

ESTUDIO – DIAGNÓSTICO DE GÉNERO

MANCOMUNIDAD DE VALDIZARBE
IZARBEIBARKO MANKOMUNITATEA



COMISION DE IZARBEIBARKO
IGUALDAD DE MANKOMUNITATEKO
MANCOMUNIDAD BERDINTAGUR
DE VALDIZARBE BATZORDEA

INDICE

1.- PRESENTACIÓN	3
2.- JUSTIFICACIÓN.....	5
3.- METODOLOGÍA.....	8
A.- OBJETIVOS DEL PROYECTO	8
B.- HERRAMIENTA ANÁLITICA	10
C.- ÁMBITOS DE ANÁLISIS	10
D.- FUENTES Y HERRAMIENTAS DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN	11
E.- OBTENCIÓN DE LA INFORMACIÓN	11
4.-ESTUDIO Y DIAGNÓSTICO DE GÉNERO	14
4.1. ENCUESTAS PERSONALES.....	15
4.1.1.- ANÁLISIS ENCUESTAS PERSONALES	16
4.1.2.- VALORACIÓN	47
4.2.- ANÁLISIS AYUNTAMIENTOS.....	51
4.2.1.- CORPORACIONES MUNICIPALES.....	51
4.2.2.- PLANTILLAS ORGÁNICAS	53
4.2.3.- VALORACIÓN	55
4.3.- ANÁLISIS PLANTILLA MANCOMUNIDAD.....	56
4.3.1.- PLANTILLA ORGÁNICA MANCOMUNIDAD.....	56
4.3.3.- ENTREVISTA PRESIDENTA MANCOMUNIDAD	66
4.3.4.- VALORACION	69
4.4.- ENTREVISTAS CARGOS ELECTOS.....	71
4.4.1.- ANÁLISIS ENTREVISTAS	71
4.4.2.-VALORACIÓN	85
4.5.- GRUPOS DE DISCUSIÓN	87
4.5.1.- GRUPO DE DISCUSIÓN - ASOCIACIONES DE MUJERES	88
4.5.2.- GRUPO DE DISCUSIÓN – COLEGIOS Y ESCUELAS INFANTILES.....	92
4.5.3.- GRUPO DE DISCUSIÓN – JUVENTUD.....	97
5.- CONCLUSIONES	104
6.- PROPUESTAS DE MEJORA	109
1.- GOBERNANZA LOCAL Y TRANSEVERSALIDAD DE GÉNERO	109
2.- CUIDADO, CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN	110
3.- EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES, SU PARTICIPACIÓN SOCIOPOLÍTICA Y CAMBIO DE VALORES.....	111
4.- VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES	111
ANEXO	113

1.- PRESENTACIÓN

La Mancomunidad de Valdizarbe - Izarbeibarko Mankomunitatea cuenta con una población de 11.875 personas: 5.630 mujeres y 6.245 hombres. Se trata de un territorio heterogéneo constituido por poblaciones rurales. Por ello, se ha trabajado con diferentes densidades poblacionales para obtener un mapa real de la situación de partida.

La Mancomunidad de Valdizarbe - Izarbeibarko Mankomunitatea está formada por 13 municipios: Artajona, Artazu, Berbinzana, Cirauqui, Guirguillano y Echarren, Larraga, Mañeru, Mendigorriá, Miranda, Obanos. Puente la Reina, Salinas y Valle de Guesalaz.

MUNICIPIO	Nº MUJERES	Nº HOMBRES	TOTAL
ARTAJONA	826	895	1.721
ARTAZU	54	57	111
BERBINZANA	330	363	693
CIRAUQUI	211	271	482
GUIRGUILLANO y ECHARREN	39	48	87
LARRAGA	963	1.134	2.097
MAÑERU	185	203	388
MENDIGORRÍA	500	556	1.056
MIRANDA	477	480	957
OBANOS	469	468	937
PUENTE LA REINA	1.343	1.434	2.777
SALINAS	53	61	114
VALLE DE GUESALAZ	180	275	455
TOTALES	5.630	6.245	11.875

La Mancomunidad de Valdizarbe - Izarbeibarko Mankomunitatea tiene por objeto:

1. Coordinar desde la perspectiva comarcal, la planificación, ejecución y control de los servicios públicos locales, en la forma y con las facultades y límites que se establezcan en los convenios que a estos efectos la Mancomunidad suscriba con sus miembros integrantes.
2. Apoyar técnicamente a las Entidades Locales en el ejercicio de sus competencias y en la prestación de servicios realizados directamente por parte de las mismas.
3. La prestación de los servicios que, siendo de competencia municipal, los Ayuntamientos miembros le deleguen en cuanto a su gestión y ésta los acepte.

2.- JUSTIFICACIÓN

La Mancomunidad de Valdizarbe – Izarbeibarko Mankomunitatea, a través de la Comisión de Igualdad, ha impulsado y coordinado junto con CONSULTORÍA IGUAL-AR, durante el año 2018 el **ESTUDIO -DIAGNÓSTICO DE GÉNERO EN LA MANCOMUNIDAD DE VALDIZARBE**, cuya finalidad es aportar una visión fiel de la situación de las mujeres, de sus necesidades y dificultades para disfrutar de una plena igualdad de oportunidades, trato y condición.

Este estudio será el marco de referencia del I Plan de Igualdad de Oportunidades, Trato y Condición entre Mujeres y Hombres, dirigido a impulsar, dinamizar y ejecutar nuevas Políticas de Igualdad. Se trata, en definitiva, de que los objetivos que se recojan en dicho Plan atiendan a la realidad de la Mancomunidad y de manera específica a las desigualdades de género que todavía persisten.

Por ello hemos tenido en cuenta la importancia de los elementos sociales, económicos y culturales que determinan no sólo la situación de las mujeres en los municipios de la Mancomunidad, sino también sus propias actitudes hacia la misma, atendiendo especialmente a las diferencias generacionales que aparecen entre la población femenina.

La metodología de este estudio se ha basado en el concepto de género, contemplado desde una perspectiva amplia, ya que hace referencia a dos importantes aspectos: la construcción social del género y la relación entre los sexos.

La igualdad de género significa, pues, la aceptación y valoración por igual de las diferencias entre mujeres y hombres y de los distintos papeles que juegan en la sociedad.

Por todo ello, se ha introducido la perspectiva de género en toda la labor que se va a llevar a cabo para la elaboración de este proyecto. Metodológicamente se han utilizado herramientas cualitativas y cuantitativas, para que sean tenidas en cuenta las expectativas y demandas de las mujeres.

Además, se ha buscado sensibilizar en Igualdad de Oportunidades a todas las personas que han participado en todo el proceso consultivo para la realización de este estudio.

Este documento, en definitiva, pretende hacer llegar a todas las personas que habitan en los municipios de la Mancomunidad de Valdizarbe - Izarbeibarko Mankomunitatea la situación real de sus mujeres, su punto de vista y su opinión de cómo tiene que ser su desarrollo social y económico.

Esta propuesta se enmarca en el conjunto de las políticas y planes que los poderes públicos de ámbito internacional, europeo, estatal, autonómico y local están impulsando con el fin de alcanzar la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres desde el convencimiento de que la igualdad, además de ser un derecho de las personas, es una necesidad estratégica para profundizar en la democracia y para la construcción de una sociedad más sana, justa, cohesionada y desarrollada social y económicamente. En este sentido igualdad significa la posibilidad que tienen todas las personas de desarrollar sus capacidades personales, tanto en el ámbito público como en el privado, de tomar decisiones sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales asignados en función del sexo y significa además el reconocimiento del valor de todas las aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres.

Para ello, la primera fase de este completo estudio ha consistido en realizar el diagnóstico de la situación de los municipios sobre la igualdad, cuantitativo –en base a los indicadores de resultado- y cualitativo –contrastando el cuantitativo con las entrevistas o grupos con personas, asociaciones o entidades relevantes que se considere-. De este modo, nos ha permitido contar con información básica fundamental para describir cuál es la situación de partida que motiva a trabajar en igualdad, de modo que todas las personas que se han implicado en la implantación sepan qué es necesario cambiar y por qué.

En definitiva, el diagnóstico se ha desarrollado preferentemente de forma participativa, tanto a lo interno como a lo externo, combinando una parte cuantitativa con otra cualitativa, refiriéndose tanto al ámbito interno de los

Ayuntamientos y la Mancomunidad, como al externo, y a partir de una reflexión estratégica que ha dado lugar a una relación coherente entre las áreas.

Actualmente, tal y como mostrará este diagnóstico de situación, las mujeres siguen teniendo más dificultades que los hombres para ocupar los puestos de responsabilidad y de toma de decisiones, para el acceso y promoción en el empleo y conseguir un salario digno, conciliar su vida laboral, familiar y personal...

Sin embargo, las mujeres son la mitad de la población, y tienen el derecho a ser escuchadas y a ser agentes prioritarias en la elaboración de propuestas acordes a sus necesidades, inquietudes y expectativas.

La participación plena de este colectivo es clave para el éxito de todas las actuaciones que se emprendan para mejorar el desarrollo y la calidad de vida de su localidad. Es un camino que conduce al "empoderamiento" potenciando la capacidad de las mujeres para asumir el control de su propia vida y así su propio protagonismo social.

La consecución del principio de Igualdad de Oportunidades supondría la participación de las mujeres en todos los ámbitos de la vida en Igualdad de condiciones que los hombres, beneficiándose de esta manera el conjunto de la población. Bajo este contexto surge este proyecto, para incorporar el análisis socio-económico y de género en la planificación de los proyectos, programas y políticas de igualdad de la Mancomunidad de Valdizarbe – Izarbeibarko Mankomunitatea. de tal manera que se tengan en cuenta las necesidades y prioridades diferenciadas de mujeres y hombres.

3.- METODOLOGÍA

A.- OBJETIVOS DEL PROYECTO

OBJETIVOS GENERALES

- ✓ Promover y mejorar la igualdad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos; sociales, culturales, económicos y políticos de la Mancomunidad de Valdizarbe - Izarbeibarko Mankomunitatea, con el fin de conseguir un cambio social que favorezca la presencia de las mujeres en el territorio y se avance de una manera efectiva en el camino hacia la igualdad entre mujeres y hombres.
- ✓ Recabar información suficiente para conocer cuál es la realidad actual y detectar las oportunidades y amenazas del futuro para liderar un proceso de cambio social que garantice la consecución de la igualdad de oportunidades, trato y condición para mujeres y hombres de la Mancomunidad de Valdizarbe - Izarbeibarko Mankomunitatea.
- ✓ Lograr que las 13 entidades de la Mancomunidad refuercen su nivel de compromiso con la aplicación de las políticas de igualdad diseñadas desde la Mancomunidad.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Realizar el primer diagnóstico de situación de las mujeres y los hombres de la Mancomunidad.
- ✓ Abrir un proceso de debate y reflexión institucional sobre el compromiso de impulsar la igualdad de oportunidades, trato y condición entre mujeres y hombres desde todas las áreas de los Ayuntamientos.

- ✓ Implicar a la Mancomunidad, en la puesta en marcha de medidas, considerando sus áreas de competencia.
- ✓ Implicar a los colectivos y asociaciones, sobre todo, las asociaciones de mujeres, como conocedoras con experiencia de la situación de aquellas en sus localidades.
- ✓ Conocer la situación de las mujeres y evidenciar las situaciones de desigualdad que principalmente les afectan teniendo en cuenta la diversidad de los colectivos.
- ✓ Identificar el desequilibrio que supone la desigual participación y acceso de mujeres y hombres en los ámbitos público y privado.
- ✓ Identificar los obstáculos que dificultan el logro de la Igualdad efectiva en cualquiera de los ámbitos señalados.
- ✓ Establecer indicadores para medir la situación y evolución de la igualdad de oportunidades en cada una de las áreas de intervención.
- ✓ Evidenciar la necesaria corresponsabilidad de los hombres en la mejora de la calidad de vida de las mujeres y en el camino hacia la igualdad para mujeres y hombres, así como implicar a los hombres en la corresponsabilidad de los trabajos en el ámbito familiar.
- ✓ Aumentar la permeabilidad del personal político y técnico a las políticas de igualdad.
- ✓ Reforzar las actuaciones de capacitación y transversalización, mediante la participación del personal político y/o técnico en actividades concretas de evaluación y diagnóstico de género.
- ✓ Generar las condiciones necesarias para que las estructuras internas de los diferentes ayuntamientos se apropien de los resultados del diagnóstico y

entiendan la necesidad de involucrarse de forma más intensa en la identificación e implementación de las medidas correctoras del futuro Plan de igualdad.

B.- HERRAMIENTA ANÁLITICA

La metodología utilizada para obtener y analizar la información ha atendido principalmente a diversos parámetros y factores:

- La investigación para adecuar las actuaciones a las realidades concretas de las personas a las que van destinadas.
- La sensibilización e implicación al vecindario de la Mancomunidad en el desarrollo y creación de políticas que fomenten la igualdad de oportunidades, trato y condición entre mujeres y hombres.
- La difusión en el vecindario de valores relacionados con la igualdad de oportunidades, trato y condición entre mujeres y hombres.
- La información sobre los derechos y recursos existentes para la incorporación de políticas de igualdad de oportunidades, trato y condición entre mujeres y hombres.
- La coordinación entre las distintas áreas municipales y otros organismos, asociaciones y entidades.
- La evaluación continua como legitimadora de la calidad y eficacia de la acción.

C.- ÁMBITOS DE ANÁLISIS

1.- ÁMBITO INTERNO DE LAS ESTRUCTURAS:

- Nivel de integración de la perspectiva de género en las políticas municipales, y la permeabilidad de las diversas áreas de la Mancomunidad y de los Ayuntamientos en la promoción e impulso de actuaciones para la igualdad en las diferentes áreas de intervención.

- Analizar los factores de desigualdad que puedan subsistir en las estructuras municipales y comarcales mediante:
 - El análisis de las condiciones laborales de mujeres y hombres en los 13 Ayuntamientos y la Mancomunidad.
 - La distribución de mujeres y hombres en las distintas áreas municipales y en los puestos de responsabilidad, tanto de los Ayuntamientos como de la Mancomunidad.

2.- ÁMBITO SOCIAL:

- Análisis de los resultados de las políticas municipales.
- Análisis de las consecuencias que éstas tienen en las mujeres y hombres de la Mancomunidad. Para ello se van a analizar distintas áreas: educación, euskera, cultura, deporte, asociacionismo y participación ciudadana, salud, empleo y formación, violencia machista, pobreza y exclusión social, cuidado de las personas dependientes y urbanismo.

D.- FUENTES Y HERRAMIENTAS DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN

- Recogida datos cuantitativos
 - Recopilación y análisis de datos de la población
- Recogida datos cualitativos
 - Cuestionarios personales
 - Grupos de trabajo y de discusión
 - Entrevistas a personas y organizaciones clave
 - Análisis documental y estadístico

E.- OBTENCIÓN DE LA INFORMACIÓN

Para trabajar desde la perspectiva de género hemos utilizado diferentes técnicas de trabajo participativo partiendo de la propia experiencia de las personas participantes.

FASE 1 – EXPLICATIVA

Se realizó una presentación del proceso de elaboración del Estudio y diagnóstico sobre las desigualdades de género en la Mancomunidad de Valdizarbe – Izarbeibarko Mankomunitatea, concretamente a la Comisión de Igualdad en la que se explicó y se solicitó la colaboración de las distintas corporaciones municipales, a través de sus alcaldías y concejalías.

Resaltar que se ha tenido contacto permanente con la persona responsable del proyecto, la Presidenta de la Mancomunidad de Valdizarbe - Izarbeibarko Mankomunitatea, asumiendo las labores de coordinación y orientación, además de realizar la convocatoria e informar a las personas participantes para las distintas fases del proceso de elaboración del estudio.

FASE 2 - ENCUESTAS A LA CIUDADANÍA

Se realizaron durante los meses de junio, julio y agosto una consulta directa con encuestas personales a 239 personas de las diferentes localidades que componen la Mancomunidad y cuyo informe presentamos en el epígrafe siguiente, 4. Análisis y diagnóstico de Género: Informe y Valoración.

FASE 3 - ANÁLISIS AYUNTAMIENTOS

Se han recopilado datos cuantitativos y cualitativos de cada uno de los 13 Ayuntamientos objeto del estudio.

FASE 4 - ENTREVISTAS PERSONALES CARGOS ELECTOS

Durante los meses de agosto y septiembre, se han llevado a cabo entrevistas personales a determinados cargos electos de los 13 municipios de la Mancomunidad.

FASE 5 - GRUPOS DE DISCUSIÓN

Se han desarrollado tres grupos de trabajo durante el mes de septiembre: el primero en el municipio de Obanos con mujeres pertenecientes a Asociaciones de Mujeres de diferentes localidades, en el que estuvieron presentes seis mujeres adultas; otro grupo con la juventud, en la localidad de Mañeru, con jóvenes de entre 16 y 25 años, pertenecientes a algunas de las Asociaciones Juveniles de los 13 municipios de la Mancomunidad, y el último grupo con educadores y educadoras de los colegios públicos de las localidades que disponen de centros escolares. Se totalizaron 24 personas: 17 mujeres y 7 hombres.

FASE 6 - ANÁLISIS MANCOMUNIDAD

Se han realizado encuestas personales a parte de la plantilla de la Mancomunidad y una entrevista personal a Sabina García Olmeda, Presidenta de la misma.

Se han tenido en cuenta tres niveles de actuación:

Nivel de campo: Se han analizado las necesidades y las prioridades de la población de la Mancomunidad en relación al desarrollo e incorporación de políticas de igualdad de oportunidades, trato y condición entre mujeres y hombres.

Nivel intermedio: Se han analizado la percepción y conocimiento de esas necesidades y de los obstáculos que impiden su satisfacción de la propia administración municipal, de Entidades y otros Servicios de la Mancomunidad.

Nivel de macro: Se han tenido como referencia las políticas y la legislación en materia de Igualdad referidas al ámbito foral, estatal, europeo e internacional.

4.-ESTUDIO Y DIAGNÓSTICO DE GÉNERO

El Informe que presentamos es un Análisis y Diagnóstico tanto cuantitativo como cualitativo sobre la situación de desigualdades de género en la Mancomunidad de Valdizarbe – Izarbeibarko Mankomunitatea. El objetivo principal de dicho Informe es presentar una visión fiel de la situación, necesidades, recursos a su alcance y carencias, del vecindario de la Mancomunidad.

Para la elaboración de este informe hemos realizado previamente una recogida de datos primarios a través de la técnica de la Encuesta personal. Hemos realizado 222 encuestas sobre un universo de 11.875 personas (5.630 mujeres y 6.245 hombres), lo que traducido a valores estadísticos de representatividad, supone un nivel de confianza del 95,5% y un margen de error de 5,1%. Puesto que la muestra esta corregida por cuotas de edad, podemos afirmar que el margen de error es todavía menor.

El objeto de la encuesta, ha sido, conocer la situación de las mujeres de la Mancomunidad, sus impresiones acerca de la igualdad y desigualdad por razón de sexo, necesidades y demandas en relación a las siguientes áreas: empleo, educación, ocio y tiempo libre, infraestructuras y servicios... así como, sus impresiones acerca de la desigualdad de género, conciliación y corresponsabilidad de las familias, la provisión de cuidados a menores y a personas mayores y dependientes y violencia contra las mujeres.

Para la realización de esta Investigación hemos construido una muestra representativa de la población, a través del método de muestreo aleatorio simple. Dicho muestreo fue corregido y mejorado con cuotas de edad y sexo, queríamos conseguir que la muestra fuera lo más representativa posible de la población y de este modo poder recoger lo más fielmente posible las opiniones, percepciones y creencia de las mujeres de la Mancomunidad.

A continuación mostramos unas tablas comparativas donde se observan las variables de edad, estado civil, tipo de hogar, nivel de estudios, etc. que han sido los datos y variables en los que se ha fundamentado este Diagnóstico.

4.1. ENCUESTAS PERSONALES

Las encuestas personales se han realizado teniendo en cuenta principalmente dos variables, la edad y el sexo, y dirigidas a personas residentes en cada núcleo de población de cada municipio. La encuesta personal ha sido anónima, y se trata de un cuestionario semicerrado, estructurado y categorizado en 37 cuestiones o preguntas. El proceso, al inicio del estudio estaba estructurado de la siguiente manera:

- **Encuestas por sexo**

MUNICIPIO	Nº MUJERES	Nº HOMBRES	TOTAL
ARTAJONA	17	17	34
ARTAZU	1	1	2
BERBINZANA	7	7	14
CIRAUQUI	4	5	9
GUIRGUILLANO Y ECHARREN	1	1	2
LARRAGA	19	23	42
MAÑERU	4	4	8
MENDIGORRIA	10	11	21
MIRANDA	10	10	20
OBANOS	10	9	19
PUENTE LA REINA	27	29	56
SALINAS	1	1	2
VALLE DE GUESALAZ	4	5	9
TOTAL	115	123	238

- **Encuestas por edad**

MUNICIPIO	16-25 años	26-35 años	36-50 años	Más 50 años	TOTAL
ARTAJONA	9	9	8	8	34
ARTAZU		1	1		2
BERBINZANA	3	3	4	4	14
CIRAUQUI	2	2	3	2	9
GUIRGUILLANO Y ECHARREN	1			1	2
LARRAGA	10	11	10	11	42
MAÑERU	2	2	2	2	8
MENDIGORRIA	5	6	5	5	21
MIRANDA	5	5	5	5	20
OBANOS	4	5	5	5	19
PUENTE LA REINA	14	14	14	14	56
SALINAS	1		1		2
VALLE DE GUESALAZ	2	2	3	2	9
TOTAL	58	60	61	59	238

Una vez realizadas las encuestas personales, los resultados son los siguientes:

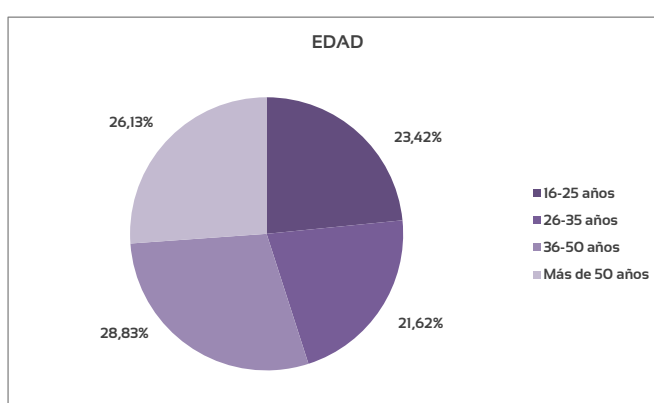
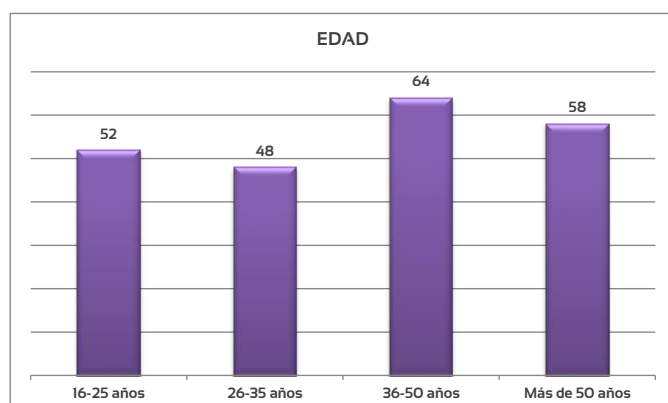
MUNICIPIO	Nº MUJERES	Nº HOMBRES	TOTAL
ARTAJONA	19	13	32
ARTAZU	1	1	2
BERBINZANA	9	5	14
CIRAUQUI	4	5	9
GUIRGUILLANO Y ECHARREN	1	1	2
LARRAGA	17	22	39
MAÑERU	4	4	8
MENDIGORRIA	9	12	21
MIRANDA	7	7	14
OBANOS	12	7	19
PUENTE LA REINA	34	17	51
SALINAS	1	1	2
VALLE DE GUESALAZ	5	4	9
TOTAL	121	101	222

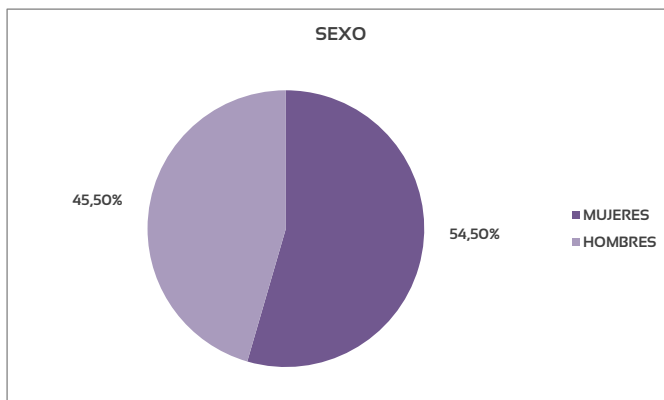
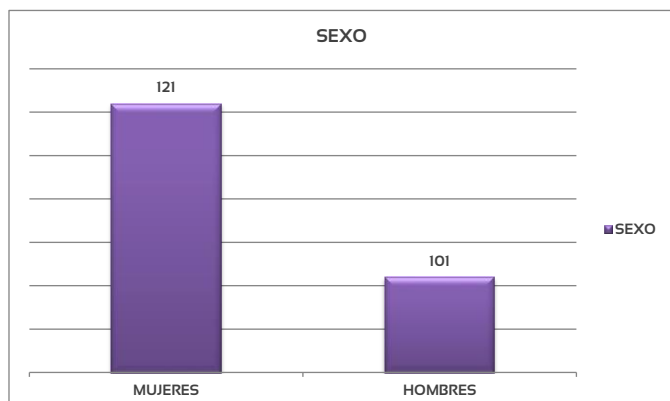
MUNICIPIO	16-25 años	26-35 años	36-50 años	Más 50 años	TOTAL
ARTAJONA	5	11	9	7	32
ARTAZU	1		1		2
BERBINZANA	3	3	6	2	14
CIRAUQUI	2	2	3	2	9
GUIRGUILLANO Y ECHARREN			1	1	2
LARRAGA	9	10	10	10	39
MAÑERU	2	3	1	2	8
MENDIGORRIA	5	6	5	5	21
MIRANDA	5	2	3	4	14
OBANOS	4	3	7	5	19
PUENTE LA REINA	13	6	16	16	51
SALINAS			1	1	2
VALLE DE GUESALAZ	2	2	3	2	9
TOTAL	52	48	64	58	222

4.1.1.- ANÁLISIS ENCUESTAS PERSONALES

En total se han realizado 222 encuestas personales, anónimas, por sexo y por franjas de edad.

Vamos a ir analizando cualitativa y cuantitativamente los datos recogidos en las 222 encuestas realizadas por variables.





De 16 a 25 años, 27 son mujeres y 25 hombres, de 26 a 35 años, 25 son mujeres y 23 hombres, de 36 a 50 años, 36 son mujeres y 28 hombres, y de más de 50 años, 33 son mujeres y 25 hombres.

Del total de las personas encuestadas por estado civil sin desagregar los datos por sexo, los porcentajes son los siguientes:

		%
MATRIMONIO	114	51,35%
SOLTERÍA	94	42,34%
DIVORCIO	1	0,45%
PAREJA	3	1,35%
VIUEDAD	7	3,15%
NS/NC	3	1,35%
TOTAL	222	

Fuente: datos extraídos de las encuestas personales

El **55,37%** del total de mujeres que han respondido a la encuesta están casadas, un **35,53%** solteras, un **4,13%** viudas y un **0,83%** divorciadas o separadas. Solamente un **1,66%** forman una pareja estable o de hecho (así lo señalan).

Si realizamos un cruce entre las variables "edad" y "estado civil", observamos que dichas variables están íntimamente relacionadas y son las mujeres de 16 a 35 años las que mayoritariamente están solteras, son las mujeres de 35 a 75 años

quienes mayoritariamente están casadas o viven con pareja y son las mujeres de 65 años en adelante quienes están mayoritariamente viudas.

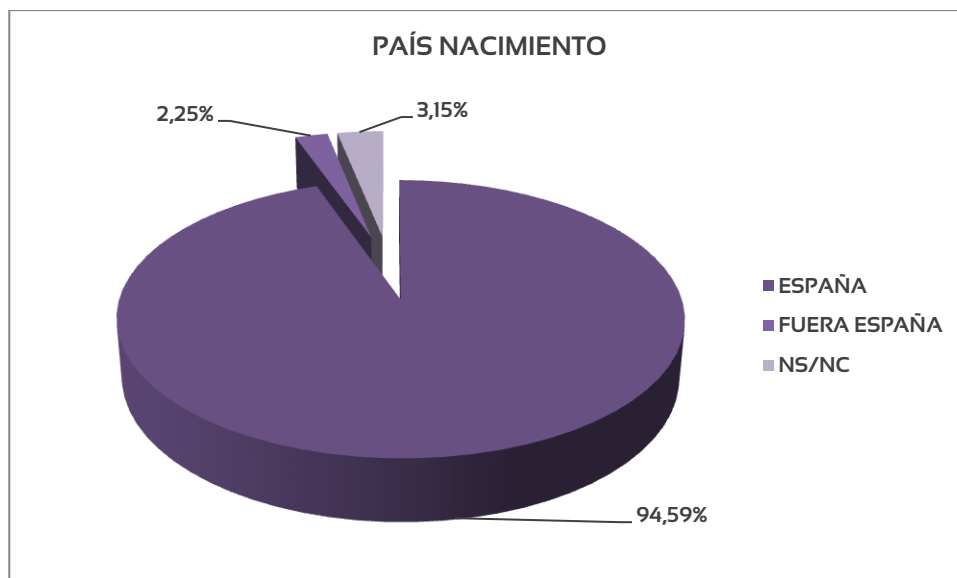
De los hombres encuestados, un **45,54%** son casados, un **50,49%** solteros y un **1,98%** viudos. Es curioso el dato de los solteros que han respondido a la encuesta, ya que el porcentaje de hombres solteros es mayor que el de casados, sin tener en cuenta la variable "edad", como ocurre con las mujeres, ya que en el caso de los hombres, además de los hombres solteros de 16 a 35 años, este estado se ve reflejado en todas las edades.

ESTADO CIVIL	MUJERES	HOMBRES	%	%
MATRIMONIO	67	47	55,37%	46,53%
SOLTERÍA	43	51	35,53%	50,49%
DIVORCIO	1	-	0,83%	-
PAREJA	3	-	2,47%	-
VIUEDAD	5	2	4,13%	1,98%
NS/NC	2	1	1,65%	1%
TOTAL	121	101		

Fuente: datos extraídos de las encuestas personales

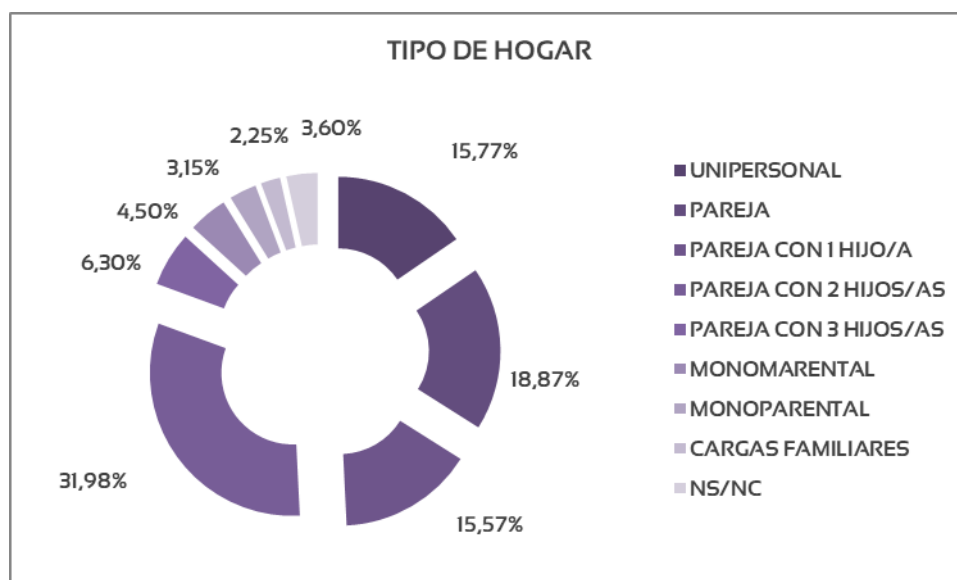
Respecto al "País de Nacimiento", comentar que personas nacidas en España que han respondido a la encuesta tenemos un **94,59%**.

Del resto, un **2,25%** de las personas encuestadas ha nacido fuera de España y un **3,15%** no ha contestado a la pregunta.



Fuente: datos extraídos de las encuestas personales

Respecto al *"Tipo de Hogar"*, podemos observar que el mayoritario (**31,98%** de los casos), es el hogar de la *"pareja con 2 hijos e hijas"* y le sigue en importancia el hogar de la *"pareja con 1 hijo o hija"* con un **18,87%**. También hay otros dos porcentajes destacables: un **7,65%** de hogares *"monomarentales"* y *"monoparentales"* y un **15,77%** de hogares *"unipersonales"*.

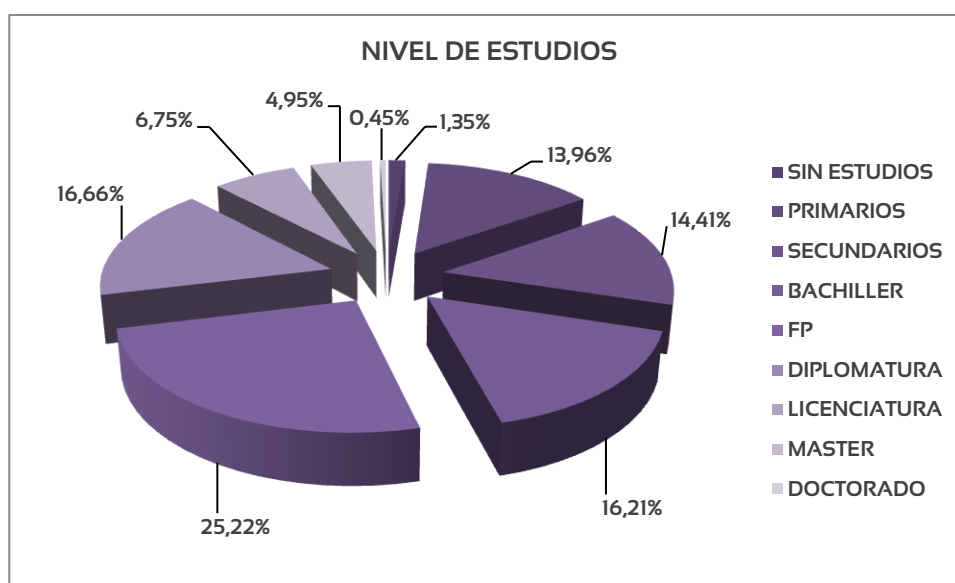


Fuente: datos extraídos de las encuestas personales

En la variable “*Nivel de estudios*” vemos que **13,96%** de las personas encuestadas del Valle han alcanzado un nivel de estudios “*Primarios*”. Un **28,81%** posee un título universitario ya sea diplomatura, licenciatura u otro título superior. También es destacable que un **25,22%** poseen un título de formación profesional.

Esta variable también es significativa si la relacionamos con la variable “*edad*”. De este modo observamos que a menor edad mayor nivel de estudios y a la inversa., exceptuando aquellas personas con menor edad, que evidentemente no pueden contar con estudios superiores, puesto que están cursando estudios primarios y/o secundarios.

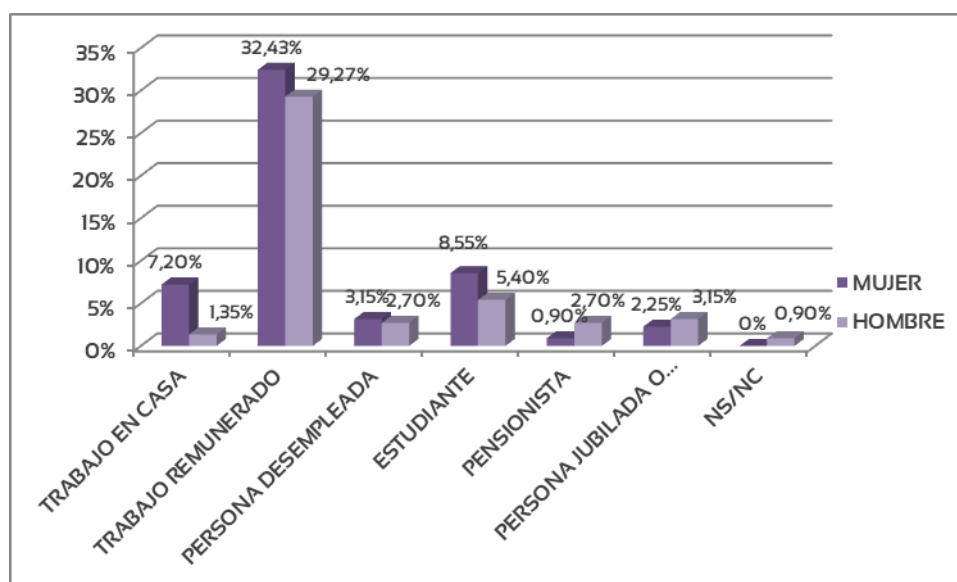
Hay que destacar que las mujeres con estudios superiores doblan en número a los hombres con los mismos estudios, un **65,63%** frente a un **34,37%**.



Fuente: datos extraídos de las encuestas personales

Respecto a la “*Relación con el empleo*”, debemos comentar que un **32,43%** de las personas encuestadas tiene empleo remunerado (sin embargo el número de personas ocupadas en Navarra en el primer trimestre de 2018 es de 260.300. La tasa de paro es del 17,12%, siendo del 18,55% la tasa femenina. La tasa de actividad masculina en Navarra es del 66,19% y la femenina del 54,72%, según la EPA. Lo preocupante de la situación es que 18.000 hogares navarros, de un total de 250.962, tienen a todas sus personas integrantes en paro.

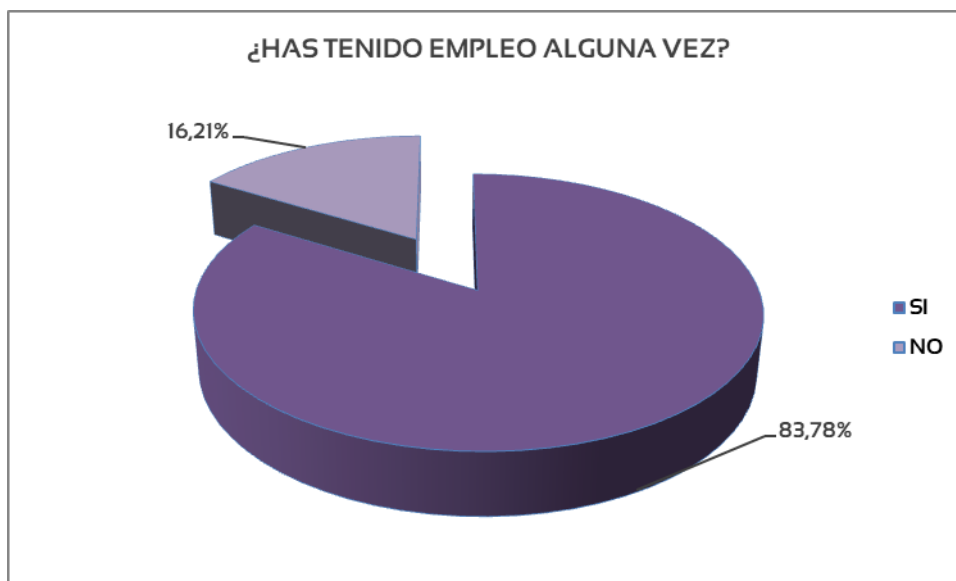
Si observamos este autoposicionamiento que se realiza respecto de la variable "relación con el empleo" por sexo, observamos que la relación es estrecha y significativa; siendo las mujeres más jóvenes (de 16 a 55 años) las que tienen un trabajo remunerado, son estudiantes o se encuentran en situación de desempleadas y siendo las mujeres de 55 y más años aquellas que preferentemente se sitúan en las respuestas de "trabajo en casa", "pensionista" o "prejubilada/ jubilada". En el caso de "trabajo en casa" las mujeres quintuplican a los hombres, y en el caso de "pensionista" o "prejubilada/ jubilada", los hombres duplican a las mujeres.



Fuente: datos extraídos de las encuestas personales

Un **83,78%** de las personas encuestadas tiene o ha tenido empleo alguna vez, frente a un **16,21%** que ha contestado que no. De las personas que no han tenido empleo, la mayoría son menores de 20 años, puesto que están estudiando todavía.

De las personas que han tenido o tienen empleo alguna vez, un **48,90%** son mujeres, **51,10%** son hombres. En cuanto a las personas que no han tenido o no tienen empleo, un **38,89%** son mujeres, y **61,11%** son hombres.



Aunque no se ha preguntado que puesto de trabajo desempeñan o han desempeñado y atendiendo solamente a las mujeres que tienen trabajo remunerado, actualmente observamos que los datos varían significativamente, dependiendo del sector del trabajo que desempeñan o desempeñaban, por lo que vemos que un **27,92%** se sitúan en el sector Servicios, seguido de un **8,11%** en el sector de la Industria, un **0,90%** en la Construcción, y ninguna en Agricultura, y en Otros, hay un **11,26%**. En este último apartado, casi todas las respuestas han sido empleos relacionados con la educación y/o la administración pública.

Respecto a los hombres, los porcentajes varían significativamente si los comparamos con los de las mujeres, un **15,31%** en la Industria, un **12,16%** en Servicios, un **5,85%** en Agricultura, un **4,50%** en Construcción y un **3,60%** en Otros.

TIPO DE TRABAJO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	%
SERVICIOS	62	27	89	40,10%
INDUSTRIA	18	34	52	23,42%
CONSTRUCCIÓN	2	10	12	5,40%
AGRICULTURA	0	13	13	5,86%
OTROS	25	8	33	14,86%
NS/NC	14	9	23	10,36%
TOTAL	121	101	222	100%

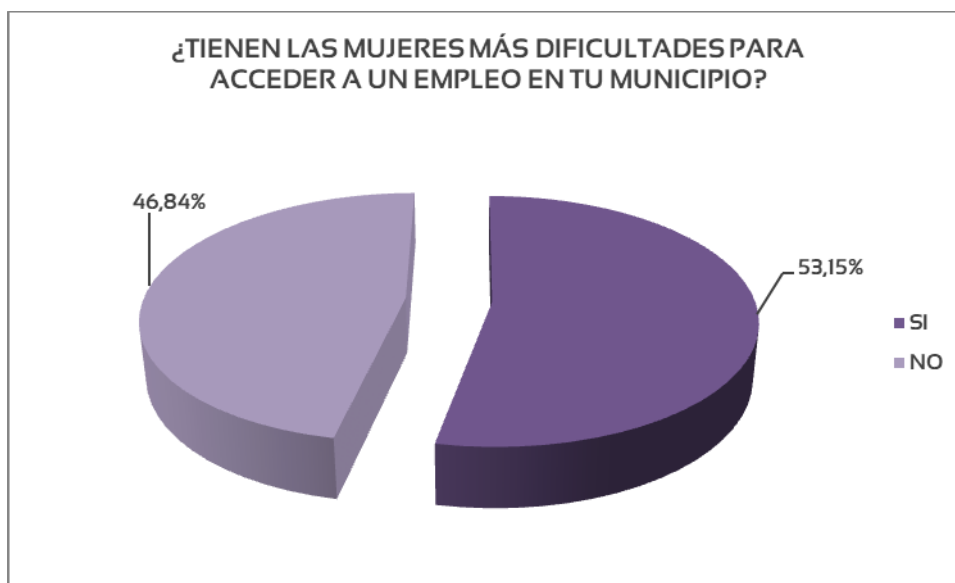
Fuente: datos extraídos de las encuestas personales

En cuanto a la jornada de trabajo, de las encuestas se extrae el reflejo del empleo remunerado en nuestra sociedad. Según datos de la EPA del último trimestre, un total de 40.200 mujeres en Navarra cuentan con un contrato de trabajo a tiempo parcial, es decir, un **14,15%** de las mujeres ocupadas. Según las encuestas realizadas, un **11,8%** de las mujeres trabaja a tiempo parcial, frente a un **1,35%** de los hombres.

En cuanto a la reducción de jornada por motivos familiares, como cuidado de hijos y/o hijas, cuidado de familiares, etc., de las 222 personas encuestadas 12 se encuentran trabajando con una reducción de jornada, y todas son mujeres.

TIPO DE JORNADA	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	%
JORNADA COMPLETA	65	84	149	67,11%
JORNADA PARCIAL	26	3	29	13,06%
UNAS HORAS	5	5	10	4,50%
REDUCCIÓN DE JORNADA	12	0	12	5,40%
NS/NC	13	9	22	9,90%
TOTAL	121	101	222	

Fuente: datos extraídos de las encuestas personales



Fuente: datos extraídos de las encuestas personales

El **53,15%** de las personas encuestadas considera que las mujeres sí tienen más dificultades a la hora de conseguir un empleo remunerado en la comarca **46,84%** de las mismas considera que no.

Un **35,48%** de mujeres sí cree tienen más dificultades para acceder a un empleo en sus localidades, frente a un **23,96%** de los hombres. Sin embargo, nos encontramos con un **21,65%** de mujeres que no lo cree y un **18,89%** de hombres.

Un dato relevante es que la juventud de 16 a 25 años (**63,46%**), no creen en su gran mayoría que las mujeres tengan obstáculos a la hora de acceder a un empleo, mientras que de 26 años en adelante, sobre todo la franja de edad de más de 50 años con un **80,35%**, sí que creen que es difícil encontrar un trabajo en sus localidades. De estos datos, entendemos que la juventud al no tener trayectoria profesional todavía, realmente no ven la dificultad, pero la gente con más edad, que sí ha tenido un desarrollo profesional son más conscientes de las limitaciones existentes en sus municipios.

De las 222 personas encuestadas, han respondido 121 personas a la cuestión de por qué creen que las mujeres en general tienen más dificultades de conseguir empleo remunerado en sus localidades y entre las razones y/o explicaciones que dan, observamos como prioritarias las siguientes:

"El trabajo que se genera es más para hombres."

"En nuestra sociedad hay más dificultades en general."

"Porque a las mujeres no se les valora igual"

"Porque las empresas que hay pertenecen al sector de la construcción y solo contratan a hombres."

"No se porque y me da pena"

"Trabajos manuales, fuerza, maternidad, cuidados hijos y mayores."

"No solo en mi municipio, en todos los ámbitos tienen dificultades."

"Hay problemas en general, no solo en mi pueblo. Las mujeres trabajan menos."

"No hay empleo en el pueblo y además muchas mujeres se dedican al hogar y a cuidar de la familia."

"Porque aun estamos en un país machista."

"La sociedad aun no lo ha asumido."

"Porque es zona rural."

"No hay industria ya que tenemos muy cerca Pamplona y trabajamos fuera del valle la mayoría."

"Porque todavía existen prejuicios y dudas al establecer las capacidades de las mujeres para realizar determinados trabajos."

"Hay más mujeres cuidando de sus hijos que hombres."

"Por el machismo que existe en nuestro tiempo actual, se da más prioridad al trabajo masculino."

"Porque ante una misma oferta, si estas en edad fértil prefieren a los hombres."

"Porque el tipo de trabajos que existen en la zona han sido antiguamente más masculinos y sin querer se sigue apostando por ese género."

"Por la falta de igualdad entre los sexos."

"No se educa en la igualdad en la infancia. existe una educación machista."

"Por lo relacionado con la maternidad."

"Se relega a las mujeres a los sectores de servicios y cuidados y hay poca oferta de ese tipo de trabajos y se les excluye del resto."

"Dificultad de movilidad."

"Solo tienen facilidades para limpieza de casas o cuidado de enfermos o mayores o si emprenden. En las pocas empresas que existen son casi todos hombres lo que se contrata."

"Por el patriarcado empresarial."

"Hay mas desigualdad entre la gente que no tiene estudios, la gente mayor. los chicos aun no habiendo estudiado tienen mas facil trabajar en una fabrica que las chicas. las mujeres tienen peores concidiones contractuales."

"Porque la sociedad todavía no ha cambiado, hay mucho machismo, ej: el campo solo trabajan hombres."

"Por la opresión a las mujeres."

"Por ser mujer."

"En mi municipio como el resto hay desigualdad para acceder al empleo porque estos empleos se ofrecen por empresas masculinizadas en las que quienes mandan y eligen son hombres."

"Normalmente las tareas domésticas y los cuidados, como los niños como los mayores su responsabilidad son y eso entorpece las posibilidades."

"Porque la sociedad está planificada para que sea el hombre quien trabaje fuera de casa tenemos mucho que cambiar."

"Porque la mujere tiene que compatibilizar su jornada con el hogar, cuidado de hijos, personas mayores.."

"Por no tener las mismas oportunidades en formación, estudios, cursos.."

Hay un porcentaje elevado de personas, un **46,84%** que consideran que las mujeres no tienen dificultades para acceder a un empleo en sus municipios. Aunque muchas no dan razones explícitas, hay otras que sí, entre ellas las siguientes:

"Hay bastante igualdad en los empleos."

"Al ser un municipio pequeño y conocernos todos los ciudadanos, no hay apenas problemas. Además la sociedad municipal ha tenido cambios con la admisión de mujeres en el trabajo."

"Pueden acceder a lo que quieran."

“Ahora mismo las mujeres están preparadas para acceder a más puestos de trabajo que hace años.”

“Veo que hay mujeres y hombres trabajando para el ayuntamiento sin discriminación.”

“En mi entorno todas las mujeres trabajan.”

“Considero que hay trabajo para ambos sexos.”

“Hoy cualquier mujer puede trabajar sin ningún tipo de dificultad en día no, antes sí.”

También observamos alguna razón, de la que se desprende todavía el mantenimiento de los estereotipos y la creencia de que mujeres y hombres servimos para trabajos diferentes en función de nuestro sexo.

“En algunos trabajos hay mucho campo y construcción y ellas no sirven para lo mismo.”

“A nosotras nos crían para la casa.”

Respecto al conocimiento de las actividades que se llevan a cabo en la Mancomunidad de Valdizarbe, estos han sido los resultados:



Fuente: datos extraídos de las encuestas personales

Un **81,53%** responde que no frente a un **18,46%** que lo hace afirmativamente. De las personas encuestadas que han respondido afirmativamente, un **75,60%** son mujeres y un **24,40%** hombres, siendo las personas de 36 años en adelante quienes más conocen todas las actividades que se ofertan, desarrollan o realizan en la Mancomunidad.



Fuente: datos extraídos de las encuestas personales

Y en cuanto a la participación, éstas han sido sus respuestas. De las 79 personas que han dado una respuesta a la pregunta *¿En qué actividades te gustaria*

participar?, 27 de ellas, un **34,7%** no conoce o no le interesa las actividades que se llevan a cabo desde la Mancomunidad.

En el resto de las personas que contestan a la pregunta, hay variedad de respuestas, algunas sí que relacionan a la Mancomunidad de Valdizarbe con el *medio ambiente, plantación de árboles, recogida selectiva de residuos, actividades de formación, actividades al aire libre, reciclaje, etc.*, otras reclaman *más formación, más sensibilización a través de charlas, talleres, cursos en temas de igualdad*, pero hay muchas personas que confunden la Mancomunidad de Valdizarbe con la Mancomunidad de Servicios Sociales de Base, ya que entre sus respuestas, destacan que hacen o quieren hacer *deporte, zumba, informática, bailes, manualidades, etc.* Se evidencia un desconocimiento de las actividades que se llevan a cabo desde la Mancomunidad.

En cuanto a la cuestión *¿Piensas que mujeres y hombres disfrutan de la fiestas de igual manera?*, un **46,39%** constestan que sí, que disfrutamos por igual de las fiestas, mientras que un **53,60%** lo hace de una manera negativa.

Del total de las personas que contestan que no creen que se disfrute de igual manera en fiestas, un **30,18%** son mujeres, frente a **16,67%** de hombres, prácticamente el doble.

En cuanto a edades, excpeto en la franja de edad de 16 a 25 años, que hay más chicas y chicos que piensan que disfrutamos de igual manera en fiestas, en el resto de tramos, son más las mujeres que piensan que no se disfruta igual que ellos; sin embargo los hombres en los mismos tramos piensan todo lo contrario.



Fuente: datos extraídos de las encuestas personales

Las personas que afirman que hombres y mujeres sí disfrutan de la misma manera de las fiestas, hay que decir que, muy pocas dan una razón por la cual creen lo que dicen, es decir, se limitan a contestar que sí sin razonar o justificar sus respuestas. Ofrecen los siguientes razonamientos para explicar sus opiniones personales.

“A la hora de salir de fiesta, todos somos iguales, no existen diferencias.”

“Todos disfrutamos por igual”

“Hay actividades y espacios para compartir entre todos de igual manera.”

“En nuestra cuadrilla, que somos mujeres y hombres, no existen diferencias.”

Las personas que contestan que hombres y mujeres no disfrutan de la misma manera de las fiestas, se expresan más a la hora de justificar su respuesta negativa, ofreciendo, entre otros, los siguientes razonamientos para explicar su opinión:

“El hombre sigue saliendo más y aunque las mujeres salimos mucho más que antes, ellos tienen más actividades para disfrutar.”

“Las mujeres tenemos que preparar las comidas, cuidar de los hijos, poner lavadoras...”

“Depende mucho de la edad, las mujeres jóvenes si disfrutan más pero las demás nos quedamos más en casa realizando los trabajos que se nos imponen culturalmente”.

“Porque normalmente las mujeres tenemos que tener mucha precaución a la hora de relacionarnos con hombres intentando evitar situaciones incómodas y violentas.”

Hay que hacer muchos preparativos, ropas, comida...que por lo general lo hacen las mujeres

“Porque en casa no participan en igualdad.”

“Porque todavía hay diferencias notables en la manera de vivir las fiestas y ahora vivimos diferente a nuestros padres pero sigue habiendo diferencias.”

“Porque la mujer tiene que compaginar la fiesta con el trabajo del hogar y el hombre lo hace en mucho menor grado.”

“Porque la mujer sigue teniendo sobre sus espaldas el trabajo doméstico y de cuidados”.

“En fiestas suele ser peligroso que una chica se vaya sola, ya que suele ser muy inseguro.”

“Tenemos que estar siempre pendientes de si vas sola al baño, se si nos sirven, aunque más en Pamplona.”

Respecto a la *disponibilidad de tiempo libre*, un **13,06%** de las personas encuestadas no tiene tiempo libre, frente a un **86,93%** que sí dispone de tiempo para dedicarle al ocio o al entretenimiento personal.

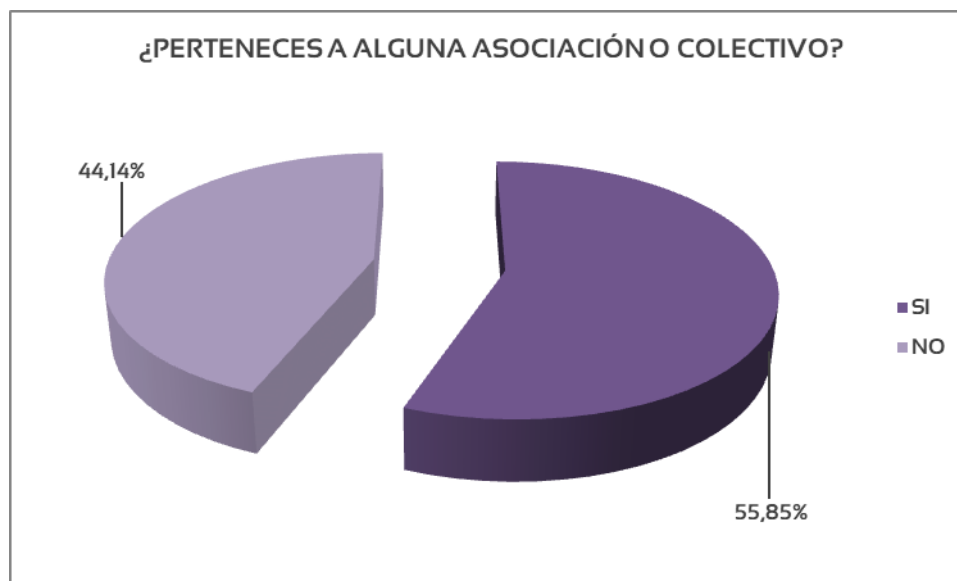


Fuente: datos extraídos de las encuestas personales

Del **86,93%** de las personas que tienen tiempo libre, un **57,51%** son mujeres y un **40,93%** son hombres.

Observando la relación significativa existente entre las variables "edad", "sexo" y "actividades a las que dedica el tiempo mayoritariamente" vemos que las personas de 16 a 25 años dedican su tiempo libre mayoritariamente a estar con sus amistades, escuchar música, lectura, salir por ahí y deporte. Las de 26 a 35 años dedican su tiempo libre mayoritariamente a lectura, estar con la familia y actividades deportivas. Las de 36 a 50 años, dedican su tiempo libre mayoritariamente a pasear, lectura y atender a la familia y las de más de 50 años dedican su tiempo libre mayoritariamente a pasear, estar con amistades, lectura, manualidades y viajar.

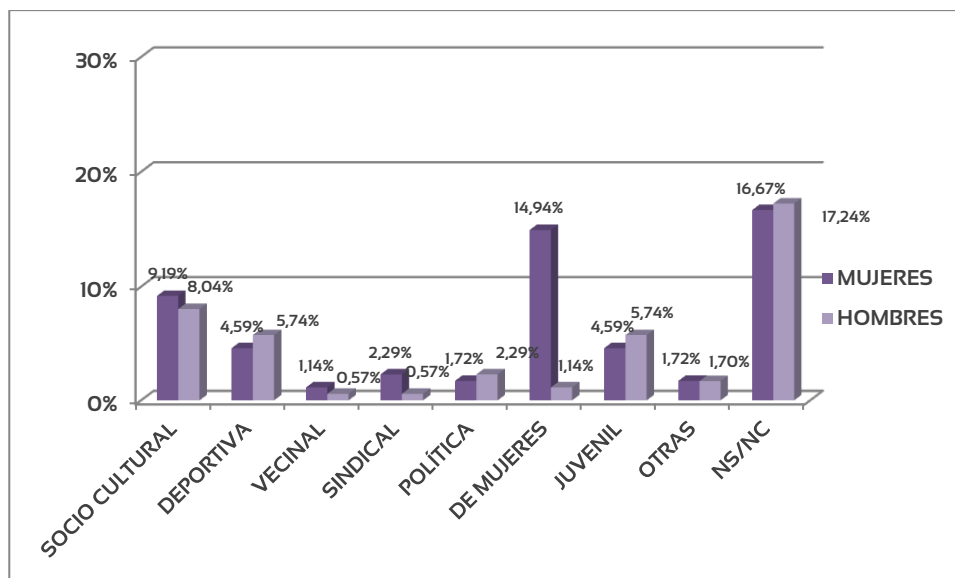
De todas las personas encuestadas, un poco más de la mitad, pertenece a alguna *Asociación o Colectivo*, exactamente, un **55,85%**.



Fuente: datos extraídos de las encuestas personales

De las personas que sí pertenecen a alguna Asociación, un **17%** pertenecen a Asociaciones culturales, un **10%** a Asociaciones Deportivas, un **1,72%** a Asociaciones Vecinales, un **2,87%** a Asociaciones Sindicales, un **4,02%** a Asociaciones de Política, un **16,09%** a Asociaciones de Mujeres, un **10,34%** a Asociaciones Juveniles y un **3,44%** a otro tipo de Asociaciones.

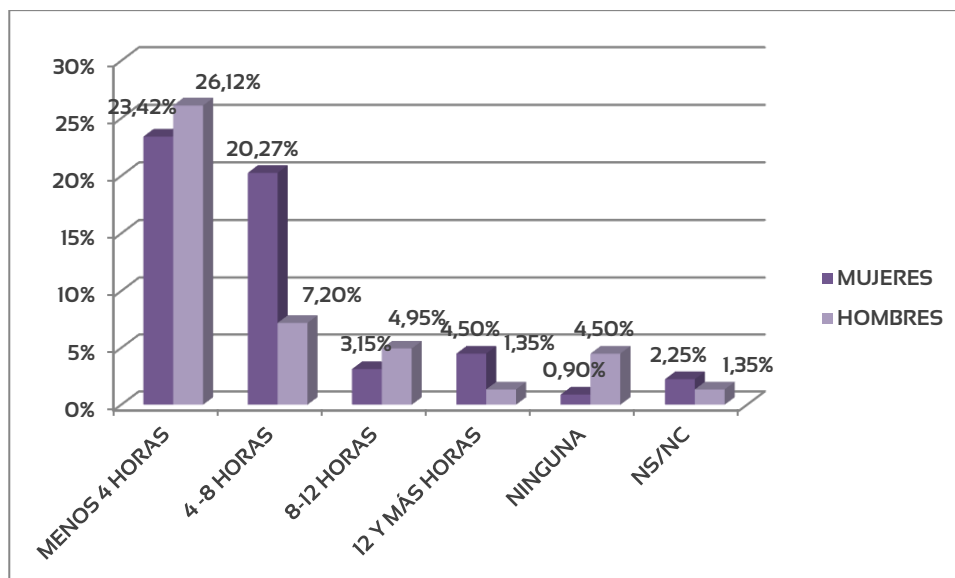
Respecto a la participación en las Asociaciones señalar que un **21,09%** de las personas encuestadas que sí pertenecen a una Asociación son socias muy activas. Un **37,52%** afirman que son socias activas, un **28,13%** son socias moderadamente activas, un **14,06%** son socias muy poco activas y un **7,03%** son socias inactivas.



Fuente: datos extraídos de las encuestas personales

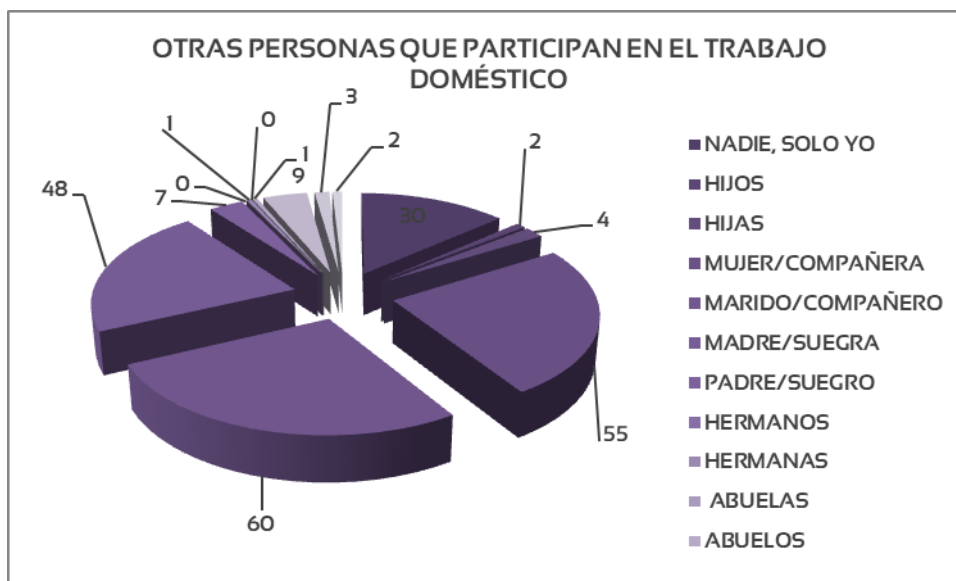
Respecto a las *"horas diarias dedicadas al trabajo doméstico y de cuidados"*, del total de las personas que han contestado la encuesta el **23,42%** de las mujeres dedica al trabajo doméstico y de cuidados menos de 4 horas, frente a un **26,12%** de hombres, un **20,27%** de mujeres dedican de 4 a 8 horas diarias al trabajo doméstico y de cuidados, frente a un **7,20%** de hombres. Hay un dato significativo que se extrae de las encuestas, y es que un **4,95%** de los hombres dedica de 8 a 12 horas diarias a las tareas domésticas frente a un **3,15%** de mujeres. Un **4,50%** de mujeres dedican más de 12 horas y **1,35%** de hombres. Solamente 2 mujeres de las encuestadas no dedican ninguna hora al trabajo en casa, las 2 son menores de 19 años, y 10 hombres tampoco dedican ninguna hora, 7 de ellos son casados y 3 solteros, la mayoría de más de 30 años.

Si observamos la distribución de la variable *"cuántas horas dedica al trabajo doméstico y de cuidados"* por la variable *"edad"*, debemos destacar que de 16 a 25 años es la franja de edad en la que la mayoría de las personas encuestadas dedica ninguna o menos de 4 horas al trabajo doméstico y de cuidados, debido en gran parte la juventud de las personas, de 36 a 50 años la mayoría de las personas dedican de 4 a 8 horas al trabajo doméstico y de cuidados.



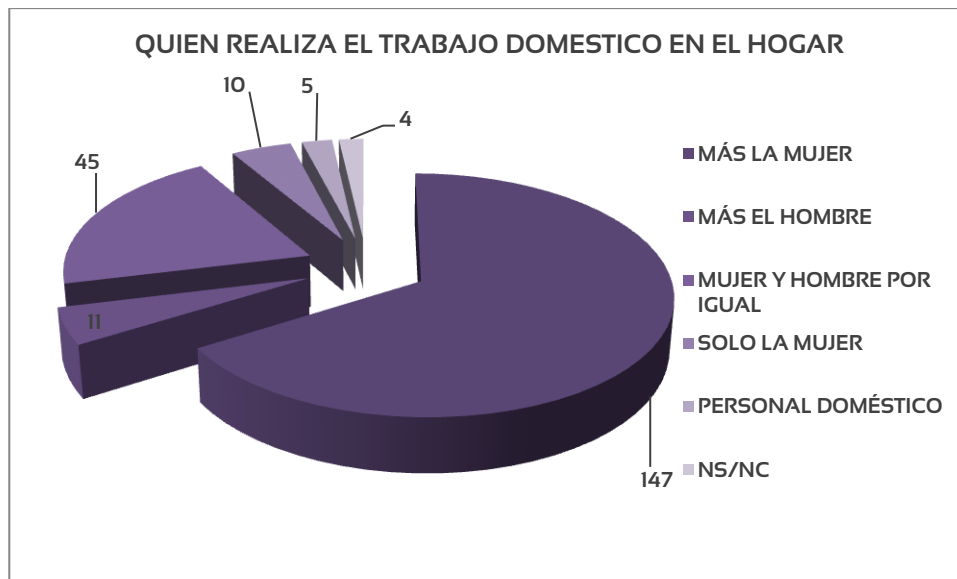
Fuente: datos extraídos de las encuestas personales

En el cuestionario también analizamos si otras personas participan o no en el trabajo doméstico y de cuidados. Un **13,51%** de las personas encuestadas afirman que nadie más participa en el trabajo doméstico y de cuidados, siendo un **53,33%** mujeres casadas, solteras y viudas y un **46,67%** hombres, principalmente solteros y viudos. Son las mujeres o compañeras en el **24,78%** de los casos quienes sí participan en el trabajo doméstico y de cuidados en un **35,9%** de los casos, los maridos y compañeros en el **27,02%** de los casos, las madres o suegras en un **21,62%**, los padres o suegros en un **3,15%**, y los hijos en un **2,71%**. Y son un **4,05%** quienes reciben ayuda remunerada.



Fuente: datos extraídos de las encuestas personales

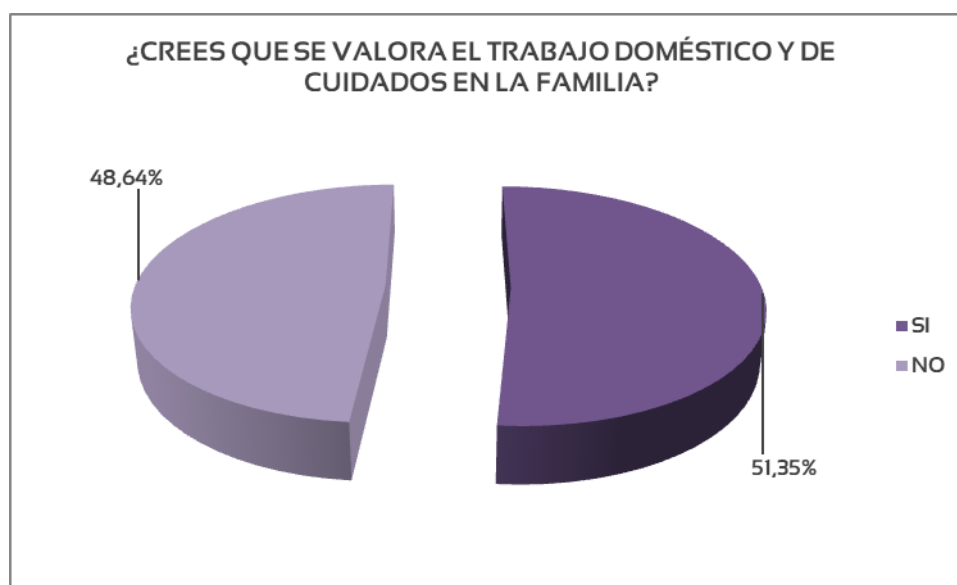
Respecto a *“quien realiza el trabajo doméstico en el hogar”*, de las personas encuestadas, un **66,21%** dicen que *“más la mujer”*. Entendemos que esta variable es objetiva, en el sentido de que no se trata de una opinión, ni una percepción, sino de un hecho constatado acerca de quien trabaja más en el hogar. Un **4,95%** especifican que es el hombre quien más trabaja en el hogar, siendo hogares unipersonales, monoparentales y de personas solteras. Un **20,27%** especifican que mujer y hombre trabajan por igual en el hogar. Y un **2,25%** dice que solo es la mujer la que trabaja en el hogar; en el caso de las mujeres es significativo que son solteras las que opinan de esa manera, y sin embargo son casados los hombres que opinan igual.



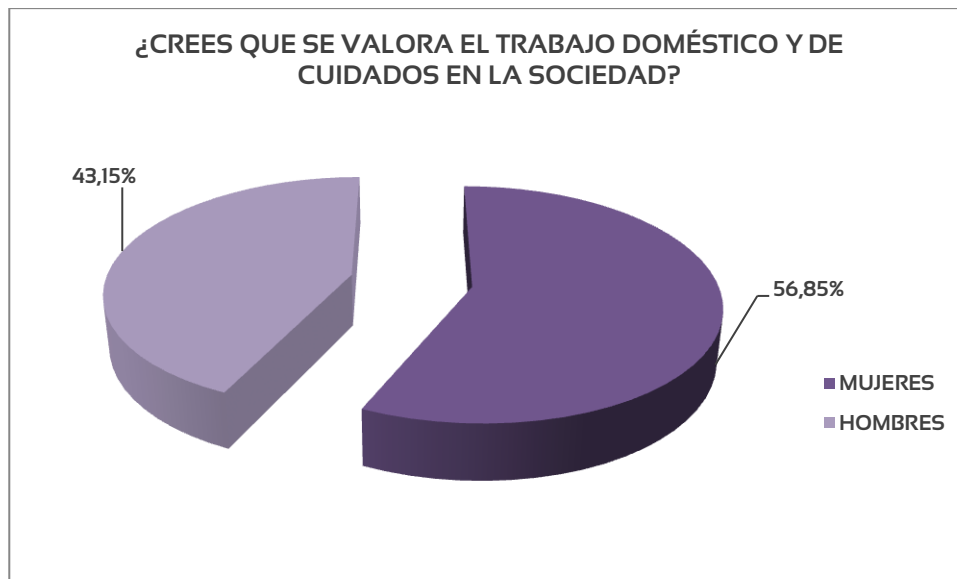
Fuente: datos extraídos de las encuestas personales

Respecto a la creencia en si su trabajo doméstico y de cuidados es valorado familiarmente primero y socialmente después, observamos que el **51,35%** de las personas encuestadas cree que el trabajo doméstico y de cuidados sí se valora familiarmente, frente a un **48,65%** que cree lo contrario.

Cuando preguntamos acerca de la valoración del trabajo doméstico y de cuidados en la sociedad en general el **88,78%** cree que su trabajo doméstico y de cuidados no es en absoluto valorado socialmente.



Fuente: datos extraídos de las encuestas personales



Fuente: datos extraídos de las encuestas personales

Ante la pregunta de si *“cuidar de personas dependientes ¿limita o ha limitado sus proyectos personales y/o profesionales?”*, un **34,68%**, niega que les haya limitado, sin embargo un **65,32%** responde afirmativamente.

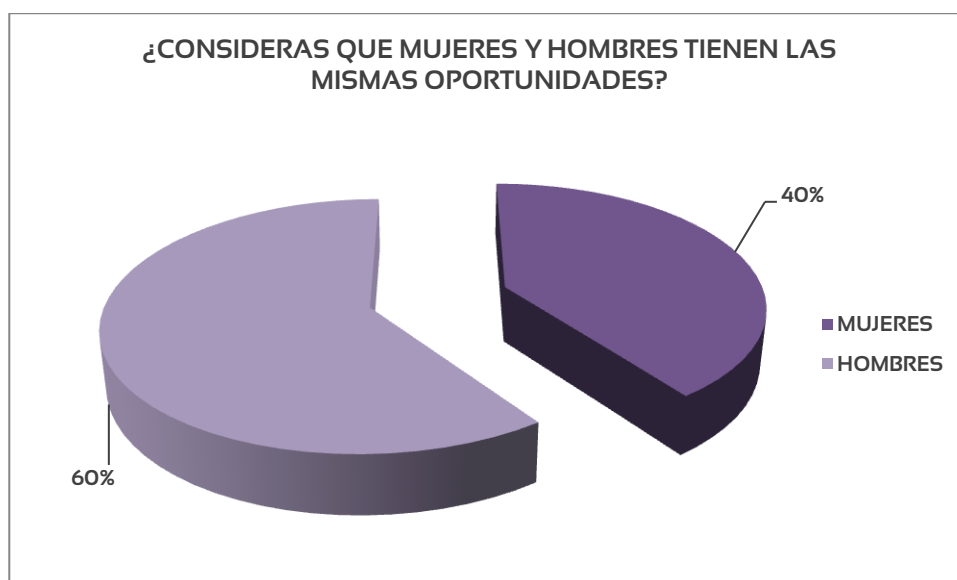
Las respuestas son muy diferentes según sea mujer u hombre quién responda, así el **62,34%** de los hombres consideran que no les ha limitado personal o profesionalmente por el **37,66%** de las mujeres.

Por edades son a las mujeres de 26 a 45 años las que más creen que les ha limitado. En el caso de los hombres son los de 61 a 65 años y de 36 a 45 años pero siempre con porcentajes muy inferiores a las del otro sexo.



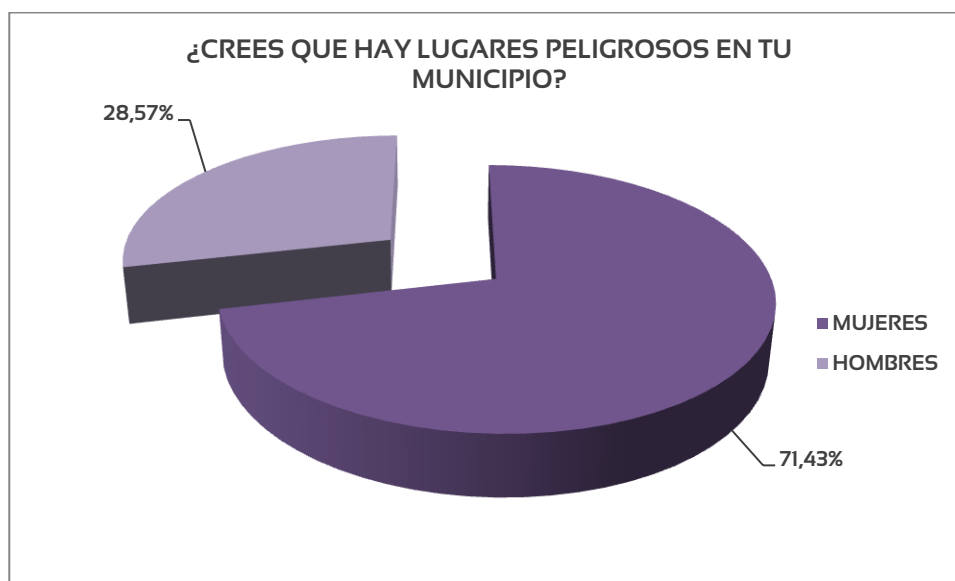
Fuente: datos extraídos de las encuestas personales

En cuanto a la opinión que tienen las personas encuestadas sobre si tienen las mismas oportunidades, un **86,49%** consideran que sí. Del **13,51%** que no creen que tengan iguales oportunidades un **60%** de mujeres cree que no, frente a un **40%** de hombres.



Fuente: datos extraídos de las encuestas personales

A través del cuestionario, con la pregunta “¿crees que hay lugares peligrosos en tu municipio?”, solamente 28 personas han contestado afirmativamente, de las cuales un **71,43%** son mujeres y un **28,57%** hombres.



Fuente: datos extraídos de las encuestas personales

Solicitamos a las personas encuestadas que describan o especifiquen cuáles de los lugares que existen en sus municipios podrían denominar como peligrosos y las respuestas ofrecidas las mostramos a continuación:

“Poca luminosidad en algunos sitios.”

“Zonas poco iluminadas.”

“Esquinas de casa, anochecer, poca luz.”

“Los lugares mal iluminados.”

“lugares mal iluminados. hay sitios que no están preparados para las silletas, pero no escosa solo de las mujeres.”

“Lugares no, personas sí.”

“Barrios, periferia, garitos.”

“Sitios alejados y oscuros.”

“Cualquier calle de noche, te hace sentir insegura.”

"Cualquier lugar en el que se crucen con los energúmenos que arrancan carteles y pancartas en contra de la violencia contra la mujer."

"Calles lejanas y casas apartadas."

"Cualquier lugar poco iluminado a la noche o poco frecuentado."

"Zonas insuficientemente iluminadas, pero transitadas."

"Nuevas construcciones alejadas del casco histórico."

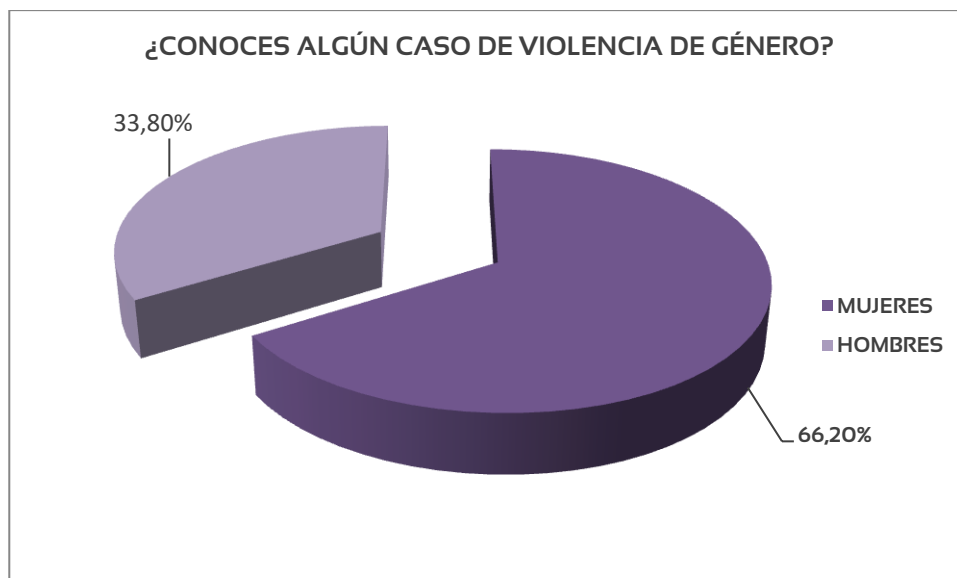
"Alguna calles lejanas."

A la consideración de los recursos en relación a la salud de las mujeres en las localidades de las personas encuestadas, los datos extraídos son los siguientes:

RECURSOS	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
ADECUADOS	57	44	101
SUFICIENTES	15	25	40
INSUFICIENTES	45	27	72
NS/NC	4	5	9
TOTAL	121	101	222

Fuente: datos extraídos de las encuestas personales

En el ámbito de la violencia de género 71 de las personas encuestadas, de las 222, un **31,98%**, conocen algún caso cercano de violencia contra las mujeres, probablemente de su entorno más inmediato, o de su localidad o municipio. De esas 71 personas, un **66,20%** son mujeres y un **33,80%** son hombres.



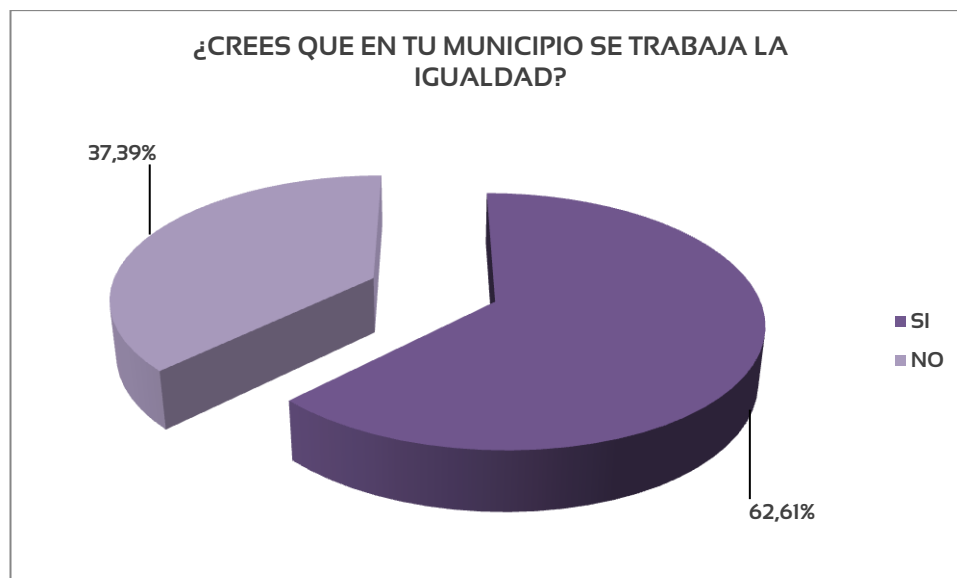
Fuente: datos extraídos de las encuestas personales

A la consideración de los recursos en relación a la salud de las mujeres en las localidades de las personas encuestadas, los datos extraídos son los siguientes:

RECURSOS	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
ADECUADOS	16	14	30
SUFICIENTES	18	19	37
INSUFICIENTES	67	55	122
NS/NC	20	13	33
TOTAL	121	101	222

Fuente: datos extraídos de las encuestas personales

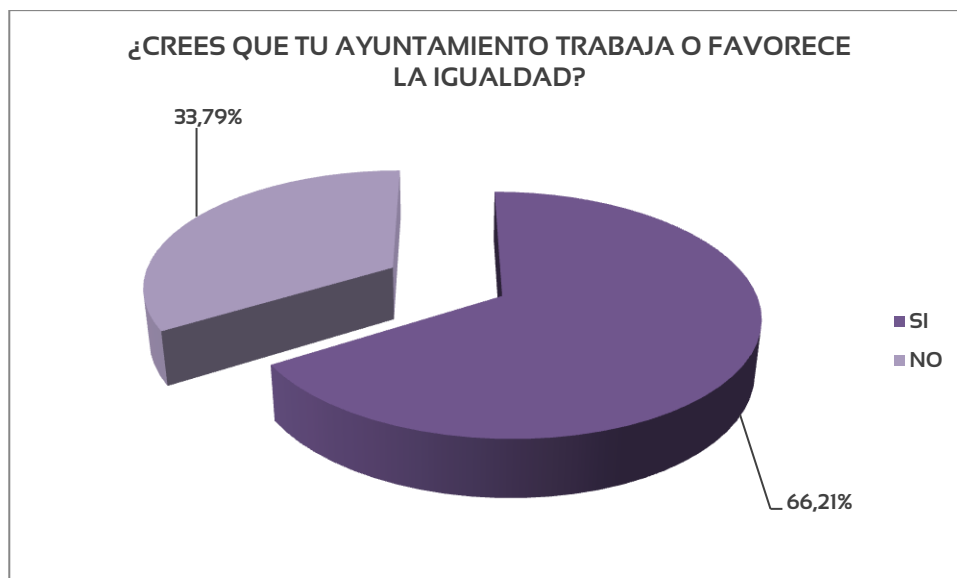
Respecto a su percepción sobre la igualdad, se les ha preguntado si consideran que en sus municipios se favorece la igualdad entre mujeres y hombres, un **62,61%** de las personas que han realizado la encuesta cree que en sus localidades se trabaja por la igualdad. Concretamente 74 mujeres y 65 hombres. No se especifica en qué grado creen que se trabaja, ni quien trabaja ya que la pregunta es general, y las respuestas son subjetivas. En los grupos de discusión las respuestas a esta pregunta son más concretas y se pueden extraer más conclusiones.



Fuente: datos extraídos de las encuestas personales

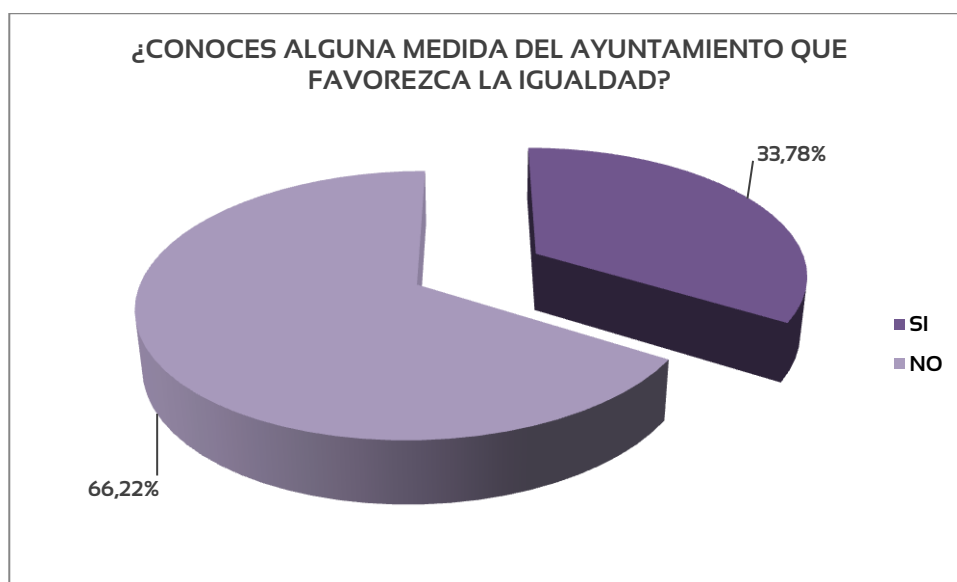
A la cuestión sobre la creencia de que en los Ayuntamientos de sus municipios se trabaja o se favorece la igualdad entre mujeres y hombres, 147 personas de las 222 encuestadas consideran que sí se trabaja la igualdad en sus consistorios. Un **57,82%** de mujeres frente a un **42,17%** de hombres.

Como en la anterior pregunta, las respuestas son subjetivas también, es decir, puede que una persona crea que en su pueblo el hecho de poner una pancarta en el Ayuntamiento es trabajar por la igualdad, mientras que otra piensa que eso es algo simbólico, pero no trabajar la igualdad de una manera efectiva. Más adelante en los grupos de discusión, estas situaciones se ponen de relieve de una forma más concreta.



Fuente: datos extraídos de las encuestas personales

A la pregunta “¿conoces alguna medida del Ayuntamiento que favorezca la igualdad entre mujeres y hombre?”, solamente un **33,78%** conoce alguna medida implementada por sus consistorios que trate o favorezca la igualdad. De esas personas, un **56%** son mujeres y un **44%** hombres.



Fuente: datos extraídos de las encuestas personales

56 personas de las que conoce alguna medida de igualdad, las especifica en el cuestionario; recogemos algunos ejemplos:

"Los cargos del Ayuntamiento."

"Siempre ha existido presencia femenina en la gestión del municipio y de la principales asociaciones."

"A la hora de elegir peón para trabajos del ayuntamiento se valora, si hay mujeres aunque no salen nunca."

"A la hora de contratar servicios municipales se procura no hacer distinción de sexos."

"Campaña fiestas, pegatinas, pancarta."

"8 de marzo y 25 de noviembre."

"Aunque en mi municipio no haya medidas específicas para la igualdad de género, en la mayoría de los eventos y en especial las fiestas si se fomenta la igualdad y el respeto."

"Formación y concienciación mediante charlas, eventos, etc."

"Apoyo a otras asociaciones del pueblo para que realicen actividades igualitarias."

"Veo que de dos grupos que hay, solo uno tiene concejalas."

"La concienciación ciudadana a través de carteles."

"Se ha creado una comisión de igualdad y se está trabajando en formación e información sobre igualdad."

"Se trabaja en colaboración con el servicio social de base y el gobierno de navarra el fomento de la igualdad."

"Promoción empleo femenino."

"Carrera solidaria contra la violencia contra las mujeres, cartel en la entrada del pueblo, camisetas, vasos, pegatinas, folletos, etc."

"Desarrolla actividades inclusivas, fomentar y animar a la creación de una asociación feminista."

"Talleres en el colegio, talleres para jóvenes, ludoteca."

Para finalizar los resultados principales de la encuesta se les ha preguntado *"¿qué necesidades ves respecto al tema de la igualdad en tu municipio?"*, y han contestado a la pregunta, 67 personas, 39 mujeres y 28 hombres.

Entre las respuestas recogidas, destacamos las siguientes:

"No tenemos muchos recursos, consideramos que la administración debería tomar medidas para que a las empresas les resulte indiferente contratar mujeres u hombres."

"Concienciar más a la juventud y a todo el sector educativo."

"Lo que falla en todos los ámbitos de la sociedad es el respeto y la educación algo que tristemente se va perdiendo."

"Creo que es muy importante porque estamos en una constante evolución social y aún hay gente que no la apoya. Además la igualdad es muy importante para los más pequeños ya que su educación con la tolerancia les va a formar en una sociedad futura."

"Hay mucha ignorancia todavía, los hombres creen que hay igualdad porque las mujeres salimos y trabajamos fuera."

"No detecto necesidades especiales, hasta hoy y gracias al trabajo por la igualdad de algunas de nosotras este municipio va bien, lo que no significa que haya que bajar la guardia, todavía queda mucho por hacer en la sociedad."

"Aunque las medidas son apropiadas, hace falta un poco más de concienciación de los jóvenes, de 16 a 35 años, así como a los más mayores, para que puedan comprender el fin de este movimiento antes de cerrarse en banda."

"Un número de teléfono por ejemplo."

"Hacen falta más campañas, más sensibilización. Mi pueblo trabaja mucho por la igualdad."

"Hay que dar más protagonismo a la mujer desde el ayuntamiento."

"Más puestos de trabajo para mujeres, ayudas para emprender, comedor infantil para poder trabajar."

"Campañas de concienciación, cursos de igualdad, trabajar con mujeres y hombres, que se trabaje con la juventud, con formación, información y talleres"

"En mi municipio se trabaja por la igualdad, la necesidad es que la sociedad recoja el mensaje, lo interiorices y lo ponga en práctica."

"Ninguna, no es necesario."

"Organizar cursos, a lo largo de los siglos impera el sistema patriarcal y es inadecuado para las mujeres. Es necesario trabajar más."

"Más charlas informativas, para todas las mujeres de todas las edades e informar que es exactamente la igualdad."

"Que haya más concienciación en generaciones adultas que estén criando a sus hijos que las mujeres sean y sepan valorarse y no cosificarse entre ellas."

"Medidas de urbanismo."

"La juventud y las redes sociales."

"Algún proyecto de formación en la escuela."

"Trabajar más por parte de tod@s."

"Fundamentalmente una técnica de igualdad que planifique el trabajo además en el valle."

"Taller de salud e igualdad."

4.1.2.- VALORACIÓN

- La mayoría de personas que han contestado a la encuesta son mujeres, un **54,50%**, frente a un **45,50%** de hombres.

- Por edades, de 16 a 25 años, han respondido al cuestionario un **23,42%**, de 26 a 35 años, **21,62%**, de 36 a 50 años, **28,82%**, y de más de 50 años, un **26,13%**.
- Hemos encontrado especialmente dificultades para cubrir los tramos de edad más jóvenes ya que no perciben la desigualdad como en las franjas de edad más elevadas.
- El **51,35%** de las personas encuestadas están casadas, un **42,34%** solteras, un **3,15%** viudas y un **0,45%** divorciadas o separadas. Un **1,35%** conviven en pareja.
- Respecto al Tipo de Hogar, podemos observar que el mayoritario (**53,85%** de los casos) es el hogar de la “pareja con hijos e hijas”. Seguido de “pareja sin hijos e hijas” con un **18,87%**. Podemos apreciar por estos datos que todavía nos encontramos con una sociedad donde predomina un modelo familiar tradicional, aunque comiencen a aparecer otros tipos de familias.
- Respecto al País de Nacimiento, comentar que españolas son un **94,59%** de las personas encuestadas.
- Al observar la variable “Nivel de Estudios” vemos que el **13,96%** de las personas han alcanzado un nivel de estudios “Primarios”. Un **28,1%** posee un título universitario ya sea Diplomatura, Licenciatura u otro título superior. También es destacable que **25,22%** poseen un título de Formación Profesional. Es significativo el número de mujeres que poseen un título universitario o postgrado, prácticamente el doble que hombres.
- Un **61,71%** tiene un empleo remunerado, un **8,55%** trabajan en casa, un **13,96%** son estudiantes, un **3,60%** son pensionistas y un **5,40%** son jubiladas o prejubiladas. Un **5,85%** son quienes se posicionan en la situación de personas desempleadas.

- Un **83,78%** afirman que sí ha tenido alguna vez empleo. El sector del trabajo que desempeñan o desempeñaban vemos que un **43,10%** se sitúan en el sector servicios, de las que un **69,66%** son mujeres. Un **23,42%** se sitúa en el sector de la industria, del que un **65,38%** son hombres. Este sector secundario de la economía es el que encuentra más dificultades para flexibilizar horarios además de presentar más resistencias a la contratación por los estereotipos sexistas presentes en el empresariado y en la propia sociedad. Por ello, el **53,15%** de las personas encuestadas consideran que las mujeres sí tienen más dificultades a la hora de conseguir un empleo remunerado en sus municipios. Destacable que son las mujeres jóvenes las que menos problemas ven en este sentido, siendo las de mayor edad las que presentan los porcentajes más altos.
- Un **81,53%** de las personas han respondido que no conoce las actividades que se organizan por parte de la Mancomunidad. Un **75,60%** son mujeres y un **24,40%** hombres, siendo las personas de 36 años en adelante quienes más conocen todas las actividades que se ofertan, desarrollan o realizan en la Mancomunidad. El desconocimiento de las actividades, además de que pueda achacarse en ocasiones a la falta de información, está muy relacionado, con la disponibilidad de las mujeres para el disfrute de su tiempo de ocio.
- Un **46,39%** creen que mujeres y hombres y mujeres disfrutan de la misma manera de las fiestas y un **53,60%** creen que no. En este punto son muy relevantes las diferencias generacionales. Las mujeres más mayores perciben que las jóvenes disfrutan de una manera más igualitaria de las fiestas debido a los cambios ocurridos en los últimos años y el acceso de éstas a los espacios públicos. Las mujeres que tienen responsabilidades familiares afirman que los hombres disponen de más tiempo y más actividades para disfrutar de la fiesta. Hay que resaltar que en este caso aparecen referencias al acoso o abusos que en muchas ocasiones sufren

las mujeres en los bares, choznas, en la propia calle, cuestión que también se manifestó en el grupo de trabajo de la juventud que veremos más adelante.

- El **31,07%** de las mujeres dedica al trabajo doméstico y de cuidados 4 o más horas diarias, frente a un **19,35%** de hombres. Un **53,33%** de las mujeres afirman que nadie más participa en el trabajo doméstico y de cuidados. Son los maridos o compañeros quienes sí participan en el trabajo doméstico y de cuidados en un **27,02%** de los casos. En el caso de los hombres afirman que son las mujeres o compañeras quienes participan en un **24,77%** en las tareas domésticas. El **51,35%** de las mujeres cree que su trabajo doméstico y de cuidados sí se valora familiarmente, y el **88,78%** de las personas encuestadas cree que el trabajo doméstico y de cuidados no es en absoluto valorado socialmente. Tal y como podemos interpretar tras estos datos el peso del trabajo en el ámbito doméstico y de los cuidados en el ámbito familiar sigue recayendo sobre las mujeres. Éstas son muy conscientes, además, del escaso reconocimiento social de estas funciones.
- Un **32,43%** de las personas encuestadas cree que los recursos de que dispone el municipio en relación a la salud de las mujeres son insuficientes. Sin embargo, un **45,49%** cree que son adecuados. Algunas de las deficiencias que perciben las mujeres en este sentido tienen que ver con que estos servicios tienen un carácter local y no trascienden el propio ámbito de la localidad.
- Cabe destacar que un **31,98%** de las personas conoce algún caso de violencia de género, en su entorno y en su localidad. Un **66,20%** son mujeres. Un **54,95%** creen que los servicios o recursos destinados a mujeres que han sufrido este tipo de violencia no son suficientes en su municipios.

- Hay una percepción desde determinados sectores de la población acerca de que la discriminación de la mujer ya no existe, que ya se ha avanzado mucho y que todo está ya hecho.
- Se siguen manteniendo en muchas localidades los modelos tradicionales donde el hombre es el principal sustentador de la familia, la mujer continua encargándose del cuidado de las personas dependientes a su cargo.
- Las mujeres también señalan cuidar de personas dependientes sí les ha limitado sus proyectos de vida y su desarrollo o carrera profesional.
- Hay un escaso crecimiento de la creación de empleo por cuenta ajena y propia en los municipios en general.

4.2.- ANÁLISIS AYUNTAMIENTOS

Aunque se han recogido datos de cada una de las Entidades Locales objeto del estudio, los datos que se van a mostrar son generales, sin profundizar en cada municipio, puesto que debemos presentar una visión global de la situación de los municipios con respecto a la igualdad, sin entrar en las particularidades de cada uno de los Ayuntamientos.

4.2.1.- CORPORACIONES MUNICIPALES

De los datos extraídos se puede apreciar las diferencias existentes entre mujeres y hombres en los cargos electos de las corporaciones municipales. Los datos prácticamente no varían de las tres últimas legislaturas a la actualidad. Sigue habiendo el doble de alcaldías y/o concejalías ocupadas por hombres que por mujeres.

Actualmente, hay un **34,38%** de concejalas o alcaldesas, frente a un **65,62%** de concejales o alcaldes.

En la actualidad, de los 13 municipios que pertenecen a la Mancomunidad de Valdizarbe, solamente en uno de ellos ostenta la Alcaldía una mujer. Y 4 mujeres ocupan el cargo de Teniente alcalde. En relación a las Concejalías, Áreas, Comisiones, etc., que existen en los municipios, se observa lo siguiente: la mayoría de las áreas o concejalías de Urbanismo, Agricultura, Ganadería, Hacienda, Industria y Mancomunidades están presididas por hombres; Servicios Sociales, Educación, Juventud, Igualdad, Cultura, Turismo y Festejos están mayoritariamente presididas por mujeres.

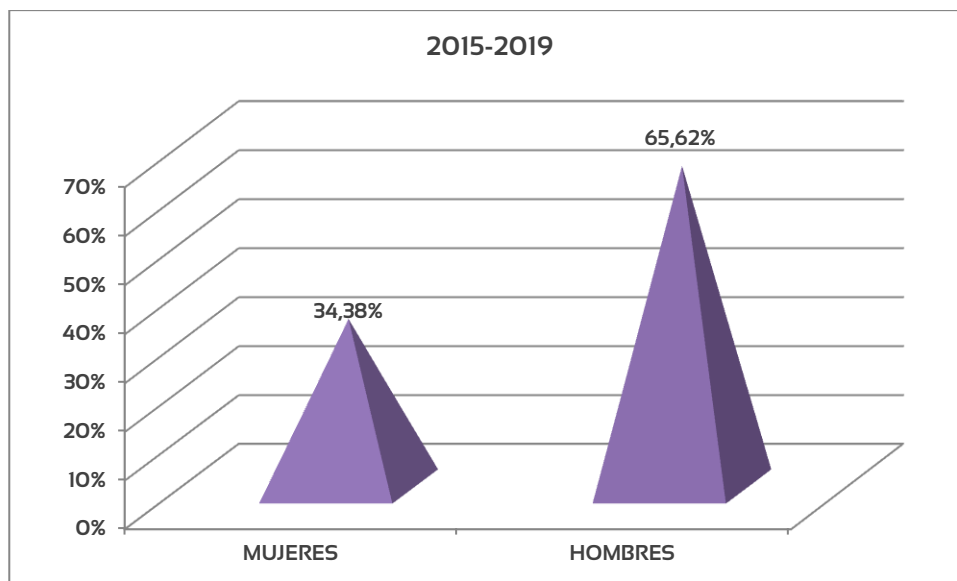
Destacar que solamente un Ayuntamiento cuenta con un Área/Concejalía específica de Igualdad.

De los Ayuntamientos analizados, 7 de ellos durante la última legislatura, presentaron listas cremallera para las elecciones, y 2 de ellos cuentan en sus corporaciones municipales con más mujeres que hombres, respetando una presencia y composición equilibrada.

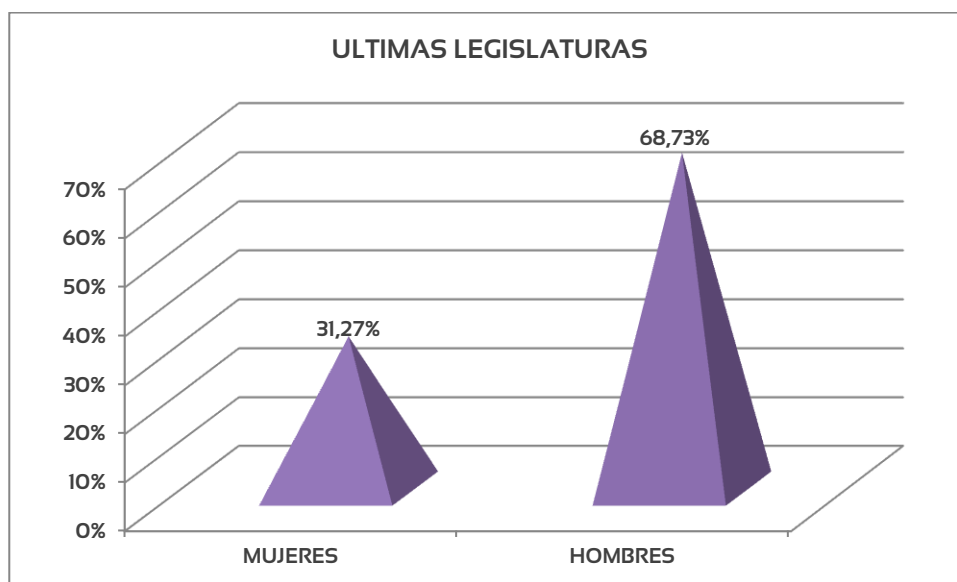
Ninguno de ellos contempla medidas específicas destinadas a la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, para la plantilla y corporación municipales.

Solamente uno de los 13 Ayuntamientos ha llevado a cabo actividades para fomentar la igualdad de oportunidades dentro del propio consistorio, entre las que destacan:

- La creación de un Área específica de Igualdad.
- Aprobación del Plan de Trabajo de Igualdad.
- Formación abierta en igualdad de género.
- Formación a personal de plantilla en lenguaje no sexista.
- Previsión para llevar a cabo en Diagnóstico previo de Igualdad de Género en la localidad.



Fuente: elaboración propia a partir de datos municipales



Fuente: elaboración propia a partir de datos municipales

4.2.2.- PLANTILLAS ORGÁNICAS

Las plantillas de los Ayuntamientos desagregadas por sexo quedan reflejadas en el siguiente análisis por tipo de contratación y por tipo de jornada. En las tablas se puede observar que la mayoría de las mujeres, además de realizar los trabajos de administración (ya sea como administrativa, o como auxiliar administrativa, según

los datos extraídos del análisis de los Ayuntamientos), cuentan con mayor temporalidad y mayor parcialidad con respecto a los hombres.

	CONTRATO INDEFINIDO	CONTRATO TEMPORAL	%	%
MUJERES	18	15	43,90%	55,56%
HOMBRES	23	12	56,10%	44,44%
TOTAL	41	27	100%	100%

Fuente: elaboración propia a partir de datos municipales

	JORNADA COMPLETA	JORNADA PARCIAL	%	%
MUJERES	29	7	47,64%	70%
HOMBRES	32	3	52,46%	30%
TOTAL	61	10	100%	100%

Fuente: elaboración propia a partir de datos municipales

Respecto a las categorías profesionales, y según los datos extraídos del análisis cuantitativo de cada uno de los Ayuntamientos, se han extraído los siguientes datos:

- ✓ La mayoría de las personas en puestos de administración, tanto administrativos como auxiliares u oficiales, son mujeres, excepto en 3 ayuntamientos que cuentan con personal masculino en dichas categorías.
- ✓ Excepto 2 Ayuntamientos cuyos puestos de Secretario/a son compartidos con otras localidades, el resto cuentan entre sus plantillas con 6 Secretarios y 5 Secretarias, un dato bastante equilibrado con respecto a otros grupos o categorías profesionales.
- ✓ Todos los Ayuntamientos que tienen en plantilla la categoría profesional de Bibliotecario/a, son ocupadas por mujeres.

- ✓ Solamente un Ayuntamiento tiene en plantilla a una mujer en el puesto de peón/alguacil/empleo de servicios múltiples. El resto son todos hombres.
- ✓ La categoría profesional de la limpieza, está copada en su totalidad en todos los Ayuntamientos por mujeres, una de las categorías más bajas de la clasificación profesional.

4.2.3.- VALORACIÓN

- Respecto a las corporaciones municipales, son mayoritariamente masculina. En la actualidad, hay un 34,38% de concejalas o alcaldesas, frente a un 65,62% de concejales o alcaldes.
- Los datos no han variado mucho respecto a las 3 últimas legislaturas.
- Solamente hay una Alcaldesa, en los 13 Ayuntamientos pertenecientes a la Mancomunidad.
- La totalidad de personal de limpieza en las Entidades locales, son mujeres, mientras que, salvo alguna excepción, los peones, alguaciles y/o empleados de servicios múltiples son hombres.
- Las categorías de administración está ocupadas mayoritariamente por mujeres, aunque hay alguna excepción.
- Hay mayor número de mujeres contratadas bajo un contrato temporal y también a tiempo parcial.

4.3.- ANÁLISIS PLANTILLA MANCOMUNIDAD

4.3.1.- PLANTILLA ORGÁNICA MANCOMUNIDAD

Una vez analizada la plantilla de la Mancomunidad, podemos observar, tal y como se refleja en las tablas, que hay un total de 32 personas en plantilla, de las que 8 son mujeres y 24 hombres.

La Dirección, en el Nivel 5, está ocupada por una mujer actualmente. En el Nivel 4, hay cuatro personas, una mujer y tres hombres. En el nivel 3, hay seis personas, dos mujeres y cuatro hombres. En el Nivel 2, hay once personas, cuatro mujeres, todas en administración, y siete hombres, la mayoría en electromecánica y fontanería. En el Nivel 1, hay diez hombres, todos ellos en las categorías de Peón conductor y Peón, pero no hay ninguna mujer.

Del total de la plantilla, solamente cuatro mujeres tiene contrato indefinido, frente a 20 hombres en la misma situación contractual, lo que supone que un **62,5%** del personal fijo es masculino, frente a un **12,5%** de mujeres.

Un **12,5%** son mujeres eventuales, igual que hombres con el mismo tipo de contratación.

Un **6,25%** son mujeres con contrato a tiempo completo, frente a un **68,75%** de hombres.

Un **18,75%** de la plantilla son mujeres con contrato a tiempo parcial, frente a un **6,25%** de hombres.

NIVEL	GRUPO	PUESTO	MUJER	INDEFINIDO	EVENTUAL	T.C.	T.P.
5	Dirección	Dirección	1		X	X	
4	Responsable de servicio	Responsable de servicio	1		X		X
3	Encargado/a de servicio e Ingeniero/a Técnico/a	Encargado/a de Servicio					
		Ingeniero/a Técnico/a	2		X	1	1
2	Personal Técnico y de Administración	Oficial de Electromecánica					
		Oficial de Administración	4	X			X
		Oficial de Fontanería					
1	Personal cualificado	Peón Conductor/a					
		Auxiliar Administrativo/a					
	No cualificado	Peón					

Fuente: elaboración propia a partir de datos de la Mancomunidad

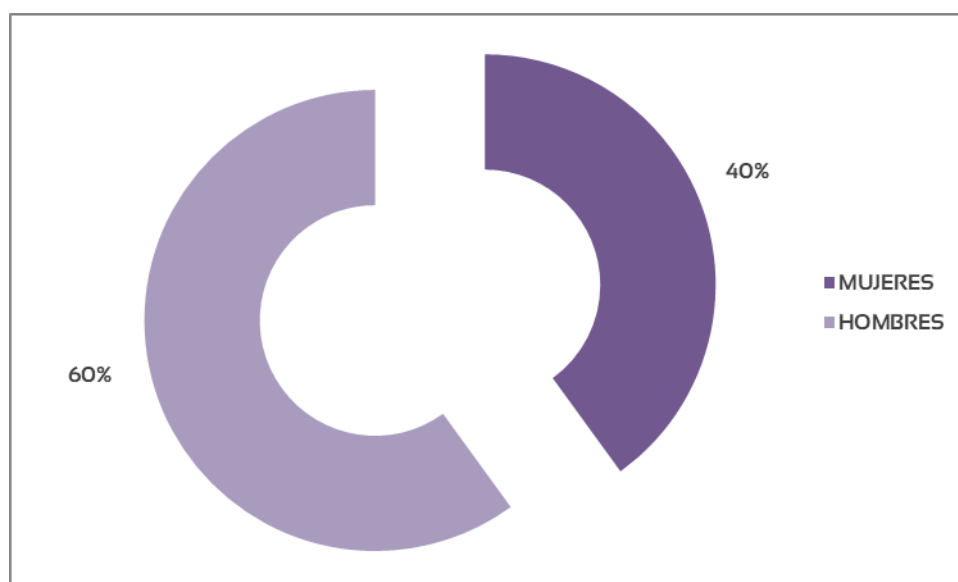
NIVEL	GRUPO	PUESTO	HOMBRE	INDEFINIDO	EVENTUAL	T.C.	T.P.
5	Dirección	Dirección					
4	Responsable de servicio	Responsable de servicio	3	X		X	
3	Encargado/a de servicio e Ingeniero/a Técnico/a	Encargado/a de Servicio	3	X		X	
		Ingeniero/a Técnico/a	1		X	X	
2	Personal Técnico y de Administración	Oficial de Electromecánica	2	X		X	
		Oficial de Administración	1	X		X	
		Oficial de Fontanería	4	X		X	
1	Personal cualificado	Peón Conductor/a	6	5	1	X	
		Auxiliar Administrativo/a					
	No cualificado	Peón	4	2	2	2	2

Fuente: elaboración propia a partir de datos de la Mancomunidad

4.3.2.- ENCUESTAS PLANTILLA MANCOMUNIDAD

De la misma manera que se pasó un cuestionario a la ciudadanía de la Mancomunidad, se ha realizado una encuesta específica para la plantilla de la Mancomunidad, con el objetivo de analizar sus percepciones, opiniones, valoraciones, visiones y expectativas respecto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, dentro de su ámbito laboral.

Del total de la plantilla, han rellenado el cuestionario un **31,25%** de la misma, de la que el **40%** son mujeres, y un **60%** hombres, con edades comprendidas entre los 30 y los 60 años.



Fuente: elaboración propia a partir de datos de la Mancomunidad

En cuanto al estado civil, 6 personas están casadas, una vive en pareja y personas son solteras, el resto no ha contestado a la pregunta.

Todas las personas son españolas, y residentes en Navarra.

Respecto al nivel de estudios, un **10%** tiene el Bachiller, el **50%** cuenta con Formación Profesional, un **30%** tiene una Licenciatura y un **10%** un Master o estudios de postgrado.

1 trabajador y 1 trabajadora llevan en la Mancomunidad menos de 1 año, el resto tienen más de un año de antigüedad en la misma.

Un **20%** personas de las encuestadas trabajan con un contrato a tiempo parcial, **70%** a jornada completa, y un **10%** no ha contestado a la cuestión.

En cuanto a las horas diarias dedicadas al trabajo doméstico y cuidados en el domicilio de las personas encuestadas, un **60%** de las personas encuestadas dedican menos de 4 horas al trabajo doméstico, 3 mujeres y 3 hombres. Las que dedican de 4 a 8 horas diarias, supone un **30%**, 1 hombre y 1 mujer con responsabilidades familiares, en este caso hijo/as, y 1 hombre que convive en pareja sin especificar si tiene cargas familiares. 1 persona dedica, según la encuesta más de 12 horas al trabajo en casa de cuidados.

Cuando se les pregunta que otras personas participan en el trabajo del hogar y de cuidados, 1 trabajadora cuenta con la participación de su marido/pareja, 4 trabajadores cuenta con la participación de sus mujeres/parejas y 3 de ellas también con sus hijos y/o hijas. 1 hombre y 1 mujer realizan en solitario las tareas del hogar, y 1 trabajadora recibe la ayuda de su madre,

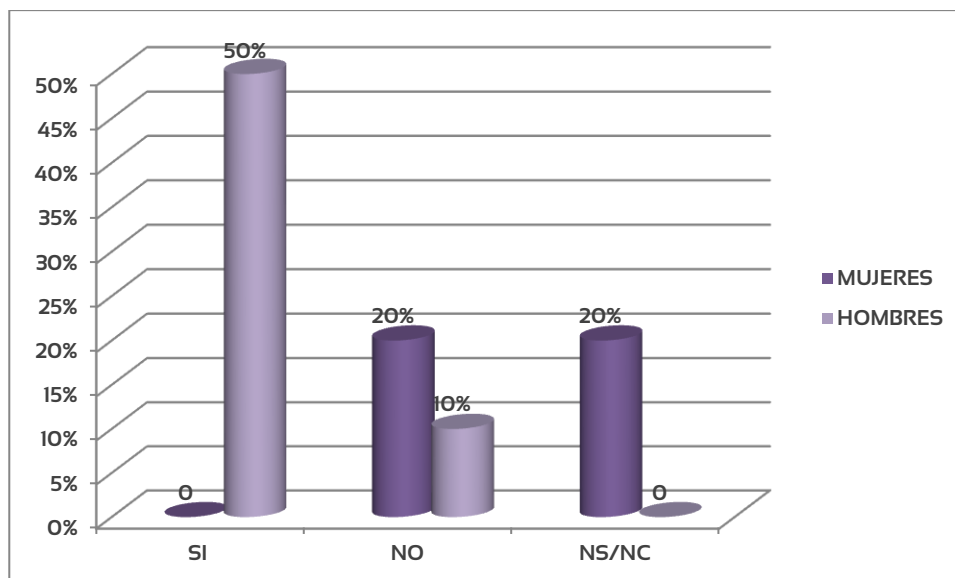
Una vez analizados los datos personales, hemos analizado las respuestas de las personas encuestadas a cuestiones relacionadas con la igualdad.

¿Consideras que la Mancomunidad toma decisiones relacionadas con el objetivo de alcanzar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres? ¿Cuáles?

“Procuran que las decisiones sean iguales para ambos sexos.”

“A la hora de contratar al personal, no se hacen excepciones.”

“Esto no quiere decir que exista desigualdad (los sueldos son iguales, por ejemplo), pero esto no significa que no haya que tomar otras medidas.”



Fuente: elaboración propia a partir de datos de la Mancomunidad

¿Crees necesario que la Mancomunidad incida más en temas relativos a la igualdad? ¿Cómo?

Las diez personas que han rellenado la encuesta han contestado afirmativamente, justificando así sus respuestas:

"Realizando más cursillos."

"Formación a los trabajadores, cursillos, charlas, etc.."

"Facilidades y recursos para cuidar a niños, ancianos y personas con dependencia."

"En las relaciones para con los abonados, en cuanto a la cantidad de políticas..la igualdad no es dar las mismas oportunidades sino en las diferentes oportunidades, conseguir los mismos resultados."

"Actuaciones dirigidas a conciliar."

"Aumentar la educación a los trabajadores."

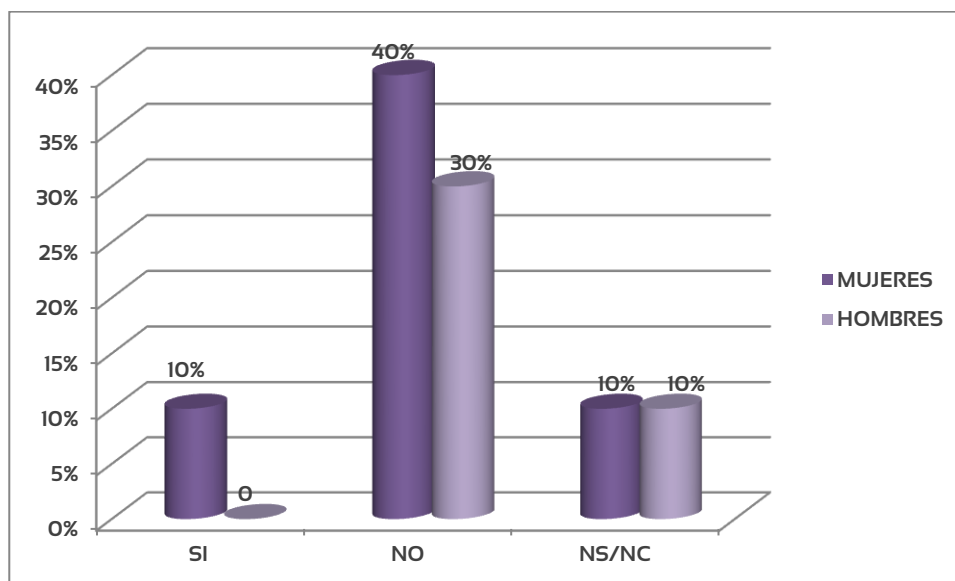
¿Tienen las mujeres más dificultades para acceder a un empleo en la Mancomunidad? ¿Por qué?

“En los departamentos de campo, aguas y basuras (Tema físico).”

“No se hacen distinciones.”

“Las secciones y servicios son muy diferentes.”

“El acceso a los puestos se realiza con exámenes.”



Fuente: elaboración propia a partir de datos de la Mancomunidad

¿Consideras que la Mancomunidad cuida a través de las imágenes y textos que publica, el respeto a la igualdad de género? ¿Por qué?

Todas las personas responden de una manera afirmativa, excepto una persona que ha contestado “sí” y “no” a la vez. Solamente tres de ellas, justifican sus respuestas de esta forma:

“A nivel comunicativo intenta respetarlo.”

“Estamos trabajando en ello, pero hay mucho por hacer, adaptar los textos, los contratos, los pliegos, etc.”

“Se intenta mediante el lenguaje, cursos igualdad, etc.”

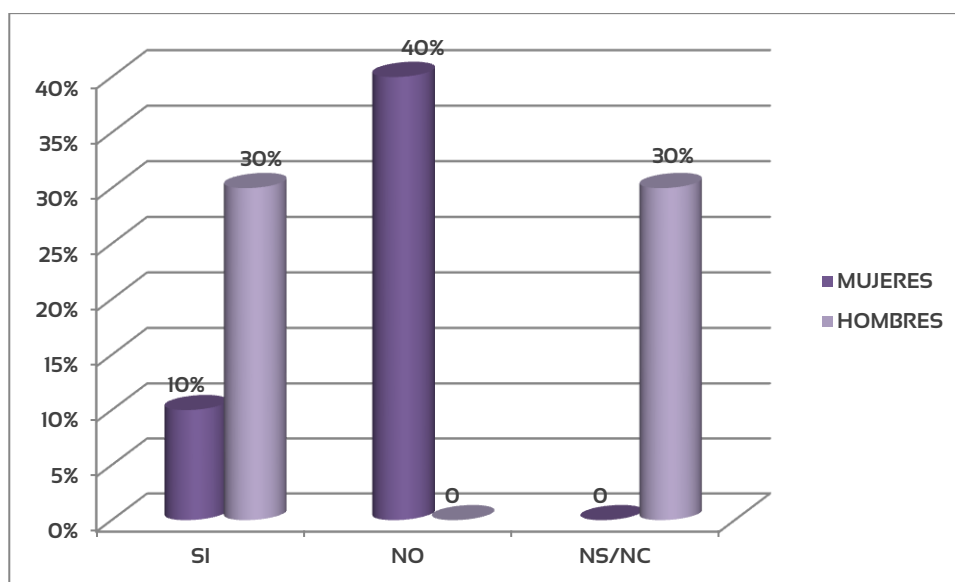
¿Piensas que el convenio de trabajadores y trabajadoras recoge criterios de igualdad de género? ¿Por qué?

Una trabajadora ha contestado de nuevo “sí” y “no” a la vez. El resto responde de una manera variada y tres personas contestan lo siguiente:

“Permisos por paternidad y maternidad, cuidados, etc.”

“No soy experta en esto, habría que ver los tipos de permisos, los tipos de jornada laboral, los contratos.”

“Hay un artículo que dice que hay que cumplir la Ley de Igualdad.”



Fuente: elaboración propia a partir de datos de la Mancomunidad

¿Qué criterios incluirías en el convenio para favorecer dicha igualdad efectiva?

De las diez personas que han respondido al cuestionario, solamente dos personas han contestado a la pregunta:

“Habría que analizarlo profundamente. ¿Una mujer de la Mancomunidad concilia la vida familiar y la vida personal? ¿Se promueve la convivencia basada en la igualdad en los distintos tipos de familias?”

“Poner bolsas de horas para que cada cual organice sus obligaciones.”

¿Crees que, en general, se valora por igual el trabajo que realizan las mujeres que los hombres? ¿Por qué?

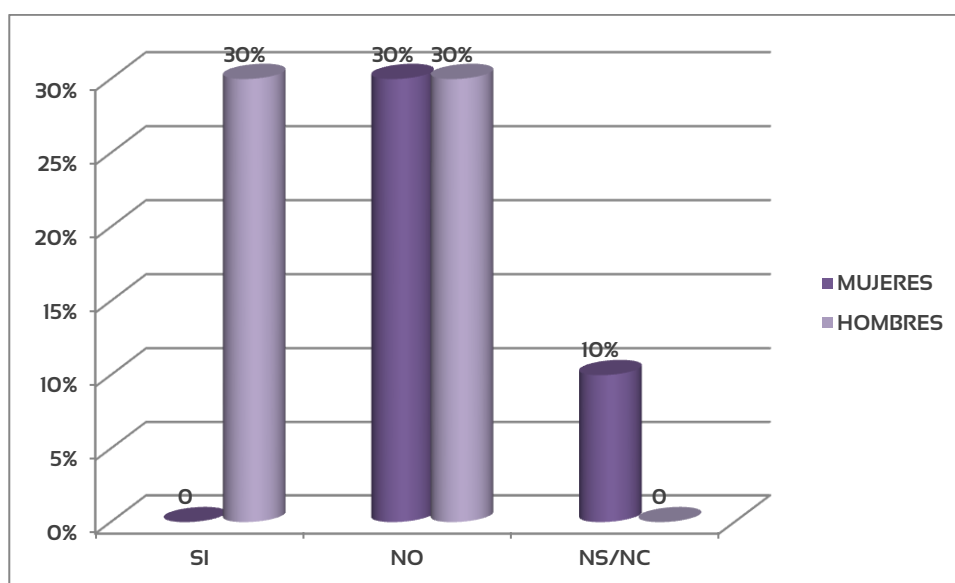
La mitad de los trabajadores opina que sí se valora el trabajo realizado por las mujeres en general, sin embargo, prácticamente todas las mujeres opinan que lo contrario:

“No, porque en algunos sitios todavía el hombre está por encima de las mujeres.”

“La remuneración es la misma.”

“El trabajo de las mujeres se valora menos.”

“En general, en el mundo laboral, no.”



Fuente: elaboración propia a partir de datos de la Mancomunidad

Cuidar de personas dependientes ¿limita o ha limitado tus proyectos personales y/o profesionales? ¿Por qué?

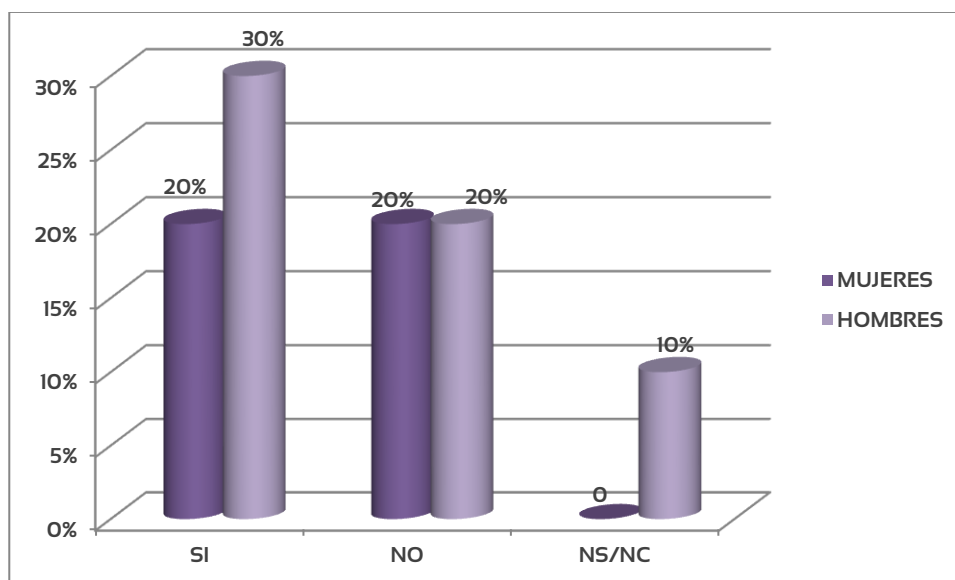
En esta cuestión las opiniones son variadas; es una pregunta personal y se guían por sus experiencias personales y profesionales:

“Sí limita creo, pero también entiendo que es una partes de tiempo de la vida.”

“Al quedarme embarazada, en mi anterior trabajo, no me renovaron el contrato.”

“Las situaciones personales, normalmente no son las mismas, las actitudes tampoco.”

“Porque trabajo y vida personal pasan a un segundo plano.”



Fuente: elaboración propia a partir de datos de la Mancomunidad

**¿Crees que hay lugares peligrosos para las mujeres en tu puesto de trabajo?
¿Cuáles?**

Solamente uno de los trabajadores considera que los puestos de trabajo entrañen peligro para las mujeres:

“Igual que para los hombres.”

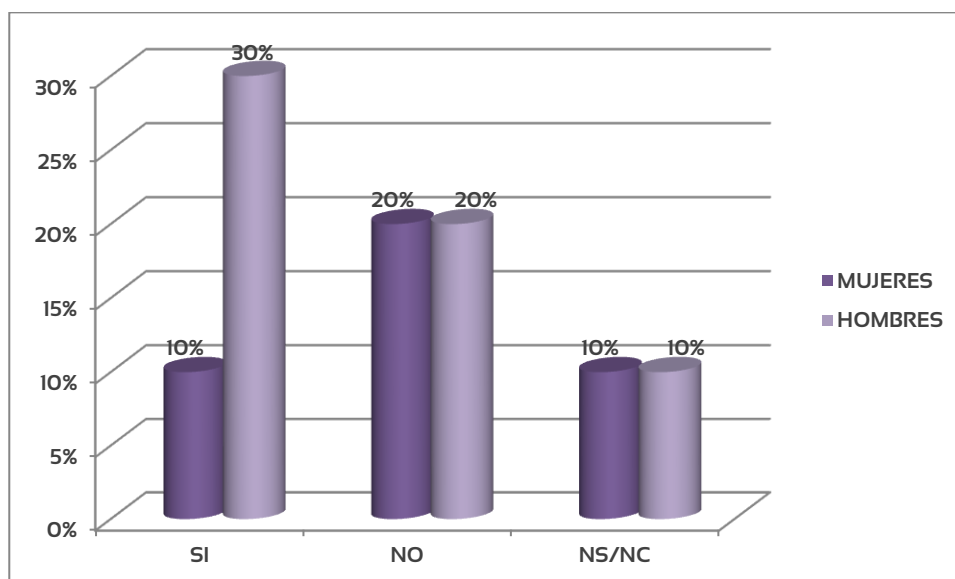
“Peligrosos no, pero en los mostradores por ejemplo, puede cambiar la actitud de los abonados, según quien esté al otro lado.”

“Cuando por las tardes, me quedo sola en la oficina, me da miedo no cerrar la puerta con llave por dentro.”

¿Consideras que en algún momento, en la entidad ha habido discriminación por razones de sexo? ¿Entre compañeros/as o por parte de la dirección de la entidad?

De todas las personas consultadas, son más los trabajadores quienes piensan que en algún momento se ha discriminado a alguien dentro de la organización; solamente uno de ellos lo explica:

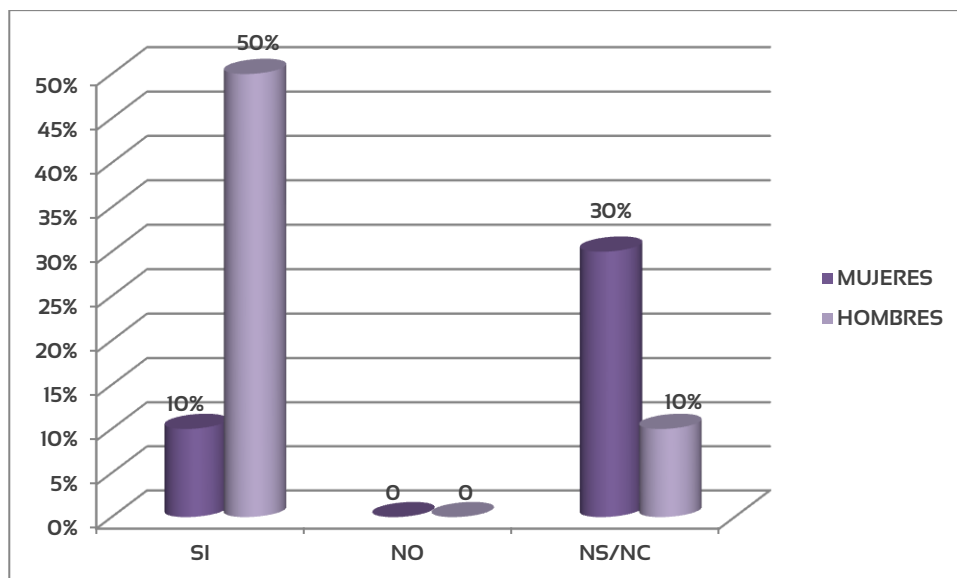
“He vivido comentarios y actitudes machistas.”



Fuente: elaboración propia a partir de datos de la Mancomunidad

¿Crees que la organización dentro de tu Sección/Servicio favorece la igualdad efectiva entre mujeres y hombres? ¿Por qué?

Todos los hombres han contestado afirmativamente, excepto uno que no contesta; sin embargo todas las mujeres menos una de ellas no contestan.



Fuente: elaboración propia a partir de datos de la Mancomunidad

¿Qué necesidades ves respecto al tema de la igualdad que se deben trabajar desde la Mancomunidad?

Un 40% de las personas encuestadas ha contestado a la cuestión.

"Todos los puestos de trabajo deberían ser adaptados, para que cualquier persona, de cualquier sexo pudiera optar a ello. Sobre todo los puestos de trabajo físico."

"Información."

"La actitud de los y las trabajadoras, la comunicación, el idioma, la formación de los y las políticos, los permisos..."

"Hacer un Plan de Igualdad."

"Formación a los trabajadores y trabajadoras."

4.3.3.- ENTREVISTA PRESIDENTA MANCOMUNIDAD

Se ha realizado una entrevista personal a la Presidenta de la Mancomunidad de Valdizarbe, utilizando un cuestionario guionizado que consta de 10 preguntas, adaptado a la Entidad.

PREGUNTA 1:

¿Sabes que es un Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres?

Creo que debe ser un documento que recopile una serie de actuaciones, líneas de trabajo y objetivos que persigan el objetivo general de promoción, fortalecimiento y desarrollo de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito de la Mancomunidad.

PREGUNTA 2:

Desde tu punto de vista, y partiendo de tu experiencia con la ciudadanía, ¿consideras que es necesario realizar un estudio o diagnóstico para conocer la situación de las mujeres en la Mancomunidad de Valdizarbe ¿Por qué?

Considero necesario un diagnóstico global, no solo de la situación de las mujeres, ya que una "situación" está condicionada por numerosas variables y entre ellas también la situación de los hombres, la postura de las entidades e instituciones... El objetivo del estudio debe ser establecer el punto de partida que nos permitir definir más claramente los objetivos que debemos alcanzar para garantizar y favorecer la igualdad efectiva desde las instituciones.

PREGUNTA 3

¿Consideras que tienen las mismas oportunidades de realizarse los hombres que las mujeres? ¿Por qué? ¿En qué ámbitos consideras que tienen o no tienen las mismas posibilidades?

"Oportunidad de realizarse" entendida como un proceso que parte del autoconocimiento y nos permite alcanzar objetivos que nos enriquecen como personas. Sí, creo que todos y todas tenemos las mismas oportunidades porque cada uno/a elige sus metas y la forma de alcanzarlas. Otra cosa es el hecho de que, por lo general, las mujeres sufren en más ocasiones condicionantes externos

que les limitan en ese proceso (falta de tiempo por dedicación a las tareas del hogar, al cuidado de menores y mayores, etc)

PREGUNTA 4:

En tu opinión, ¿La Mancomunidad ha hecho o hace por mejorar la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres? ¿Cómo? ¿De qué manera?

Hasta 2018 creo que no se ha hecho lo suficiente, pero a día de hoy podemos afirmar que se han establecidos las bases de una línea de trabajo: Comisión de Igualdad, Estudio-Diagnóstico, propuesta de mancomunar el Servicio de Técnica de Igualdad, crear un Plan de Igualdad, un Pacto de Conciliación... son objetivos que se alcanzarán a corto plazo.

PREGUNTA 5:

¿Consideras necesario implantar políticas de género en el quehacer diario de la Mancomunidad? ¿Por qué? ¿Cuáles? ¿De qué modo?

Si, en torno a diversas actuaciones:

- ✓ Convocatorias de trabajo que favorezcan la igualdad efectiva
- ✓ Formación a trabajadores/as para evitar la discriminación por motivos de género entre compañeros/as y hacia la población en general
- ✓ Documentos a revisar (estatutos, ordenanzas...) que están únicamente redactados en masculino.
- ✓ Formación para que las publicaciones respeten los criterios de igualdad y eviten, por desconocimiento, mensajes sexistas.

PREGUNTA 6:

¿Habéis puesto en marcha alguna medida específica dirigida a fomentar la igualdad entre mujeres y hombres? ¿Cuál?

Hasta ahora no.

PREGUNTA 7:

¿Tenéis algún procedimiento para mantenerse informado/a respecto a programas y actuaciones públicos, publicaciones y normativa relativa a Igualdad?

No.

PREGUNTA 8:

¿Cuenta la Mancomunidad con recursos económicos específicos dirigidos a fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?

A raíz de la creación de la Comisión de Igualdad se habilitó una partida para dar cabida al gasto del Estudio y el objetivo es mantener una partida específica para 2019.

PREGUNTA 9:

¿Te parece necesario trabajar la igualdad desde la Mancomunidad?

Si, por eso es necesario invertir tiempo y recursos económicos en ello.

4.3.4.- VALORACION

- Se ha creado un grupo de trabajo, denominado Comisión de Igualdad, órgano de carácter permanente y consultivo que nace con la vocación de garantizar el desarrollo e impulso del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de la vida política, cultural, económica y social competencia de Mancomunidad.

- Se ha habilitado una partida presupuestaria específica para igualdad, para este año y para el siguiente.
- Se cuida el lenguaje inclusivo en una gran mayoría de documentos, así como pliegos de contratación, página web, planes de acción, estatutos de la Mancomunidad, etc. Pero aún y todo es necesario revisarlos y adaptarlos.
- El convenio colectivo de la entidad, recoge en su articulado, el Principio de Igualdad de trato entre mujeres y hombres rechazando todo tipo de discriminación y reconociendo el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades. Pero no recoge ninguna otra cláusula específica de igualdad, a excepción de los permisos retribuidos establecidos legalmente, y el lenguaje que utiliza es masculino en todo el texto del convenio.
- Existe una clara masculinización de la plantilla en general, por lo que no hay presencia equilibrada en la entidad.
- Hay una clara segregación vertical y horizontal en la entidad, puesto que hay concentración de mujeres en puestos de administración, y concentración masculina en puestos de inferior categoría.
- La eventualidad está presente mayoritariamente en las mujeres, y la fijeza de los contratos en los hombres.
- Existe intención e interés por parte de la plantilla, en recibir formación en igualdad, puesto que no reciben formación al respecto.
- Parte del personal de la entidad considera necesario adaptar los horarios laborales a las situaciones personales.
- La plantilla de la Mancomunidad cree que la entidad respeta la igualdad de género a través de los mensajes e imágenes que utiliza. Aunque hay personas que han percibido o perciben trato o actitudes machistas dentro de la organización.

4.4.- ENTREVISTAS CARGOS ELECTOS

Se han llevado a cabo 13 entrevistas a diferentes personas con un cargo electo dentro de los Ayuntamientos objeto del estudio.

Se ha utilizado un cuestionario guionizado de forma individual, de tal manera, que todas las personas entrevistadas han contestado a las mismas preguntas.

El cuestionario consta de 10 preguntas, de las que, en ocasiones se extraen datos objetivos de las mismas, y en otras se desprenden percepciones subjetivas de las personas entrevistadas.

4.4.1.- ANÁLISIS ENTREVISTAS

PREGUNTA 1:

¿Sabes qué es un Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres?

De todas las personas entrevistadas, dos de ellas, no saben que es un Plan de Igualdad, una persona no lo tiene muy claro, y el resto sí sabe de qué se trata, aunque sus definiciones, evidentemente, son ideas que tienen acerca del tema que estamos tratando, y lo explican con sus palabras.

“No lo tengo muy claro, me imagino que será una oportunidad para conseguir que los derechos sean iguales para todos y todas.”

“Sí, un conjunto de medidas dirigidas a eliminar la desigualdad existente entre mujeres y hombres para conseguir la plena igualdad de derechos y oportunidades.”

“Sí, un conjunto de medidas dirigidas a conseguir una igualdad real y plena entre mujeres y hombres.”

“La puesta en marcha tras un diagnóstico, de medidas encaminadas a integrar de manera transversal, la presencia activa de las mujeres con el objetivo de eliminar las diferencias económicas, laborales, culturales, educativas, sociales...”

“Sí, una estrategia para equilibrar desigualdades entre mujeres y hombres.”

“Sí, un conjunto de acciones recogidas en un Documento a partir de un estudio previo realizado en torno a la igualdad.”

“Un plan en el que se potencian las acciones dirigidas a fomentar la igualdad y que lucha contra las desigualdades de género, dando importancia a la figura de la mujer.”

PREGUNTA 2:

Desde su punto de vista, y partiendo de su experiencia en el Ayuntamiento con la ciudadanía, ¿Considera que es necesario realizar un estudio o diagnóstico para conocer la situación de las mujeres en la Mancomunidad de Valdizarbe ¿Por qué?

Las respuestas se basan mayoritariamente en el punto de vista personal de las personas entrevistadas partiendo de su experiencia en el Ayuntamiento respecto a la igualdad de género y qué implicaría de cara a la ciudadanía.

Todas las personas han respondido afirmativamente. En general, creen que existen desigualdades de género en la sociedad en general, que las mujeres viven de diferente manera que los hombres, y que, aunque ha habido cambios importantes, todavía queda mucho camino por recorrer.

“Sí, porque además que es la primera que se hace, es necesario adaptarse a los tiempos y ver que necesidades tienen las mujeres de nuestro entorno, qué diferencias hay entre mujeres y hombres, y poner medidas para eliminar posibles desigualdades.”

“Sí, porque a las mujeres no se nos valora verdaderamente el trabajo que se realiza en casa.”

“Sí, hay mucho desconocimiento en el tema y es necesario y positivo tratar la igualdad desde el punto de vista de entidades locales; somos ayuntamientos pequeños en contacto con la ciudadanía y que nos den pautas de cómo actuar en determinadas materias es muy positivo. Hay mucha desigualdad todavía, y es necesario corregirla. Y a través de este Estudio se pueden detectar muchas cosas.”

“Sí, es necesario trabajar conjuntamente, porque nosotros como ayuntamiento no tenemos posibilidad de hacer nada.”

“Sí es necesario. Creo que falta mucho por hacer en el camino hacia la igualdad. Para trabajar bien, necesitamos conocer el punto de partida, los objetivos y plazos que queremos acometer.”

“Sí, porque no se ha hecho nada al respecto. Cada Ayuntamiento hace lo que puede, pero no disponemos de un servicio o recurso que nos ayude.”

“Es evidente que hay desigualdad, pero no tanto como antes. Las personas de menos de 50 años, están más sensibilizadas. Sí que hay que trabajar de 50 años para arriba, que vivieron otros tiempos. No es absurdo que se plantee, y sí puede ser necesario. Es algo generacional que va cambiando, pero todavía hay cosas por hacer.”

“Sí, pero habrá que ver qué conclusiones se extraen del estudio previo que se va a hacer y luego ya se verá.”

“Sí, porqué es interesante conocer cómo viven mujeres y hombres la igualdad.”

“Todo el mundo sabe lo que hay. Creo que es necesario porque todavía no hay una plena igualdad, aunque las cosas se van igualando poco a poco, aún hay diferencias y es necesario corregirlas.”

“Sí, absolutamente necesario. De la misma manera que hay un servicio mancomunado de euskera debería haber uno de igualdad, puesto que los Ayuntamientos, y principalmente el nuestro, hace poco por la igualdad en sí mismo.”

“Sí, porque no hay conciencia social de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Partimos de una realidad, no es algo inventado, no hay igualdad de trato, lo vemos todos los días.”

“Creo que es muy importante realizar este estudio para visibilizar el papel de la mujer en el entorno rural. Se han dado cambios que han favorecido a la igualdad pero aun así creo que queda un camino muy largo para lograr una igualdad real ya que actualmente seguimos viviendo en una sociedad machista.”

PREGUNTA 3:

¿Considera que tienen las mismas oportunidades de realizarse los hombres que las mujeres? ¿Por qué?

Las respuestas a esta pregunta han sido variadas. La mayoría se basa en sus percepciones cotidianas, en su entorno más próximo, en sus vivencias y en opiniones personales.

“No, porque existen todavía muchas diferencias en la manera de percibir determinadas situaciones, en la manera de vivir, de relacionarnos, etc.. En el ámbito laboral, social, doméstico, político, etc.. todavía hay grandes diferencias, y si no se ponen medios o recursos tanto sociales, como institucionales, como económicos no se van a superar esas barreras que existen”.

“Hay ámbitos en los que es más fácil que haya una plena igualdad, como el acceso a la formación por ejemplo, pero en el ámbito laboral, queda mucho por hacer, y en el ámbito social y político también. Se va adelantando y corrigiendo determinadas situaciones pero queda mucho camino.”

“Si, ha cambiado mucho. Te digo que sí porque en mi pueblo no vemos esas diferencias, aunque en la sociedad todavía existen.”

“Teóricamente podría pensarse que existen las mismas oportunidades, La realidad es bien distinta. Desde la infancia, la familia, los colegios, las amistades, el mundo laboral tenemos la fotografía de que no existe la igualdad de oportunidades. A las mujeres se nos educa priorizando lo afectivo, se nos “dirige” a asumir el rol de cuidadoras y responsables del hogar y la familia. Esta educación y vivencia de muchos años nos condiciona muchísimo a la hora de plantearnos las ambiciones profesional, nuestro tiempo de ocio, nuestra propia libertad individual.”

“No, para nada, en ningún ámbito. En todos los ámbitos hay desigualdades, sobre todo en el laboral, en el político, en el social también, aunque nos parezca que hemos evolucionado mucho, todavía queda camino por recorrer.”

“No, vivimos en una sociedad patriarcal, e incluso yo diría más matriarcal, donde la madre es la que ha llevado todo el peso del hogar y el hombre ha entrado poco. A nivel educativo hay igualdad, en las escuelas, etc., a nivel asociativo también y a nivel social se está cambiando y el Ayuntamiento, en este caso, también quiere que exista una igualdad real entre mujeres y hombres, claro.”

“Depende de los ámbitos, en el ámbito laboral no tienen las mismas oportunidades, a nivel humano sí. A nivel político tampoco hay igualdad. Todo viene de la sociedad en la que vivimos, y de cómo está estructurada en torno al trabajo y a la familia.”

“No, porque las mujeres tienen menos posibilidades de realizarse, por ejemplo, laboralmente. Tenemos más dificultades para conciliar nuestra vida familiar y laboral que los hombres. En las Jefaturas, puestos de responsabilidad, conciliación, hay muchas diferencias y desigualdades.”

“Sí, porque somos todos iguales; otra cosa es, por ejemplo, el ámbito laboral donde hay más diferencias, o el social también. En mi Ayuntamiento estamos 4 concejales y 3 concejales.”

“Para nada, en mi pueblo hay bastante diferencias en cuanto a mujeres y hombres; las empresas están lideradas por hombres y las mujeres solo pueden aspirar a puestos de administrativas. Hay desigualdad en todos los ámbitos, político, social, laboral, educativo, etc...No podemos hablar de igualdad hoy en día.”

“Yo creo que el género condiciona, la manera de vivir, de tratarnos, en el ámbito laboral sobre todo, pero afecta también al ámbito político, al social, al educativo también.”

“Cada vez son más las oportunidades que tenemos las mujeres de realizarnos pero creo que aun así los hombres tienen más posibilidades. Tanto los estudios como los puestos de trabajo están etiquetados” para hombres o mujeres dependiendo del trabajo a realizar y no se valora de la misma manera a una mujer que a un hombre.”

PREGUNTA 4:

En su opinión, ¿Su Ayuntamiento ha hecho o hace por mejorar la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres? ¿Cómo? ¿De qué manera?

Las respuestas a esta cuestión, también han sido variadas. Todos los Ayuntamientos tienen intenciones positivas por mejorar la igualdad

“Sí, hacemos campañas en fiestas por la igualdad, celebramos el 8 de marzo y el 25 de noviembre. Insistimos en la necesidad de conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y en los plenos hacemos mociones resolutivas en fechas señaladas, en fiestas, etc.”

“Intentamos que los procesos de selección sean equilibrados, y procuramos que no haya distinciones. Ahora mismo la persona de servicios múltiples del Ayuntamiento es una chica. Apoyamos igualmente a las Asociaciones del pueblo, sobre todo a la de Mujeres, que es quien lleva este tipo de cosas. Si necesitan algo, el Ayuntamiento les ayuda, incluso económicamente. Por ejemplo, el 8 de marzo les ayudamos en lo que necesitan”.

“En nuestro Ayuntamiento, en ésta legislatura hemos aprobado Cláusulas Sociales en las que se recoge el apoyo expreso de la presencia de la mujer en igualdad a la hora de contrataciones con empresas externas. Desde el Ayuntamiento, este año hemos solicitado a la Consejería de Educación la inclusión del Colegio Público en el programa Skolae a fin de que el alumnado procedente del Colegio Público llegue con la formación en igualdad, que le permita integrarse sin problemas en el Instituto de referencia que ya está trabajando en esa línea. Este septiembre ha comenzado la experiencia y confiamos en que va a ser muy positiva.”

“La contratación eventual la hacemos paritaria, es decir, ofrecemos los puestos indistintamente a mujeres y a hombres.”

“Apoyamos cualquier actuación, charla, acción que llevan a cabo las asociaciones del pueblo, como la de mujeres o jóvenes, como la celebración del 8 de marzo o el

25 de Noviembre. Pero específicamente no hacemos nada en Miranda como Ayuntamiento.”

“No hemos hecho nada específicamente. Artazu es un pueblo pequeño y lo que se percibe a nivel de igualdad o desigualdad no es significativo.”

“No, son localidades muy pequeñas, con población muy mayor y con escasa población joven, y la igualdad no es un tema prioritario. Ni siquiera se lo plantean.”

“Procuramos que la contratación sea equilibrada; ofrecemos los puestos de trabajo sin requerimientos de género, ya que no lo tenemos regulado ni reglamentado. Cuando nos llegan los curriculums elegimos a quien no parece que encaja mejor en el puesto. Ahora mismo tenemos a una chica jardinera.”

“Sí, intentamos que la contratación pública sea igualitaria.”

“Sí, hemos creado la Comisión de Igualdad que se va a encargar de llevar a cabo un Diagnóstico de Género en el Ayuntamiento con subvención del INAI. Las contrataciones públicas las llevamos a cabo también teniendo en cuenta el género. Colaboramos activamente con la Asociación de mujeres del pueblo, que lleva a cabo todas las actividades relacionadas con la igualdad en la localidad.”

“Actualmente la corporación está formada por 4 hombres y 3 mujeres algo que se lleva dando en las tres últimas candidaturas por lo que creo que se le da voz a la mujer. Por el contrario, actualmente no hay ninguna medida ni ningún plan específico para mejorar la igualdad.”

PREGUNTA 5:

¿Considera necesario implantar políticas de género en el quehacer diario del Ayuntamiento? ¿Por qué? ¿Cuáles? ¿De qué modo?

De las trece personas entrevistadas, cuatro de ellas opinan que no consideran necesario trabajar la igualdad de una forma sistemática en el Ayuntamiento, ya que se trata de localidades muy pequeñas, administrativamente complejas y que,

en sus agendas, la igualdad ni se la plantean. Se dejan llevar por lo que les llega institucionalmente, y en ocasiones ni eso.

“Sí, porque es un ámbito más en el que existe desigualdad. Es importante hacer formación a personal político, técnico y administrativo y realizar cursos, formación, talleres sobre igualdad, transversalidad, empoderamiento, lenguaje no sexista, etc.”

“Creo que estamos obsoletos en este tema de la igualdad y con la ayuda de la Mancomunidad podemos avanzar.”

“El personal de oficinas está formado mayoritariamente por mujeres. Creo que habría que trabajar para materializar la conciliación laboral y familiar. El personal de calle es mayoritariamente de hombres. Sería necesario facilitar formación para que su comportamiento, actitudes, lenguaje con la ciudadanía estuviera libre de machismos y micromachismos. Actualmente estamos empezando a trabajar con un borrador de Ordenanza de Lenguaje Inclusivo.”

“Sí, sobre todo, aunque también dirigidas a la ciudadanía, en el propio ayuntamiento, a través de cursos, formación y sobre todo, sensibilización.”

“No creo que sea necesario, porque cumplimos con la igualdad, ya que nuestras listas son listas cremallera, etc.. pero sí se podrían incorporar si fueran efectivas a nuestro pueblo.”

“Creemos que lo estamos haciendo bien. Si hubiera un Plan de Igualdad sería más fácil, porque lo que hacemos actualmente porque haya un equilibrio, si cambia el Ayuntamiento y los que entran nuevos no lo siguen haciendo, damos un paso atrás. Sin embargo, si hubiera algo establecido como un Plan de Igualdad, no quedaría más remedio que cumplirlo.”

“Sí, lo veo necesario, pero si lo gestionan de la Mancomunidad, porque somos un municipio muy pequeño y no veo factible, hacer política específica desde el Ayuntamiento.”

“Sí, es necesario, puesto que debemos dar ejemplo a la ciudadanía. Debe partir del propio Ayuntamiento un compromiso con la igualdad si queremos que el pueblo

sea igualitario. Hemos hecho un curso de lenguaje no sexista del Consorcio de Desarrollo de la Zona Media, que estuvo muy bien.”

“Creo que es muy importante, sobre todo en ayuntamientos grandes en los que hay gente preparada para trabajar el tema de género y llegan a mucha gente. En mi pueblo veo necesaria implantar una política contra la violencia de género para poder combatir las agresiones sexistas y hacerlas visibles.”

PREGUNTA 6:

¿Han puesto en marcha alguna medida dirigida a fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en su municipio? ¿Cuál?

De los 13 Ayuntamientos, 8 han contestado rotundamente que no, ya que no contemplan implementar medidas específicas de igualdad en el municipio. Los que han contestado afirmativamente, ven como medida positiva, además de las contrataciones públicas sin tener en cuenta el sexo, conceder subvenciones a las Asociaciones de Mujeres de sus localidades, ya que las consideran motor del pueblo en cuanto a realizar actividades relacionadas con la igualdad.

“Damos una subvención a AMUDELA para que lleven a cabo actuaciones de igualdad. Por lo demás, específicamente no tenemos reglamentada ninguna medida. Hicimos un curso de autodefensa feminista, organizado por el Ayuntamiento, con gran participación, sobre todo de gente joven.”

“A través del Consorcio de la Zona Media, se han realizado talleres de lenguaje no sexista para cargos políticos de la zona y para personal del Ayto. También es cierto que con menos asistencia de la deseada. Creo que falta conciencia de su importancia y se prioriza lo que sería el trabajo diario. Como concejala tengo que hacer autocrítica porque no he sabido transmitir lo que de obligatorio debe tener todo lo referente a la igualdad.”

“Sí, hemos procurado que las piscinas este año las lleven 3 chicas del pueblo. Y desde el SSB nos aportan mujeres en riesgo de exclusión social, separadas o madres solteras, para ayudarlas en caso de que haya puesto de trabajo.”

“Especifica ninguna, aunque celebramos los días señalados todos los años con ayudas de las asociaciones. El 8 de marzo apoyamos a la Asociación de mujeres en lo que llevan a cabo y el 25 de Noviembre el Ayuntamiento hace una concentración. Si en algún caso las asociaciones necesitan ayuda económica para llevar a cabo alguna actuación de igualdad, el Ayuntamiento les ayuda.”

“No, solamente damos una subvención a la Asociación de mujeres de mi localidad, que son las que principalmente llevan el tema de igualdad en el pueblo.”

“Aparte de las contrataciones públicas en las que tenemos en cuenta el género a la hora de contratar y los cursos o formación que hacemos en temas de igualdad, colaboramos activamente con las Asociaciones, sobre todo con la de mujeres, a la que se le concede una subvención anual para este tipo de actividades. El 25 de noviembre el Ayuntamiento ayudó económicamente en la organización del día. También nos hicimos eco del 8 de marzo y colaboramos en las actividades que se llevaron a cabo en el pueblo. Pusimos pancartas en el Ayuntamiento tanto el 8 de marzo como el 25 de noviembre.”

PREGUNTA 7:

¿Tienen algún procedimiento para mantenerse informado/a respecto a programas y actuaciones públicos, publicaciones y normativa relativa a Igualdad?

Ninguna localidad tiene un procedimiento específico de información. La información sobre temas de igualdad les llega por los cauces habituales, a través de la Técnica del Consorcio de Desarrollo de la Zona Media, del Gobierno de Navarra y el INAI, de la Federación Navarra de Municipios y Concejos, el BON, los Servicios Sociales de Base a los que están adscritos. Por iniciativa propia, solamente una persona busca información al respecto, o se molesta en saber que se está trabajando desde el Gobierno de Navarra en temas de igualdad.

“Se mira todo lo que llega, pero en todos los temas, y sobre igualdad, nos llega información del INAI, Consorcio, FNMC. Tenemos una APP en el Ayuntamiento, en la que colgamos todos los asuntos de interés y llegan de forma inmediata a la ciudadanía.”

“Si, a través de información que nos llega tanto del INAI; como del Consorcio de Desarrollo de la Zona Media, como de la FNMC. Pero además de todo esto, nos molestamos en saber qué es lo que se hace desde el Gobierno de Navarra a través del INAI en estos temas. Acudimos a las reuniones que nos convocan para tratar temas de subvenciones a entidades locales, asociaciones, programas de igualdad específicos, etc..”

“A través del INAI, el BON, Consorcio, FNMC, SSB, y si nos convocan desde el Instituto Navarro de Igualdad para ir a charlas, o formación, solemos acudir.”

“Procedimiento ninguno. Sí que nos mantenemos informados y comentamos sobre el tema pero no hay ningún procedimiento establecido.”

“A través de la Técnica de Igualdad del Consorcio de la Zona Media, con la información que nos hace llegar el INAI y con mujeres del pueblo que trabajan en el área de igualdad.”

PREGUNTA 8:

¿Cuenta su Ayuntamiento con recursos económicos específicos dirigidos a fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?

Solamente 4 de los 13 Ayuntamientos, cuentan entre sus presupuestos con partidas presupuestarias específicas para acciones, actividades y/o medidas de igualdad. Coincide que son las localidades con mayor número de habitantes y que entre sus cargos electos tienen inquietudes respecto a la igualdad entre mujeres y hombres.

Las localidades que no cuentan con partidas presupuestarias, coinciden en que si necesitan recursos económicos para llevar a cabo alguna actividad, sacan dinero de otras partidas, como la de festejos, o cultura.

“Sí, tenemos una partida presupuestaria anual de 3000 euros. Y accedemos a la subvención que desde el INAI convocan todos los años para Entidades Locales.”

“Sí, tenemos una partida presupuestaria específica para igualdad. Ahora mismo no sé cuánto está destinado a ello.”

“El Área de Igualdad del Ayuntamiento dispone de una partida presupuestaria. Este año 2018 de 7.600€ que se dedica fundamentalmente a la coeducación en el Centro de 0 a 3, Colegio Público y ludoteca y juventud. En éstos talleres se han venido integrando alumnado, familias y profesorado. Este año además, se han hecho 3 talleres de Urbanismo de Género para personas adultas con muy buena acogida.”

“Sí, tenemos una partida específica de 2000 euros, y este años se ha destinado a la realización del Diagnóstico de Género con subvención del INAI. ”

“Contamos con una partida específica de 1000 euros.”

PREGUNTA 9:

¿Se lleva a cabo alguna campaña contra las agresiones sexistas en su Ayuntamiento?

Prácticamente todos los Ayuntamientos se adhieren a la campaña del INAI, “ Y en fiestas...¿qué? Ayuntamientos por la Igualdad”.

“Si, además de adherirnos a la Campaña NO es NO, del INAI-Gobierno de Navarra desde hace 14 años, hacemos todos los años una Campaña específica coincidiendo con las fiestas patronales con acciones como:

- Cartel señalización a la entrada del pueblo*
- Video contra las agresiones sexistas*
- Pegatinas, chapas, mochilas, manos rojas, servilletas*
- Decálogo contra las agresiones sexistas*
- Pancartas en el balcón del Ayuntamiento*
- Folleto contra las agresiones sexistas”*

“No, pero se apoya cuando se mandan documentación sobre este tipo de campañas y otras.”

“Nos adherimos a la campaña del INAI todos los años, incluimos una página entera en el programa de fiestas y en el saludo del Alcalde hacemos referencia a disfrutar de unas fiestas en igualdad y respeto. El 25 de Noviembre hacemos una pancarta y nos concentramos en el Ayuntamiento en repulsa por lo que está ocurriendo con las víctimas de violencia de género. Campaña como tal la que se realiza en fiestas con los carteles y las chapas en contra de las agresiones sexistas con la mano roja y el no es no. Fuera de fiestas se lleva realizando varios años una concentración el 25 de noviembre en contra de la violencia hacia las mujeres. Además se han realizado varias charlas de los micromachismos y otra en la que acudió la madre de Nagore Laffage para contar lo ocurrido en los San Fermín, sus consecuencias y vivencias.”

“Los dos últimos años se han llevado a cabo talleres para chicas y chicos jóvenes a principio del verano, con el fin de facilitar herramientas de comportamiento para los espacios festivos. También se incluye en el programa de fiestas, lo que nos hace llegar el INAI , manifiestos, manitas. Se incluye además una llamada a la “corresponsabilidad y codiversión” en fiestas. Se ha impartido un taller para chicos sobre “Nuevas masculinidades” Cada año se realiza la concentración 8 de marzo y del 25 de noviembre, ciertamente cada vez con más asistencia de personas de todas las edades.”

“Si, en fiestas sobre todo; ponemos pancarta en el Ayuntamiento todas las fiestas, en el programa, nos adherimos a la campaña del INAI, y este año hemos hecho pegatinas. La asociación de mujeres se encarga de estas cosas.”

“Hemos hecho las señalizaciones a la entrada del pueblo en contra de las agresiones sexistas. Y ponemos el cartel del INAI por el pueblo para fiestas. Se hacen concentraciones en el Ayuntamiento cuando se requiere. E incluso se ha hecho alguna resolución desde el propio Ayuntamiento.”

“Nos adherimos a la campaña del INAI contra las agresiones sexistas y ponemos los carteles que nos mandan por el pueblo.”

“No, aunque considero que es súper importante hacerlas en cualquier ámbito.”

“Si todos los años hacemos algo, normalmente con la Asociación de Mujeres. Este año hemos hecho manos rojas.”

“Sí, en fiestas, nos adherimos a la campaña del INAI. Hemos hecho manos rojas este año y ponemos pancarta en el Ayuntamiento. Celebramos también el 8 de marzo y el 25 de Noviembre.”

“Sí, nos adherimos a la campaña Y en fiestas ¿qué? Del INAI, y ponemos sus carteles por el pueblo con motivo de las fiestas.”

“Hemos hecho chapas, pancartas, hemos difundido el protocolo contra las agresiones sexistas del Consorcio. Y en el programa de fiestas incluimos en el Saludo nuestra repulsa contra las agresiones sexistas en fiestas. También incluimos el cartel del INAI en el programa.”

PREGUNTA 10:

¿Le parece necesario trabajar la igualdad desde la Mancomunidad?

Todos los Ayuntamientos creen en la importancia de trabajar la igualdad desde cualquier ámbito, y especialmente desde la Mancomunidad, como órgano gestor y organizador que agrupa a municipios de varios tamaños, pero no lo suficientemente grandes como para trabajar la igualdad desde sus propios Ayuntamientos, aunque los de mayor tamaño sí que trabajan específicamente temas de igualdad.

“Sí, por supuesto, es absolutamente necesario tener un recurso específico de igualdad. Una referencia a la hora de tratar este tema, y que todos los Ayuntamientos vayamos a una, y trabajemos la igualdad de una manera transversal.”

“Sí, si hay gente experta en el tema de la Igualdad deberían difundir unas campañas para que estemos al corriente.”

“Sí, creo que es fundamental y que exista un servicio mancomunado de Igualdad facilitaría las cosas a los Ayuntamientos de la Mancomunidad.”

“A pesar de que se han realizado bastantes avances en tema de igualdad considero muy importante seguir trabajando este tema para concienciar a la sociedad y conseguir una igualdad real. Y veo muy importante hacer hincapié en las agresiones sexistas que en vez de disminuir están aumentando.”

“Me parece muy necesario. En Valdizarbe somos municipios pequeños, con recursos limitados y en algunos inexistentes. La posibilidad de dotar a la Mancomunidad de una Técnica de Igualdad supondría tener capacidad profesional para echar a andar programaciones que lleguen a todos los pueblos, a todas las personas y rentabilizar los recursos públicos evitando duplicidades de iniciativas locales. En el Valle, desde la infancia vivimos en comunidad y es una estupenda manera de hacer Valle en igualdad.”

“Sí absolutamente necesario, puesto que agilizaría trabajo en el Ayuntamiento, si dispusiéramos de algún servicio que nos gestionara este tipo de cosas.”

“Sí, puede ser bueno, como otras cosas que se trabajan.”

“Sí, pero veremos las conclusiones del Diagnóstico para ver si realmente es necesario trabajar la Igualdad.”

“Sí, creo que es necesario y positivo.”

“Sí, somos pueblos pequeños y ayuntamientos con gente que no está preparada. Si desde la Mancomunidad ofrecen un servicio que favorezca esa gestión en nuestros pueblos, seguro que se harían más cosas.”

“Sí, es necesario y además positivo. Crear un servicio mancomunado de Igualdad sería bueno para nuestros pueblos, que como tal igual sería inviable tener planes de igualdad propios, pero sí que la Mancomunidad ofreciera servicios al respecto.”

4.4.2.-VALORACIÓN

- Falta de reglamentación para avanzar en igualdad a nivel municipal, dependiendo las actuaciones en este campo mayoritariamente de la voluntad de las personas.
- Falta de partidas presupuestarias específicas para igualdad.
- Existe una necesidad de desarrollar más actuaciones concretas en el campo de la sensibilización tanto interna como externa para distinguir claramente la igualdad legal de la igualdad real y más servicios concretos.
- Existen dificultades para la coordinación entre las áreas y la transversalidad de género en las mismas ya que los Ayuntamientos no trabajan de una manera específica la Igualdad de Oportunidades y la mayoría de las actuaciones en materia de igualdad se realizan para la población, aunque también de manera escasa.
- A nivel interno, ningún Ayuntamiento tiene medidas de igualdad para sus plantillas, y en la mayoría de las ocasiones ni siquiera se lo plantean. Por ello, es necesario orientarse a regular normativamente para introducir la transversalidad de género en la administración municipal, teniendo en cuenta la situación real de la ciudadanía.
- Es necesario sensibilizar y concienciar en igualdad, conciliación y corresponsabilidad a la población, difundir las leyes existentes en materia de igualdad, así como crear, ampliar y mejorar los servicios y recursos que existan para hacer más factible la corresponsabilidad familiar.
- Prácticamente ningún Ayuntamiento profundiza en los procesos internos de formación en igualdad de oportunidades, cuidar el uso del lenguaje no sexista y ser modelo de referencia para asociaciones, colectivos y grupos de la localidad.

- La gran mayoría de los Ayuntamientos subvencionan a las Asociaciones de Mujeres de sus localidades, y dejan en ellas la responsabilidad de trabajar la igualdad sin implicarse mucho en ello.
- En el mercado de trabajo, no se ponen en marcha medidas que combatan la segregación vertical y horizontal en el empleo. Además, concretamente, no se favorece la permanencia en la localidad de las mujeres jóvenes porque no cuentan con apoyo en temas de formación y empleo.
- En educación, son muy pocos los que conocen de la existencia de los programas coeducativos en los colegios de sus localidades. Aunque sí que hay Ayuntamientos que optan por apoyar a los colegios en la incorporación de la transversalidad de género en sus proyectos anuales, como por ejemplo, la implementación del Programa Skolae, del Gobierno de Navarra.
- La atención a las víctimas de la violencia contra las mujeres es escasa, por no decir nula, por ello se deben crear servicios de atención o facilitar recursos para ello. La mayoría de las entidades se adhiere a la Campaña del INAI, contra las agresiones sexistas, pero pocos destinan recursos a ello. Se limitan a adherirse y en contadas ocasiones, a destinar recursos para llevarla a cabo.
- En el ámbito urbanístico se deben eliminar las barreras arquitectónicas todavía existentes en los municipios, así como ampliar luminosidad en las zonas poco iluminadas y transitadas.
- En salud hay que mejorar los recursos existentes, especialmente el de atención a las mujeres.

4.5.- GRUPOS DE DISCUSIÓN

Otra de las fases del Diagnóstico ha sido realizar grupos de discusión con diferentes colectivos significativos de los municipios pertenecientes a la Mancomunidad, un primer grupo formado por mujeres de Asociaciones de mujeres, otro grupo formado por personal educativo de diferentes Colegios de las localidades y, finalmente, un grupo de trabajo formado por jóvenes de diferentes municipios.

Las reuniones han tenido entre una hora y dos horas de duración con el siguiente guion de trabajo:

- 1.- Presentación de las dinamizadoras..
- 2.- Presentación del Estudio-Diagnóstico.
- 3.- Presentación de las personas participantes.
- 4.- Desarrollo de preguntas clave específicas dada la homogeneidad de los grupos.
- 5.- Recogida de conclusiones.
- 6.- Cierre del grupo de discusión.

4.5.1.- GRUPO DE DISCUSIÓN - ASOCIACIONES DE MUJERES

El día 5 de Septiembre de 10:30 a 12:00 horas en Obanos, se realizó el primer grupo de trabajo con representantes de Asociaciones de mujeres de diferentes localidades, en total acudieron 5 mujeres, todas de diferentes edades.

PREGUNTA 1:

¿Consideráis que tienen las mismas oportunidades mujeres y hombres hoy en día en nuestra sociedad? ¿Creéis que existe una igualdad real entre mujeres y hombres? ¿Sabéis que es un Plan de Igualdad?

Todas las asistentes entienden por igualdad que hombres y mujeres tengamos las mismas oportunidades y los mismos derechos, pero a pesar de que todas tienen muy claro el concepto de igualdad, no la constatan como real en todos los aspectos de su vida. Consideran que se han conseguido muchas cosas, como que las chicas accedan a la educación, pero todas ellas coinciden en afirmar que en el fondo hay muchas cosas que no han cambiado.

Tienen claro su sitio en la sociedad, como mitad de la población, y así lo manifiestan y reivindican.

“No tenemos como mujeres las mismas posibilidades, ni de realizarnos, ni de desarrollarnos, y ya no solo como mujeres, sino como personas que forman parte de una sociedad.”

“Es necesaria, sobre todo, más sensibilización social y política en este tema, que a veces se trata de una manera banal.”

“No somos ciudadanas de segunda, sino de primera, y nuestros problemas como mujeres deben der de la sociedad en su conjunto.”

“La ley es igual para todo el mundo, pero no creo que en la realidad de la vida diaria y cotidiana esto sea así.”

“El tema de la conciliación es un tema que en los municipios pequeños tiene una doble vertiente; por un lado, muchas mujeres de los pueblos no trabajan y pueden “conciliar”, pero otro tema es las que trabajan que es imposible conciliar porque no hay recursos, ni infraestructuras, ni estrategias para conciliar.”

Inciden en el tema de sensibilización y la concienciación social; a lo largo del grupo de trabajo, se evidencia en varias ocasiones su preocupación por la falta de conciencia social en este tema.

“Sí, es un conjunto de medidas dirigidas a conseguir la igualdad entre mujeres y hombres.”

“Sirve para detectar desigualdades existentes en nuestra sociedad y corregirlas mediante acciones o actuaciones concretas.”

“Ojala no tuviéramos que estar aquí, eso significaría que hemos conseguido la igualdad de derechos.”

PREGUNTA 2:

En vuestra opinión, ¿Vuestros Ayuntamientos hacen por mejorar la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres?

Las asistentes al grupo de trabajo destacan que son sus Asociaciones el motor del pueblo en cuanto al tema de la igualdad y la violencia de género. Inciden en que si no fuera por ellas, las Entidades locales de sus municipios no harían o harían poco respecto a este tema.

Si los Ayuntamientos se implicaran más desde su propia institución, las Asociaciones de mujeres se sentirían más apoyadas; no vale solo con darles una subvención y esperar a que sean ellas las que trabajen y apoyarles sin implicarse. Y así lo hacen ver.

“Se hace, pero no se hace bien. Al no tener concejalías ni áreas de igualdad, es complicado llevar a cabo actuaciones en materia de igualdad y contra la violencia de género”.

“El hecho de que el Consorcio de desarrollo de la Zona Media realice actuaciones de este tipo nos viene bien tanto a las Asociaciones de Mujeres como a los Ayuntamientos. Al final las Asociaciones de mujeres son el motor del pueblo respecto a estos temas, y en ocasiones ni se ve ni se valora el trabajo. Los ayuntamientos deberían estar más encima o apoyar de una manera más visible el trabajo que se hace.”

“Los Ayuntamientos tienen una responsabilidad en este tema y se limitan a adherirse a campañas como la del INAI, Y en fiestas...¿qué?, o a hacer mociones resolutivas o apoyar concentraciones de días específicos.”

PREGUNTA 3:

Y como Asociación de Mujeres, ¿Qué actividades lleváis a cabo para mejorar la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres? ¿Son actividades en las que pueden participar toda la ciudadanía o solo mujeres?

“Normalmente son actividades que tradicionalmente se han hecho en los pueblos que cuentan con Asociaciones de Mujeres. Son actividades deportivas, culturales, casi siempre lúdicas.”

“Celebramos el 8 de marzo, el 15 de octubre y el 25 de Noviembre con actividades lúdicas, como teatros o cine. Se suelen hacer charlas de vez en cuando, pero pocas veces.”

“Las actividades relacionadas con la igualdad suelen ser abiertas a todos los públicos, lo que ocurre es que cuando la gente ve que son temas de igualdad o de violencia, normalmente solo van mujeres, cuando se trata de un problema social que afecta a todo el mundo”.

“Es necesario un trabajo en red, tejer redes que ayuden a que instituciones, asociaciones, etc... se unan para combatir las discriminaciones.”

PREGUNTA 4:

¿Consideráis necesario implantar políticas de género en el quehacer diario del Ayuntamiento? ¿Por qué? ¿Cuáles? ¿De qué modo?

“Pues estaría bien y sería positivo, pero desde el propio Ayuntamiento es difícil.”

“Desde el Consorcio se han hecho varios talleres sobre el lenguaje no sexista que es una de las desigualdades más patentes y menos visible, por lo menos en el quehacer diario de un Ayuntamiento, y ha tenido una respuesta favorable.”

“También se ha hecho formación específica en igualdad y ha tenido aceptación por parte del personal político.”

PREGUNTA 5:

¿Os parece necesario trabajar la igualdad desde la Mancomunidad?

“Es necesario, primero conocer cuál es la situación de las mujeres y de los hombres en nuestros pueblos. Todo el mundo nos conocemos en el pueblo, pero eso no significa que no existan desigualdades o discriminaciones. Y a partir de ahí trabajar la igualdad”

“La desigualdad está muy asentada y muy normalizada y para muchos ojos es invisible.”

“El hecho que se trabaje desde un organismo concreto, es bueno, porque ahí se puede centralizar el trabajo, y las propias localidades aprovecharse de ese servicio.”

“Es una vía más fácil y sencilla de trabajar.”

PREGUNTA 6:

Desde vuestro punto de vista, y partiendo de vuestra experiencia como Asociación de Mujeres, ¿consideráis que es necesario realizar un estudio o diagnóstico para conocer la situación de las mujeres en la Mancomunidad de Valdizarbe ¿Por qué?

“Es necesario porque seguro que del Diagnóstico que se está llevando a cabo se extraen conclusiones y valoraciones que a veces se perciben y otras que no.”

“Y el hecho de que se plantee la creación de un Servicio Mancomunado de Igualdad es positivo para los Ayuntamientos y para la ciudadanía, puesto que es más fácil seguir las directrices de un servicio creado al efecto, y que pueda servir de guía para llevar a cabo determinadas actuaciones.”

4.5.2.- GRUPO DE DISCUSIÓN – COLEGIOS Y ESCUELAS INFANTILES

El 25 de septiembre a las 11,30 h, tuvo lugar el segundo de los grupos de discusión, en la localidad de Larraga. A la convocatoria asistieron cinco personas en representación de los colegios de Puente la Reina, Larraga y las escuelas infantiles de Mendigorriá y Puente la Reina Todas ellas dedicadas a la etapa de educación infantil.

El colegio de Puente la Reina, es uno de los colegios recientemente adscrito al programa de coeducación del Gobierno de Navarra *“Skolae, berdin bidean-creciendo en igualdad”*. *“Está siendo una experiencia muy enriquecedora y motivadora para todo el claustro”*. Han participado ya en una de las sesiones de formación y tanto profesores como profesoras ha coincidido en que les ha aportado un autoaprendizaje en cuestiones de género muy grande. *“Tenemos una serie de actitudes y comportamientos que sin darnos cuenta transmitimos al alumnado sin ningún criterio de género”*. Es ahora cuando han empezado a analizar estos comportamientos y actitudes para tratar de evitar algunos sesgos de género que antes pasaban por alto.

El resto de los centros nos están adscritos a dicho programa y tampoco se consideran escuelas coeducativas, con estrategias para trabajar la igualdad de género y la no violencia hacia mujeres y niñas. Aunque el colegio de Larraga lo está al Programa Proeducar- Navarra, para la mejora de la inclusión educativa y del éxito escolar, donde no se trabaja el género de manera tan concreta pero si la diversidad en general. *“En Larraga tenemos un porcentaje muy importante de inmigración y tratar la diversidad es necesario”*.

Durante la sesión se plantearon diferentes cuestiones:

PREGUNTA 1:

¿Creéis que el profesorado acepta sin reticencia los planteamientos sobre igualdad?

Coincidieron en que en general el profesorado, tanto hombres como mujeres, si está con interés por el tema de la igualdad. En especial sienten esa *“necesidad”* de aprender y comprender, algo que dicen *“tendría que estar incluido en el diseño*

curricular de la carrera y/ o del grado de formación profesional". "Son muchas cosas las que hacemos y decimos sin darnos cuenta, queda mucho por hacer".

PREGUNTA 2:

Con el resto de profesorado, ¿se valora si en el material curricular aparecen rasgos sexistas (actividades, fotografías estereotipadas en las que se vean mujeres realizando actividades domésticas y hombres como ejecutivos...)?

Son conscientes de esos rasgos sexistas. Con el proyecto pedagógico de uno de los centros, apenas tienen libros y es verdad que en algún proyecto del centro han intentado que niñas y niños encuentren otros referentes a los que no están acostumbradas/os. Conocer a científicas, escritoras e ilustradoras que han caído en el olvido o básicamente nunca se habían conocido por el simple hecho de ser mujeres.

Comentan que es inevitable seguir trabajando con los cuentos tradicionales, pero que intentan hacerlo con un cambio de roles, donde no siempre haya príncipes azules, los hombres se dediquen al cuidado de las/os demás y de las tareas del hogar y las mujeres sean independientes y con otro tipo de pretensiones a las que nos tienen acostumbrados/as. Lo mismo con obras teatrales, etc.

Consideran que el cambio es muy difícil y que detrás de esos/as niños y niñas a los que se les está intentando cambiar de perspectiva, hay unas familias marcadas por un factor importante en muchos de los municipios como es la inmigración, donde los roles de género siguen estando claramente presentes, mujeres amas de casa y hombres que se dedican única y exclusivamente al trabajo retribuido.

PREGUNTA 3:

¿Consideráis que hay materias, trabajo y resultados académicos que son mejores en las alumnas o en los alumnos?

En general las niñas tienen más habilidad en la escritura y la pintura y los niños en juegos que implican otro tipo de destrezas como las construcciones.

De manera inconsciente muchas veces han invitado a niñas a participar en actividades más pasivas que a niños y al revés. Y conscientemente han intentado que las niñas sientan curiosidad por otro tipo de juegos considerados "de niños" como con pelotas,... y que los niños lo sientan por las cocinitas, muñecos/as y les ha resultado muy complicado. Todas coinciden en que lo importante es que la elección sea libre y se pone a debate si realmente hay diferencias genéticas o es meramente una construcción cultural.

PREGUNTA 4:

¿Consideráis que padres y madres se implican por igual en la educación de sus hijos/as?

Claramente NO. Lo vemos diariamente cuando algún niño/a tiene que ir a la consulta médica que es la madre la que sigue ocupándose de esta responsabilidad. Independientemente de si trabaja en casa o fuera de ella, es la que se ausenta del trabajo para poder hacerlo. Ocurre lo mismo en las reuniones del colegio. Aquí llama la atención que en las reuniones de principio de curso, o en el caso de las escuelas infantiles en el momento de la matriculación, es el hombre (algunas veces acompañado de la mujer) quién acude. "Cuando estamos hablando de dinero da la casualidad que aparece la figura paterna". "También en el caso de la inmigración por un tema de idioma; los hombres lo entienden mucho mejor que las mujeres normalmente. Son ellos los que se están relacionando en el trabajo con gente de aquí y ellas están en sus casas".

PREGUNTA 5:

¿Utilizáis un lenguaje inclusivo, no sexista cuando os dirigís al alumnado?

Son conscientes de que NO. Utilizan el masculino para referirse al grupo, incluso cuando está formado por mayoría de niñas.

Se tiene más en cuenta a la hora de escribir cualquier tipo de nota informativa al padre/ madre. Ahí si intentan cuidar el lenguaje y dicen *"no nos cuesta tanto"*.

PREGUNTA 6:

¿Intervenís en la disposición del alumnado en el aula para fomentar que niños y niñas se mezclen y no formen grupos cerrados?

Todas coinciden en que lo intentan. Bien sea creando los grupos al azar o por sorteo... *"Lo difícil es cuando salen al patio, generalmente los niños se juntan con niños para jugar con el balón y las niñas con niñas para otro tipo de actividades"*. Si bien es verdad que les invitan a que se mezclen y cambien de juegos eso no resulta y han optado en uno de los centros a prescindir del balón algún día de la semana, en otro están apostando por los juegos alternativos, pintados en el suelo del patio para que participen niños y niñas juntos, juegos cooperativos... *"Y esto poco a poco va funcionando"*.

PREGUNTA 7:

Con respecto a los conflictos, ¿quiénes concentran mayor número?

Está claro que los chicos tienen más conflictos físicos, ocasionados generalmente en el juego de fútbol. Los conflictos de las chicas pasan más desapercibidos porque estamos hablando de conflictos más psicológicos, mucho más difíciles de percibir y que generalmente les afectan mucho más. *"Ya desde pequeñas parece que –aprendemos-a ser rivales entre nosotras y eso lo vamos arrastrando durante toda la vida"*. Comentamos la importancia de hablar de SORORIDAD y de conocer el significado de la palabra en todos los ámbitos de nuestra vida. Intentar desmontar de una vez esa idea, esa construcción cultural que perdura en el tiempo de que las mujeres somos malas y rivales entre nosotras.

PREGUNTA 8:

Nuevas tecnologías y control/dominio de chicos sobre chicas.

“Estamos teniendo muchos problemas con este tema, en concreto con el móvil”. Si bien es cierto que las nuevas tecnologías aportan una serie de ventajas a la población joven no se les ha enseñado a utilizar estas tecnologías apropiadamente. “Están haciendo un muy mal uso de ellas con los efectos que ello conlleva; sin saberlo las consecuencias de sus actos pueden ser gravísimas”. “Está claro que necesitan información/formación”.

PREGUNTA 9:

¿Se tienen en cuenta fechas clave de reivindicación, 8 de marzo, 25 de noviembre, para trabajar algo específico en las escuelas?

No se tienen en cuenta para trabajarlo en el conjunto del claustro, como equipo. Si bien es verdad, que cada profesor/a lo puede trabajar de manera voluntaria e individualmente con su grupo de alumnos/as. Uno de los centros dice que lo que hacen es unificar fechas y hacer reivindicaciones conjuntas.

4.5.3.- GRUPO DE DISCUSIÓN – JUVENTUD

El 25 de septiembre a las 20,00 horas en la localidad de Mañeru, tuvo lugar el tercero de los grupos de discusión. En este caso se convocaron a las asociaciones de jóvenes de los municipios de la Mancomunidad. Acudieron 5 personas.

Se pusieron encima de la mesa diferentes ítems, y se discutieron por parte de las personas asistentes a lo largo de una hora y media. Se extrajeron las siguientes conclusiones y valoraciones de cada una de las materias.

EDUCACIÓN

- El sistema educativo tiende a incluir la perspectiva de género, pero en última instancia queda en manos del profesorado.
- Se siguen normalizando muchos roles y estereotipos, sobre todo en las escuelas.
- Se considera que es un sector muy feminizado.
- Los programas o proyectos que se ponen en marcha en los centros, deben de ser para todo el año y no limitarse a 5 días simbólicos.
- El profesorado, debe de trabajar la coeducación, y las familias también. Debería ser un trabajo conjunto, porque trabajar en casa y luego no trabajar en el colegio, no tiene sentido y viceversa.
- Existe una saturación de materia a la hora de diseñar los programas en educación. No es competencia, y existen limitaciones dentro de las realidades de cada centro.

FAMILIA Y CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN

- Ha habido cambios importantes en las familias. No son como antes, ha habido una evolución, porque las mujeres se han incorporado y/o reincorporado al mercado de trabajo, y los hombres se han tenido que adaptar a esos cambios.
- Hay muchos modelos de familia ahora, monomarentales, monoparentales, parejas del mismo sexo, parejas reorganizadas y la sociedad en general no avanza en la misma medida.
- Es fundamental considerar las distintas configuraciones y transformaciones que está atravesando la familia, los cambios que está sufriendo en la sociedad actual.
- La corresponsabilidad todavía no es un hecho dentro de las familias.
- Es un problema educacional y cultural que dentro de las familias sigan siendo las mujeres las que se sigan haciendo cargo del trabajo doméstico y de los cuidados, tanto de hijos e hijas, como de personas dependientes.

REDES SOCIALES

- La juventud de ahora han crecido con las nuevas tecnologías y las redes sociales, lo viven desde mucho antes, entonces esa sensación no les genera miedo.
- Lo ven como algo más normalizado, lo están incluyendo en su cotidianeidad. Ven muy normal estar mandando 'WhatsApp' todo el día, y tener que contestar enseguida, con lo que se pierden a veces los límites de la intimidad.
- Las chicas se pasan la vida hablando de los chicos, de las relaciones y de lo frustradas que están cuando el chico no les hace caso... Eso lo trasladan a las redes sociales, es como si dijéramos que están escribiendo su diario personal e íntimo, pero en vez de cerrarlo con un candado, lo hacen en Twitter o en Facebook. Ellas lo hacen público, un ejemplo es que suben muchas más fotos.
- Los chicos en cambio las utilizan más como un instrumento de ocio, de divertimento, y no tanto para hablar de sus relaciones afectivas o de sus emociones. Algo que también tiene mucho que ver con la vida real.
- Tienden a pensar que es algo completamente normal , 'no le doy importancia, le doy a ignorar y ya está'. Creen que no les influye, pero a la larga sí, con el paso del tiempo eso va influyendo en cómo se van exponiendo al mundo.

TRABAJO

- El problema de la inserción laboral deriva básicamente de la incapacidad del sistema socioeconómico para generar suficiente cantidad de puestos de trabajo. Esto ha traído, como consecuencia, una mayor dedicación a los estudios por parte de los jóvenes, que aparece como la opción más legítima de ocupar el tiempo disponible, no sólo avanzando en los niveles superiores, sino reincidiendo en el mismo cuando no se han conseguido los resultados deseables.
- La falta de capacitación previa es una de los factores determinantes, ya que en nuestra sociedad exigen siempre al solicitante estudios y capacitación.

- Algunas personas simplemente no lo buscan porque no quieren tener responsabilidades, o por no tener iniciativa, creatividad, actitudes, o por falta de educación formal, falta de calificación, etc.
- En la actualidad existe demasiada desocupación y una economía que deja mucho que desear.
- Por lo general en todos los trabajos piden alguien con experiencia, si se trata de un estudiante recién acabados sus estudios no puede tener experiencia
- Hay que intentar que se produzca una conexión entre la formación y las necesidades empresariales.

ASOCIACIONISMO

- Es importante que la juventud se asocie y participen socialmente de actividades.
- No existe motivación por parte de la juventud para crear asociaciones, o mantenerse en las ya existentes.
- Los y las jóvenes manifiestan que el principal incentivo que podría conducirles a una asociación es el «empleo del tiempo libre en actividades que les gusten».
- Así, las principales motivaciones para participar en una asociación están relacionadas con la satisfacción de sus propias necesidades

VIOLENCIA DE GÉNERO Y AGRESIONES SEXISTAS

- La mayoría de la juventud considera que la violencia está bastante o muy extendida en nuestra sociedad, creencia más frecuente entre las chicas.
- Hay preocupación social entre la juventud acerca del alcohol y las drogas.
- La persona violenta suele creer que su violencia está justificada o es inevitable, por lo que está relacionada con los estereotipos sexistas.
- La violencia contra la mujer está también relacionada con las diferencias de género en estatus y poder.

- El sexismo puede ser usado para mantener tales diferencias.
- Esta forma de construir la identidad masculina está relacionada con la mayor parte de la violencia que ejercen los hombres, siendo utilizada para perpetuar la desigualdad en cuanto a la mujer, más aún cuando el poder de la mujer se vea incrementado, y la identidad masculina se ve amenazada.
- Los medios de comunicación no ayudan a superar la violencia, porque los mensajes que transmiten a veces son contradictorios, y ponen a la víctima en una posición que no es la correcta.
- La violencia de género es uno de nuestros principales problemas sociales, superando la tradicional tendencia a reducirlo a un problema privado
- Las víctimas debe denunciar la violencia.
- Las campañas contra la violencia de género y las agresiones sexistas que se hacen a nivel nacional, regional y local son muy importantes para concienciar y sensibilizar a la sociedad.

OCIO Y TIEMPO LIBRE

- El uso del tiempo libre es muy importante, porque es una etapa donde se cimienta la personalidad de la juventud.
- El ocio permite al adolescente, entre otras cosas, disponer de sí mismo y asumir así su propia libertad, posibilitándole lograr su autonomía y crecimiento.
- El tiempo libre de que dispone la juventud ha cambiado en los últimos años, actualmente dedican mucho de su tiempo libre a utilizar dispositivos electrónicos como teléfonos móviles, tabletas, ebooks o portátiles.
- La gente dedica menos tiempo de ocio al deporte y a las actividades culturales, llevando una vida más sedentaria.

4.5.4.- VALORACIÓN

- Poco a poco se van consiguiendo pequeñas cosas pero que queda mucho por hacer.

- La diferencia sexo-género es clave a la hora de determinar nuestro recorrido vital. Desde que nacemos se nos socializa de manera incorrecta a través de la asunción de los estereotipos de género femenino y masculino. Esto crea problemas en el desarrollo de las identidades y establece relaciones entre iguales basadas en la dominación – sumisión.
- Las niñas y las mujeres desarrollan conductas de sumisión y dependencia, los niños y los hombres de dominación y prepotencia.
- A mayor nivel de interiorización de los estereotipos femenino y masculino, mayor grado de violencia se registra, además de crearse barreras, dificultades y limitaciones en el desarrollo de las potencialidades humanas.
- El hecho de ser mujer implica en muchas ocasiones, la falta de reconocimiento y valoración de las diferencias. Nos referimos a aquellas características sociales, culturales que constituyen una identidad diversa a los valores dominantes en la sociedad.
- Existe una situación de desventaja de las mujeres que trae como consecuencia la invasión y trasgresión de los derechos humanos, así como alimentar un foco latente que justifica la agresión y la violencia casi permanente en la sociedad.
- Existe la necesidad de que desde los Ayuntamientos de los diferentes municipios haya más implicación en temas de igualdad, aunque hay Ayuntamientos que trabajan en ello.
- Son necesarias e imprescindibles partidas presupuestarias específicas.
- Se necesita mucha labor de formación/sensibilización en un tema tan importante y complejo al mismo tiempo.

5.- CONCLUSIONES

Como conclusión de este Diagnóstico deberíamos incidir en que la implementación de un proyecto de esta naturaleza implica transitar un proceso en cuyo inicio es muy importante promover la participación de los diferentes ámbitos comprometidos en el proceso.

La construcción de este consenso es fundamental para garantizar la viabilidad y perdurabilidad de las acciones que se emprendan, así como su potencialidad para promover el logro de los objetivos propuestos.

Todo este proceso ha representado un ejercicio de buena gobernabilidad, ya que tanto en su diseño como en su desarrollo y evaluación, los procesos participativos invitan a la implicación de la ciudadanía y de los agentes sociales, consiguiendo a su vez la sensibilización de las personas que participan en materia de civismo y convivencia ciudadana.

El Diagnóstico de Género quiere consolidar un modelo de sociedad en el que se priorice el bienestar y la mejora de la calidad de vida de las personas. Valores que requieren ser concretadas en diversas actuaciones en ámbitos tan fundamentales como la educación y la atención social, el respeto al medio ambiente, la participación y la corresponsabilidad, la renovación urbana y la vivienda, la creación de riqueza y trabajo.

La convivencia ha de ser el eje vertebrador de los municipios y las políticas sociales han de garantizar la igualdad de oportunidades. Esto implica trabajar para que las personas con situación de dependencia puedan mantener su autonomía en casa; para que haya más escuelas infantiles públicas; para que la escuela garantice la integración de todos los niños y las niñas y sea transmisora de los valores de civismo y convivencia; para conciliar vida laboral, familiar, social y personal. Y todo ello, con el objetivo de mejorar la calidad de vida de las personas.

Por lo tanto, en primer lugar habría que abordar el tema con la unión de dos principios: el derecho a la igualdad y el derecho al respeto de la singularidad. Entendemos el pluralismo como punto de partida y como meta, junto a la búsqueda de la igualdad en todo aquello que discrimine e impida la participación de las personas de los bienes económicos, sociales y culturales.

Y en segundo lugar, hay que entender que la mayoría de las políticas públicas en este ámbito no se pueden dirigir solamente y en exclusiva a las mujeres y no a los hombres, incluso aquellas concernientes a los desequilibrios entre los sexos. Está claro que los cambios serán limitados si se dirigen solamente a una parte del problema.

Es necesario, por tanto, una estrategia que integre la perspectiva de género en todas las políticas públicas y que fomente, a su vez, la implicación de toda la sociedad en la promoción de la igualdad.

Mientras no exista una cultura real antidiscriminatoria y un consenso social en torno al tema esta estrategia debe ir complementada de medidas específicas como las Acciones Positivas, los Planes de Igualdad y los Planes de Conciliación, dirigidos a toda la ciudadanía.

En definitiva, alcanzar el reto de la igualdad real entre mujeres y hombres, en la Mancomunidad y en las Entidades Locales, depende del compromiso de toda su ciudadanía y de la toma de conciencia de que su consecución supone el progreso global de su sociedad.

PRINCIPALES RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO

- No existen políticas específicas en materia de igualdad municipal, tan solo acciones muy centradas en la celebración/reivindicación de los días internacionales.
- No existen Planes de Igualdad.
- No hay personal técnico de igualdad.

- Poco conocimiento de las políticas de igualdad y de los planes de igualdad en general.
- No existen Planes de Formación en Igualdad para las plantillas municipales que permita capacitar en función de las competencias y funciones de cada miembro en transversalización de la perspectiva de género.
- Asignación de Concejalías en base a los roles de género tradicionales.
- En las áreas municipales hay puestos de trabajo exclusivamente masculinos, y puestos de trabajo exclusivamente femeninos. Distinción en función de cómo tradicionalmente la sociedad se compone.
- No hay ninguna guía interna para el uso no sexista del lenguaje.
- A nivel de contratos, subvenciones, convenios... no se han incluido cláusulas para la igualdad por el momento.
- Se percibe cierta resistencia al cambio en algunos ámbitos sociales.
- No se hace un uso sistemático de las herramientas disponibles para la recopilación de datos desagregados según sexo por falta de concienciación y de tiempo.
- Formación técnica, recursos económicos y humanos limitados, aunque voluntad de formarse y avanzar en este camino.
- Buena disposición al uso no sexista del lenguaje e imágenes en los documentos municipales, pero sería conveniente facilitar guías o recomendaciones al respecto que se incorporen por ejemplo en el libro de estilo.

- En el Servicio de Euskera se considera importante trabajar el tema de la igualdad en las traducciones que se realizan.
- Existe una creencia bastante extendida de que el trabajo en materia de igualdad está realizado y no hay necesidad de trabajar más en ello.
- Algunas mujeres no ven las necesidades que aún tienen como colectivo y la necesidad de trabajar en ese sentido.
- La ciudadanía no participa en temas de igualdad en la misma medida que en otros.
- Las mujeres son las principales receptoras de las ayudas sociales.
- Siempre participan las mismas mujeres en las actividades, no hay relevo generacional.
- Existen puntos negros en los municipios y espacios que no están debidamente iluminados, como es el caso de las viviendas nuevas construidas con amplios soportales que de noche no son nada seguros.
- Hay que destinar más esfuerzos al fomento del asociacionismo de las mujeres más jóvenes para potenciar su empoderamiento personal, social y político.
- Si bien las actividades que se realizan con motivo de los días internacionales son importantes, es necesario realizar un trabajo transversal, coordinado y conjunto entre todos los agentes sociales más allá de esos días.
- Es importante el trabajo a nivel educativo empezando desde las familias, continuando con la escuela y con los diferentes agentes sociales.
- El trabajo con los niños y niñas en espacios de educación informal es vital dado que a su vez son educan a sus familias, son correas de transmisión.

- Fiestas: si no se regula, trabaja, conciencia... puede ser un "punto negro".

6.- PROPUESTAS DE MEJORA

1.- GOBERNANZA LOCAL Y TRANSEVERSALIDAD DE GÉNERO

- Tener en cuenta los resultados del “Diagnóstico - Estudio de género en la Mancomunidad de Valdizarbe – Izarbeibarko Mankomunitatea” en la programación de futuras actuaciones a todos los niveles.
- Implementar un Plan de Igualdad de Oportunidades como instrumento de canalización y orientación de la política de actuación con perspectiva de género de la entidad, con la finalidad de promover las condiciones que hagan real y efectiva la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Creación de un Servicio Mancomunado de Igualdad, y de un puesto de Técnica de Igualdad que sea la referencia técnica para el impulso de la estrategia del mainstreaming de género en las Entidades Locales.
- Potenciar la formación en género de las entidades locales y de la propia Mancomunidad para que la igualdad de oportunidades esté presente en aquellas actuaciones que se lleven a cabo y alcanzar la transversalidad de género en la propia estructura, tanto de la Mancomunidad como municipal, y en todas las actuaciones que de ellas partan.
- Introducir la perspectiva de género en la contratación pública, en la sensibilización-formación política y en la capacitación técnica, en la planificación de programas y servicios municipales, en las guías de procedimientos administrativos frecuentes, en la recogida de datos desagregada por sexo y elaboración de indicadores y estudios, en la comunicación escrita (uso inclusivo de lenguaje), en los distintos medios utilizados, incluyendo las WEBS, y en los presupuestos.

- Difundir la legislación vigente en materia de Igualdad a nivel interno, dentro de la propia Mancomunidad y de los propios Ayuntamientos y, y a nivel externo hacia otras Entidades y la ciudadanía en general.
- Convertir a la Mancomunidad en modelo en materia de Igualdad de Oportunidades, Trato y Condición para otras Administraciones y Entidades.

2.- CUIDADO, CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN

- Sensibilizar en Igualdad y Corresponsabilidad a la población de la Mancomunidad de Valdizarbe – Izarbeibarko Mankomunitatea.
- Generar las condiciones para poder impulsar en el municipio o territorio espacios donde reflexionar y trabajar la ética del cuidado y la conciliación corresponsable.
- Realizar actuaciones que visibilicen el trabajo doméstico y de cuidados, para que el trabajo reproductivo tenga tanto valor y reconocimiento social como el trabajo productivo que sólo representa al esfera de lo público, minusvalorando el ámbito privado e invisibilizando toda la labor de mantenimiento de los hogares que realizan las mujeres.
- Potenciar actuaciones que vayan hacia una nueva organización de los espacios tanto laborales como familiares para todas las personas.
- Visibilizar a las mujeres en todos los ámbitos introduciendo indicadores de género en todos los datos, estadísticas y estudios que se realicen en la Mancomunidad de Valdizarbe – Izarbeibarko Mankomunitatea.
- Facilitar la incorporación y promoción en el empleo de las mujeres de la Mancomunidad y de las localidades adscritas a la misma, mejorando y ampliando la red de servicios públicos que apoyen el cuidado de personas dependientes.

- Continuar y ampliar los programas coeducativos de manera integral atendiendo al alumnado, el profesorado y las familias con el fin de lograr el cambio necesario para la construcción de una sociedad realmente igualitaria libre de los estereotipos sexistas que se mantienen actualmente

3.- EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES, SU PARTICIPACIÓN SOCIOPOLÍTICA Y CAMBIO DE VALORES

- Visibilizar a las mujeres en todos los ámbitos de la vida: económico, social, político, cultural y deportivo y facilitar su participación política y social. Empoderarlas, más allá de que vivan en desarrollos urbanos consolidados, concejos con densidades poblacionales grandes o los concejos menos poblados para que todas se sientan parte del Valle y se siga creando arraigo.
- Realizar un seguimiento y orientación de las mujeres con formaciones superiores y de las que se emplean en sectores muy masculinizados.
- Realizar acciones positivas en las empresas ubicadas en las localidades analizadas para que incorporen la igualdad de oportunidades en los procesos de selección, contratación y promoción interna.
- Introducir la perspectiva de género en la planificación urbanística de los Ayuntamientos objeto del estudio.
- Apoyar el movimiento asociativo de las mujeres.

4.- VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

- Incorporar en la agenda política la eliminación de la violencia contra las mujeres.

- Mejorar y ampliar los servicios a las víctimas de la violencia contra las mujeres.
- Destinar recursos a la sensibilización de la ciudadanía y de las propias organizaciones municipales en la prevención de este tipo de violencia sexista.
- Garantizar a las mujeres el derecho a la información sobre servicios y recursos existentes en materia de violencia de género
- Atender la salud de las mujeres contemplando sus especificidades superando la visión androcéntrica actual de la salud.

ANEXO

ENCUESTA PERSONAL

Fecha:

EDAD	
SEXO	<input type="radio"/> Femenino <input type="radio"/> Masculino
ESTADO CIVIL	
PAÍS NACIMIENTO	
TIPO DE HOGAR	<input type="radio"/> Unipersonal <input type="radio"/> Pareja <input type="radio"/> Monomarental <input type="radio"/> Monoparental <input type="radio"/> Pareja con 1 hijo/a <input type="radio"/> Pareja con 2 hijos/as <input type="radio"/> Pareja con 3 hijos/as <input type="radio"/> Cargas familiares
NIVEL DE ESTUDIOS	<input type="radio"/> Sin estudios <input type="radio"/> Primarios <input type="radio"/> Secundarios <input type="radio"/> Bachiller <input type="radio"/> FP <input type="radio"/> Diplomatura <input type="radio"/> Licenciatura <input type="radio"/> Master <input type="radio"/> Doctorado
RELACIÓN ACTIVIDAD	<input type="radio"/> Trabajo en casa <input type="radio"/> Trabajo remunerado <input type="radio"/> Persona desempleada <input type="radio"/> Estudiante <input type="radio"/> Pensionista <input type="radio"/> Persona jubilada o prejubilada
¿Has tenido empleo alguna vez?	<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO
Tipo de trabajo	<input type="radio"/> Servicios <input type="radio"/> Industria <input type="radio"/> Construcción <input type="radio"/> Agricultura <input type="radio"/> Otros _____
Tipo de jornada	<input type="radio"/> Jornada completa <input type="radio"/> Jornada parcial <input type="radio"/> Unas horas <input type="radio"/> Reducción de Jornada por motivos familiares
¿Tienen las mujeres más dificultades para acceder a un empleo en tu municipio?	<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO
¿Por qué?	
¿Conoce todas las actividades que se hacen en la Mancomunidad de Valdizarbe?	<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO
¿Participa en las actividades?	<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO
¿En qué actividades te gustaría participar?	

¿Piensas que mujeres y hombres disfrutan de las fiestas de igual manera?		<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO
¿Por qué?		
¿Tienes disponibilidad de tiempo libre?		<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO
Actividades a las que dedicas tu tiempo libre		
¿Pertenece a alguna asociación o colectivo?		<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO
¿Qué tipo de asociación?	<input type="radio"/> Socio-cultural <input type="radio"/> Deportiva <input type="radio"/> Vecinal <input type="radio"/> Sindical <input type="radio"/> Asistencial <input type="radio"/> Política <input type="radio"/> De Mujeres <input type="radio"/> APYMA <input type="radio"/> Juvenil <input type="radio"/> Otras _____	
Grado de implicación en la asociación	<input type="radio"/> Persona socia inactiva <input type="radio"/> Persona socia muy poco activa <input type="radio"/> Persona socia moderadamente activa <input type="radio"/> Persona socia activa <input type="radio"/> Persona socia muy activa	
Horas diarias dedicadas al trabajo doméstico y cuidados	<input type="radio"/> 12 y + <input type="radio"/> 8 - 12 <input type="radio"/> 4 - 8 <input type="radio"/> - 4 <input type="radio"/> Ninguna	
Otras personas que participan en el trabajo doméstico y cuidados	<input type="radio"/> Nadie, solo yo <input type="radio"/> Hijos <input type="radio"/> Hijas <input type="radio"/> Marido/Compañero <input type="radio"/> Mujer/Compañera <input type="radio"/> Padre/Suegro <input type="radio"/> Madre/Suegra <input type="radio"/> Hermanos <input type="radio"/> Hermanas <input type="radio"/> Abuelas <input type="radio"/> Abuelos <input type="radio"/> Ayuda remunerada <input type="radio"/> Otros	
¿Quién realiza el trabajo doméstico en el hogar?	<input type="radio"/> Más la mujer <input type="radio"/> Más el hombre <input type="radio"/> Mujer y hombre por igual <input type="radio"/> Solo la mujer <input type="radio"/> Personal doméstico	
¿Crees que se valora el trabajo doméstico y de cuidados en la familia?		<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO
¿Crees que se valora el trabajo doméstico y de cuidados en la sociedad?		<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO

Cuidar de personas dependientes ¿limita o ha limitado tus proyectos personales y/o profesionales?	<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO
¿Consideras que las mujeres tienen las mismas oportunidades que los hombres?	<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO
¿Crees que hay lugares peligrosos para las mujeres en tu municipio? ¿Cuáles?	<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO
¿Cómo consideras que son los recursos en relación a la salud de las mujeres en tu municipio?	<input type="radio"/> Adecuados <input type="radio"/> Suficientes <input type="radio"/> Insuficientes
¿Conoces algún caso de violencia de género en tu municipio?	<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO
¿Hay recursos en tu municipio destinados a mujeres que han sufrido algún tipo de violencia?	<input type="radio"/> Adecuados <input type="radio"/> Suficientes <input type="radio"/> Insuficientes
¿Crees que en tu municipio se trabaja la igualdad entre mujeres y hombres?	<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO
El Ayuntamiento de tu municipio ¿trabaja o favorece la igualdad entre mujeres y hombres?	<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO
Conoces alguna medida del Ayuntamiento que favorezca la igualdad entre mujeres y hombres? ¿Cuál?	<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO
¿Qué necesidades ves respecto al tema de la igualdad en tu municipio?	

ENCUESTA PLANTILLA MANCOMUNIDAD

EDAD	
SEXO	<input type="radio"/> Femenino <input type="radio"/> Masculino
ESTADO CIVIL	
PAÍS NACIMIENTO	
MUNICIPIO DONDE RESIDE	
TIPO DE HOGAR	<input type="radio"/> Unipersonal <input type="radio"/> Pareja <input type="radio"/> Monomarental <input type="radio"/> Monoparental <input type="radio"/> Pareja con 1 hijo/a <input type="radio"/> Pareja con 2 hijos/as <input type="radio"/> Pareja con 3 hijos/as <input type="radio"/> Cargas familiares
NIVEL DE ESTUDIOS	<input type="radio"/> Sin estudios <input type="radio"/> Primarios <input type="radio"/> Secundarios <input type="radio"/> Bachiller <input type="radio"/> FP <input type="radio"/> Diplomatura <input type="radio"/> Licenciatura <input type="radio"/> Master <input type="radio"/> Doctorado

Antigüedad en la empresa	
Categoría profesional	
Servicio/Sección en la que trabajas	
Tipo de jornada	<input type="radio"/> Jornada completa <input type="radio"/> Jornada parcial <input type="radio"/> Unas horas <input type="radio"/> Reducción de Jornada por motivos familiares
¿Consideras que la Mancomunidad toma decisiones relacionadas con el objetivo de alcanzar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres? ¿Cuáles?	<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO
¿Crees necesario que la Mancomunidad incida más en temas relativos a la igualdad? ¿Cómo?	<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO
¿Tienen las mujeres más dificultades para acceder a un empleo en la Mancomunidad? ¿Por qué?	<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO
¿Consideras que la Mancomunidad cuida a través de las imágenes y textos que publica, el respeto a la igualdad de género? ¿Por qué?	<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO
¿Piensas que el convenio de trabajadores y trabajadoras recoge criterios de igualdad de género? ¿Cuáles?	<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO
¿Qué criterios incluirías en el convenio para favorecer dicha igualdad efectiva?	

Horas diarias que dedicas al trabajo doméstico y cuidados en el hogar	<input type="radio"/> 12 y + <input type="radio"/> 8 - 12 <input type="radio"/> 4 - 8 <input type="radio"/> - 4 <input type="radio"/> Ninguna
Otras personas que participan en el trabajo doméstico y cuidados en tu domicilio	<input type="radio"/> Nadie, solo yo <input type="radio"/> Hijos <input type="radio"/> Hijas <input type="radio"/> Marido/Compañero <input type="radio"/> Mujer/Compañera <input type="radio"/> Padre/Suegro <input type="radio"/> Madre/Suegra <input type="radio"/> Hermanos <input type="radio"/> Hermanas <input type="radio"/> Abuelas <input type="radio"/> Abuelos <input type="radio"/> Ayuda remunerada <input type="radio"/> Otros
¿Crees que, en general, se valora por igual el trabajo que realizan las mujeres que los hombres? ¿Por qué?	<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO
Cuidar de personas dependientes ¿limita o ha limitado tus proyectos personales y/o profesionales? ¿Por qué?	<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO
¿Crees que hay lugares peligrosos para las mujeres en tu puesto de trabajo? ¿Cuáles?	<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO
¿Consideras que en algún momento en la entidad ha habido discriminación por razones de sexo? ¿Entre compañeros/as o por parte de la Dirección de la entidad?	<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO
¿Crees que la organización dentro de tu Sección/Servicio favorece la igualdad efectiva entre mujeres y hombres? ¿Por qué?	<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO
¿Qué necesidades ves respecto al tema de la igualdad que se deben trabajar desde la Mancomunidad?	

DATOS AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO _____

Fecha:

ANÁLISIS CUANTITATIVO

- ❖ Plantilla Orgánica – Organigrama
- ✓ Estructura política – Cargos políticos

Distribución Corporación Municipal Legislatura 2015-2019	
MUJERES	HOMBRES

Número de mujeres y hombres miembros de la Corporación municipal en las 3 últimas legislaturas		
PERÍODO	MUJERES	HOMBRES
<i>Legislatura 2007 - 2011</i>		
<i>Legislatura 2011 - 2015</i>		
<i>Legislatura 2015 - 2019</i>		

Reparto de responsabilidades/áreas de trabajo del Equipo de Gobierno en la legislatura 2015-2019 según sexo	
CARGO	SEXO

- ✓ Estructura técnica – Plantilla municipal

Plantilla municipal según puesto y sexo	
PUESTO	SEXO

- ❖ Modalidad de contratos
- ✓ Situación laboral

	MUJERES	HOMBRES
CONTRATO INDEFINIDO		
CONTRATO TEMPORAL		
TOTAL		

- ❖ Jornadas
- ✓ Temporalidad y parcialidad

	MUJERES	HOMBRES
JORNADA A TIEMPO COMPLETO		
JORNADA A TIEMPO PARCIAL		
TOTAL		

- ❖ Organismos dependientes del Ayuntamiento

- ❖ Asociación y Colectivos del municipio

- ❖ N° Medidas destinadas a la conciliación de la vida laboral, familiar y social

- ❖ N° Actividades para fomentar la igualdad de oportunidades
