokapen hau ahulgunetzat jotzen da, izan ere, gazteengandik urrun dago, eta kirol baten gunean dago (arrauna lehenetsiz beste kirolen artetik).</p> <p>Eskola kirolak neska eta mutilak euren sexuagatik bereizten dituela azpimarratu da. Sailkapen handia egiten dela bai sexuagatik eta baita sexu bakoitzeko artean ere.</p> <p>Udaleko kirol eskaintzari dagokionez, lehiakorrek diren kirolak sustatzen direla aipatu da. Haurrak kirol hauetan izen-emateko, matrikula nahiko merkea dela. Baina, udalak eskaintzen ez dituen beste kirolekin izena eman nahi bada, hirukoiztera iristen dela matrikula hori. Hau, zeharkako diskriminazioa da kirol minorizatuak egiten zaiena, eta genero ikuspegiz aztertzen bada gaia, neskek ere bai (mutil gehienak kirol lehiakorretan aritzen baitira, eta nesken kasuan, berriz, gehiago dira zirkuitu horretatik at dabilzanak).</p> <p>Helduentzako kirol eskaintzari dagokionez, emakume eta gizonen orekarik ez dagoen kirolekin, beste sexuko parte hartzea handitzeko komunikazioan indar egin beharko litzatekeela uste dute herritarrek. Kirol batzuk erabat maskulinizatuta ala erabat feminizatuta egoteak ez die laguntzen sexu horretakoak ez diren pertsonen izen-ematera. Kopuru orekatuak badaude, berriz, errazago da edonork animatzea kirol horretan.</p> <p>Kirolaren eskaintzaren komunikazioa egiten denean, osasunarekin lotu beharko litzateke: osasuna denok zaindu behar dugu, eta beraz, ez du generorik. Kirolak ere edonork praktikatu ditzake, eta kirol eremu nahiz kirol praktikak ez lirateke eskusiboki sexu bati lotu behar.</p> <p>Kiroldegiko gimnasioa maskulinizatuta dagoen eremu bezala pertzibitu da herritar askorengandik, eta honek ez du emakumeen parte hartzea bultzatzen.</p> <p>Emakumeak kirol anitzetara erakartzeko ekintza positibo falta dago.</p>

GAZTERIA	
INDARGUNEA	AHULGUNEA
<p>Ludoteka herriaren erdigunean kokatuta dago.</p> <p>Herriko gazteak Gaztetxean ere elkartzen dira, eta barnera begirako aldaketak egiten dabilta. Esaterako, saiatzen dira antolatzen dituzten kontzertuetan generoen arteko oreka mantentzen. Eta horrez gain, hausnarketa taldea sortzeko ideia darabilte buruan, euren gunean ematen diren diskriminazio matxistei kolektiboki nola aurre egin elkarrekin pentsatzeko.</p>	<p>Gazteria eta kirol sailaren bulegoa oso urrun dago gazteengandik.</p> <p>Gaztekuaren erabiltzaileen % 80 inguru mutilak dira, eta kokapenak horretan ere zerkusia du. Ez da irisgarria egiten, herriko gune ilun eta urrun batean dago kokatuta, eta horrek, emakumeen parte hartzea baldintzatzen du.</p> <p>Gazteku eta ludotekan ez dago hezkidetzaren planik. Eta zentzu horretan, hezitzaile bakoitzaren gain geratzen da berdintasuneko baloreak transmititzearen ardura.</p>

Gizarteratzea eta osasuna

AZTERKETA DESKRIPTIBOA

Gizarte saileko langileak			
Lanpostua	Guztira	Emakumeak	Gizonak
Gizarte zerbitzuetako arduraduna	1	1	0
Gizarte zerbitzuetako eta berdintasun politikako teknikaria	1	1	0
Ongizate eta berdintasun administraria	1	1	0

Gizarte sailean, hiru langile daude eta guztiak emakumeak dira. Diagnostikoa egiten gabiltzan unean, Gizarte zerbitzuetako eta berdintasun politikako teknikariaren ordezkoa sartu da, eta gizonezkoa da.

Ordezkoa gizona izateak, genero-estereotipoekin haustea dakar alde batetik, izan ere, ez baita ohikoa izaten sail honetan gizonak aritzea lanean. Beraz, zentzu horretan, behin behineko kontratazio honek aldaketa bat ekarri du sailera.

Gizarte sailetik bideratzen diren zerbitzuak						
		Adinekoak	Emakumeak	Herritarrak orokorrean	Familia, adin-txikikoak eta nerabeak	Aniztasun funtzionala
Udal eskumena	Tutoretzapeko apartamentuak			Informazioa, balioespen, diagnostiko eta orientabide zerbitzua	Gizarte eta hezkuntza arloan eta arlo psikosozialean esku hartzeko zerbitzua	
				Etxez etxeko laguntza zerbitzua		
				Zaintzaileei laguntzeko zerbitzua (Sendian)		
Foru eskumenak	Adinekoentzako egoitza zentroak	Etxean tratu txarren biktima izan diren emakumeentzako egoitza-zentroak eta zerbitzuak		Mendekotasuna, desgaitasuna, bazterkeria eta babesgabetasuna balioesteko eta diagnostikatzeko zerbitzua	Babesgabetasun egoeran dauden adingabeentzako egoitza zentroak	Desgaitasuna duten pertsonentzako egoitza zentroak
		Tratu txarren eta sexu eraso biktima izan diren emakumeei, adingabeei, adinekoei eta desgaitasuna duten pertsonen laguntza psikosoziala eta soziojuridikoa		Bazterkeria eta marjinazio egoeran dauden pertsonentzako egoitza zentroak	Familia esku hartzeko eta bitartekaritza lanak egiteko zerbitzuak	Gaixotasun mentala duten pertsonentzako egoitza zentroak
				Familia harrera eta adopzioa sustatzeko eta babesteko zerbitzuak	Arreta goiztiarra	Pertsona heldu ezinduentzako tutoretza zerbitzua
				Atsedenerako zerbitzua		Pertsona heldu ezinduentzako garraio egokitzeko zerbitzua
				Gizarte larrieldietarako koordinazio zerbitzua		Ohiko etxebizitzan eta ibilgailu partikularretan egokitzapenak egiteko laguntza ekonomikoa
				Autonomia babesteko zerbitzuak		
				Gizarteratzea eta/edo autonomia errazteko prestazioak		
				Familia inguruneke zainketarako eta zaintzaile ez profesionalei laguntzeko prestazioak		
				Prestazio teknologikoak eskuratzeko prestazio indibidualak		
Jauriaritzaren eskumena	Telelaguntza	Etxeke indarkeriaren ala sexu eraso biktima izan diren emakumeentzako informazio eta arreta zerbitzua			Babesgabetasun egoeran dauden haur eta nerabeentzako informazio zerbitzua	
		Genero indarkeriaren bitima idren emakumeentzako prestazio ekonomikoa			Familia elkargunea (FE)	
					Familia bitartekaritzarako zerbitzu integrala	

Genero indarkeriak 2020an Orion eragindako biktimizazio kopurua	
Arrazoa	Emakume kopurua
Bikotea/bikote ohia	10
Familiartekoa	0
Sexuala	0
Besteak (eskola jazarpenak/ indarkeria, tipo sexuala teknologia berrien bitartez)	2
Guztira	12

Erasotuen adina	
Adina	Kopurua
15-30	5
31-40	2
41-50	5

Udalak ez dauka laguntza psikologikorako programarik genero indarkeria pairatzen duten emakumeei eskaintzeko.

Baina, azken bi urteetan, laguntza psikologikoa jaso duten 15 emakume daude: 2020 urtean 6 emakume, eta 2021ean 9.

Osasun-etxeko langileak				
Lanpostua	Guztira	Emakumeak	Gizonak	Oharrak
Sendagileak	3	3		
Pediatra	1	0	1	
Erizaina	4	4		
Emagina	1	1		Asteazken eta ostiraletan
Administraria	2	2		
Garbitzailea	1	1		
Guztira	12	11	1	
	Ehunekoak	% 92	% 8	

Osasun arloko azpiegiturei dagokienez, Orion Osasun-etxea eta DYA daude. Osasun-etxeko langileen kopuruak, saila bezala, erabat

feminizatuta daude. 12 langiletatik 11 emakumeak dira (% 92a) eta bakarra da gizona (% 8a).

Berdintasunarekin lotuta garatu diren alda garatzen diren jarduerak:

Urtea	Jarduera
2008	Berdintasunerako diagnostia (I)
2013-2016	Berdintasunerako plana (I)

Sail honi lotuta, Ahalduntze eskola dago. Ahalduntze eskola Pertzetik talde feministak kudeatzen du, eta Orioko herritarren beharregandik sortutako egitasmoa da.

Aurretik esan bezala, Kultur etxean dute bulegoa, eta bi pertsonak kudeatzen dute. Ahalduntze eskola bera berdintasunerako ekintza positibo bat da.

AZTERKETA BALORATIBOA

GIZARTE SAILA	
INDARGUNEA	AHULGUNEA
<p>Lantaldeak sensibilizazio handia dauka berdintasun gaitan.</p> <p>Ahalduntze eskolako kideekin harreman estua dute, eta elkarlanean aritzen dira. Adibidez, ongizate sailera etortzen diren hainbat emakume, ahalduntze eskolara bideratzen dituzte euren jarraipena egiteko baliabideak bertan dituztela iritzi dutenean.</p>	<p>Erabat feminizatuta dagoen saila da, nahiz eta, orain teknikari baten bajagatik kontratatu den langilea gizona den.</p> <p>Sentsibilizazio handia badute ere berdintasun gaiekiko, formakuntza falta dute eguneratuak egon daitezen.</p> <p>Ongizate sailak ez ditu komunikazio kanalak erabiltzen eta hutsunea dago herritarrengana iristeko. Herritarrengandik ere pertzibitu da komunikazio falta honen hutsunea: desinformazioa dagoela azpimarratu da.</p> <p>Sailaren lan ildoei dagokienez, azpimarratzen da ez dela prebentzio lanean aurreikuspenik egiten, eta ez dela modu estrategikoan lantzen. Datozen kasuak artatzen dituzte, eta hori izaten da euren lanerako dinamika.</p> <p>Genero indarkeriaren kasu larrienak iristen zaizkie gaur egun. Dagoeneko salaketa jarrita dutenean, epaitegiak ongizate sailetik pasa behar dutela esaten dienean. Hau horrela, ongizate sailean egin dezaketen esku hartzea oso murrizta da. Aurrez, ordea, mota ezberdinetako laguntza eskain dezakete.</p> <p>Erabiltzaileen gehiengoa emakumeak dira, eta jarrera ezberdina izaten dute gizonekiko. Emakumeak emozionalki ahul etortzen dira. Gizonak, berriz, jarrera autoritarioarekin datoz.</p> <p>Zaintza kasuen kudeaketa-eskaerarako emakumeak dira ere gehienak. Hau da, adineko pertsona ala haurren ordezkari moduan emakumeak etortzen dira: euren senarrak, gurasoak ala haurrak ordezkatzuz.</p> <p>Ongizate zerbitzuan baliabide falta dago, eta bereiztu egin beharko litzateke ongizatea eta berdintasuna. Herritarrengandik, zentzu honetan, ordutegi murrizta dagoela aipatu da behar guztiei erantzuna emateko.</p>

AHALDUNTZE ESKOLA	
INDARGUNEA	AHULGUNEA
<p>Ahalduntze eskola herritarrek identifikatutako hutsune batetik sortu zen, eta urtez urte eskaintza eta eskaera handitzen doan egitasmoa da.</p> <p>Antolatzen diren ekintza eta ikastaroetan parte hartzea altua da eta balorazio ona jasotzen dute parte hartzaileengandik.</p> <p>Komunikazio kanal ugari erabiltzen dituzte euren ekintzen berri emateko: kartelak, eskuorriak, sare sozialak, Karkara, ahoz, telefonoz zein emailaz.</p> <p>Ahalduntze eskola sortu izana bera, ekintza positiboa da berdintasun politiken barruan.</p>	<p>Ahalduntze eskolaz arduratzen den taldearen egoera administratiboa oso arraroa da: udalaz gaindiko elkarte bat da, udal barruko zerbitzu bat eskaintzen duena, baina, udal mailan eskuduntzarik ez duena. Herritarrengandik gertu dago, udaleko teknikari anitzekin harreman zuzena dute (bi hauek indarguneari dira), baina, ez dagoenez berdintasunerako politika estrategiko finkorik euren eskaera eta asmoak askotan ezin dute ibilbide luzeagoa egin udalean. Gaur egun, berdintasun gaiak Ongizate sailak daramatza, baina, ez dira erreferente sentitzen berdintasun gaietan.</p> <p>Etorकिनen parte hartzea oso mugatua da. Ez dute lortzen euren iristea, eta poliki-poliki ari dira harremanak egiten. Etorकिनak saretuta ez egotea, zailtasuna da euren iristeko unean.</p> <p>Aholkularitza juridikoan hutsune bat pertzibitu dute: alderdi psikologikoa indartu beharra kasu batzuetan.</p> <p>Euren eskaintza zabaldu nahiko lukete, oraindik murrizta dela iritzi dutelako: tituluen homologazioa lortzen laguntzeko, hizkuntzaren bitartez ahalduntze prozesua abiatzeko, zaintza lanen eta zaintzaileen ikusgarritasuna handitzea eta euren gai juridikoak kudeatzeko laguntza, talde egonkorak sortzea epe luzeko gaiak jorra ditzaten...</p> <p>Euren gaur egungo bulegoaren kokapena ezezaguna eta iristeko zaila da erabiltzaile askorentzat (Kultur etxeko bigarren solairuko pasiloaren azken bulegoetako bat da). Zenbaitzuk adierazi die urrun sentitzen dutela, maiz argiak ere itzalita aurkitzen dituztela eta beldur sententzia izaten dutela.</p>

Udaltzaingoa

AZTERKETA DESKRIPTIBOA

Gizarte saileko langileak			
Lanpostua	Guztira	Emakumeak	Gizonak
Udaltzainburua	1	1	0
Udaltzainak	6	4	2

Udaltzainen kasuan, udaltzainburua emakumea izateaz gain, udaltzain langileen gehiengoa ere emakumeak dira (4 emakume, % 67a). Guztira 7 langilek osatzen dute saila, eta % 71a emakumeak dira (7), eta % 29a gizonak (2).

Aurrez aipatu den bezala, sail hau feminizatuta egotea eta udaltzainburua ere emakumea izatea ez da ohikoa izaten, eta genero-estereotipoekin hausten du.

Lantaldeak formakuntza bat jaso du genero indarkeriaren inguruan, eta beste bat egitea ere aurreikusten dute.

Udaltzaingora iristen diren genero indarkeria ala sexu jazarpenen baitako pertsoneri arreta egokia emateko eta protokolo egokia ezartzeko beharretik abiatuta ari dira alor honetan formatzen.

AZTERKETA BALORATIBOA

INDARGUNEAK	AHULGUNEAK
<p>Langileen gehiengoa emakumeak dira (5 emakume eta 2 gizon). Langileez gain, saileko zuzendaria ere emakumea dela azpimarratu behar da, eta eremu maskulinizatua izanik oro har, genero-estereotipoekin hausten du sexuen arteko banaketa honek.</p> <p>Lantaldea sentsibilizatuta dago berdintasun gaietan. Formakuntza saioetan parte hartzen dute modu kolektiboan, eta berdintasun gaiez hitz egiten dute.</p> <p>Online formazioak jaso dituzte (Genero indarkerian) eta aurreikuspenak dituzte (Haurrekiko jazarpen sexista).</p> <p>Instalazio berrira doa arloa eta baldintza egokiagoak izango dituzte bai eguneko lanerako eta baita herritarren arretarako ere.</p> <p>Kale heziketa eskaintzen da Udaltzaingotik (Bide heziketa eskoletan), emakumea izan da zerbitzu honen ardura izan duena, eta orain, beste emakume-lankide batengana pasako da ardura hori. Emakumeen ikusgarritasuna eta erreferentzialtasuna bermatzen da modu honetara.</p> <p>Elkarteekin elkarlana eta koordinazioa ona da; Udal-teknikari eta zinegotzien, elkarteen eta udaltzainen artean ongi komunikatzen eta koordinatzen dira.</p> <p>Udaltzaingoaren komunikazio mezuak, udalaren ohiko komunikazio kanalen bitartez zabaltzen dira.</p>	<p>Online jaso dituzten formazioen formatuarekin ez daude erabat gustura; izan ere, praktikotasuna galtzen baitute gaiek eta saio presentzialek duten indarra ala pizgarriak ez dira pertzibitzen.</p> <p>Genero indarkeria kasuei erantzuteko prozedura eta jardute protokoloak falta dituzte. Zentzu honetan, genero indarkeriako kasuen lehen arreta eskaintzen badute ere, kasuen jarraipena egitea Ertzaintzaren eskumena da.</p> <p>Udaltzaingora iristen diren indarkeria matxistako kasuen aurrean, lehen arreta horretan erasotzarekin enpatizatu eta ahalik eta zerbitzu egokiena emateko jakintza psikologikoaren beharra dutela azpimarratu dute.</p> <p>Etorकिन errealitateari dagokionez, aipatu dute emakume gehienak beren gizonak lagunduta etortzen direla, eta gizonak direla normalean hitza hartzen dutenak. Hau horrela, emakumeek adierazten dute beldurrez egoten direla euren kabuz etortzeko, inork ikusiko dituenaren kezka.</p>

Turismoa, ostalaritza eta merkataritza

AZTERKETA DESKRIPTIBOA

Turismo, ostalaritza eta merkataritza saileko langileak			
Lanpostua	Guztira	Emakumeak	Gizonak
Turismo, ostalaritza eta merkataritza teknikaria	1	0	1
Turismo bulegoko informatzailea	1	1	0

Saila bi langilek osatzen dute, gizon eta emakume banak, honek adierazten du, kopuruari dagokionez sexuaren araberako banaketa orekatua dutela.

Bisitariei begira, Orioko Turismoak hiru argitalpen nagusi ditu:

- Orioko plano turistikoa
- Orioko eskuliburua
- Mendi ibilbideen eskuliburua

Hiru euskarri horiek eraberritze bidean dira. Biziberritze Plana osatu zen 2020an, eta bertan jasotzen dira turismo politikaren gidalerroak. Turismo jasangarriaren printzipioak iparrorratz gisa hartzen ditu planak, eta genero ikuspegia ere txertatuta dago.

Horrez gain, Biziberritze Planari jarraikiz, Orioko errelato turistikoa (eta bidez batez, herri errelatoa) lantzen ari da turismo saila. Itsas ondareari dagokionez herriak duen aberastasuna nabarmentzen da kontakizun horretan, eta saiakera berezia egin da emakumeen rola jakinarazteko, askotan ezkutuan geratu baita. Bide horretan, pertsonaia interesgarriak identifikatu dira. Adibide bat: **Juanita Larando**, Oriorekin harreman zuzena zuen kortsarioa.

Hala ere, kanpora begira Oriok dituen enbaxadore ala pertsona erreferenteen zerrenda bat agertzen da Biziberritze planean, eta berau maskulinizatuta dago. Jarraian aurkezten dugu, lehenik, Biziberritze planean agertzen den zerrenda maskulinizatua, eta bere eskuinean, berriz, berdintasunerako diagnostikoan herritarrek proposatzen dituzten hainbat emakume erreferenteren zerrenda.

Biziberritze planeko zerrenda		Berdintasunerako inkestan jasotako zerrenda	
Jorge Oteiza	Benito Lertxundi	Maria Maistra	Nadeth Agirre
Asier Gozategi	Imanol Alguacil	Sandra Piñeiro	Iñake Irastorza
Iñigo Manterola	Anjel Lertxundi	Najat Kaanache	Kaxilda
Jose Luis Korta	Patxi Danbolin	Sara Peña	Ainara Manterola
Victor Embil	Oihana Blanco		
Jon Azkue	Olatz Zugasti		
Kamel Ziani	Jon Salsamendi		

Komeniko litzateke, aurrera begirako turismo ekintzetan, Orioren aurpegi ezberdinak zabaltzerako unean, emakumeen ekarpenak eta izanak aintzat hartzea. Jakina delako, kanpora ematen den irudiaren baitan, egiten dutela herriaren irudia kanpotarrek. Orioko irudia kanporantz zabaltzean, plan estrategikoaren (Biziberritze Plana) gidalerroak

jarraitzen dira. Adibide bat da uda honetan egin den kanpaina. Ongi Etorri Euskararen Herrira martxan jarri da, euskara eskaintza turistikoaren lehen lerroan jartzeko asmoz. Orion bideo spot bat grabatu zen, eta kasu horretan, **familia eredu aniztasuna** kontuan hartu zen (bi ama eta euren alaba dira protagonistak).

Establezimenduen kopuruak, beren arduradunen sexuaren arabera banatuta	Merkataritza		Ostalaritza	
	Guztira	Ehunekoak	Guztira	Ehunekoak
Emakumeak arduradun ala bozeramaile udalarekin	38	% 68	25	% 64
Gizonak arduradun ala bozeramaile udalarekin	18	% 32	14	% 36
Guztira	56	% 100	39	% 100

Mikroenpresa familiarrak dira establezimendu hauen jabe gehienak, senar-emazteak, alegia. Eta kopuru hauetara iristeko kontuan hartu diren irizpideak hauek izan dira: negozioaren titularra zein den, edota udalarekin harremana zeinek kudeatzen duen.

Bi kasuetan ikusten da, emakumeak gehiago direla arduradun ala udalarekin harremanetan jartzen direnak. Merkataritzan % 68koa da euren presentzia eta ostalaritzan, berriz, % 64koa.

AZTERKETA BALORATIBOA

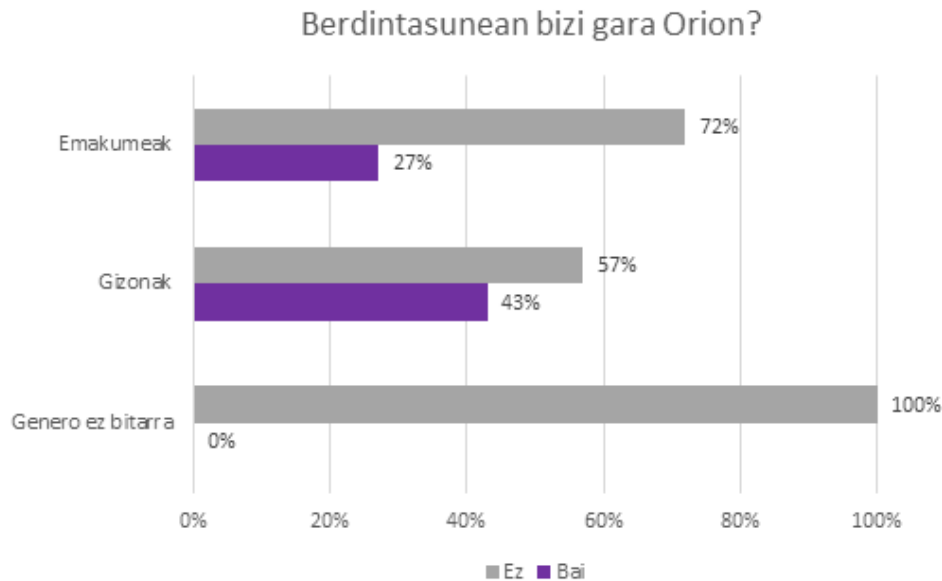
INDARGUNEA	AHULGUNEA
<p>Urtean zehar langile gutxi ditu sailak. Batzordebua (zinegotzia); turismo teknikaria eta turismo bulegoko informatzailea. Oreakatua dago genero ikuspuntutik. Bi emakume eta gizon bat.</p> <p>Saila txikia izanik, langileen arteko harremana ona da, eta aukera badago edozein gaiei buruz hitz egiteko, berdintasuna barne.</p> <p>Turismo bulegoak normalean kanpotarrei eskaintzen die zerbitzua. Halere, herrian ekitaldiak daudenean herritarrei zerbitzua ematen die (tiketak saldu, oroigarriak...). Enpresekin zuzeneko harremana du turismo bulegoak, eta horrek laguntzen du herritar askorengana iristea mezuak.</p> <p>Oro har, udako zerbitzuen balorazio ona egiten dute herritarrek. Hondartzetako kabinek zerbitzu ona ematen dute, eta uneoro daude garbi. Txu-txu trenak berezko arazo batzuk ditu, baina horiek kenduta, erabiltzaile gehienek balorazioa ona da.</p> <p>Sailarekin zuzeneko harremana dute elkarteek, batez ere Arkupe merkatari eta ostalarien elkarteak. Sentsibilizazio maila altua du elkarteak, bertako batzordean parte hartzen duten ia denak emakumeak dira.</p>	<p>Uda denboraldian desorekatua dago saila genero ikuspuntutik, eta segregazio horizontala indartzen da. Hondartzako Kabinetako garbitzaileetan emakumeak gehiago izaten dira (3tik 2). Txu-txu trenaren bi gidariak gizonak izaten dira.</p> <p>Ez dira ekintza positiboak egiten saileko desberdintasunak orekatzeko.</p> <p>Turismo bulegoa herritik aparte dago, eta horrek ez du ahalbidetzen herritarrenganako zuzeneko harremana.</p> <p>Turismo bulegoak gehienbat kanpotarrei eskaintzen dizkie zerbitzuak. Horregatik, herritarrek ezezagunagoak dituzte sailean eskaintzen diren zerbitzuak.</p>

Herritarren berdintasunarekiko pertzepzioa:

Berdintasunaren inguruan herritarrei egin zaizkien galderen bitartez, honako erantzunak jaso ditugu:

Erantzun dutenen % 68ak uste du ez direla berdintasunean bizi Orion.

Horietatik, % 79a emakumeak izan dira, % 20a gizonak eta % 1a genero ez bitarreko pertsonak.



Gehiengoaren erantzunak batuta, hauxe izango litzateke, ezezkoa emateko argumentazioa:

Kaleko edota lan eremuko diskurtsoan guztiok gara feministak eta berdintasunaren aldekoak, baina, egunerokoan makina bat egoera matxista normalizatuta ditugu:

Haur txikien rolen inposizioa euren genitalen arabera (arrosa, printzesak, zaintza jolasak, apainak, lasaiak; urdina, heroiak, mugimenduzko jolasak, lider naturalak, zalapartariak). Haurren artean mutilek duten baloiarekiko autoritarismoa eskolako patio eta herriko parkeetan.

Lan eremuan jaiotza baimenen gehiengoa emakumeek hartzeko inposizio kulturala, eta honek, karrera profesionalean emakumeek etenak izatea ohikotzen du eta baita aukera profesionalak galtzea ere. Horrez gain, soldata arrakala eta beirazko sabaia ere ohiko arrakalak dira. Lan eremu maskulinizatuetan, emakumeak kontratatzeko aukera gutxiago izaten dute (haurdun geratzeko adin tartean daudenak, bereziki), lantaldean sartzea lortzen dutenak gutxiengoa dira (lantalde erabat maskulinizatua izan ohi delako) eta gizonen aldean gehiago demostratu behar izaten dute onartuak eta baloratuak sentitzeko.

Orokorrean gizarteak gizonak zoriondu egiten ditu etxeko lan eta zaintza ardurak betetzeagatik eta emakumeen kasuan, aldiz, obligaziotzat hartzen dira. Lan karga handiena emakumeek hartzen dute oraindik ere etxean, euren bikotekideek ez dituztelako dagozkien ardurak betetzen. Harreman ez-parekideak oraindik ere normalak dira gazte eta helduen artean. Honek, ezberdintasunak sortzen ditu bikote heterosexualen artean: emakumeek etxeko-lan eta zaintzen ardura daramaten bitartean, gizonak aisialdiaz gozatzeko denbora eta baliabide gehiago dituzte.

Orioko herrian gizonei tradizionalki garrantzi gehiago eman zaie arlo gehienetan: kirolean, kulturean, hirigintzan... emakumeak bigarren

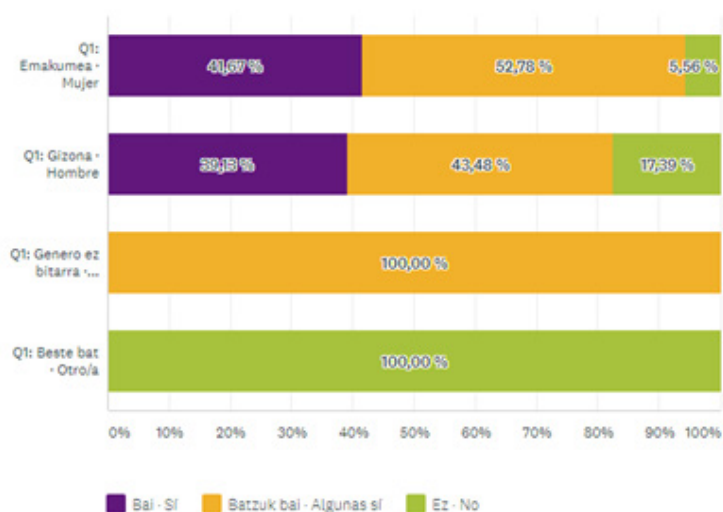
mailako herritartzat hartuz. Asko dagoela egiteko azpimarratu da, bai lagunarteko harremanetan eta baita harreman afektibo sexualetan ere; ikuspegi oso itxi eta matxista gailentzen delako Orion.

Albistegietan ere nabarmena da pertsona batzuk (emakumeak, migratzaileak, sexu orientazio eta identitate ez bitarra duten pertsonak, etab.) jazarpen matxista pairatzen dutela noiznahi. Oraindik ez dira ematen bakean eta askatasunean guztiok bizitzeko baldintzak; oinarritzko eskubide bat da aukera eta tratu berdintasuna izatea, baina, gizartearen erdiari baino gehiagori ukatu egiten zaio eskubide hori.

Inkesta erantzun duten gehiengoak egoera matxistak identifikatzeko gai ez direla ala batzuk bakarrik identifikatzen dituztela aipatu dute:

Uste al duzu egunerokoan normalizatuta dauden egoera matxistak identifikatzeko gai zarela? · ¿Crees que eres capaz de identificar situaciones machistas normalizadas en el día a día?

Respondidas: 97 Omitidas: 0

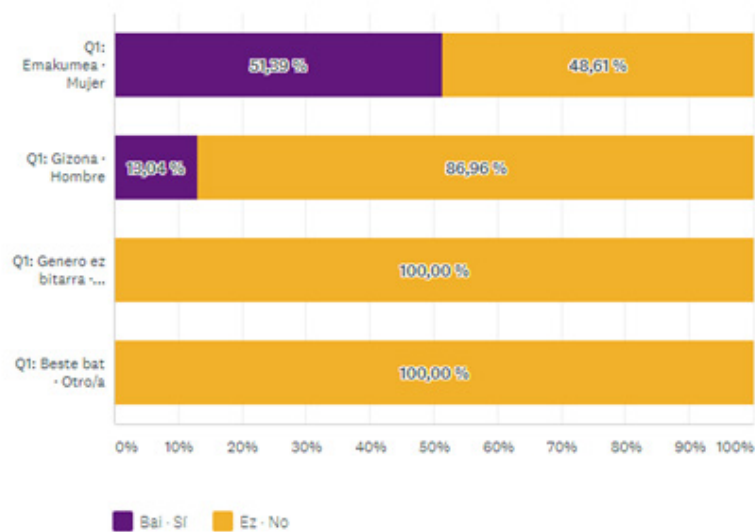


Arrisku psikosozialen gaiari dagokionez, honako hauek dira jasotako herritarren iritziaik:

Emakumeen erdiak baino gehiagok baiezkota erantzundu (% 51,39ak), eta gizonen % 13ak ere bai.

Sexu arrazoiengatik baztertuta izan zara inoiz? · ¿Has sido excluido/a por razones de sexo?

Respondidas: 97 Omitidas: 0



Emakumeek emandako erantzunak

LAN EREMUAN

- Profesionalki beharrean lorontzi moduan hartu izana.
- Laneko bileretan gizonetako hitza denbora gehiagotz hartzea, beren iritziaik gehiagotz baloratzea, eta emakumeen iritziaik momentuan baloratu ez eta gizonetako batek ondoren errepikatzea (azken honek esandakoa ongi baloratuz beste kideek).
- Ardura postu batean egonik emakumeak, lantaldetan beren ardura bereko gizonetk, emakumearengana zuzendu beharrean bere ekipoko gizonengana zuzentzea (nahiz eta honek kargu txikiagoa izan). Edota, emakumea zuzendaria izanda ere, bere azpitik dagoen gizona hartzea lankideek zuzendaritzat.
- Emakume izateak lan eremu maskulinizatuan lan gehiagotz egitera behartzea, gizonen artean gai dela erakusteko.
- Haur bat izan eta amatasun bajatik bueltan, aurreko aukera berak ez izatea; hainbat erabaki bere "ordez" hartu izana, "ustez" beretzat onenak zirelakoan.
- Lanetik botatzea eszedentzia hartu izanagatik edota haurdun geratu izanagatik.
- Lan elkarrizketetan galdera desegokiak egitea, gizonetk egiten ez zaizkienak: haurdun geratzeko asmoak dituen, bikotekidea ote duen, ezkondata dagoen...
- Pisuzko lanak egiteko gizonak lehenestea.

LAGUNARTEAN / FAMILIAN

- Gizonezkoengandik gutxietsia izatea, iritziak ematerakoan baita presentzia aldetik ere.
- Ukituak, begirada edo hitz lizunak jasatea gizonengandik.
- Kaleko jazarpen sexistak.
- Gai batzuetan ezintasunak dituztela sinestaraztea emakumeei: mekanika kontuetan, esaterako.
- Emakume izateagatik eremu batzuetarako ez duela balioko adieraztea: kirolean, etxeko eta kotxeko konponketetan...
- Familiar gizonetzko eta emakumezkoak ezberdin tratatzea: gizonetzkoek egin dutena, pentsatzen dutena ala iritzi dutena gehiago baloratuz.
- Etxean txikitatik egin beharreko lanak emakume izanagatik ezberdinak izatea; gizoneti eskatzen zitzaiena baino gehiago exijituz. Desberdin hezitzea anai-arrebak familia berean.
- Inguruko artean gizonak zuten askatasun eta portaera bera izateko eskubidea aldarrikatu behar izatea.
- Tratu txarrak jasan izana harreman afektibo sexual batean, emakumeak bere plazerraz disfrutatzeagatik eta honetaz hitz egiteagatik, besteak beste.
- Emakume eta lesbiana izanda, senarra non dagoen galdetzea.

AISIALDIAN / KIROLEAN

- Kirol munduan aukerarik ez eduki izana emakume izanagatik.
- Kirolean mutilek baino gehiago erakutsi behar izana, onartua izateko.
- Kirolean neskei ez egitea mutilei bezainbeste kaso.
- Kotxea erosterakoan finantzaketa gaiari buruz hasi baino lehen, zeinek ordainduko zuen galdetzea (emakumearen aitaren presentzia espero izanda dendariak).
- Kolean, festetan, objektu sexual bezala begiratua izatea.
- Gizonak duten askatasun eta lasaitasun berarekin ezin ibiltzea herritik kirola egiten, gauzez edota inguruko mendi bideetatik; erasotua izango denaren beldurrez.
- Begirada lizun eta komentario matxistak entzutea herritik zehar kirola egiten aritzeagatik: gorputz bat bakarrik balitz bezala sentiaraziz.
- Bortxaketa saiakera jasatea.

Gizonek emandako erantzunak

- Emakumeentzat zuzendutako tailerretan parte hartzea ukatzea.
- Emakumeek berentzat soilik antolatutako festetan, parte hartzea ukatzea.
- Gizonen gaiak ez direla adierazita, parte hartzea ukatzea.

Inkesta erantzun duten emakumeen % 69,44ak inoiz jazarpen matxistarik jasan duela adierazi du, eta gizonen % 13,14ak ere bai.

Emakumeek emandako erantzunak

- Koakzioa eta manipulazioa.
- Ukituak.
- Bazterketa objektu sexual bezala.
- Gutxiespena: lanean, gauza garestiak erosterako unean, iritzia ematerakoan, kirolean, lorpen baten aurrean.
- Sexu bereko bikotea ez onartzea; bi emakume izanik "lagun" bezala deitzea.
- Eskutik edo besotik heldzea kalean zehar, ezagutzen ez dugun gizon batek.
- Kulturalki errotutako bi muxuak eman ala jaso beharra emakume izateagatik.
- Hitzezko indarkeria.
- Jazarpen sexuala, baita erasoak ere.
- Emakumearen nortasun sendoa kritikatu izatea.
- Lanean zein arropa jantzi pentsatu beharra, gizonen aurrean ahalik eta maskulinoen jantzeko.
- Bikote lesbianein begirada lizunekin begiratzea muxu ematerako orduan.
- Behartutako sexu harremanak
- Komentario matxistak.
- Gutxietsia sentitu bikote batengandik ala "lio" batengandik
- Emakume batek beti lirain jantzi behar duela entzutea, "arropa gutxiarekin joateagatik" begiradak eta ukituak egitea. Modu batera ala bestera, janzkeragatik kritikatu izatea.
- Lodifobia.
- Emakumeen espazio fisikoak ez errespetatzea, mugak gainditzea. Gerturatze ez onartuak pairatzea.
- Jazarpen psikologikoa.
- Kaletik paseatzean kotxetik komentario lizunak entzutea.
- Heterosexualitatea arautzat hartzea eta beste aukera sexualak ez onartzea, komentario lesbofoboak entzutea.
- Jendaurrean ridikulizatu sentiaraztea.
- Gizon batek sare sozialetatik eta emailaren bitartez mezuak bidaltzen aritzea, teknologia bidezko jazarpen sexista eginez.
- Haurra zenean ezezagun batek ukituak egitea, eta bere ingurukoek, hori "polita" izatearen ondorioa zela argudiatzea.
- Tratu txar fisikoak.

Gizonek emandako erantzunak

- Homofobia: presio soziala, begirada edota komentario iraingarriak jasatea sexu-bereko bikote/harreman ala gizonezko generoari egotzitako jokabide eta roletatik urruntzeagatik.
- Deseroso sentitzea taberna batean emakumeak sexu-objektu bezala baloratzen dituzten gizonekin, onartu gabeko ukipenak egitean.
- Kalean ikusitako gertuko emakume-lagun bati gizon batek egindako ukipen bat moztu behar izatea.

Zein dira Orion errotuen dauden egoera matxistak?

Hauek izan dira jaso ditugun erantzunak:

- Taberna batzuk erabat maskulinizatuta daude, eta kafetegiak, berriz, feminizatuak. Sozialki helburu beragatik elkartzen badira ere, batean zein bestean ezberdina izaten da sortzen den giroa.
- Emakumeek etxeko ardurak eta zaintza lanak gehiago hartzea euren gain, eta gizonen denbora gehiago izatea lagunekin biltzeko.
- Ama izanik epaituak izatea arlo ezberdinetan: aisialdiaz gozatu nahi izateagatik, kirola egitea aterateagatik, etxetik kanpo lana ordutegi luzean egiteagatik... bere seme-alabak non utzi dituen pentsaraziz, ama ez arduratsua denaren pertzepzioa izanik. Ama batek haur eta adinekoren zaintza eta etxeko ardurak lehenetsi behar izatearen ustea.
- Ezberdin zuzentzea emakume eta gizonen, nesken eta mutilen: jarrera aldetik, egiten diren galdera ala komentarioen aldetik eta erabiltzen diren hitz eta adjektiboen aldetik. Gaztelaraz, hizkuntzaren erabilera sexista egitea. Umore matxista egitea, normalizatu egotea eta ez jabetzea indarkeria matxista mota bat dela.
- Gizonen gaitasun fisiko eta mental handia esleitzen zaie askotan, eta autoritate ala lider figura naturalizatu eta ingurukoak babestua izaten dute. Horrez gain, gizonen historikoki egin dutena (arrantzaleak, arrauna, kultura...) askoz gehiago baloratu izan da eta oraindik ere, emakumeen lorpen eta izanekin alderatuta. Gizonen mirestu egin izan dira historikoki, eta emakumeak baztertu.
- Emakumeak kosifikatzea, sexu-objektu moduan ikustea eta baloratzea, eta gizon izanik emakumeen gainetik daudela uste izatea.
- Jardunaldi murriztuko lanaldia duten gizonen kopurua oso txikia izatea: haur eta etxeko ardurak duten inplikazio faltaren erakusle. Txanponaren beste aldean, emakumeen gainproportzioa dago: beren aukera bezala ikusten dutenen kopuru handia da kasu honetan, baina, ez dira jabetzen gizariek berak bultzatzen dituela horretara.
- Haurren heziketaren ardurak emakumeen gain erortzen da ia gehienetan eskusiboki. Eskolako bileretako parte hartzaileen ehuneko nagusia amak izaten dira; eta etxean ere amek egiten diete eskolako gaien jarraipena haurrei.
- Espazio publikoaren erabilera gizonen handiagoa egiten dute: seguruago eta erosoago sentitzen dira, oro har, emakumeak baino. Kirol instalazioetan, kalean...
- Sare sozialetan, mugikorretako taldeetan partekatzen diren emakumeen argazki eta bideo gehienak sexistak eta indarkeriazkoak izaten dira: indarkeria matxistaren normalizazioa ekarri dute mugikorren erabilera hain orokortuak gizonen artean, eta ez da galbaherik egiten ezta salaketarik ala gelditzeko aldarririk egiten mutil taldeen barruan.
- Musikari dagokionez, hizkera eta mezu matxistak dituzten taldeak oso sartuta daude herritarren artean.
- Berdintasunaren gaia banalizatu egiten dute gizon askok eta ez dute interesik erakusten gaiean sakontzeko.



*Aurora
begirako
proposamenak*

Hauek izan dira prozesu osoan parte hartu duten pertsona eta eragileengandik jaso ditugun proposamenak, sektoreka antolatuta:

Idazkaritza / Kontuhartzaitza

- Berdintasunean lanean aritzea ezinbesteko irizpidea izan behar luke bai udalean eta baita diru publikoz hornitzen diren elkarte eta zentroetan ere. Ildo horretatik, diru laguntzen deialdietan, berdintasunerako urratsak emateko obligazioa ezartzea ikusi da irtenbide bezala. Adibidez, elkarteek diru laguntzak eskuratzeko, beharrezkoa izatea berdintasunean formakuntzan parte hartzea; euren ekintzetan genero ikuspegia barneratzea; komunikazioan hizkuntza eta iruditegi ez sexista egitea; etab.

Hezkuntza

- Hezkuntzan irizpide amankomunak finkatuko dituen gidaritza behar da udal mailan, herri mailan lanketa bateratua bideratzeko.
- Guraso eskola abiatu daiteke non, eskoletako hezkidetzak planetan eta udalaren sentsibilizazio plan orokorretan kontuan hartzen diren baliabide, formakuntza eta tresnak eskaini daitezken.
- Udala, eskolak, gurasoak: berdintasunaren bidean elkarrekin lerratzeke estrategia pentsatu behar da.

Turismoa, ostalaritza eta merkataritza

- Uda garaian egiten diren kontratazioetan segregazio horizontala indartzen dela eta, aipatzen da, ekintza positiboa sustatu daitekeela lan poltsan berdinketa kasuan geratzen diren langilegaiekin. Horrela, txu-txuko gidari emakumeak eta hondartzako Kabinetako garbitzaile gizonezkoen kopuruak orekatzeko.
- Herritarrengandik gertuago egoteko, turismo bulegoa Plaza ingurura mugitzea proposatu da.
- Turismo bulegoaren eta herritarren arteko harremana sendotzea.

Hirigintza

- Hirigintzako erronka nagusi bat lidergotza eta lan egiteko modu feministak txertatzea litzateke. Gizonez gain, beste herritar guztien beharrak maila berean kontuan hartuko dituen ikuspegia, alegia.
- Hirigintza genero ikuspegiarekin lantzeko, aholkularitza eta beste erakundeekin elkarlana ireki beharko lirateke.
- Herritarren eskaerak kanal zuzenetik jasotzeko komunikazio eta baliabideak hobetu beharko lirateke.
- Puntu beltzen mapa egin daiteke, herriko emakumeen segurtasuna bermatzeko oinarriak finkatzeko. Hirigintza sailak puntu beltzen mapa hau bere egitekoen artean sartu beharko luke, bakoitzari dagozkion konponbideak diseinatuz.

Kirola

- Gimnasioaren erabileran, bi sexuen arteko parte hartze orekatua izateko ekintza positiboak diseinatu beharko lirateke, esaterako: kalean hasi eta gimnasioan bukatu daitezkeen emakumeei zuzendutako kirol eskaintza (kalefit, korrika...). Horrela taldean sartuko lirateke gimnasia eta errazagoa izango zaie lehen pausoa ematea.
- Zentzu horretan, kalean egiten diren kirolen eskaintza luzatu daiteke, eta kolektiboki kirola egitea sustatu. Emakumeek aisialdirako denbora gutxiago izaten dute, gizonen aldean, eta horregatik, bereziki sustatu behar da euri zuzendutako eskaintza: gonbidatuak sentitu daitezten eta guneroseko batean.

Gazteria

- Ludoteka eta gaztelekuan hezkidetzak plana abiatu beharko litzateke, eta iruditegi, mezu eta baliabide ez sexistak erabili aisialdirako.

Gizarte eta ongizatea

- Formakuntza behar dute, ezagutza berriak jasotzeko berdintasun gaietan: genero ikuspegia aplikatzeko moduak, beste herrietako ereduak, etab.
- Prebentzio lanen estrategia bat finkatuko balitz, herritarrekin komunikazio hobea izateaz gain eta euren zerbitzuen berri emateaz gain, uste da kasuak hain larriak ez direnean ere etorriko liratekeela, eta beraz, ongizate sailaren eskumenen barruan leudeken laguntza eta ekintzak egin ahal izango lituzketela.
- Gizarte sailetik eskaintzen diren zerbitzuen ezezagutza dagoenez herritarren artean, prebentzioa lantzeko eskaintzen dituzten zerbitzuen eskuorria postontzietan banatzea irtenbidea izan daiteke, beharra duten pertsonak jakin dezaten nora jo laguntza behar dutenean.
- Zapalkuntza desberdinak jasaten dituzten pertsonak bereziki zailtasun gehiago dituzte zerbitzu hauetara iristeko. Eta kanal ala elkartzeko modu berriak pentsatu beharko lirateke irisgarritasuna bermatzeko.
- Zaintza arduren kudeaketa-eskaeren erabiltzaileen kopurua kontabilizatu beharko litzateke, sexuaren arabera banatuta.
- Berdintasun teknikari baten beharra somatzen dute, beren saileko lankideak ez baitira hori kudeatzera iristen, eta ez dira ezta ere erreferente sentitzen gai horien gidaritza emateko.

Kultura

- Bertako kultur egitasmoak baloratu eta sustatu beharko lirateke. Bertakoa indartu behar da. Horretarako, herritarren ahotsak eta egitasmoak ezagutu eta zabaltzeko gune bat sortu daiteke.

Ahalduntze eskola

- Aholkularitza juridikoan somatutako hutsunea gainditzeko, psikologo feminista adituen zerbitzu iraunkorrak eskaintzea irtenbidea izango litzateke, alderdi juridikoa indartzeko baita ahalduntze prozesuetan sakontzeko ere.
- Ikusgarri eta irisgarriagoa litzatekeen espazio bat behar da, eta ekintza, zerbitzu nahiz ikastaro gehiago antolatzeko gune amankomun bat izango dena.
- Emakumeen etxea ala Etxe morearen beharra azaldu da diagnostikoa egiteko prozesuaren hainbat guneetan (herritarrengandik, udaleko langileengandik eta politikariengandik), espazio propio bat izateko.

Udaltzaingoa

- Lantaldea berdintasun gaien sentsibilizatuta dago, eta langile berrien kasuan, sentsibilizatuta ez dagoen inor helduko balitz formakuntza-plan bat abiatu beharko luke arduradunak; lantalde osoak prozedura egokiak aplikatzeko eta irizpide berekin lan egiteko.
- Online formakuntzak egin izan badituzte ere, formakuntza presentziala egitea irtenbide bat bezala ikusten dute, gaietan gehiago sakontzeko eta adituekin zuzenean egoera praktikoak lantzeko.
- Indarkeria matxistari ikuspegi psikologikotik egoki aurre egiteko, adituen ezagutza falta dute. Psikologo feminista baten beharra azpimarratzen da, zuzeneko esku-hartzean nola lan egiten behar duten, zein jarrerarekin, zein prozedura jarraituz ikasteko, besteak beste.
- Bulego diskretuago bat beharko litzateke erasotuek lasaitasun gehiagoz etor daitezen jasandako erasoaren ala kasuaren berri ematera.

Herritarrengandik, berriz, proposamen hauek jaso dira:

Egoera matxistak gainditzeko proposamenak

- Indarkeria matxista egoerak azaleratu eta erantzun kolektibo eta sendoak emateko irtenbideak bilatu.
- Protokolo bat sortu indarkeria matxista prebenitzeko eta aurre egiteko ekimenak martxan jarri.
- Berdintasunaren gaia ez dela egun konkretu batzuetako zeregina adierazi, egunero landu eta eraiki behar den bidea baizik.
- Nerabeekin koakzio eta manipulazio harremanen, eta harreman kontrolatu eta toxikoen inguruan hitz egin behar da, EZ ezetza dela eta behartzearen kultura ezin dela erreproduzitu barnera dezaten.
- Etxeetan haurrei txikitatik gai hauetaz hitz egin behar zaie: emakume erreferenteak baloratuz, indarkeria matxistaren prebentzioa eginez, marra gorriak non jarri behar dituzten mutilek eta zer ez duten onartu behar neskek, etab.
- Herri mailan kontzientziazio lana egin behar da, jardunaldi ezberdinak antolatuz gai anitzen inguruan: sexismoa, mikromatxismoak, lgtbfobia, interseksionalitatea, etab. Familietan, eskoletan, udalean eta kalean norabide berean aritu behar gara bide hau lantzen: oinarri sendoak finkatu behar ditugu.
- Emakumeak errespetatu behar dituzte gizonek, eta errespetatzen ez dituzten gizonak salatu.
- Gizonek herrian okupatzen duten espazioaz eta duten jarrera matxistaz hausnartu behar lukete.
- Emakume gazte askok, trans emakume, arrazializatuak edota sexu-orientazio anizdunak herria utzi eta kanpora joan beharra ikusten dute erosoago bizitzera. Herritarren mespretxu, gutxiespen, txutxumutxu eta begiradek pisu handia hartzen dute egunerokotasunean. Horiei aurre egiteko sentsibilizazio kanpainak egin.
- Erasotzailea da beti erasoaren arduradun bakarra. Erasoa jasan duen pertsona ez epaitu.
- Emakumeak alor ezberdinetan ahalduntzeko ekintzak sustatu.
- Emakumeentzako babesguneak sortu eta indarkeria matxisten aurrean zein baliabide eta erantzun eman daitezken adierazi. Erantzun publiko eta kolektiboak emateko ahaldundu.
- Kontziliazioaren gaian, emakumeengain dauden arduren kasuan, gizonei exijitu beren zatia egin dezaten. Kontziliazio partekatua da bizitza orekatuetarako bidea.

Berdintasuna sustatzeko ekintza proposamenak

- Zaintza zerbitzuak indartzea.
- Irisgarritasuna bermatzea.
- Formakuntzak herritarrei zuzenduta.
- Udal langile eta politikarientzako formakuntza.
- Gizonekin berdintasunaren bidean begiak irekitzeko lanketa berezia egin.
- Ahalduntze tailerrak emakumeei zuzenduta.
- Sentsibilizazio kanpainak gaika eta publiko hartzaileen arabera (eskolak, gizonak, adineko emakumeak, etab.).
- Kanean ekintza gehiago egitea (bulego eta zentro konkretuetara joatea ausartzen ez direnengana iristeko).
- Berdintasun formakuntza elkarteei (kirola, kultura...).
- Familia eredu anitzen berri ematea.
- Sexu heziketa afektiboa sustatzea eskoletan.
- Gazte eta helduei begirako teknologia berrien erabilera ez sexistaren formakuntza.
- Berdintasun saila sortu, berdintasun politikak estrategikoki garatzeko.
- Kalitatezko aisialdirako eskaintza denentzat prestatzea.
- Espazioen erabilera eta banaketa denentzat egiten dela bermatzea.
- Kaleko puntu beltzak identifikatu eta eraldatzea
- Gizarte saileko baliabideak ezagutaraztea, eta indarkeria matxista egoeren aurrean zer egin daiteken herritarrei jakinaraztea.
- Emakume arrazializatuen sarea sortzea, kulturarteko zubiak eraikitzeke eta elkarrekin ekintzak partekatzeke.
- Berdintasun plana osatu eta exekutatu finkatzen diren helburuak. Ez dadila ezerezean geratu plana. Bai herritarrei begirako ekintzetan eta baita udal barruan ere: zeharka sail guztietan aldaketak egitea genero ikuspegiz lana egiteko.
- Kirol arloan aukera eta tratu berdintasunaren diagnostikoa egitea, eta ekintza plan bat diseinatzea helburuak lortzeko.