

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

2025



ORIOKOUDALA

kala

Aurkibidea

1. Sarrera (4. or)

Dokumentuaren egituraketa

Aurrekariak

Metodologia

2. Testuinguru juridikoa (8. or)

3. Errealitatearen diagnostikoa (10. or)

4. Aurrera begirako proposamenak (74. or)

*Kalaka kooperatiba elkarte txikiak
gidatutako prozesua,
Emakunde-Emakumearen euskal
erakundearen babesarekin.*



Dokumentu honetan 2025 urtean jasotako Orioko udaleko eta herriko emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerako diagnostikoaren azalpenak eta emaitzak jasotzen ditugu.

Egin den diagnostikoaren bitartez, udalean eta herrian atzeman diren berdintasun alorreko ahulguneak identifikatzea eta hauei aurre egiteko ekintzak lehenestea lortu nahi da.

Hau horrela izanik, barne diagnostiko honek Berdintasunerako III. Plana egiteko oinarriak jarriko ditu, udalak hurrengo urtean diseinatzeko asmoa duen prozesuari, hain zuzen ere.

1. SARRERA

1.1. Dokumentuaren egituraketa:

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

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

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

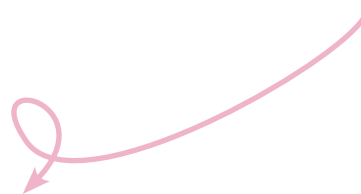
5 2019 urtean Orioko emakumeon beharren diagnosia egin zen. Pertzetik talde feministak egina.

7 2022 urtean Orioko II. Berdintasun plana diseinatu zen (2022-2025)

9 2025 urtean Orioko II. Berdintasun planaren ebaluazioa eta III. Diagnostikoa osatu da.

1.2. Aurrekariak:

Orioko Udalean aurreko legegintzaldietan egin dira berdintasunari begirako hainbat diagnostiko eta ekintza plan. Orioko Udalak konpromisoa hartu zuen Berdintasun politikak egituratu eta inplementatzeko, eta orain arteko ibilbidearen mugarri nagusiak azaltzen ditugu segidan:



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

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

6 Emakumeen Ahalduntze eskola sortu zen.

8 2023 urtean Saregile Emakumeen Etxea abiatu zen.

HELBURUAK

- 1 Orioko udaleko langile eta politikarien ezaugarriak, beharrak eta iritziak ezagutzeko informazioa biltzea.
- 2 Sexuaren arabera diskriminazio, ezberdintasun eta zailtasunak atzematea.
- 3 Prozesuaren hurrengo urratsean diseinatu nahi den ekintza planerako lehentasunezko ekintza eta helburuak zehaztea.

1.3. Metodologia:

Diagnostikoaren prozesua 2025eko urtarrilean abiatu eta urrian amaitu dugu. Metodologiaren oinarriak hauexek izan dira:

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

Kontsultatu ditugun bigarren mailako iturriak honako erakundeen webguneak izan dira: Orioko Udala, Gipuzkoako Foru Aldundia, EUSTAT, Emakunde, Ikuspegi, Lanbide.

Sortu ditugun euskarriak: excel taulak sortu ditugu sailez sail horren ezagutza duten kudeatzaileek betetzeko.
- **Datu kualitatiboen azterketa:** zuzeneko harremanaren bitartez, lansaioak eta inkestak kudeatu ditugu udal langileen iritziak jasotzeko.

Elkarrizketa edo lansaioen gidoiak aurrez prestatu ditugu, eta barne hausnarketarako dokumentu bat ere helarazi diogu sail bakoitzari.
- **Analisi dokumentala:** udal mailan erabiltzen diren ohiko dokumentuen azterketa egin dugu genero ikuspegia kontuan izanik (herritarrei zuzendutako aurreko berdintasunerako diagnostiko eta ekintza planak, barne araudia, lan-baldintzak, plan estrategikoa, urteko memoria, komunikazio euskarriak, etab.).

Diagnostikoaren urratsak:



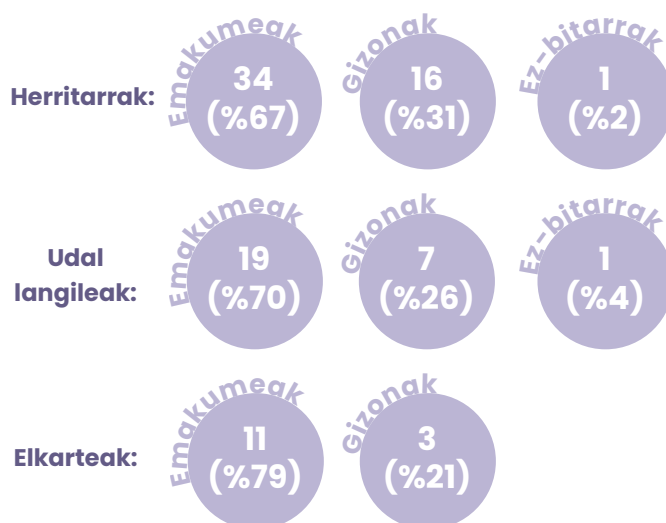
Parte hartzaileak:

Zuzenean:

BERDINTASUN BATZORDEA



GALDETEGIA



Guztira:

104 parte hartzaile

Emakumeak: 73 (%70)

Gizonak: 29 (%28)

Genero ez-bitarreko pertsonak: 2 (%2)

Zeharka:

Diagnostiko honetan kontuan hartu ditugu 2024-25 urteetan egin diren arlo ezberdinetako beste diagnostiko hauek ere:

Zaintza diagnostikoa

OKEPE diagnostikoa

Enplegu plan estrategikoaren
diagnostikoa

Merkataritza diagnostikoa

Berdintasun batzordea:

- Hirigintza eta ingurumen zinegotzia
- Hezkuntza eta euskara saileko teknikaria
- Gizarte saileko teknikaria
- Udaltzainburua
- Langileen kudeaketa saileko arduraduna
- Turismo, merkataritza eta ostalaritza saileko teknikaria
- Kirola eta Gazteriako teknikaria
- Kultura eta Festak saileko teknikaria
- Saregileko kideak
- Kalaka kooperatibako kideak

Komunikazioa:

Kalaka kooperatibak zuzenean egin ditu Udaleko Berdintasun Batzordeko kideekin harremanak prozesuaren antolaketa zehaztu eta bideratzeko.

Horrez gain, Saregileko kideen eta Gizarte Saileko kideen bitartez lotu dira gainontzeko langileekiko harremanak eta baita herritarrekikoak ere.

TESTUINGURUA

2. TESTUINGURU JURIDIKOA

EAE

Emakumeen eta gizonen berdintasunerako eta emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabe bizitzeko 1/2023 LEGEGINTZAKO DEKRETUA

- Azpiegiturak, programak eta prozedurak genero ikuspegiarekin egokitu eta sortzea
- Ekintza positiboko neurriak betearaztea toki-eremuan
- Programak egitea (Jaurlaritzaren eta GFaren lan lerroen barruan)
- Estatistikak egokitu eta eguneratzea, sexu arrazoiengatik ezberdintasunak atzemateko
- Emakume eta gizonen egoerari buruzko azterlanak eta ikerketak egitea
- Emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko ekintzen sentsibilizazio jarduerak egitea
- Jarraipena egitea toki-araudiari eta haren aplikazioari, emakumeen eta gizonen berdintasun-printzipioaren arabera den
- Herritarrei informazioa ematea berdintasunerako baliabideen inguruan
- Diskriminazio anizkoiak jasaten duten emakumeek oinarritzko gizarte-eskubideetarako sarbidea izan dezaten programak sortzea eta zerbitzuak ematea
- Herritarrei bizitza pertsonala, familia eta lana erantzunkidetasunez kontziliatzen laguntzeko baliabideak eta zerbitzuak ezartzea
- Erakunde publiko eta pribatuekin harremanak egitea berdintasuna lortzeko helburuetan laguntzen badute
- Sexu arrazoiengatik ematen diren bereizkeria egoerak antzematea eta egoera horiek errotik kentzeko neurriak hartzea

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

EAEko Emakume eta gizonezkoen VIII. Berdintasun Plana, 2030 ESTRATEGIA
(Emakunde – Emakumearen Euskal Erakundea)

- Gobernu ona
- Emakumeen ahalduntzea
- Gizarte-antolaketa bidezkoa, berdintasunezkoa eta jasagarria
- Emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabeko bizitzak

ESTATUAN

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

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

Genero indarkeriaren kontrako 1/2004 Lege Integrala

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

Emakumeen eta gizonen berdintasun eragingarrirako 3/2007 Lege Organikoa

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

EUROPAN

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

- 2. art.: Printzipio hori legeen bidez edo beste bitarteko egoki batzuk erabiliz benetan betearazten dela bermatzea.

1999ko maiatzaren 1ean Amsterdamgo Ituna (Europar Batasuna)

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

Europako Gutuna Emakumeek eta gizonek tokian tokiko bizimoduan izan behar duten berdintasunerako (2006)

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

Istambulgo Hitzarmena, (Espainiar Estatua 2014)

- Emakumeenganako indarkeria eta etxeko indarkeria prebenitzeari eta borrokatzeari buruzko hitzarmena.

ERREALITATEA

3. ERREALITATEAREN DIAGNOSTIKOA

Atal honetan, bi arlotan banatuta aztertuko ditugu Orioko udaleko eta herriko errealitatearen datuak: alde batetik, biztanleen ezaugarri sozio-demografikoak aztertuko ditugu, eta bestetik, udalaren barne antolamenduaren egoera azalduko

dugu. Diagnostikoaren helburua atal hauen azterketa deskriptiboa eta baloratiboa egitea da.

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

Biztanleen ezaugarriak

- Biztanleak, sexuaren arabera
- Orioko biztanleak, adin tarteka eta sexuaren arabera
- Orioko langabezia-tasa sexuaren arabera
- Orioko batez besteko pertsona-errenta sexuaren arabera (euroak)
- Emakumeen aurkako indarkeria

Langileen, herritarren eta elkarteen berdintasunarekiko pertzepzioa

Udalaren barne antolamendua:

Lan-eremuaren azterketa:

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

Eremu-politikoaren azterketa:

- Udaleko ordezkaritza politikoa, sexuaren arabera
- Karguak eta organoen osaketa, sexuaren arabera
- Udal sailen ardura banaketa politikoa, sexuaren arabera

Sektoreen azterketa:

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

BIZTANLEEN EZAUGARRI SOZIO-DEMOGRAFIKOAK:

2023 urteko datuak hartu ditugu aintzat diagnostikoa egiteko, datu estatistikoak eta kuantitatiboak dauden azken urte osoa delako. Hori horrela izanik, Orio herriaren azterketa deskriptiboa egingo dugu jarraian, biztanleen ezaugarri sozio-demografikoen inguruan.

Biztanleak		
Emakumeak	Gizonak	Guztira
3.067	3.120	6.187
% 49,58	% 50,42	% 100

Iturria: Eustat (2023ko datuak)

Orioko biztanleek sexuaren arabera banaketa erabat orekatua dute, % 50,42 dira gizonak (3.120) eta % 49,58 emakumeak (3.067). Guztira, 6.187 pertsonak osatzen dute udalerria.

Biztanleak adin tarteka eta sexuaren arabera		
Adin tartea	Emakumeak	Gizonak
0-19	568	617
20-64	1822	1890
65+	677	613
Guztira	3.041	3.091

Adin tarteei erreparatuz gero, gazte eta helduen tartetean gizonak dira gehixeago, eta hirugarren adinean, berriz, emakumeak.

Migrazioari dagokionez, Eustat-en arabera, %13koa da atzerrian jaiotakoen eta Orion bizi direnen kopurua, eta parekatua da emakume eta gizonen kopurua.

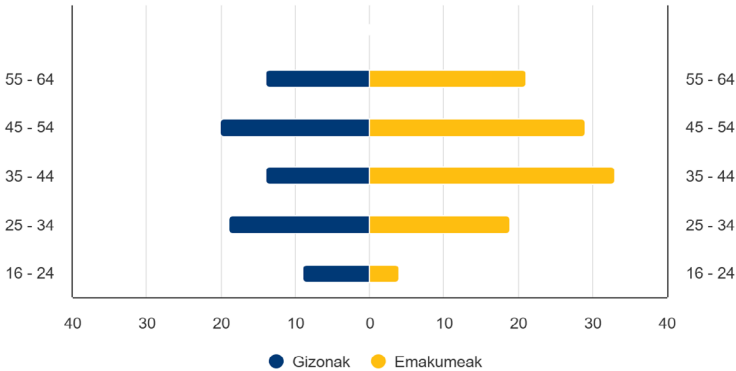
BIZTANLEEN EZAUGARRI SOZIO-EKONOMIKOAK:

LANGABEZIA TASA		
Emakumeak	Gizonak	Diferentzia
6,8	4,6	2,2

ENPLEGU TASA		
Emakumeak	Gizonak	Diferentzia
51,5	53,2	1,7

BATEZ BESTEKO PERTSONA-ERRENTA (€)		
Emakumeak	Gizonak	Diferentzia
20.801	32.359	11.558

Genero-desberdintasunak langabeen artean adin-taldean arabera. 2023



AFILIAZIOAK		
Zerbitzuak	1.128	%81
Industria	103	%7
Lehen sektorea	42	%3
Eraikuntza	169	%12
Guztira	1.400	

Iturria: UKUE Enplegu plana 2024-2027

ZAINTZEN EKONOMIA

EAEko biztanleria landuna, etxeko lanetan egindako orduen kopuruaren arabera. 2021			
Jarduera	E	G	DIF
Etxeko lanak	2,1	1,6	0,5
Seme-alaba adingabeak zaintzea	4,9	3,5	1,4
Mendekotasuna duten pertsonak zaintzea	2,2	1,4	0,8

Euskal AEko ordainpeko landunen lan-ezaugarriak (%). 2020			
Ezaugarria	E	G	DIF
Aldi baterako kontratua	29,6	19,6	10
1a beti lanaldia luzatzen du	24,4	22,5	1,9
Astean sei/zazpi egun lan	18	13	5
Lanaldi partzialeko kontratua	28	9	19
Asteburuko lana beti	18	10	8
Irteteko ordutegi malgua	29,3	35,6	6,3
Etiket egiten du lan (%50=<)	11,7	10	1,7

Iturria: Eustat. Lana, familia eta norberaren bizitza bateratzeari buruzko inkesta

GENERO-ARRAKALAK

Datuek adierazten duten bezala, Orion emakumeek 2,2ko langabezia tasa handiagoa dute gizonek baino; enplegu tasa 1,7 baxuagoa; eta errenta pertsonala 11.558 euro gutxiagokoa.

EAEko datu orokorrak Oriora extrapolatuz gero, ikusten da, arrakala hauek ez direla kasualitatez sortzen, baizik eta lanaren antolaketaren egitura generoen arabera banatuta dagoelako sistematikoki.

Ezkerreko tauletan ikus daiteke, emakumeek 0,5 ordu gehiago pasatzen dituztela etxeko lanak egiten; 1,4 ordu gehiago seme-alaba adingabeak zaintzen; eta 0,8 ordu gehiago mendekotasuna duten pertsonak zaintzen. Ordu gehigarri horiek batuta, 2,7 ordu gehiago dira emakumeek egunean zaintza lanei eskaintzen dizkietenak.

Ordainpeko lanaren ezaugarriei dagokienez, emakumeek % 10 gehiago dute aldi baterako kontratua, eta % 19 gehiago lanaldi partzialeko kontratua. Lan ezaugarri hauetan gizonezkoek dute batean kopuru handiagoa eta *Irteteko ordutegi malguan* da (% 6,3 gehiago).

Agerikoa da generoen arteko diferentzia zaintza arduetan, ordainpeko lan-baldintzetan eta norberaren ekonomian eta ongizatean horrek guztiak daukan ondorioetan.

Emakumeak dira etxeko zaintzen pisu handiena hartzen dutenak, eta, ondorioz, askok lanaldi partziala egin behar izaten dute edo lanaldia murriztu.

- Emakumeen diru sarrerak murrizten dira, eros-ahalmena txikitzen zaie, etorkizuneko erretiroaren prestazioa txikitzen zaie.
- Eta bestetik, ongizate pertsonalerako, aisialdirako eta denbora librerako tartea murrizten zaie.

Zaintzen diagnostikoaren ondorioak

Orioko Udalak Saregile Etxearen eta Gizarte Zerbitzuen lidergotzarekin Zaintzen Diagnostiko kolektibo eta parte-hartzailea osatu du 2024-2025 bitartean, Emagin Kooperatiba eta Matia Fundazioarekin elkarlanean.

Zaintzak askotariko ikuspegiak zeharkatzen ditu, eta badakigu gai konplexu baten aurrean gaudela. Lana, denbora eta esfortzua uztartzen dira, besteen bizitzek bizitza izaten jarrai dezaten.

Prozesu zehatzak dira, zuzenak, eta era berean, ikusezinak, zeharkakoak. Subjektibitate handiko lanak dira, emozio, sentipen, afektu, afektu eza zein maitasun edo maitasun ezarekin lotzen direnak. Ez dira ekintza bakarra; hots, askotarikoak dira. Uztartu daitezke eta horrek zama ere areagotzea ekar dezake. Etengabeko ardura eta disponibilitatea eskatzen dute askotan, zerbaiti arretaz egotea, begirale gisa egotea. Ondorioz, esan dezakegu ez dela lan zehatz bat soilik, lan bat egiteko denbora potentziala ere barnean biltzen du-eta.

Hala ere, ezin ditugu zaintzak esentzializatu eta erromantizatu. Bi alde dituzte: batak eraldaketa zein askatasunarekin lotu gaitzake; besteak, zapalkuntza eta diskriminazioarekin. Gatazka-eremu izan daitezke, baldintza justuetan egiten ez badira, beharrak errespetatzen edo kontuan hartzen ez badira. Abusu asko gertatzen dira, eta tranpa horiek guztiak azaleratzea ezinbestekoa da zaintza-lanak demokratizazio bidean jartzeko.

Zaintza-erregimena bidegabekoa da eta askotariko fenomenoak elkar lotzen dira: lan-prekarietatea, lan-merkatuaren segmentazioa, pobreziaren feminizazioa, jardun bikoitzak, denbora-pobrezia, bizi-proiektuen alboratzea, bazterketa soziala eta indarkeria matxista.

Emakume etorkin eta arrazializatuak dira nagusi zaintza-lanetan: administrazio publikoak bultzatutako zerbitzuetan (geroz eta gehiago), merkatuaren logikan mugitzen diren enpresetan (irabazi asmoko enpresetan), etxeko langileen kasuan.

Sakoneko krisi garaikide honek agerian utzi du egungo zaintza-eredua eraldatzeko beharra.

- Orion 205 herritar daude mendekotasun-egoeran. Horietatik, gehiengoak emakumezkoa da (% 61) eta lehen eta bigarren mendekotasun-gradueta (%79) kokatzen da.
- Zerbitzu edo laguntza jasotzen dutenetatik, gehiengoak arreta etxean jasotzen du (EELZ, LPPE edo FIZPE bidez): % 69.
- Arreta etxean jasotzen duten herritarren % 65 lehen eta bigarren mendekotasun-gradueta daude.
- Aldiz, etxetik kanpoko zerbitzuetan arreta jasotzen duten herritarren gehiengoak bigarren eta hirugarren mendekotasun-gradueta kokatzen da (% 82a).
- Hori horrela, pertsonen lehenengo desioa etxean jarraitzea den arren, mendekotasuna eta zaintza-beharrak aurrera egin ahala, behar horiei erantzuna emateko, etxetik kanpoko arreta-zerbitzuetara jotzen da.

Herrian bertan zahartzea ez da nahikoa: bermatu behar da zaintza-beharrak dituzten pertsonen duintasuna eta komunitatean bizitza egiten jarraitzea.

Aurrera begirako erronkak:

- Herrian zaintza arloan dauden baliabide publiko, pribatu eta komunitarioen BALIABIDEEN MAPA egingo da.
- Zaintzaile profesional, afektibo, guraso, adineko pertsona zein komunitateko elkarte eta norbanakoekin lanerako ZAINZA GUNEAK ireki ziren 2024ko udazkenean, eta segida izango dute 2025ean.
- Gaur egungo egoeraren gaineko KONTZIENTZIA areagotzeko eta zaintza-eredua aldatzeko, zaintza-lanekin lotutako askotariko gaiak landuko dira, berariazko programazioaren bidez.
- HERRI AKORDIOA zaintzaren ekosisteman dauden eragile publiko, pribatu zein komunitarioak bildu eta bide-orri bat garatzeko.

EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIA

Emakumeen aurkako indarkeriak aurpegi asko ditu, agerikoak eta ezkutukoak, identifikatzen direnak eta oharkabeen pasatzen direnak. Emakume izateagatik eragiten da, eta egiturazkoa da.

Datuei erreparatuta, Gizarte Zerbitzuetan indarkeriari aurre egin dieten 24 emakume artatu dira ofizialki 2024an (haien seme-alabak kontuan hartuta, guztira 55 biktima). Horietatik, 17 bikotekide edo bikotekide ohiek eragindakoak izan dira; 3 familia barruko indarkeriari dagozkio; 1 ezagun batek eragindakoa da; eta azken hiru kasuak ezezagun batek eragindakoak dira.

Indarkeria matxistak, emakumeen aurkako indarkeriaz gain (edo indarkeria sexista), transfobia, lesbofobia eta homofobia ere biltzen ditu, besteak beste.

Herriaren soziologia ikuspegi honetatik egitea beharrezkoa iruditzen zaigu, eta horregatik, atal honetan aurkezten ditugu herritarrek Orion jasan dituztela aipatu dituzten jarrera eta indarkeria matxistaren hainbat egoera.

- Bikote harremanetako intimitatean erasoak jasatea.
- Lagun batengandik sexu erasoak jasatea.
- Bikote gizonak emakumeari abortatu araztea.
- Genero aniztasunaren eta sexu-orientazio aniztasunaren aurkako jarrera matxistak, irainak, jazarpenak, pintadak egitea.
- Bollera moduan iraintzea, gorputz ez normatiboekiko gorrotoa, iritzi pertsonala adierazteko askatasuna ukatzea, sexualitate eta identitatea zalantzan jartzea une oro.
- Hitzeko erasoak jasatea. Gizartean errotuta dauden komentario eta txiste matxistak.
- Merkataria batengandik ligoteo jarrera extremoa jasatea; mugak jarrita ere errespetatzen ez zuena.
- Gazte garaian, nesken aurrean masturbatzea.
- Zaintza lanak gizonak euren gain hartzean goraipatzea. Zaintza lanen ardura nagusia emakumeak hartzea eta gizonak "laguntzea".
- Haurrak norekin utzi dituen galdetzea emakumeari, bakarrik ikusten dutenean (eta bikote gizonari ez).
- Zaintza lanak lana ez direla kontsideratzea; amatasuna edonork epaitzea, eskatu gabeko aholkuak jasotzea.
- Osasun azterketan, azaleratutako sintomak ez aintzat hartzea eta arrazoi emozionalei egozte.
- Jazarpen mota ezberdinak: WhatsApp mezu insistenteak, ukipen saiakerak, begirada sexualizatuak, sare sozialen bidez jazarpen mezuak, baimenik gabe parrandan grabatzea, gure gorputzez barre egitea, gure ideiak zapaltzea, edozein irain esatea isilarazteko.
- Emakumeon gorputza objektu sexual moduan ulertzea, eta beren gorputzaren gaineko komentarioak egitea, edo itxura fisiko/janzkeragatik kritikatzeko, kalean zehar marruak egitea...
- Emakume batek esandakoa gutxiestea, emakume batek esan duelako (kalean eta lan arloan).
- Kontrol soziala emakumeekiko: ama/emakume/bikote ona izan behar duela barneratuta edukitzea, eta hortik ateraz gero kritikatzeko. Kulpa egozteko rol hori hausteagatik.
- Ezbehar edo istripuren baten aurrean, emakumezkoa izan bada, zalantzan jartzea gertakariarekin zerikusirik ez duten xehetasunak (nagusiki, ama izatearekin lotutakoak: zer egiten zuen ordu horietan ama izanda?).
- Edertasun kanonen barruan kokatu behar izateko presio soziala emakumeei.
- Emakumeen iritziak zalantzan jartzeko joera,

gaitasun fisikoak gutxiesteko joera, gizonek emakumeen gainetik hitz egitea eta gorago daudela sentitzea, altuagoa hitz egitea. Egunerokotasunean, bileretan, parkean... gizonek esaten dutenak garrantzi gehiago balu bezala hartzea; gehiago baloratzea beren hitza. Familian, alaba hitz egiten ari denean aitak moztea, eta semeari ez.

- Emakumeon lanak, opresioak eta egiturazko zailtasunak ez ikustea. Aukera berak ditugula uste izatea. Ekintza positiboak zergatik diren ez ulertzea.
- Hitz egitean “de puta madre”, “hijo de puta”, bezalako hitzak errotuta izatea.

Udalaren barne antolamendua:

Atal honetan, Orioko Udalak berdintasunean funtzionatzeko eta berdintasuna sustatzeko duen gaur egungo egoera aztertuko dugu. Datu kuantitatiboak kualitatiboekin uztartuko ditugu, analisi deskriptiboa eta baloratiboa eginez atal bakoitzean.

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

Orioko Udaleko langileak					
URTEA	Emakumeak		Gizonak		GUZ-TIRA
	Totala	%	Totala	%	
2020	43	%61	27	%39	70
2024	50	%60	33	%40	83

Orioko Udalak 83 langile ditu guztira, horietatik 50 emakumeak dira (%60a) eta 33, berriz, gizonak (%40). Datu honek, udalaren barne egituraketa orekatua dela erakusten du, generoari dagokionez. Genero batek %60ko maximoa eta %40ko minimoa ez duenez gainditzen, parekidetasun neurriaren barruan sartzen da.

Adinari dagokionez, emakume gehienak 25 eta 34 urte artean kontzentratzen dira; eta gizon gehienak, berriz, 35-50 urte artean. 50 urtetik gora emakumeen presentzia proportzioan gizonena baino handiagoa da, eta 25 urte baino gutxiagokoen artean 0 ematen du presentzia-tasak, hau da, ez dagoela emakumerik adierazten du.

Adinaren arabera oreka	
25 urtetik beherako emakume/gizonen presentzia-tasa erlatiboa	0,00
25 eta 34 urte arteko emakume/gizonen presentzia-tasa erlatiboa	3,41
35 eta 50 urte arteko emakume/gizonen presentzia-tasa erlatiboa	0,79
50 urtetik gorako emakume/gizonen presentzia-tasa erlatiboa	1,17

Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordea		
	Emakumeak	Gizonak
Kideak	3	2

Ordezkaritza sindikala		
	Emakumeak	Gizonak
Kideak	3	1
Ordezkatutako sindikatua	ELA	

Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordea 5 kidek osatzen dute, eta 3 emakumeak dira (%60a) eta 2 gizonak (%40), hau da, parekidetasun kopurua.

Ordezkaritza sindikala, berriz, 4 kidek osatzen dute eta horietatik 3 emakumeak dira (%75) eta 1 gizona (%25). Feminizatuta dago, beraz. Ordezkatutako sindikatua ELA da.

Orioko Udaleko langileak sailaren arabera						
Kategoria	Emakumeak		Gizonak		Guztira	
	Totala	Emakumeen arteko %a	Totala	Gizonen arteko %a	Totala	FEM/MASK
Administrariak	7	%15	2	%6	9	FEM
Administrari laguntzaileak	1	%2	0	%0	1	FEM
Ofizioetako langileak	0	%0	13	%41	13	MASK
Udaltzainak	6	%13	1	%3	7	FEM
Erdi mailako teknikariak	7	%15	2	%6	9	FEM
Goi mailako teknikariak	4	%8	2	%6	6	FEM
Musika eskolako irakasleak	8	%17	6	%19	14	PAR
Garbitzaileak	10	%21	6	%19	16	FEM
Harreragileak	4	%8	0	%0	4	FEM
Artxibozaina	1	%2	0	%0	1	FEM
GUZTIRA	48	%100	32	%100	80	

Taula honetan, Udaleko langileen sail eta generoaren arabera banaketa ageri da. Bertan ikusten da emakume gehienak biltzen dituzten sailak 5 direla (Garbitzaileak; Musika eskolako irakasleak; Administrariak; Erdi mailako teknikariak; eta udaltzainak). Gizon gehien biltzen dituzten sailak, berriz, 3 dira nagusiki (Ofizioetako langileak; Musika eskolako irakasleak; eta Garbitzaileak).

Segregazio horizontalari dagokionez, sail ugari daude feminizatuta: tradizionalki emakumeei esleitzen zaizkien rola erreproduzitzen dituztenak alde batetik (administrari eta administrari laguntzaileak, garbitzaileak, harreragileak, kasu), baina, bestetik, gizonei esleitzen zaien roletako batean, udaltzaingoan adibidez, ere emakumeak dira gehiengoak.

Erabat maskulinizatuta dagoen eremua ofizioetako langileena da. Eta kopuru parekideen barruan kokatzen den sail bakarra, berriz, Musika eskolako irakasleena da.

Ikasketa maila	
Langileen artean unibertsitate-ikasketadun emakume/gizonen presentzia-tasa erlatiboa	1,58

Jaso ditugun datuen arabera, Orioko Udalean emakume gehiagok dituzte unibertsitate mailako ikasketak gizonek baino. Gizon bakoitzeko 1,58 emakumek, alegia.

Orioko Udaleko langileak ordainketa-multzoen arabera						
Taldea	Emakumeak		Gizonak		Guztira	
	Totala	Emakumeen arteko %a	Totala	Gizonen arteko %a	Totala	FEM/MASK
Teknikariak (A1-A2)	20	%40	10	%30	30	FEM
Administrazioko langileak (C1)	14	%28	5	%15	19	FEM
D-C (C2)	6	%12	4	%12	10	PAR
E	10	%20	14	%42	24	MASK
GUZTIRA	50	%100	33	%100	83	

Aurreko orriko taulako sailak ordainketa-multzoen arabera kokatu ditugu taula honetan, eta ikus daitekeen moduan, emakume gehien biltzen dituen multzoa Teknikariak da (A1-A2); gizon gehien biltzen dituen, berriz, E multzoa.

Tartean geratzen diren multzoei dagokienez, hurrengo emakume gehien biltzen dituen dago, Administrazio langileena (C1), eta feminizatuta dago. D-C (C2) multzoa, berriz, parekidetasunaren balioen barruan sartzen da.

Udaleko alor nagusien arduraren banaketa, generoaren arabera	
Arduraduna emakumea	Arduraduna gizona
Hirigintza	Idazkaritza
Kontabilitatea	Euskara eta Hezkuntza
Udaltzaingoa	Turismoa, merkataritza eta ostalaritza
Gizarte zerbitzuak	Kirola eta Gazteria
Kanpina	Kultura eta Festak
Musika eskola	

Udaleko alor nagusien ardurak generoaren arabera kopuru orekatua adierazten dute. Azpimarratzekoa da bai Hirigintza eta baita Udaltzaingoa ere maskulinizatutako eremuak izan ohi direla, eta Orioko udalean hautsi egiten da joera horrekin.

Beste aldean, berriz, Idazkaritza, Hezkuntza eta Merkataritza feminizatuta egon ohi dira, eta kasu honetan, gizonen ardurapean daude.

Lan-harremana		
Lan-harremana	Emakumeak	Gizonak
Funtzionarioak	24	14
Lan-kontratudunak	24	21
GUZTIRA	48	35

Lanaldia			
Lanaldia	Kontratua	E	G
Osoa	Mugagabea	28	14
	Aldi baterakoa	16	9
Partziala	Mugagabea	7	6
	Aldi baterakoa	1	1
GUZTIRA		52	30

Ordutegia		
Ordutegia	Emakumeak	Gizonak
Lanaldi zatitua: goiz eta arratsalde	13	7
Lanaldi jarraitua: finkoa goizez	22	13
Lanaldi jarraitua: finkoa arratsalde	3	2
Lanaldi jarraitua: finkoa gauez	0	0
Txandak: goiz/ arratsalde	14	5
Txandak: goiz/ arratsalde/ gauez	0	5
GUZTIRA	50	32

Azken urtean egonkortasun prozesua egin da udalean, baina, diagnostiko hau landu den tartean ez dugu informaziorik jaso prozesuaren ostean langileen % zenbatekoa den funtzionarioa, ezta horietatik zenbat emakume eta gizon diren ere.

Lanaldiari dagokionez, Lanaldi osoa dute langileen %82ak (emakumeak dira %66a eta gizonak %34a). Horietatik %63ak kontratu mugagabea du edo funtzionarioa da (emakumeak dira hauetatik %67a eta gizonak %33a).

Emakumeen %15ak eta gizonen %23ak lanaldi partziala dute. Lanaldi partzialean dabiltzanetatik %53a emakumeak dira.

Ordutegiari dagokionez, lanaldi jarraituan (finkoa goizez) dabil langile gehien, %42a hain zuzen ere. Horietatik %63a emakumeak dira eta %37 gizonak. Emakume guztietatik %42ak dauka ordutegi hau, eta gizonen kasuan, %25ak.

Emakume gehien biltzen dituen bigarren ordutegia Txandak: goiz/arratsalde da (emakume guztietatik %27a). Gizon gehien biltzen dituen bigarren ordutegia, berriz, Lanaldi zatitua: goiz ta arratsalde da (gizon guztietatik %13a).

LANAREN BARNEKO ANTOLAKETAK LAGUNTZEN AL DU ENPLEGUA ETA BIZITZA PERTSONALA BATERATZEN?

Inkesta erantzun duten langileen erantzunak polarizatuta daude kasu honetan:

Gure kasuan, goiz eta arratsalde irekia dagoen zerbitzu bat izanik, oso zaila da enplegua eta bizitza pertsonala bateratzea. Udaleko beste hainbat lanpostutan errazagoa da.

Egoera oso zehatzetan, BAI, baina normalean enplegua bizitza personalarekin nahastea saihesten da.

Ez. Gure ordutegia turnoka da, goiz edo arratsalde, asteburuak barne. Honek kontziliazioa oso zaila edo ia ezinezkoa egiten du.

Bai, nahiko malgutasun onartzen zaigu langileei bizitza pertsonalarekin moldatzeko.

Kanpineko matenimenduko langileentzako ez dago kontziliazio neuririk.

EZAGUTZEN DITUZU UDALEKO BIZITZA PERTSONALA ETA LANA UZTARTZEKO DAUDEN MALGUTASUN NEURRIAK?

Inkesta erantzun duten emakumeen %65ak eta gizonen %28ak ezetz erantzun dute. Guztira, 14 langilek erantzun dute ezezkoa.

Uste dut hainbat neurri ezagutzen ditudala (sartzeko eta irteteko ordutegi malguagoa, esaterako), baina ez denak.

Ordainsariak		
Ordainsariak	Emakumeak	Gizonak
Teknikariak (A1-A2)	43.061,76*	32.551,33*
Administrazioko langileak (C1)	42.022,60	38.380,94
D-C (C2)	33.154,47	35.626,89
E	30.226,15	25.477,27

* Musika eskolako langile askok oso lanaldi baxuak dituzte eta beraz, bataz-bestekoa baldintzatu egiten du.

Soldata aldakorrak		
Lanpostua	Emakumeak	Gizonak
Administrazioko langileak (C1)	5	1
D-C (C2)	4	0
E	5	7
GUZTIRA	14	8

Gehigarriak eta onura sozialak		
Lan-harremana	Emakumeak	Gizonak
Antzinatasuna	43	27
Gaueko lana	0	5
Pentsio plana	34	17

Ordainsarien gainean emandako datuen arabera, kategoria guztietan ematen dira emakume eta gizonen arteko diferentziak eta errebisatu egin beharko litzateke ea genero-estereotipoek eraginik ba ote duten.

14 emakumek etea 8 gizonak dituzte soldata arrakalak. Antzinatasun gehigarria, berriz, 43 emakumek (emakumeetatik %86ak) eta 27 gizonak (gizonetatik %90ak). Gaueko laneko gehigarria 5 gizonak dute, gizonak baitira gaueko txandan dabilzan guztiak. Pentsio planak 34 emakumek (emakumeetatik %68ak) eta 17 gizonak (gizonetatik %57ak) dituzte.

Lana eta familia bateratzeko eta lan-denbora eta -lekua malgutzeko neurriak				
Neurriak	Neurriez balia daitezkeenak		Neurriez baliatzen direnak	
	E	G	E	G
Jaiotza baimena	1	2	1	2
Edoskitze baimena	1	2	1	1
Legezko zaintzarako lanaldi-murrizketa (12 urtetik beherakoekin)	13	7	1	1
Adingabeak (3 urtetik beherakoak) zaintzeko eszedentzia	0	0	0	0
Mendetasuna duen senitartekoa zaintzeko eszedentzia	Bitarteko funtzionarioak izan ezik, denak			
Norberak erabiltzeko ordu-poltsa	Denak			
Sartzeko eta irteteko malgutasuna	26	16	26	16
Arrazoi pertsonalen ondorioz lanaldia murriztea	0	0	1	0

Zaintza ardurak		
Zaintza ardurak	Emakumeak	Gizonak
Seme-alaben ardura dutenak	25	14
< 3 urte	4	2
3-11 bitartean	9	5
12-16 bitartean	5	3
> 16 urte	7	4
Menpekotasuna duen adinekoarekin bizi	2	0

Zaintza ardurak	
Seme-alabak beren kontura dituzten emakume/gizonen presentzia-tasa erlatiboa	1,22

Lana eta familia uztartzeko neurriak orain dela 4 urteko diagnostikoan ez zituztela zehaztuta ezta sistematizatuta adierazi zen. Ordutik hona, datu bilketa egin da eta gaur gaurkoz taula hauek betetzeko informazioa jasotzen da, besteak beste. Lan baldintzak erregulatzeko Udalitz hitzarmena dute.

- Jaiotza baimenaz baliatzeko aukera izan dute emakume batek eta bi gizonek, eta hirurak baliatu dira baimenaz. Edoskitze baimenaz baliatu zitezkeen, era berean, emakume bat eta bi gizon, eta 2 baliatu dira guztira (gizon batek ez du baimena eskatu).
- Emakume eta gizon banak dute Legezko zaintzarako lanaldi-murrizketa (12 urtetik beherako haurrak zaintzeko) eskatuta.
- Lan-denboraren eta -lekuaren malgutasunaren arloan, lanaldiaren hasieran sartzeko eta amaieran irteteko malgutasuna dute langileen erdiak (emakumeen %52ak eta gizonen %58ak).

- Seme-alaben ardura duten langileak orotara 39 dira (%64a emakumeak eta %36a gizonak). Emakume guztietatik %50 dira, eta gizon guztietatik %46.
- Menpekotasuna duen adineko batekin bizi dira bi emakume.
- Gizon bakoitzeko 1,22 emakumek dute seme-alabaren bat beren kontura.
- Seme-alaben adinari dagokionez, 11 urtetik behera dute seme-alaba gazteena langileen erdiek (13 emakumek eta 7 gizonak), eta 11 urtetik gora beste erdiek (12 emakumek eta 7 gizonak).

Inkesta erantzun duten langileen gehiengoak uste du udalean aukera eta tratu berdintasuna bermatzen dela emakume eta gizonen artean.

Ingurune tolerantia dago. Erabaki guneetan emakume zein gizonen presentzia orekatua da. Guztien iritzia entzuten da. Parte hartze orekatua bilatzen da. Generoaren aldeko politiketan lan egiten dihardu udalak.

HAUTEMAN AL DUZU ALDAKETARIK ZURE LAN ARLOAN, BERTINTASUNAREN BIDEAN?

Badakit prozesu luzea dela eta lan asko egiteke dugula, baina alaketak hauteman ditut nire lan arloan. Lehen, berdintasunak ez zuen apenas tokirik gure departamentuan; gaur egun, ordea, berdintasunari eta horren inguruko lanketari denbora eskaintzen diogu.

Pixkanaka, berdintasun irizpideak egunerokoan txertatzen ari gara.

Orokorrean, emakumeen parte hartzea normalizatzen joan da erabaki eta laneko iritziak ematen diren guneetan. Hizketa egiteko garaian ere, emakumearentzako iraingarriak izan daitezken komentarioak ez dira egiten...

Azkeneko alaketa komunitetan "emakumeak" eta "gizonak" kartela jartzea izan da eta ez dut uste alaketa hori positiboa izan denik.

Aldaketak egon dira, oro har, gaiarekiko kontzientzia handiagoa dago.

Kontzientziazioan aurreratu da.

Gero eta presenteago dugu gaia, ekitaldiak antolatzerakoan, kartelak diseinatzerakoan...

Gehiengoak alaketak hauteman baditu ere, bermatu beharko litzateke arlo eta lantalde guztiekin egiten dela berdintasunaren lanketa. Iritzi batek hau dio:

Ez dut hauteman alaketarik. Gure arloan autonomo samar gara, eta, oro har, udal txikia izanik, elkarren artean ondo komunikatzen gara eta sortzen diren arazoak gure artean konpontzen saiatzen gara.

UDAL MAILAN, ZEINTZUK DIRA EMAKUME ETA GIZONEN ARTEKO AUKERA ETA TRATU BERA BERMATU AHAL IZATEKO ZAILTASUNAK?

Zailtasuna izan daiteke arloren bateko langileek ez ikustea beren egiteko bezala emakume eta gizonen arteko berdintasuna lantzea, hortaz, zeharkakotasuna landu beharko da.

Udal langileen eta politikarien interes falta berdintasun gaietan.

Udal mailan, jendartearen gertatzen den moduan sentsibilizazio eta kontzientziazio lana egin behar da. Ez nuke esango Orioko Udalean, barne funtzionamenduari begira oztopoak jartzen direnik aukerak bermatzeko.

Gizartean barneratuta dauden egoera matxistak edota egiturazko arazo berberak.

Ez ditugula guztiok lan-mota guztiak egiten.

UDALEAN SEXU ARRAZOIENGATIK BAZTERTUA IZAN ZARELA SENTITU DUZU INOIZ?

Inkesta erantzun duten 4 emakumek baiezkoa erantzun dute.

INOIZ JASAN AL DUZU JAZARPEN MATXISTARIK?

Emakume batek adierazi du herritarrengandik jasan duela jazarpen matxista.

Udalaren antolamendu politikoa:

Oriko Udaleko ordezkarietza politikoa						
Alderdia	Emakumeak		Gizonak		Guztira	
	Totala	Emakumeen arteko %a	Totala	Ehunekoak	Totala	Ehunekoak
EH BILDU	5	%71	5	%83	10	%77
EAJ-PNV	2	%29	1	%17	3	%23
GUZTIRA	7	%54	6	%46	13	%100

Alkatea eta alkateordeak		
Kargua	Sexua	Liberazioa
Alkatea	Emakumea	%100
Lehen alkateordea	Emakumea	%100
Bigarren alkateordea	Gizona	%0

Udal sailen banaketa politikoa	
Arduraduna emakumea	Arduraduna gizona
Tokiko Garapena	
Herritarrentzako zerbitzuak	
Barne antolaketa	

Guztira 13 politikarik osatzen dute legegintzaldi honetako talde politikoa. 7 emakume (% 54) eta 6 gizon (%46) daude legegintzaldi honetan udal gobernuan. Kopuru orekatuak dira, generoen arabera kontuan hartuta.

Alkatea emakumea da, Lehen alkateordea ere bai (%100ean daude liberatuta biak), eta Bigarren alkateordea gizona.

Jaso ditugun datuen arabera, udalean dauden hiru sailen arduradunak emakumeak dira.

Batzordeei dagokienez, bosten ardura dute emakumeek eta beste bostena gizonek.

Batzordeen ardura banaketa	
Arduraduna emakumea	Arduraduna gizona
Idazkaritza kontu-hartzailetza	Euskara
Hirigintza	Turismoa
Udaltzaingoa	Musika eskola
Gizarte zerbitzuak	Kultura
Kanpina	Kirola

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

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

Informazio batzordeak						
Batzordeak	Emakumeak		Gizonak		Guztira	
	Totala	Ehunekoa	Totala	Ehunekoa	Totala	Ehunekoa
Tokiko Garapena	4	%36	1	%17	5	%29
Herritarrentzako zerbitzuak	4	%36	4	%67	8	%47
Barne antolaketa	3	%27	1	%17	4	%24
Guztira	11	%64	6	%35	17	%100

Gobernu Batzordea 3 emakumek (%75) eta gizon batek (%25) osatzen dute. Feminizatuta dago.

Udal politikagintzan emakumeen ordezkartza handia da ez soilik kopuru aldetik, baizik eta, ardura aldetik ere.

Bozeramaile batzordeak kopuru berak ditu: 3 emakume (%75) eta gizon bat (%25).

Informazio batzordeen kasuan, bat parekatuta dago (Herritarrentzako zerbitzuak), eta beste biak feminizatuta (Tokiko garapena eta Barne antolaketa).

IDENTIFIKATUTAKO BEHARRAK:

- Berdintasun arloa kudeatuko duen udal langile erreferentea.
- Udal langile eta politikarien konpromiso irmoa behar da berdintasun politikak adostu eta garatzeko.
- Berdintasuna zeharkakotasunez lantzea.
- Kontziliazio neurrien komunikazioa langileen artean.
- Formakuntza eta sentsibilizazioa langile eta politikarientzat:
 - Indarkeria matxista identifikatzeko: eguneroko jarrera matxistak, egoera sutilak, ez agerikoak...
 - Berdintasunerako Legearen ezagutza, udalaren obligazioak ezagutzeko eta nola gauzatu hausnartzeko.
 - Genero ikuspegia arlo bakoitzean aplikatzeko berariazko formakuntza. Tresna eta baliabide praktikoak eta pertsonalizatuak.

HERRITARREN IRITZIAK:

- Inkesta erantzun duten herritar gehienek positiboki baloratu dute udala berdintasun arloan egiten ari den ibilbidea.
- Hala ere, aipatu da, diagnostikoetatik haratago, ekintzak inplementatu behar direla, eta azken bi urteetan moteldu egin dela lan-erritmoa.
- Emakumeen arteko saretzea handitu dela somatzen da, eta baita, jarrera matxisten oldarraldia ere.

SEKTOREEN AZTERKETA:

Euskara eta Hezkuntza

Hezkuntza eta euskara saileko langileak

Lanpostua	Gizonak	Emakumeak	Guztira
Euskara eta hezkuntza teknikaria	1	0	1

Sailaren aurrekontua

	2022	2023	2024	2025
Kopurua	1.153.225	1.174.110	1.164.902	1.461.775

Orioko Ikastetxeen eskaintza

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

Hezkuntza formaleko ikasleak

Hezkuntza etapak	Emakumeak	Ehunekoak	Gizonak	Ehunekoak	Guztira	Ehunekoak
Haur Hezkuntza	110	51,40%	104	48,60%	214	22,69%
Lehen Hezkuntza	189	50,27%	187	49,73%	376	39,87%
DBH	179	50,71%	174	49,29%	353	37,43%
Guztira	478	50,69%	465	49,31%	943	100,00%

Hezkuntza azpiegiturak	
Azpiegitura	Azalpena
Ludoteka	Ludoteka-zerbitzua Udalarena da, baina Txurrunusiki aisialdi-elkarteak kudeatzen du, lehiaketa publikoa irabazita. HH5etik LH3ra arteko haurrei ematen die zerbitzua ikasturtean zehar.
Gaztelekua	Gazteleku-zerbitzua Udalarena da, baina Txurrunuski aisialdi-elkarteak kudeatzen du, lehiaketa publikoa irabazita. LH4tik DBH4ra bitarteko gaztetxoei ematen die zerbitzua ikasturtean zehar.
Euskaltegia	Euskaltegiaren zerbitzua Udalarena da, baina AEK-k kudeatzen du, lehiaketa publikoa irabazita. Euskalduntze- eta alfabetatze-eskolak ematen ditu ikasturtean zehar.
Danbolin musika-eskola	Danbolin musika-eskola Udalarena da eta Udalak kudeatzen du zuzenean. Eskolako langileak udal-langile dira. Adin guztietako musikazaleei ematen die zerbitzua, ikasturtean zehar.

Euskaltegiko ikasleak (2024-2025 ikasturtea)					
Ikasturtea	Emakumeak	Ehunekoa	Gizonak	Ehunekoa	Guztira
2020-2021 ikasturtea	46	% 68,66	21	% 31,34	67
2024-2025 ikasturtea	86	%76,78	26	%23,22	112

Emakumezko eta gizonezkoen berdintasunarekin lotuta garatu izan diren jarduerak		
Urtea	Jarduera	Oharrak
2017-2025	Eskualdeko hezkidetza-foroa sortzea eta urtean zehar jarduerak amankomunean antolatzea.	Zarauzko Berritzeguneak bultzatuta sortu zen foroa, eskualdeko eskolen eta udalen parte-hartzearekin. Urte hartatik aurrera, elkarrekin landu izan dira jarduerak eskualdean hiru egun hauen bueltan: Azaroak 25, Martxoak 8 eta Maiatzak 17.
2022-2023	Noka ikastaroa.	Udalak eta AEK-k antolatuta, elkarlanean.
2022-2023	Euskaltegiko ikasleei elkarrizketa hilean behin Karkara aldizkarian.	Emakumeak eta migratuak izanik euskaltegiko ikasleen kopuru handia, emakumeen ahalduntzea sustatzen du egitasmo honek.

Euskara eta Hezkuntza sailean teknikari bat dago eta gizona da.

Hezkuntza arloko herri mailako baliabideei dagokienez, sare publikoan Haurreskola eta Zaragueta Ikastetxea daukate, eta sare pribatuan, berriz, Orioko Herri Ikastola. Hezkuntza eskaintza DBHra arte iristen da; Batxilergoa eta Lanbide Heziketa egitera beste herrietara joan behar dute ikasleek.

Ikasle kopuruari dagokionez, emakume eta gizonen arteko oreka ematen da etapa guztietan, eta 2021eko diagnostikoarekin alderatuta, ikusi dugu DBHko ikasle kopurua handitu egin dela (% 11), eta kopuru berean jaitsi dela Lehen Hezkuntzako ikasle kopurua. Horrela, lehen ikasle guztien ia erdia Lehen Hezkuntzan matrikulatuta bazegoen ere, gaur gaurkoz, LH eta DBHko ikasleen kopurua ia berdina da (% 39 eta % 37, hurrenez hurren).

Hezkuntza azpiegiturei dagokienez, hiru eskola zentroez gain, ludoteka, gaztelekua, euskaltegia eta musika-eskola daude. Lehen hiruen kudeaketa azpikontratatu egiten da, eta musika-eskola, berriz, udalak kudeatzen du zuzenean.

Euskaltegiko ikasleak 112 dira guztira, eta horietatik 86 emakumeak dira (% 76a) eta migratuak, berriz, 53 (% 47a).

Euskaltegia oso gune feminizatua da eta aukerak sortzen ditu emakumeen arteko harremanak sendotzeko, giro seguru batean. Emakume migratuen integrazioan ere paper garrantzitsua jokatzen du eta areagokoa joka dezakeela iritzi du saileko teknikariak.

GENERO IKUSPEGIA TXERTATZEA EGU- NEROKOAN:

Berdintasunaren gaia agendan sartuta dago orain, lehen ez bezala. Orain dela ez horrenbeste, ez zeukatengaiarekiko kezka berezirik eta, izatekotan, beste alor batzuetan landu beharrekoa iruditzen zitzaien. Orain, berriz, berdintasunaren ikuspegia presente dute une oro eta kontuan hartzen dute

erabakiak hartzerakoan. Berdintasun Batzordean parte hartzen duenez sailak, zeharkakotasuna lantzeko ikuspegia barneratu da.

KOMUNIKAZIOA:

Komunikazioari dagokionez, saiatzen dira hizkuntzaren eta iruditegiaren erabilera ez sexista egiten, gaia egunerokoan barneratuta dutelako. Nahiz eta, ez dagoen udal mailan erreferentea den irizpide sorta edota gidarik.

ELKARLANA/ZEHARKAKOTASUNA:

Zeharkakotasunez lana egiterakoan, eta berdintasun irizpideak eguneroko lanean kontuan hartzerakoan suertatzen zaizkien zalantzak argitzeko, Saregileko kideengana jotzeko ohitura dute. Hala ere, berdintasun gaia eramango duen udal teknikari baten beharra azpimarratu da, erreferentea izango dena zalantzak argitzeko edota berdintasun alorrean urtean zehar antolatzen diren ekintzen eta beharren jarraipena egiteko.

Era berean, berdintasunaren alorreko politikak garatzeko azpiegitura teknikoa ordenatu beharra ikusten du saileko teknikariak, gaur egun oso sakabanatuta ari direlako gaia lantzen: Saregile dago, hezkidetza-foroa ere bai, berdintasun-planak, hezkuntza-mahaia, Gizarte Zerbitzuak, zenbait aholkularitza desberdin antzeko gaiak lantzeko... Oso nahasia da egoera. Hau horrela, lan-esparru hau argitu eta ordenatu beharra dagoela aipatzen du, denek garbi izateko nori dagokion zer, gaiak non landu behar diren, erabakiak zein forotan hartu behar diren, etab.

UDALAREN HIZKUNTZA IRIZPIDEAK:

Hizkuntza irizpideen printzipio gidarien artean hau aipatzen da: *Hizkera inklusiboa. Hizkera inklusiboa eta ez-baztertzaila erabiliko du Udalak.*

Gainera, EUSKARA ETA GENERO-IKUSPEGIA atala eskaini zaio, eta bertan zenbait aholku biltzen dira eta erabiltzera gonbidatu. Honako hauek dira puntu nagusiak (txostenean azalpenak gehitzen dira).

- Ez ekarri gaztelaniaren arazoak euskarara
- Zuzendari jauna...
- «Gizaki» eta «gizarte» dira termino orokorrak
- «Lege-gizon», ez: «legelari»
- «Alkatea» eta ez «alkatesa»
- «Udal-brigadak langileak behar ditu, gizon eta emakumeak»
- Berdintasunean izendatu gizonak eta emakumeak

HERRI MAILAKO HEZKIDETZA LANKETA:

Herriko hezkidetza-foroa sortu izanak marko egoki bat sortu du, ikastetxeekin batera berdintasunaren gaia lantzeko eta herrian aplikatzeko. Herriko hezkuntza-eragileek (ikastetxeek, aisialdi-elkarteak, euskaltegiak...) oso barneratuta daukate gaia, eta bakoitzak bere baliabideen arabera lantzen dute. Zentzu honetan, ahulgune bezala identifikatu da ikastetxe bakoitzak bere kabuz egiten duela lanketa nagusia, eta antzeko kontutan dabilzan arren, ez dagoela herri mailako diagnostiko amankomunik edo ekintza-plan bateraturik.

Herri mailan 2024-2025 ikasturtean egin da Hezkidetza diagnostikoa. Diagnostikoa landu dugun tartean ez dugu diagnostikoa jaso, beraz, ezinezkoa izan zaigu bertako emaitzak aztertu eta horrekin atal hau eguneratu eta osatu ahal izatea.

Herri mailan urratsak batera emateko bidea ireki den une honetan, aipatu da eskualde mailan koordinazio eta sinergia falta somatzen dela. Eskualdeko hezkidetza-foroaren eginkizunak berraztertu beharko liratekeela iritzi da, egoera berrira egokitzeak.

HERRITARREN IRITZIAK:

- Eskolako patioetan futbol-eremuak leku gehiena hartzen du, eta kirol horretara jolasten diren gehienak mutilak direnez, neskak bazterretan aritzen dira jolasten.
- Ikastolako DBHko irakasle (gizonezkoen) lanketa, bereziki soinketan. Balio matxisten araberrako portaerak dituzte eta genero rol tradizionalak erreproduzitzen dituzte.
- Irakasleak berdintasunean formatzea. Intentzio onarekin izanda ere, adibidez, Martxoaren 8an emakumeak topikoekin baloratzea (eskerrik asko ama janari goxoa prestatzeagatik, adibidez, non kasu horretan etxean gizonak sukaldatzen duen). Izan ziteken “eskerrik asko ama beti nire bidelagun izateagatik”, hau benetan pasatzen delako.
- Bileretan toka hitz egitea talde osoari zuzentzerakoan. Emakumeei ere toka egitea, binakako elkarriketetan.

IDENTIFIKATUTAKO BEHARRAK:

- Berdintasun arloa kudeatuko duen udal langile erreferentea.
- Berdintasun klausulak administrazio-txostenetan txertatzeko laguntza (diru-laguntzak, lizitazioak, kontratuak...).
- Hizkuntzaren eta iruditegiaren erabilera ez sexista egiteko irizpide edo gida.
- Emakume migratuen artean euskara sustatzeko eta integrazioa errazteko ekintzak.
- Toka eta nokaren erabilera egokirako sentsibilizazioa, hikaren erabilera ez sexista egiteko gakoak gogoraraziz.
- Familiak berdintasunean hezteko baliabideak bideratu.
- Eskoletan irakasleak berdintasunean formatzeko laguntza eskaini.

Gizarte saila

Gizarte saileko langileak

Lanpostua	Guztira	Emakumeak	Gizonak
Gizarte Zerbitzuetako Arduraduna	1	1	0
Gizarte Zerbitzuetako eta Berdintasun Politiketako Teknikaria	1	1	0
Gizarte Langilea	1	1	0
Administraria	1	1	0

Sailaren aurrekontua

	2022	2023	2024	2025
Kopurua	633.935	664.291	1.032.948	1.154.534

Emakumezko eta gizonezkoen berdintasunarekin lotuta garatu izan diren jarduerak

Urtea	Jarduerak
2008	Diagnosia
2013-2016	Diagnosia eta Berdintasun Plana (I)
2019	Diagnosia
2020	Ahalduntze Eskola
2021-2025	Berdintasun Plana (II)
2023	Saregile sortu
2023-2025	Berdinbidean programan parte hartu udal teknikari eta zinegotziak
2023	Erakundeen arteko arreta eta koordinaziorako tokiko protokoloa emakumeen aurkako indarkeria matxistaren arloan.
2025-2029	Berdintasun Plana (III)
2024-2025	Zaintza ekosistemaren azterketa, zaintza guneak eta sentsibilizazioa
2025	Orioko udalean laneko indarkeriari, sexu jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari aurre egiteko protokoloaren zirriborroa osatu dute.

Gizarte sailetik bideratzen diren zerbitzuak					
	Adinekoak	Emakumeak	Herritarrak orokorrean	Familia, adin- txikikoak eta nerabeak	Aniztasun funtzionala
Udal eskumena	Tutoretzapeko apartamentuak		Informazioa, balioespen, diagnostiko eta orientabide zerbitzua	Gizarte eta hezkuntza arloan eta arlo psikosozialean esku hartzeko zerbitzua	
			Etkez etxeko laguntza zerbitzua (EELZ)		
			Zaintzaileei laguntzeko zerbitzua (Sendian)		
Foru eskumenak	Adinekoentzako egoitza zentroak	Etxean tratu txarren biktima izan diren emakumeentzako egoitza-zentroak eta zerbitzuak	Mendekotasuna, desgaitasuna, bazterkeria eta babesgabetasuna balioesteko eta diagnostikatzeko zerbitzua	Babesgabetasun egoeran dauden adingabeentzako egoitza zentroak	Desgaitasuna duten pertsonentzako egoitza zentroak
	Adinekoentzako Eguneko Zentroa (Orion bertan kokatuta)	Tratu txarren eta sexu eraso biktima izan diren emakumei, adingabeei, adinekoei eta desgaitasuna duten pertsonen laguntza psikosoziala eta soziojuridikoa emateko zerbitzua	Bazterkeria eta adopzioa sustatzeko dauden pertsonentzako egoitza zentroak	Familia esku hartzeko eta bitartekaritza lanak egiteko zerbitzuak	Gaixotasun mentala duten pertsonentzako egoitza zentroak
		Saregile (Oriko Emakumeen* Etxea)	Familia harrera eta adopzioa sustatzeko eta babesteko zerbitzuak	Arreta goiztiarra	Pertsona heldu ezinduentzako tutoretza zerbitzua
			Atsedenerako zerbitzua		Pertsona heldu ezinduentzako garraio egokituko zerbitzua
			Gizarte larrialdietarako koordinazio zerbitzua (SFUS)		Garraio egokituko zerbitzua
			Autonomia babesteko zerbitzuak (laguntza zerbitzuak)		Ohiko etxebizitzan eta ibilgailu partikularretan egokitzenak egiteko laguntza ekonomikoa
			Gizarteratzea edota autonomia errazteko prestazioak (laguntza pertsonalerako prestazio ekonomikoa)		
			Familia ingurune zainketarako eta zaintzaile ez profesionalen laguntzeko prestazioa (FIZPE)		
			Prestazio teknologikoak eskuratzeko prestazio indibidualak (berreskuratu ezin diren laguntza produktuak eskuratzeko laguntza ekonomikoak)		
Jaurilaritzaren eskumena	Telelaguntza	Ettxeko indarkeriaren ala sexu eraso biktima izan diren emakumeentzako informazio eta arreta zerbitzua		Babesgabetasun egoeran dauden haur eta nerabeentzako informazio zerbitzua	
		Genero indarkeriaren bitima idren emakumeentzako prestazio ekonomikoa		Familia elkargunea (FE)	
				Familia bitartekaritzarako zerbitzu integrala	

Genero indarkeriak 2024an Orion eragindako biktimizazio kopurua	
Arrazoia	Emakume kopurua
Bikotea/bikote ohia	20
Familiartekoa	31
Ezaguna	1
Ezezaguna	3
Guztira	55
2020ko datua	12

Erasotuen adina	
Adina	Kopurua
0-10	17
11-20	10
21-30	10
31-50	16
51-60	1
Ezezaguna	1

* Gaur egun, genero indarkeriaren biktimizazio kopuruetan txertatzen dira indarkeria jasan dutenen seme-alabak ere.

Gizarte Sailean, lau langile daude eta guztiak emakumeak dira; beraz, saila erabat feminizatuta dago. Lan-kargari dagokionez, Gizarte Zerbitzuetan, 2021eko diagnostikoko datuetatik 2024ra ia boskoiztu egin da indarkeria matxistari aurre egin dieten artatutako biktimen kopurua; hain zuzen ere, 12 izatetik, 55 izatera pasa da (kontuan izan beharra dago gaur egun, genero indarkeriaren kopuruaren barruan txertatzen direla indarkeria jasan dutenen seme-alabak). Hori horrela, Gizarte Zerbitzuetako lan-taldeak ezin du gizarte lana nahiko lukeen pertsonalizazio mailarekin eskaini, ezta biktimei nahiko luketen bezainbesteko jarraipena egin ere.

Gizarte sailak laguntza psikologikorako bidelaguntza programa dauka, eta hilean bi astelehenetan Saregilek eskaintzen du (txanda aurrez eskatu behar da). Hitzordua Saregilen bertan har daiteke, eta bideraketa Gizarte Zerbitzuetatik ere egin daiteke.

GENERO IKUSPEGIA TXERTATZEA EGU- NEROKOAN:

Udalean berdintasuna txertatzeko ardura du Gizarte sailak, eta horretarako Talde eragilea

Laguntza psikologikoa jaso duten emakumeen kopurua	
FORU ALDUNDIKO LAGUNTZA PSIKOLOGIKOA	Emakume kopurua
2022	7
2023	12
2024	9
SAREGILEKO LAGUNTZA PSIKOLOGIKOA	Emakume kopurua
2024	45

osatuta daukate Saregileko kideekin batera eta baita aholkulariarekin (TAG). Hala ere, ez dute prozedura konkreturik berdintasun gaiak lantzeko eta udalean sustatzeko, eta zeharkakotasuna beste sailetan txertatzeko ere ez dago plangintza zehatzik.

Saregileko teknikariekin harreman estua dute, elkarlanean aritzen dira, eta lankidetzat sustatzen saiatzen dira beti.

Adibidez, Ongizate Sailera hurbiltzen diren hainbat emakume, Saregilera bideratzen dituzte horien jarraipena egiteko baliabideak bertan dituztela iritzi dutenean.

Sailean herritarrei lotutako proiektuetan, orain

arte ez zituzten datuak era segregatuan biltzen. Hala eta guztiz ere, azken boladan horrela egiten saiatzen ari dira: “zaintza ekosistemari lotuta egindako diagnostikoan datuak modu segregatuan bildu genituen pasa den urtean, eta adikzioen diagnostikoan horrela egiteko asmoa eta erronka dugu aurretik”.

Saileko lantaldeak sentsibilizate handia du berdintasunean, eta eguneratuta egoten saiatzen dira, etengabe formatzen. Urtero barne formakuntzaren bat antolatzen dute edota kanpo formazioen batean izena ematen dute. Horrek esan nahi du ezagutza berriak jasotzen dituztela alor ezberdinetan: genero ikuspegia aplikatzeko moduak, beste herrietako ereduak eta abar.

BERDINTASUN KLAUSULAK:

Sailetik argitaratzen dituzten lizitazioetan berdintasun klausulak txertatzen ari dira. Esate baterako, argitaratu zituzten azkenak Etxez Etxeko Laguntza Zerbitzuko pleguak izan ziren, eta bertan honako genero klausula hau txertatu zuten:

19.3. Berdintasuna. Emakumeen eta gizonen berdintasuna bermatzeko eskubide eta betebeharrak.

1.- Enpresa adjudikaziodunak nahitaez beteko ditu honako hauek: 3/2007 Lege Organikoa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarrirakoa; 4/2005 Legea, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerakoa; eta Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Orioko Udal Ordenantza.

2.- Enpresa adjudikaziodunak komunikazio ez- sexista eta inklusiboa egingo du bere dokumentazioan, publizitatean, irudietan eta materialetan (Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Udal Ordenantzaren 26. artikulua).

3.- Beste neurri batzuk hartzeari utzi gabe eta berdintasun arloan indarrean dagoen legeriari jarraiki, kontratuaren adjudikaziodun gisa izendatutako pertsona juridikoak, bere estatus juridikoa edozein izanda ere, derrigorrez bermatu beharko du emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna, eta arreta berezia jarriko du soldata-diskriminazioan (Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Orioko

Udal Ordenantzaren 36 artikulua eta Kontratuen Legearen 1.3 artikulua).

4. Zerbitzua garatu behar duen talde lizitatzailerik pertsona guztiek emakumeekiko eta gizonekiko errespetuzko eta berdintasunezko tratua edukiko dute une oro, eta ez dute jarrera gogaikarri, iraingarri edo diskriminatzailearik hartuko sexu, ideologia, jatorri etniko, nazionalitate edo orientazio sexualagatik.

5. Emakumeen eta gizonen berdintasun eragingarrirako 3/2007 Lege Organikaren eta Enplegu eta lanaren arloan emakumeen eta gizonen arteko tratu-eta aukera-berdintasuna bermatzeko presako neurrien martxoaren 1eko 6/2019 Errege Lege Dekretuaren arabera:

- Enpresak 50 langile baino gehiago baldin baditu, Berdintasun Plana aurkeztu beharko du.

Urriaren 13ko 901/2020 Errege Dekretuaren arabera (berdintasun-planak eta haien erregistroa arautzen dituen eta laneko hitzarmen eta akordio kolektiboen erregistro eta gordailuari buruzko maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretua aldatzen duena), berdintasun plana egin beharra dakarren pertsona-kopurua kalkulatzeko, enpresaren plantilla osoa hartuko da kontuan, edozein izanda ere haren lan- zentroak eta edozein izanda ere lan-kontratazioaren modalitatea; alegia, pertsona hauek ere kontuan hartuko dira: bai aldizkako lan-kontratu finkoak dituzten pertsonak, bai iraupen jakineko kontratuak dituzten pertsonak eta bai langileak lagatzeko kontratuak dituzten pertsonak.

6.- Sektore Publikoko Kontratuen Legearen 62 eta 210. artikuluen arabera, kontratuaren arduradunak ikuskatuko du ea kontratuko berdintasun-baldintzak betetzen diren, segimendua egingo du, eta horretarako behar diren erabakiak hartuko ditu. Ikusapena ez da bukaeran bakarrik egingo; aitzitik, jarraitua izango da. Halaber, baldintza hauek betetzeko, adjudikaziodunak Parekidetsun Departamentuaren aholkularitza eta laguntza jaso ahal izango ditu.

7.-Generoaren ikuspegia kontuan izatea kontratua egikaritzean sortzen diren txosten, idatzi, datu bilketa, estatistika eta abarretan.

8.-Emakumeei eragiten dien gizarte-desberdintasuna kontuan hartzea proiektuaren diagnostikoan, helburuetan eta aurretiko jardueretan.

9.-Proiektu osoan, zeharka, emakumeen eta gizonen egoera, premia, interes, helburu eta arazo desberdinak sartzeari, kontuan hartuta batzuen eta besteen aniztasuna, eta batez ere, diskriminazio arazoak nozitzen duten emakumeen egoera.

10.-Generoak kontratazioan, kontratatutako jardueraren pertsona onuradunengan edo kontratua exekutatu ondoren duten langileengan izandako eraginari buruzko memoria aurkezteko konpromisoa. Horretarako, datu xehatuak aurkeztu beharko dira, bai eta aplikatutako berdintasun-neurrien eraginkortasuna ebaluatzeko adierazleak ere.

11.-Neurriak hartuko dira sexu jazarpena eta sexu ondoriozko laneko jazarpena saihesteko eta gertatzen den kasuetarako esku hartzeko protokolo bat zehaztuta egongo da aurretiaz, hori enpresa adjudikaziodunak aurkeztuko du.

12.-Klausula honetako baldintzak kontratuaren funtsezko betebeharrak dira, Kontratuen Legearen ondorioetarako. Hortaz, baldintzak betetzen ez badira, kontratua bukatu daiteke, lege horren 211.f) artikulua araberak.

Horrez gain, bi enpresen arteko berdinketa bat ematen denean, kontuan hartu ohi den irizpidea berdintasuna da.

Klausula hauen inguruan bi ohar:

- 1) Oriok ez du Emakumeen eta gizonen berdintasunerako udal ordenantza, beraz, aipamen hau kendu egin beharko litzateke.
- 2) 4/2005 Legea, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerakoa, eguneratu egin da. Aldatu egin beharko litzateke honen aipamena, eta "1/2023 LEGEGINTZAKO DEKRETUA, martxoaren 16koa, emakumeen eta gizonen berdintasunerako eta emakumeen aurkako indarkeria matxistatik gabe bizitzeko Legearen testu bategina"-gatik ordezkatu.

HERRITARREKIKO KOMUNIKAZIOA ETA PARTE HARTZEA:

Kanpo komunikazioetan hizkuntza eta iruditegi ez sexista kontuan izaten saiatzen dira (Orioko Gizarte Zerbitzuetako eskuorria, Orioko

Zaintzaren diagnostikoaren liburuxka...), eta horretan udal komunikazioak arduratzen den enpresak laguntzen die, edota Saregileko kideek.

Ongizate Sailean komunikazio kanalak lehen baino askoz gehiago erabiltzen dituzte, eta herritarrengana iristeko hutsuneari konponbidea ematen saiatu dira azken urteotan.

Horrela bada, Gizarte Zerbitzuetan kanal ugari eta anitzak erabiltzen dira herritarrengana iristeko, besteak beste, aurrez aurreko arreta, arreta telefonikoa (telefono finkoa eta sakelakoa), posta elektronikoa, whatsapp-a...

Herritar guztiengana iristen saiatzen badira ere, profil batzuekin gehiago kostatzen zaie (kanpotik etorritakoak eta etorri berri diren pertsonak, eta bazterkeria egoera ertainean edota larrian dauden biztanleak).

Gizarte sailaren zerbitzu guztien berri emateko euskarri fisikoa ere sortu zuten, eskuorria, eta Karkara aldizkariarekin batera banatu zen Orioko etxebizitza guztietan.

Sailak antolatzen dituen jardueretan, oro har, emakumeek gehiago hartzen dute parte. Hala ere, batzuetan parte hartzea ekitatiboa izaten da. Adibide bat aipatzearren, "Erakundearen arteko arreta eta koordinaziorako tokiko protokoloa emakumeen aurkako indarkeria matxistaren arloan" sortu zuten 2023an, eta 2024 urte hasieran protokoloa ezagutarazteko hiru sozializazio saio antolatu zituzten: lehenengoa, kirol arloari zuzenduta; bigarrena, hezkuntza alorrari zuzenduta; eta hirugarren saioa, irekia, biztanleriari orokorrean zuzenduta. Hori horrela, lehenengo eta bigarren saioetan parte hartzea ekitatiboa izan zen.

Ardurak edota erantzukizunak beraien gain hartzen dituzten pertsonak emakumezkoak dira (zaintza lanetan, desgaitasun/mendekotasun egoeran dauden senideak zaintzeko orduan, etxeko lanetan...), nahiz eta Gizarte Zerbitzuetara gerturatzen direnak emakumezkoak eta gizonezkoak diren, bereiztasun handirik gabe.

Oro har, jendeak oso positiboki baloratzen ditu sailaren zerbitzuak. Zaintza diagnostikoan ahulgune gisa azaleratu zen saila nahiko instituzionalizatuta zegoela herritarren iritziz, eta herritarrengana gerturatzea faltan botatzen dutela (etxeko bisitak eta antzeko ekintzak gehiago nahiko -edota eskertuko- lituzketela).

Migratuei dagokienez, oro har, dirulaguntza eske etortzen dira (bizitzeko baliabideen inguruan galdezka). Halaber, gehiengoa egoera irregularrean dagoenez, beraien egoera administratiboarekin zerikusia duten tramite edota zalantzekin gerturatzen dira sailera. Amaitzeko, etxebizitzarekin lotura duten kontsultekin ere etorri ohi dira (babes ofizialeko etxebizitzetan izena emateko bete beharreko baldintzak, alokairuzko etxebizitza berri batean sartzeko indarrean dauden prestazio ekonomikoen informazioa eta horrelakoak).

ESKaintzen diren zerbitzuak:

Aurrez aipatu diren zerbitzuak eskaintzen ditu udalak, batzuk Jaurilaritzarekin eta Aldundiarekin elkarlanean. Martxan dituzten zerbitzuak indartu nahi dituzte; esate baterako, esku hartze psikosozial eta sozio hezitzailea eta hezitzaileen figurak edukitzeaz gain, psikologoa txertatu nahi dute zerbitzuan, eskainitako arreta osatzeko eta integrala izan dadin.

Izaera sozialeko elkarteekin elkarlanean aritzen dira. Elkarrekin hauek arduradunen generoari dagokionez, oreka ematen dela aipatu da, hala nola Caritaseko eta Gerara Orio Elkarteko arduradunak gizonezkoak dira; Elkarrekin Garraioan eta Zuhaitz Esperientzia Eskolan, berriz, arduradunak emakumezkoak dira.

Sailaren behar produktiboak:

Sailaren lan administratiboa optimizatzeko eta lantaldearen produktibitatea hobetzeko, agenda zentralizatu eta digital baten beharra somatu dute. Edota, datuen bilketa eta jarraipena egiteko

sistema pertsonalizatu batena.

Bulegoari dagokionez, kokapena egokia dela iritziz dioten arren, espazio falta dutela adierazi dute. Bilera gela ez dutela eta itxaron-gela txikia izateaz gain, eserleku gutxi dituela, besteak beste.

Bestetik, saileko langileen errotazio handiak eta tramite arruntak osatzeko eskatzen den burokrazia altuak (bereziki adin txikikoak eta bazterkeria egoeran dauden pertsonen laguntzak tramitatzeak) oztopatu egiten du lan dinamika.

IDENTIFIKATUTAKO BEHARRAK:

- Urteko formakuntza beharrak identifikatzea, berdintasunean sakontzen jarraitzeko.
- Berdintasun arloa kudeatuko duen udal langile erreferentea.
- Berdintasun klausulak administrazio-txostenetan txertatzeko laguntza (diru-laguntzak, lizitazioak, kontratuak...).
- Hizkuntzaren eta iruditegiaren erabilera ez sexista egiteko irizpide edo gida.
- Saila herritarrengandik gertuago egoteko ekintzak edo baliabideak aztertzea.
- Indarkeria kasuen igoera handia. Sentsibilizazio kanpaina bat egin daiteke herritarren eta familien artean gaia ezagutarazteko, laguntzen berri emateko eta prebenitzeko paletak eskaintzeko.
- Herrian jarrera matxistak ohikoak direnaren sentsazioa dagoenez, sentsibilizazioa behar da indarkeria matxistaren adierazpide guztien gainean. Herritarrek jakiteko zenbait portaera, hizkera edo jarrera errotuta egon arren, indarkeria matxistaren adierazpideak ari direla erreproduzitzen, eta gelditzeko eta konplize ez izateko mezua jaso behar dute.

HERRITARREN IRITZIAK:

Aipatu diren diskriminazio egoerak:

- Bikote harremanetako intimitatean erasoak jasatea.
- Lagun batengandik sexu erasoak jasatea.
- Bikote gizonak emakumeari abortatu araztea.
- Genero aniztasunaren eta sexu-orientazio aniztasunaren aurkako jarrera matxistak, irainak, jazarpenak, pintadak egitea.
- Bollera moduan iraintzea, gorputz ez normatiboekiko gorrotoa, iritzi pertsonala adierazteko askatasuna ukatzea, sexualitate eta identitatea zalantzan jartzea uneoro.
- Hitzeko erasoak jasatea. Gizartean errotuta dauden komentario eta txiste matxistak.
- Merkataria batengandik ligoteo jarrera extremoa jasatea; mugak jarrita ere errespetatzen ez zuena.
- Gazte garaian, nesken aurrean masturbatzea.
- Zaintza lanen banaketa desorekatua egiturala izatea. Emakumeek obligazioz egin behar izatea, eta ondorioz, aukerak galtzea eta denbora gutxiago izatea aisialdirako, ordainpeko lanerako, norberarentzako.
- Zaintza lanak gizonak euren gain hartzean goraipatzea. Zaintza lanen ardura nagusia emakumeak hartzea eta gizonak "laguntzea".
- Haurrak norekin utzi dituen galdetzea emakumeari, bakarrik ikusten dutenean (eta bikote gizonari ez).
- Zaintza lanak lana ez direla kontsideratzea; amatasuna edonork epaitzea, eskatu gabeko aholkuak jasotzea.
- Osasun azterketan, azaleratutako sintomak ez aintzat hartzea eta arrazoi emozionalei egozte.
- Jazarpen mota ezberdinak: WhatsApp mezu insistenteak, ukipen saiakerak, begirada sexualizatuak, sare sozialen bidez jazarpen mezuak, baimenik gabe parrandan grabatzea, gure gorputzez parra egitea, gure ideiak zapaltzea, edozein irain esatea ixilarazteko.
- Emakumeon gorputza objektu sexual moduan ulertzea, eta beren gorputzaren gaineko komentarioak egitea, edo itxura fisiko/janzkeragatik kritikatzeko, kalean zehar marruak egitea...
- Emakume batek esandakoa gutxiestea, emakume batek esan duelako (kalean eta lan arloan).
- Kontrol soziala emakumeekiko: ama/emakume/bikote ona izan behar duela barneratuta edukitzea, eta hortik ateraz gero kritikatzeko. Kulpa egozteko rol hori hausteagatik.
- Ezbehar edo istripuren baten aurrean, emakumezkoa izan bada, zalantzan jartzea gertakariarekin zerikusirik ez duten xehetasunak (nagusiki, ama izatearekin lotutakoak: zer egiten zuen ordu horietan ama izanda?).
- Edertasun kanonen barruan kokatu behar izateko presio soziala emakumeei.
- Emakumeen iritziak zalantzan jartzeko joera, gaitasun fisikoak gutxiesteko joera, gizonak emakumeen gainetik hitz egitea eta gorago daudela sentitzea, altuagoa hitz egitea. Egunerokotasunean, bileretan, parkean... gizonak esaten dutenak garrantzi gehiago balu bezala hartzea; gehiago baloratzea beren hitza. Familian, alaba hitz egiten ari denean aitak moztea, eta semea ez.
- Emakumeon lanak, opresioak eta egiturazko zailtasunak ez ikustea. Aukera berak ditugula uste izatea. Ekintza positiboak zergatik diren ez ulertzea.
- Hitz egitean "de puta madre", "hijo de puta", bezalako hitzak errotuta izatea.

Udaltzaingoa

Saileko langileak			
Lanpostua	Guztira	Emakumeak	Gizonak
Udaltzainburua	1	1	0
Udaltzainak	6	5	1

Udaltzainen kasuan, udaltzainburua emakumea izateaz gain, udaltzain langileen gehiengoa ere emakumeak dira (5 emakume, % 83a). Guztira 7 langilek osatzen dute saila, eta % 85a emakumeak dira (6), eta % 15a gizonak (1).

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

Lantaldeak aurreko urteetan formakuntzak jaso ditu berdintasun arloan. Praktika hau udaltzaingora iristen diren genero indarkeria ala sexu jazarpenen baitako pertsonen arreta egokia emateko eta protokolo egokia ezartzeko beharretik abiatu zuten.

Genero indarkeria kasuei dagokienez, udalean 2024ean koordinaziorako taldea sortu zuten Gizarte saila, Saregile eta Udaltzainburuak. Eta talde honek, hilean behin bilera bat egiten du jasotako kasuen eta suertatutako beharrak elkarbanatzeko.

Erasoa jasan duten pertsonen laguntza psikologikoa eta babesa eskaintzeko, Saregilera bideratzen dituzte.

Barne antolaketari dagokionez, aipatu da bulegoa sarritan itxita egotendela, eta ondorioz, bulegorako pertsonala beharko luketela. Era berean, zerbitzu egokia bermatzeko, arratsaldeko txandan agente bat behintzat beharrezkoa litzatekeela.

IDENTIFIKATUTAKO BEHARRAK:

- Lantaldea berdintasun alorrean formatzen jarraitzea, eta lantaldera udan ala urte guztian zehar batzen diren langile berriei ere eskaintzea berdintasunean oinarrituko formakuntza edo irizpide batzuk.
- Genero indarkeria kasuen igoera izan da azken lau urtetan. Alor honetan lantaldea sentsibilizatzen jarraitzea beharrezkoa da artatu behar dituzten kasuen aurrean baliabide egokiak izan ditzaten.

Kirola eta Gazteria saila

Kirola eta gazteria saileko langilea

Lanpostua	Guztira	Emakumeak	Gizonak
Kirol eta gazteria teknikaria	1	1	0

Sailaren aurrekontua

	2022	2023	2024	2025
Kopurua	626.537	841.586	844.043	1.508.058

Kirol azpiegiturak

Azpiegitura	Azalpena
Kiroldegia	2025etik aurrera udalarena da kudeaketa
Frontoia	Pelota elkarteak dago
Futbol zelaia	Futbol elkarteak dago
Skate parkea	Librea da
Arraun teknifikazio zentroa	Arraun elkarteak, Begi bistan enpresa eta Kirola eta gazteria bulegoak daude

Eskola kirola

Parte hartzaileak	Guztira	Emakumeak	Gizonak	Emak. %
Benjaminak	104	48	56	%46
Alebinak	130	59	71	%45
GUZTIRA	234	107	127	%46

Kiroldegiko jarduerak				
Jarduera	Guztira	Emakumeak	Gizonak	Emak. %
<i>Bazkideak</i>	1.581	755	826	%48
Aerobik	14	14	0	%100
Aquarobik	8	8	0	%100
Edadetuak	14	14	0	%100
Igeriketa helduak	21	15	6	%71
Pilates	30	29	1	%97
Spinning	23	20	3	%87
Total body	8	7	1	%88
Tono osasuna	4	4	0	%100
Total training	15	11	4	%73
Yoga	15	15	0	%100
TRX	9	8	1	%89
Karate	18	1	17	%6
Judo	31	4	27	%13
Eskalada	10	3	7	%30
Igeriketa	10	5	5	%50
Ige. Pertsonalizatua	30	15	15	%50
Ige. Egun 1	39	20	19	%51
Ige. 2 egun	180	84	96	%47
GUZTIRA	479	277	202	%58

Kirolari federatuak				
Kirola	Guztira	Emakumeak	Gizonak	Emak. %
Eskubaloia	127	127	0	%100
Boxeo	7	1	6	%14
Pilota	8	0	8	%0
Arrauna (Oria Bizi)	53	30	23	%57
Surf	142	26	116	%18
GUZTIRA	337	184	153	%55

Kirol elkarteak					
Elkartea	Guztira	Emakumeak	Gizonak	Emak. %	Zuzendaria
Orio Eragin Eskubaloia	7	4	3	%57	EMAKUMEA
Berdin-Berdinak	1	1	0	%100	EMAKUMEA
Orio Arraunketa Elkartea	9	1	8	%11	GIZONA
Orioko Futbol Taldea	7	1	6	%14	GIZONA
Orioko Itxas-tresna	3	1	2	%33	GIZONA
Orioko Kamal Ziani	4	2	2	%50	GIZONA
Bate Bizkorak Sofbol	5	3	2	%60	EMAKUMEA
Ospele Kirol Kluba	1	1	0	%100	EMAKUMEA
River Box&Roll Boxeo Kluba	1	0	1	%0	GIZONA
Talaimendi Mendizale A.	5	3	2	%60	GIZONA
GUZTIRA	43	17	26	%40	

Orioko kirolari erreferenteak	
Emakumeak	Gizonak
Nadeth Agirre	Jose Luis Agirre
Idoia Etxeberria	Julen Agirre
Sara Iparragirre	Mikel Agote
Ainara Manterola	Imanol Alguacil
Itziar Olasagasti	Esteban Azkue
Udane Ostolaza	Iosu Esnaola
Oiana Blanco	Claudio Etxeberria "Gorriya"
	Jose Luis Korta
	Juan Lizarralde "Altxerri"
	Manuel Olaizola
	Batista Oliden
	Jose Maria Salsamendi
	Inazio Sarasua
	Ibon Urbieta
	Kamel Ziani
	Antonio Oliden

Kirola eta gazteria sailak teknikari bat du, eta diagnostiko hau egin bitartean aldatu egin da. Orain arte gizona zen saileko teknikaria eta orain emakume bat da. Teknikari berria, baina, bi hilabetez soilik egongo da Udalean, haurdun baitago eta laster baja eskatuko baitu.

KIROLA

Aurreko orrietako taulek adierazten dute emakumeen parte hartzea kirol modalitate ezberdinean handitzen doala eta paretsu dabiltzala kopuru absolutuetan. Hala ere, oraindik ere, segregazio horizontala nabari da, hau da, kirol batzuk maskulinizatuta jarraitzen dute (arte martzialak, pilota, boxeoa, surf-a) eta beste batzuk feminizatuta (adinekoei zuzendutako jarduerak, osasun mentala zaintzeko jarduerak, eskubaloia).

KIROL ARLOKO DIRULAGUNTZAK:

Urtero sailak kirol arloko elkarteei zuzendutako dirulaguntza deialdia argitaratzen du. Bertan, zenbait ataletan berariaz aipatzen dira berdintasun arloko betebeharrak edo oharrrak.

2. DIRULAGUNTZA HAUEN ENTITATE ONURADUNAK.

5. Ezingo dira onuradun izan giza eskubideen aurkako helburu, onarpen edo sarbide sistema, funtzionamendu, ibilbide edo jarduketaren bat duten entitateak, ez eta 2/2015 Foru Arauak, martxoaren 9koak, emakumeen eta gizonen berdintasunerakoak, 26.3 artikuluan aurreikusitako edozein kasutan daudenak ere: 1- Bide administratiboan, lan arloko auzi bidean edo bide penalean modu irmoan zigortuak izan diren pertsona fisiko edo juridikoak, berdintasunerako eskubidea urratzeagatik edo sexua dela eta diskriminazio ezaren printzipioa urratzeagatik; 2- Emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren printzipioaren aurkako xede, helburu, onarpen edo sarbide sistema, funtzionamendua, ibilbidea, jarduera, antolaketa edo estatutuak dituzten pertsona fisiko nahiz juridikoak; 3- 4/2005 Legeak, emakumeen eta gizonen berdintasunerakoak, III. Tituluan, edo martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoak, emakumeen eta gizonen berdintasun

eragingarrirakoak, xedatutako obligazioak betetzen ez dituzten entitate edo enpresak.

11. ENTITATE ONURADUNEN BETEBEHARRAK ETA KONPROMISOAK.

k) 4/2005 Legeak, otsailaren 18koak, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunari buruzkoak, xedatutako printzipio orokorrak betetzea bere jardueretan, bereziki hurrengo alderdiei dagokienez: komunikazio, argitalpen, programa, ikastaro eta abarretan hizkeraren berdintasunezko erabilera bermatzea; emakumea diskriminatzen duten irudiak saihestea; eta berdintasunaren, aniztasunaren, askotariko eginkizunen eta erantzunkidetasunaren irudia sustatzea.

13. DIRU LAGUNTZEN JUSTIFIKAZIOA

f) Diruz lagundutako jardueraren dokumentazio grafikoa, argazkiak edo ikus-entzunezkoak, halakorik balego. Dokumentazio horretan berdintasunaren ikuspegitik erabiliko dira hizkera eta irudiak.

B.2 ERANSKINA:

4. DIRU LAGUNTZAK EBALUATZEA ETA KUANTIFIKATZEA

3. EBALUAZIO IRIZPIDEAK

Profesionalizatzerak bideratutako laguntzei dagokienez, baremo bat ezarriko da, kontuan hartuta zenbat ekipo dauden, teknikaria zein lanalditarako kontratatu behar den eta teknikari horrek zein soldata izango duen. Halaber, kontuan hartuko da kirol entitateak genero ikuspegitik aniztasuna kudeatzeko plan bat edota berdintasuna plan bat izatea, klubaren organo eskudunak onartutakoa.

C.6 ERANSKINA:

d) Diruz lagundutako jarduerari buruzko informazio, publizitate eta propaganda guztietan, hizkera eta irudi mota guztien berdintasunezko erabilera egitea sortzen diren dokumentu eta euskarrietan.

KIROL TALDEEN HITZARMEN EREDUA:

Era berean, kirol taldeekin lotzen dituzten hitzarmenetan ere atal hauetan egiten da berdintasun irizpideen aipamena:

HAMABOSGARRENA. BERDINTASUNA. SEXU-INDARKERIAREN PREBENTZIORAKO ETA GENERO-IKUSPEGIRAKO PRESTAKUNTZA

1.- X KIROL KLUBAK bere kirol-programetan emakumeen eta gizonen arteko berdintasun-printzipioa benetan eta eraginkortasunez aplikatzeko neurri egokiak hartu beharko ditu.

2.- X KIROL KLUBAK emakumeen kirola sustatuko du eta lagunduko die emakumeei kirol-diziplinak zabaltzen, berariazko programen bidez.

3.- Era berean, emakumeen eta gizonen berdintasunerako ekintza positiboko plan bereziak prestatu, onartu eta gauzatu beharko ditu, kirol-modalitate bakoitzaren jardueran eta kirol-erakunde horien kudeaketan bertan emakumeen eta gizonen benetako berdintasuna arian-arian bermatzeko.

4.- X KIROL KLUBeko administrazio-organora aurkeztu diren hautagaitzek emakumeen eta gizonen presentzia orekatua izan beharko dute, arrazoi objektiboengatik ezinezkoa ez bada.

5.- X KIROL KLUBak egiaztatu beharko du, UDALAK eskatzen badio, berdintasunaren printzipioa erabat errespetatzen duela bere antolaketan eta funtzionamenduan. Genero-ikuspegia integratuko du eta helburu horretara bideratutako neurriak hartuko ditu: hizkera ez-sexista erabiltzea, kide askoko organoetan emakumeen eta gizonen presentzia orekatua sustatzea, berdintasun-planak egitea...

6.- Hitzarmen honen hamahirugarren klausulan aipatzen diren pertsona guztiek, adingabeek egiten dituzten kirol-jardueretan parte hartzen dutenek, egiaztatu beharko dute prestakuntza dutela sexu-indarkeria prebenitzeko eta genero-ikuspegia aintzat hartzeko.

HAMASEIGARRENA. UDALAREN DIRULAGUNTZA INTERES OROKORREKO KIROL-JARDUERAK SUSTATZEKO.

4.- X KIROL KLUBAK, urtea amaitzean, agiri hauek aurkeztuko dizkio UDALARI:

c) Kirol-memoria. Memoria prestatzeko, kontuan hartuko da genero-ikuspegia, generoari buruzko datuak emango dira eta berdintasuna lortzeko hartu diren neurriak adieraziko dira.

ZEHARKAKOTASUNA:

Kirola eta gazteria sailak Berdintasun Batzordean parte hartzen du, eta Berdintasun planean zeharkakotasuna bermatze aldera ardatz nagusiei atxikitako hainbat helburu esleituta ditu.

Berdintasun arloko gaiak sail bakoitzean zeharkakotasunez lantzen jarraitu behar da, are gehiago berdintasun teknikari bat ez dagoela jakinik. Horregatik, teknikaria prest izaten da Berdintasun Batzordetik iristen zaizkion proposamenak ala hobekuntzak baloratu eta exekutatzeko.

GENERO IKUSPEGIA TXERTATZEA EGUNEROKO LANEAN:

Ez da erraza eguneroko lanean sail guztiek genero ikuspegia kontuan hartzea euren eguneroko lanean. Horregatik, diagnostiko honetan, sail bakoitzak azken urteetan egin dituen ikerketa, proiektu edo dokumentazio ezberdinen azterketa egiten gabilta, non hobetu dezaketen azaleratzeko (betiere, berdintasunerantzko urratsak emateko).

Kirol arloan, "ORIOKO UDALERRIAREN JARDUERA FISIKO ETA KIROLERAKO PLANAREN AZTERKETA, DIAGNOSTIKOA ETA ONDORIOAK" egin zen 2023 urtean. Zentzu honetan, garrantzitsua da arloka egiten diren azterketetan genero ikuspegia barneratzea. Hori horrela, ikusi dugu, ikerketako atal ezberdinetan generoaren arabera bereiztu direla datuak, eta ondorioetan ere, berdintasunerako urratsak emateko baliagarriak izan daitezkeen aipamenak egiten direla.

Hementxe biltzen ditugu nabarmentzeko modukoak iruditu zaizkigun aipamenak, eta horiekiko gure balorazioa:

Kopuru absolutuetan, Orioko 2,5 biztanletik 1 udalerriko kirol erakunde edo egitura bateko bazkidea, erabiltzailea edo kirolaria da. Datu horrek populazioan oso barneratze indize handia dagoela adierazten du.

Segidan dagoen taulan ikus daitekeen bezala, gure eskuetan ditugun datuen arabera, aurreko indizeak gainera emakume eta gizonen parte hartzean erabateko oreka erakusten du (% 50a da 5 jarduera motak kontuan izanda).

Parte hartzea				
Jarduera	Guztira	E	G	Emak %
Kiroldegiko bazkideak	1.581	755	826	%48
Kiroldegiko jarduera gidatuak	479	277	202	%58
Kirolari federatuak	337	184	153	%55
Kirol elkarteak	43	17	26	%40
Eskola kirola	234	107	127	%46
GUZTIRA	2.674	1.340	1.334	%50

Datu hauek berdintasun ikuspegitik oso onak dira. Hala ere, emakumeen artean kirola sustatzen jarraitu behar da, datu hauek mantentzeko eta askatasunez aritzeko modalitate ezberdinetan (librean, taldean, etab.). Izan ere, emakumeek, oro har, pairatzen duten desberdintasun nagusia kirola bakarka eta librean (gidatu gabe edo talde bateko kide izan gabe) egiteko segurtasun falta izan ohi da. Hau da, herritik zehar edo herriaren kanpoaldeko bide eta instalazioak erabiltzean.

Hurrengo hiru aipamenak batera aurkezten ditugu:

Kirol klubak eta ikastetxeak ondo identifikatuta, sozializatuta eta ezarrita daude Orioko udalerrian. Udal Kirol Zerbitzua identifikatuta egon arren, ez da tokiko kirol sistemaren erreferentzia. Egoera hori ez da oso eraginkorra, eta planak berak edo kirolaren bilakaerak eragin ditzakeen aldaketei erantzuteko zailtasunak izango lituzke. Hori dela eta, lehenengo jarduera arlo teknikoaren egonkortze bideratu beharko litzateke, kirol agenteen aurrean dituzten eginkizunak eta elkarriketak sendagoak izan

daitezen, tokiko kirol sistemaren etorkizuneko berrantolaketa eta ikuspegi demografikoei aurre egiteko.

Kirol klubek eta ikastetxeek ez dute, oro har, kudeaketa, kirol plana, giza baliabideen eta baliabide materialen kontratazioa, kidego teknikoaren beharrezko prestakuntza, komunikazioa, baliabide ekonomikoaren lorpena, aseguruak, genero-berdintasuna, euskara, mugikortasuna, ziurtagiriak lortzea, datuen babesa eta abar barne hartzen dituen proiekturik edo plangintzarik.

Udal planetan berdintasunaren, mugikortasunaren eta euskararen arloan aurreikusten diren zeharkako faktoreak bideragarriak dira horiek ezartzeko orduan, baldin eta etorkizuneko kirol planean zehazten den tokiko kirol sistemaren garapeneren berezitasunetara eta erritmora egokitzen badira.

Diagnostiko hau egin zeneko egoera hau aldatu dela aipatu zaigu, eta gaur egun, hauek dira koordinaziorako guneak eta bakoitzaren funtzio eta elkartze maiztasunak:

- **Kirol mahaia:** hona kirol elkarteak eta eskola kiroleko koordinatzaileak izaten dira deituta eta hilean behin biltzen dira normalki. Bilera deia egiten da astebete lehenago eta landuko diren gaien zerrenda atxikitzen da bertan. Gaur egun hainbat gai dituzte esku artean:
 - Kirol elkarteekin udalak dituen hitzarmenak berritzea eta dirulaguntza irizpideak zehaztea.
 - Eskola kirolaren eredua eraldatzea.
 - Kirol txartela edo elkarteetako kideei kiroldegiko abonatu eginaraztea.
- **Arraunetxeko koordinazio bilerak:** hileko azken asteartean biltzen da udala Arraunetxeko lau elkarteetako kideekin, eta bertan sortzen diren arazo edo kezkei irtenbidea emateko gune bat da. Gaur egun erregelamendu bat osatzen ari dira bertan sortzen diren arazoei irtenbidea emateko eta elkartearen ekarpenen zain daude.

- **Eskola kiroleko talde motorra:** Zaragueta eta Herri ikastolako ordezkariak, eskola kiroleko bi koordinatzaileak, guraso elkarteetako kide bana, hezkuntza teknikaria, zinegotziak eta kirol teknikaria elkartzen dira. Orioko eskola kirolaren eraldaketa hau zein norabidetan egin nahi duten eta zein den helburua lantzen ari dira. Datorren urterako aldaketa sakona egitea ezinezkotzat hartzen badute ere, pausoak egiteko bidean ari dira bilerak egiten. Talde hau ere hilean behin biltzen da gutxi gorabehera.

Kirol Mahaia eta koordinazio gune egonkor hauek izateak herri mailako ikuspegia elkarrekin lantzea dakar eta urratsak elkarrekin ematea norabide berean. Kontuan izanda, gainera, kirol arloan agente ezberdin ugari dagoela eta hauen administrazioan errotazioa ematea ere gerta litekeela, udalak egiten dizkien eskakizunak betetzeko, ezinbestekoa iruditzen zaigu udal teknikariaren babesa, laguntza eta jarraipena jasotzea, hori behar dutenek.

Gune honetan planteatu daitezke urteko formakuntza saioak; edota kirol elkarte eta guneetako barne araudietan txertatu daitezkeen berdintasun klausulen lanketa; barne berdintasun planak osatzeko ereduak eskaini, etab.

Hortaz, interesgarria litzateke Koordinazio gune hauetan hurrengo berdintasun planean zehazten diren ardatz eta helburuak txertatzea: urte bakoitzean zein gai edo lanketa egingo den erabakitzea, eta horiek garatzeko beharrezkoak izango diren baliabide eta beharrak identifikatzea.

EMAKUMEEN AHALDUNTZEA ETA PARTE HARTZEA:

10 kirol elkartetatik 4etan emakumeak dira lehendakariak, eta Orion emakume kirolari erreferente asko daude. Gainera, emakumeek kirola egiteko espazioak dituzte, eta datuak erakusten duten bezala, generoari dagokionez kopuru orekatuan praktikatzen da kirola.

Hala ere, espazio batzuk arrotzak dira emakumeentzat, ez dira lagunkoiak. Eta zentzu

honetan bi lanketa egin daitezke: batetik, emakumeen ahalduztze pertsonal eta kolektiboa sustatu espazio horietan gustora senti daitezen, eta bestetik, gune seguruak izan daitezen baliabideak jarri (argiteria eta irisgarritasuna hobetu, sexu-arrazoiengatik jazarpen eta iruzkinen kontrako sensibilizazioa egin, etab.).

Kirol modalitate batzuk erabat feminizatuta daude eta beste batzuk erabat maskulinizatuta. Genero-estereotipoak ezabatzeke sensibilizazioa egin daiteke ez dadin egon pertsonarik bere generoagatik kirol modalitate bat praktikatu ezinda.

Azkenik, aipatzen da, emakume entrenatzaile gutxi dagoela, eta hau garrantzitsua da emakumeen papera elkarte edo jendaurrean sendotzeko; izan ere, haur, nerabe edo helduentzako erreferente bilakatzen baita entrenatzailea. Horregatik, ibilbide hau emakumeen artean naturalizatzeko, formazioa sustatu daiteke eta horrela, urratsa pertsonalki eta kolektiboki emateko bidelaguntza eskainiko zaie.

IDENTIFIKATUTAKO BEHARRAK:

- Diru laguntza eta hitzarmenetan aipatzen diren berdintasun klausulen jarraipena eta balorazioa egin; laguntza eskaini elkartei betekizun horiek osatzeko.
- Kirol Mahaia edo Koordinaziorako gune egonkorretan berdintasun planeko helburuak txertatu eta lehenetsi, kirol agenteak formatzeko eta berdintasun-eskakizunak betetzeko baliabideen ereduak eskaini.
- Emakumeentzako espazio eta jarrera arrotzak identifikatu eta hauek lagunkoi bilakatzeko lanketa egin (ahalduntzea, sensibilizazioa, irisgarritasuna eta argiteria, etab.).
- Kirol maskulinizatu eta feminizatueta genero-estereotipoak gainditzen laguntzeko sensibilizazioa herritarren artean.
- Emakumeak entrenatzaile izateko formakuntza bilatu eta eskaini.

HERRITARREN IRITZIAK:

- Kirol eremuan gizonezkoen/mutilen beharrak lehenesten jarraitzen da: ordutegiak zehaztean, espazioen erabileran, neskek mutilek baino entrenamendu gutxiago egiten dituzte (erdiak). Gehiago hartu behar dira emakumeak kontuan, eta tratu berdintasuna bermatu. Horretarako, eskaintzen den zerbitzua berdindu beharra dago.
- Udal gimnasioan “txiki” sentitzea gizonen aldean. Gizonak beren etxean bezala ibiltzea. Sauna ez da espazio segurua eta ondorioz emakumeak ez dira joaten, gizonena bilakatu da.
- Emakume erreferente kirolari asko badago ere herrian, herri aitortza jasotzen dutenak orokorrean gizonezkoak dira.
- Kirol praktika eta egiturek jarrera eta eskema matxistak erreproduzitzen dituzte. Onak eta txarrak bezala sailkatuz haurrak, kirola lehiaketara bideratuz, estatus soziala horren arabera eraikiz... kirolak garrantzia handia hartzen du seme-alaben aisialdian eta kezka sortzen du balore ez hain hezigarriak gailentzeak. Bestelako eskaintza oso mugatua da.
- Kirolak osasun fisiko eta mentalean dituen onurak azpimarratu beharko lirateke, aisialdi moduan egiteari. Pertsona bezala hazteko eta zure gorputzarekin ongi sentitzeko modua izan daitekeela azalduz. Honek, lehia ikuspegia moderatu dezake.
- Kirolaren inguruko albisteak ematean, gizonei titularra eskaintzea, eta emakumeei, albistearen amaieran egitea aipamena. Gizonen kasuan lehen hiru postuen informazioa, ordutegia/emaitzak jartzea, eta emakumeen kasuan irabazlearen izena bakarrik.
- Kirol guneetan batzuetan nahiko nabarmena izaten da alderaketa baldarrak eta batzuetan mingarriak egitea. Gizonezkoen artean erabiltzen diren hainbat txiste, aipamen, konparaketa, batez ere gizonezkoak bakarrik daudenean.
- Emakumeen behar eta ordutegietara egokitutako kirol eskaintza eta espazioak eskaini.
- Emakumeok kirol espazio seguruak behar ditugu.
- Adin guztietako kirol eskaintza zabalagoaren beharra, publikoa noski.
- Arraun kluba, Surf kluba eta Futbol kluba, orokorrean, eraso eremu handiak dira.
- Kirol entitateak eraldatu behar dira eta gizonezkoak gehiago inplikatu behar dira. Gizonek berdintasun gaietaz hitz egiteko espazioak sortu behar dira, eta kirol arloa izan daiteke batzuentzako abiapuntua.

Gazteria azpiegiturak	
Azpiegitura	Azalpena
Ludoteka	Txurrumuski elkarteak darama
Gaztelekua	Txurrumuski elkarteak darama
Gaztetxea	Hitzarmena sinatuko da

Gazteentzako jarduerak				
Urtea	Guztira	Emakumeak	Gizonak	Emak. %
Treba gazteak	3	2	1	%67
Erregeen karterua	-	%50	%50	%50
Txurrukako irteera	94	55	39	%59
Udaleku irekiak	280	144	136	%51
Gazte-abenturak	64	31	33	%48
Gau Beltza	300	150	150	%50
Lasturreko konbibentziak	17	13	4	%76
GUZTIRA	758	395	363	%52

GAZTERIA

Gazteria zerbitzua Txurrumuski elkartearekin elkarlanean garatzen du udalak. Hori bideratzeko, hitzarmen bat dute sinatuta eta udal eraikinak uzten ditu elkartearen eskura.

Txurrumuski elkarteak Orion egiten ari den jarduera herritarrentzat onuragarria dela baloratzen du udalak; daukan onarpen eta errotze sozial handiagatik, bere nortasun-indarragatik, haur eta gazteekin egiten duen lan garrantzitsuagatik eta gazteen sozializazioan eta balioetan duen eragin onuragarriagatik.

GENERO IKUSPEGIA TXERTATZEA EGUNEROKO LANEAN:

Hau horrela, hitzarmeneko baldintzen artean, berdintasun planeko helburuetako bat txertatuta dago:

c) *Genero-ikuspegia aplikatzea aisialdiko programazioan, helburuetan, ebaluazioetan edo plan estrategikoetan.*

Hala ere, ez da egiten klausula honen jarraipen konkreturik. Txurrumuskik adierazi du ez dutela tresna edo adierazlerik erabiltzen genero ikuspegia aplikatu eta neurtzeko. Parte hartze

kopuruak biltzen dituzte modu segregatuan eta hori urte amaierako memorian txertatzen dute.

Hezkidetza eta genero ikuspegia beti aintzat hartzen dituztela aipatu dute, eta ereduak ematerako garaian estereotipoak puskatzen saiatzen direla. Gainera, euren taldeko begiraleen % 85a emakumezkoa izanik, oso presente dutela feminismoak igortzen dituen baloreak, beraz, euren eguneroko praktikan txertatzen saiatzen direla beti. Baina bere horretan, ez dutela plan estrategikorik.

Udalaren ikuspegitik, Txurumuskirekin elkarlan estua izatea ezinbestekoa da, izan ere, sail honek aldaketa asko izan ditu azken urteotan, eta hori ez da finkatutako politikak aurrera eramateko eraginkorra izaten.

Hau horrela, komenigarria ikusten dugu, aurreko urteetan ez bezala, datozen urteetarako Gazteria alorreko berdintasun beharrak azaleratzea, eta hurrengo urteko ekintza planean txertatzea.

Horregatik, interesgarria izan daiteke sailak kudeatzen dituen bi arloak elkargurutzatzeko helburuak ere pentsatzea. Adibidez, kirolean genero estereotipoak gainditzeko sentsibilizazioa egiteko beharra aipatu da, eta honen lanketa, udaletik bideratu daiteke Gaztelekuan bertan. Hau da, gazteei kirol anitzak eskainiz urteko programazioan, neska zein mutilek edozein kirol egiteko gaitasunak garatu ditzaten, eta ordura arte egin ez dituzten kirolak praktikatzera anima daitezen.

PARTE HARTZEA ETA FEMINISMOAN AHALDUNTZEA:

Gazteentzako antolatzen dituzten jardueretan generoen arteko oreka erabatekoa da. Hain zuzen ere, jarduera bakarra dago desoreka erakusten duena eta Lasturreko konbibentziak izan ziren (emakumeen parte hartzea % 76koa).

Bestalde, *Treba gazteak* jardueraren parte hartzea oso bajua izan dela atzeman dugu. 3 pertsonak bakarrik hartu zuten parte, 2 emakume eta gizon batek. *Treba gazteak* Aldundiak bideratzen

dituen formakuntza saioak dira eta aurtengo gaia “Fake news” izan da. Aurreko urteko ikastaroa “Begirada kritikoa eta diskurtso ukatzaileak” izan zen. Baloratu behar da zergatik den parte hartzea hain bajua, oso gai interesgarriak direlako eta beharrezkoak gazteekin eztabaidatzeko. Agian formatua da ez duena gazteria erakartzen; kasu horretan, buelta bat eman beharko litzaioke jarduera beste modu batera eskaintzeko.

Gazteen artean mugikorrekiko, sare sozialekiko eta Interneteko kontsumoarekiko menpekotasuna asko handitu da azken urteotan eta mundu digitalean dauden arriskuetatik bi joera nabarmendu nahi ditugu, berdinasunari dagokionez, eta gazteen izaeran eta pentsamenduan eragin zuzena dutela iritzita: bata, indarkeria matxistaren naturalizazioa (pornografia irisgarria, eta bisualizazio goiztiarra -8 urtetik aurrera-), eta bestea, edertasun kanonen inposizioa (gorputzari kultua, edertasun filtroak, gorputz “perfektua” lortzeko bide ez osasuntsuen presentzia masiboa...).

Beraz, ikusita *Treba gazteak* jarduerak bere horretan ez duela aurten behintzat arrakasta handirik izan, agian, beste jarduera batekin uztartzea pentsatu behar da, zuzenean ez bada, zeharka landu ahal izateko gazteengan hainbeste eragiten duten gai horiek.

2025 urtean Gizarte saila adikzioen gaineko diagnostikoa egiten ari da. Interesgarria izango litzateke ondorioak Gazteria arloarekin ere partekatzea, eta lan-ildo amankomunak irekitzea elkarlanean irtenbideak topatzeko.

IDENTIFIKATUTAKO BEHARRAK:

- Gazteria arloak ez du orain arte aipamen handirik izan Berdintasun planean, eta, Txurrumuski elkarteak bere jarduna bideratzen ari bada ere, udal mailan jarraipen eta lanketa konkretuak egin behar dira.
- Txurrumuskiri hitzarmenean egiten zaion genero ikuspegia txertatzeko eskaera ahalik eta ondoen betetzeko baliabideak sortzea eta eskaintzea.
- Gazteen artean kirola sustatzea, genero-estereotipoak gaindituz, eta modalitate ezberdinak landuz (osasun mentala, gaitasun fisiko anitzak, etab.).
- Gazteen artean iritzi kritikoa sustatzeko formatua pentsatu, eztabaida eta hausnarketa egin dezaten, indarkeria matxista atzeman eta baztertu dezaten.
- Gazteak berdintasunean hezteko plangintza bat osatu eta txertatu urteko planean.

HERRITARREN IRITZIAK:

- Txurrumuskiko aisialdi taldeak ahal duena egiten du, baina, beren formakuntza nahiko zaharkitua gelditu da. Aisialdiko modu, jolas eta kantu berrietara ez dira egokitzen.
- Udalean Gazteria sailak historikoki huts egin du, ez da kontuan hartzen. Betidanik Kirol teknikariari esleitu zaio Gazteria saila eta kirola da beraien lehentasuna.

Turismo, merkataritza eta ostalaritza saila

Turismo, ostalaritza eta merkataritza saileko langileak

Lanpostua	Guztira	Emakumeak	Gizonak
Turismo-teknikaria	1	0	1
Turismo-bulegoko informatzailea	1	1	0
Turismo-bulegoko ordezkoa	1	?	?
Kabinetako garbitzaileak	3	0	3

Sailaren aurrekontua

	2022	2023	2024	2025
Kopurua	276.992	291.559	272.476	262.431

Turismoarekin lotutako azpiegiturak

Azpiegitura	Azalpena
Turismo bulegoa	Bisitarietarako helburuak buruzko informazioa emateko gunea, herritarrentzako zerbitzuak ere baditu.
Mutiozabal ontziola	Albaolak kudeatzen du hitzarmen baten bitartez, Orioko itsas ondarea suspertzeko hezkuntza-programa bat eramaten du aurrera.

Merkataritzarekin lotutako azpiegiturak

Azpiegitura	Azalpena
Turismo-bulegoa	Sailak eskura duen azpiegitura oso erabilgarria da.
Udaletxea	Teknikariaren bulegoa eta bilera gelak.
Arkupeko lokala	Beste elkarte batekin konpartitzen du udal jabetzako lokal bat (Iturribide 7-E)

2024an egindako jarduerak				
Jarduera	Azalpena	E	G	Emakumeen parte hartzea
Zaharren Babeslekua lehiaketa publikoa	Zaharren babeslekuko lizitazioa martxan jarri da.	6	0	Sei lizitatzailleak emakumeak dira.
Hondartza 2 eraikinaren lehiaketa publikoa	Hondartza 2 eraikinaren lehiaketa publikorako oinarriak eta lizitazioa martxan jarri da.	1	1	Hondartzako dinamizazio plan bat eskatu zaie. Berdintasun plana baloratu zaie (ez dute apenas lanketarik egin).
Nomad Raid ekitaldia	Saharara doazen Peugeot 205 motako kotxeak Orion ekitaldia egiten dute.	%65	%35	Pilotu eta parte-hartzaile gehienak emakumeak dira.
Bisiguaren Festa	Herriko plazan bi otordu eskaintzen dira, larunbat eta igande eguerdian, Orio Estilora sustatu eta goraipatzeko.	%50	%50	Parrillero denak bat izan ezik gizonak. Bazkaltiarak %50. Zerbitzari gehienak emakumeak.
Txu-txu trena	Uztaila eta abuztuan herria eta hondartza lotzen dituen txu-txu zerbitzua martxan jartzen da.	%65	%35	Bi langileak eta lizitatzaillea gizonak. Erabiltzaileak gehienak emakumeak dira; familian erabiltzen den zerbitzu bat izan ohi da.
Bisita gidatuak	Uztaila eta abuztuan egiten dira itsas ondareari buruzko bisita gidatuak.	%50	%50	Gida turistikoa emakumea da. Normalean, parte-hartzaileen artean oso orekatua gizon-emakume proportzioa.
Hondartzako kabinak	Ekaina, uztaila, abuztua eta irailean martxan daude hondartzetako kabinak (dutxa, komunak eta takilla zerbitzua).	%50	%50	Garbitzaileak hiru gizon dira. Erabiltzaileen proportzioa oso orekatua.
Errio dokumentalaren estreinaldia	Irailaren 27an estreinatu zen 'Errio' dokumentala herrian.	%50	%50	700 ikus-entzule izan ziren (%50, gutxi gorabehera). Solasaldia orekatuta (2 gizon-2 emakume)
Webgunea martxan jarri	Webgunearen lanketarekin ari dira.	.	.	Kontuan dute emakume-gizon presentzia orekatzea, hainbat alorretan.
Merkataritza plana	Udalak merkataritza plan bat enkargatu dio kanpo enpresa bati.			Genero azterketa hartzen du kontuan planak.

Emakume eta gizonen arteko berdintasunarekin lotuta landutako jarduerak		
Urtea	Jarduera	Azalpena
2024	Itsas ondarea bilduko duen dokumentala enkargatu du Udalak. Zuzendariari enkargatu zaio lana egiteko orduan kontuan hartzeko genero ikuspegia, eta ondarean emakumeek egindako ekarpena jasotzeko.	Emaitza txukuna atera da. Jaso da emakumeen rolak historian eta ondarean izan duen garrantzia. Ez da horri buruzko lan monografiko bat, baina kontuan hartzen du, eta ikus-entzunezkoan zaindu da genero oreka hori.
2022	Errelatoan emakumeen lorpen eta aportazioen berri zabaltzea.	Hainbat alorretan jorratu da gai hau. Udan bisita gidatuak ematen dituen gidari azalpenak eman zaizkio emakumeen aportazioa jorratzeko. Kanpineko murala margotu zenean ondarea, historia eta emakumeen iruditegia lantzeko iruditegia marraztu zen. Bestalde, itsas ondareari buruzko jardunaldietan, hitzaldi batean historia eta genero-rolak landu zituen losu Etxezarraga historialariak.

Ostalaritza sektorea			
Ostatua	E	G	Azalpena
Orioko Kanpina	7	7	Udan beste 5 pertsona kontratzen dituzte (garbitzaileak).
Villa Antilla	20	12	Thalassoko langileak barne.
Xaloa	2	0	
Txanka Erreka	3	3	
Mirotza	2	0	Taberna ere badute. Aparte kontatu dira tabernako langileak.
Amalur	3	0	
Igeldo	1	1	
Itxaspe	-	-	Ez dago daturik
Lusarbe	-	-	Ez dago daturik
Maddiola	2	1	
Erretzabal Txiki	1	0	
Aizperro	1	0	
GUZTIRA	42	24	

Merkataritza sektorea						
Establezimendua	Sektorea	Irekiera data	Lokala	Langile kopurua	E	Kudeatzailea
ONTZA PAPERDENDA LIBURUDENDA	Kultura - Liburuak	1989	Jabetza	3	2	Emakumea
Soia Bridal	Ekipamendu pertsonala - Arropa	2017	Alokairua	1	1	Emakumea
EGARMENDIA SL	Zerbitzuak – Aurreko taldeetan sartzen ez diren zerbitzuak	1998	Alokairua	6	5	Emakumea
LIZASO DEKORAZIOA	Ettxeko ekipamendua - Etxetresnak/ Dekorazioa/Altzariak	1971	Jabetza	1	1	Emakumea
MAITE OREGI	Dekorazioa			1	1	Emakumea
ANDU ALTZARIAK	Dekorazioa			1		Gizona
URANGA BURDINDEGIA	Ettxerako ekipamendua			3	2	Emakumea
BOGA BOGA JATETXEA	Ostalaritza – Jatetxeak	martxoa-azaroa	Alokairua	20/22	Erdia	Emakumea
IRADI CONSULTING S.L	Zerbitzuak – Aholkularitza eta diseinu enpresak	1996	Jabetza	4	2	Gizona
OLATU	Elikadura lehorra	2005	Jabetza	2	2	Emakumea
B&A INMOGEST	Zerbitzuak – Aholkularitza eta diseinu enpresak	2014	Jabetza	3	2	-
ARGIÑE	Ekipamendu pertsonala - Arropa	1993	Jabetza	2	2	Emakumea
KAIOA	Ekipamendu pertsonala - Arropa	2011	Jabetza	5	5	Emakumea
GOXOKI	Okindegia-kafetegia-goxokiak	1981	Jabetza	4	4	Emakumea
Bixok ileapaindegia	Zerbitzuak – Edertasuna	1997	Jabetza	2	2	Emakumea
MAUKA	Kultura - Egunkariak/ Papergintza	2011	Jabetza	2	2	Emakumea
ASAI INFORMATIKA	Bestelako merkataritza - Informatika/ Teknologia/ Telekomunikazioak	2018	Alokairua	1	0	Gizona
3B INFORMATIKA	Bestelako merkataritza - Informatika/ Teknologia/ Telekomunikazioak			1		
GOXO DENDA	Okindegia-kafetegia-goxokiak	1981	Jabetza	1	1	Emakumea
SPEED QUEEN-ORIO	Zerbitzuak – Garbiketa	2019	Lagapena	2	1	Emakumea

URRUMA ALBAITARITZA KLINIKA	Zerbitzuak – Osasuna	23/6/1	Jabetza	3	2	Gizona
KULTUR ATELIER	Zerbitzuak – Aholkularitza eta diseinu enpresak	2002	Jabetza	8	7	Emakumea
ZUHEGAN	Zerbitzuak – Osasuna	2018-2019	Lagapena	6	3	Gizona
IÑAKI OLIDEN HARATEGIA	Elikadura · Haragia		Jabetza	3	2	Gizona
IÑAKI OLIDEN HARATEGIA	Elikadura-Haragia			6	3	
OINARRI	Zerbitzuak – Osasuna	2010	Alokairua	2	2	Gizona
MUXUTRUK LOREDENDA	Bestelako merkataritza- Loradendak	2004	Jabetza	1	1	Emakumea
OREKA FISIOTERAPIA	Zerbitzuak – Osasuna		Jabetza	4	3	Emakumea
ARBESTAIN	Zerbitzuak – Tailerrak	2011	Alokairua	3	1	Gizona
GOZATEGUI FRUTADENDA	Elikadura · Fruta	2011	Alokairua	3	2	Gizona
PURIFICACION GALLEGO FARMAZIA	Osasuna eta higienea · Lurrinak		Jabetza	5	3	Gizona
LASA ERCILLA FARMAZIA	Osasuna eta higienea · Farmazia/ Ortopedia	1905	Jabetza	3	2	Gizona
SHIATSU	Zerbitzuak – Osasuna	2013	Alokairua	1	1	Emakumea
MARA	Ekipamendu pertsonala · Arropa	2017	Jabetza	2	2	Emakumea
ITURAIN ESTANKOA	Kultura · Egunkariak/ Papergintza	1972?	Jabetza	2	2	Emakumea
HORTZAGIN KLINIKA	Zerbitzuak – Osasuna	1995	Jabetza	13	9	Emakumea
PESCADOS ORIOMAR	Elikadura· Arraina	1957 (1.) 1997 (2.)	Jabetza	5	3	Emakumea
IZARRA ETXETRESNAK	Etxetresnak			1	1	Emakumea
ALBISU ETXETRESNAK	Etxetresnak			1	1	Emakumea
ARDORA	Elidadura-Arraina			1	1	Emakumea
ANA BELEN ILEAPAINDEGIA	Zerbitzuak – Edertasuna	1994	Alokairua	3	3	Emakumea
LOKUTORIO AMALUR	Osasuna eta higienea · Drogeria	2019	Alokairua	2	1	Emakumea
FISIOTERAPIA	Zerbitzuak – Osasuna	2012-2014	Jabetza	2	1	

HALCON BIDAIAK ORIO	Zerbitzuak – Aurreko taldeetan sartzen ez diren zerbitzuak	2022	Alokairua	2	2	Emakumea
SU MENDI BELARDENDA	Elikadura			1	1	
EKILORE-BELARDENDA	Elikadura			5	4	Emakumea
ROSANA	Argazkilaritza			1	1	Emakumea
KOLON TXIKI	Ostalaritza – Tabernak	1994	Alokairua	4 eta udaran 7 inguru	3	Gizona
ISLADA ESTETIKA	Zerbitzuak – Edertasuna	2008	Alokairua	2	2	Emakumea
AL RAI ORIO	Elikadura lehorra	2015	Alokairua	12	3	Gizona
KLINIKA DENTAL PATRICIA	Zerbitzuak – Osasuna	2007	Jabetza	9	9	Emakume
KEPA LOIDI S.L.	Elikadura - Haragia	1979	Jabetza	7	5	Emakumea
THE PASS	Ekipamendu pertsonala - Arropa	2017 (abenduak 23)	Lagapena	3	2	Emakumea
ORIOKO BAZARRA	Ekipamendu pertsonala - Osagarriak/ Bitxiak/Erlojuak	2016	Alokairua	3	2	Gizona
LAIARAN	Zerbitzuak – Aurreko taldeetan sartzen ez diren zerbitzuak	2021	Jabetza	1	1	Emakumea
SAGASTI LEIHOAK	Etxeko ekipamendua - Etxetresnak/ Dekorazioa/ Altzariak	2009	Jabetza	5	2	Emakumea
ZIPRISTIN INPRIMATEGIA	Kultura - Egunkariak/ Papergintza	2014	Alokairua	2	1	Emakumea
NEKANE & ELENA. ILEAPAINDEGIA	Zerbitzuak – Edertasuna	2013	Jabetza	4	4	Emakumea
SINERGIA FISIOTERAPIA	Zerbitzuak – Osasuna	2005	Alokairua	7	6	Emakumea
EXPO ELEKTRIZITATEA	Etterako ekipamendua			1		Gizona
UBERA IZOZKI-DENDA	Elikadura			7	4	
GUZTIRA				212	150 (%71)	E %58a

Merkatari eta ostalarien elkarte				
Elkartea	Zuzendaritza	Emakumeak	Gizonak	Guztira
ARKUPE MERKTARIEN ETA OSTALARIEN ELKARTEA	6	6	0	6

Saila txikia izanik, langileen arteko harremana ona da, eta aukera badago edozein gaiei buruz hitz egiteko, berdintasuna barne.

GENERO IKUSPEGIA EGUNEROKO LANEAN:

Turismo-bulegoan bisitarien inguruko datuak jasotzen dira. Modu segregatuan jasotzen dira datu horiek, beste hainbat aldagaiekin batera (jatorria, interesa...). Baina, aipatu da herritarren datuak biltzen direnean ez dela aintzat hartzen aldagai hau, eta beraz, ez dituztela datuak modu segregatuan jasotzen.

Datuak era segregatuan jasotzeak generoaren arabeko irakurketa egiten laguntzen du. Izan ere, parte hartze datuek adierazten dute zein publikorengana iristen ari garen, eta zeinetara ez, edota publiko bakoitzak dituen behar eta interesak zein izan daitezkeen. Horrela bada, generoen arteko desoreka topatzeko lagungarria da, eta horrelakorik emango balitz, desorekak gainditzeko edo identifikatutako beharrei aurre egiteko estrategiak pentsatzeko oinarria jasotzen da.

Ez da ekintza positiborik egiten sailean. Printzipioz, horretarako beharrik ez dagoela uste dutelako.

BERDINTASUN KLAUSULAK:

Sailak argitaratu duen azken lizitazioan, Txu-txu tren zerbitzua adjudikatzekoa, 5 puntuko klausula (100 puntutik) ezarri da emakumeak kontratatzeke konpromisoa adierazten duten enpresentzako.

Hondartza 2-ko kontzesio administratiboan ere, Berdintasun Plana puntuatu zen. Hala ere, aipatu da, lizitazioa lortu duen enpresak apenas egin

duela lanketarik arlo honetan.

Berdintasun klausulak lizitazioetan ezartzea oso konplikatu egiten zaio sailari, berdintasuna beste printzipio batzuekin kontrajartzen dela uste duelako (hautagaien tratua berdintasunarekin, kasu). Edonola ere, udaleko lantalde juridikoarekin kontsultatzen dira klausula horiek guztiak. Bestalde, jakitun da Emakundek ere argitaratu dituela gidak berdintasun klausula horiek ezartzeko.

Genero klausulez gain, garrantzitsua iruditzen zaio lizitazioetan lanpostu feminizatuak dauden sektoreetan gutxiengo lan baldintzak bermatzea.

HERRITARREKIN KOMUNIKAZIOA

Turismo sailean herritarrengana iristeko *orio.eus* ataria erabiltzen dute. Panel digitalak ere erabiltzen dituzte herritarrei informazioa zabaltzeko.

Turismo bulegoak normalean kanpotarrei eskaintzen die zerbitzua. Hala ere, herrian ekitaldiak daudenean herritarrei zerbitzua ematen die (herri bazkaritarako sarrerak, ekitaldiei buruzko informazioa, tiketak saldu, orogarriak, garraio ordutegiak,...). Enpresekin zuzeneko harremana du turismo bulegoak, eta horrek laguntzen du herritar askorengana iristea mezuak.

Oro har, udako zerbitzuen balorazioa ona egiten dute herritarrek. Hondartzetako kabinek zerbitzu ona ematen dute, eta une oro daude garbi.

KOMUNIKAZIO EZ SEXISTA

Sailak aipatu du kontuan hartzen dela komunikazioan iruditegi eta komunikazio ez

sexista. Ez dute erreferentziazko gidaririk erabiltzen. BERRIA-ko estilo liburua beti da erreferente bat, badauka *Bereizkeriarik gabeko tratamendua* izeneko atal bat. Bestalde, jakitun dira Emakundek badituela hainbat gida, komunikazio ez sexista erabiltzeko. Horietako bat 'PUBLIZITATE ETA KOMUNIKAZIO EZ SEXISTARAKO KODE DEONTOLOGIKOA ETA AUTOERREGULAZIOKOA' esaterako.

ELKARLANA HERRIKO ERAGILEEKIN

Herria txikia da, eta aukera ematen du Udaletik eragileekin (denda, taberna, zerbitzu, alojamendu...) harreman zuzena izaten. Sektorearen errealitatea eta beharrak hobeto ezagutzeko aukera ematen du horrek.

Sailarekin zuzeneko harremana dute elkarteek, batez ere Arkupe merkataritza eta ostalaritza elkarteak (Merkataritza Mahaia dago eta hilean behin elkartzen dira udalarekin). Azken honek berdintasunean sentsibilizazio maila altua duela aipatu du saileko teknikariak, bertako batzordean parte hartzen duten ia denak emakumeak dira-eta. Era berean, Merkataritza sektorean kudeatzaile eta ekintzaile gehienak emakumeak dira.

Beheko grafikoan ikus daitezkeen moduan, Orioko udalerrian Merkataritza, Garraioa eta Ostalaritza sektoreak dauka pisu handiena (%34), ondoren,

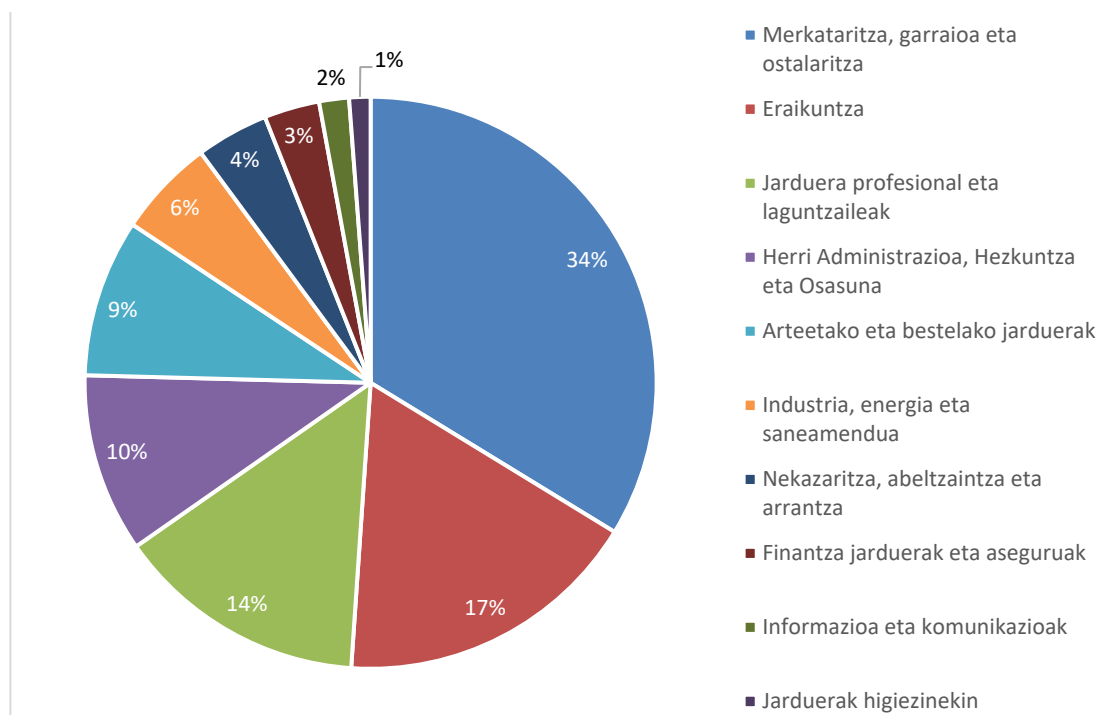
Eraikuntzak (%17) eta gertu Jarduera profesional eta laguntzaileak (%14).

Era berean, emakumeen langabezia tasa gizonena baino 2,2 handiagoa da. Errenta totala, berriz, 11.558 euro gutxiagokoa.

EAEko datuen arabera, emakumeek sinatutako lan kontratuen ia erdiak lanaldi partzialekoak izaten dira, urtez urte. Honek, jubilazioko prestazioan ere eragin zuzena du. Zaintza lanei dagokienez, adineko pertsonak zaintzeko baimen eta eszedentzien % 70a eskatzen dute emakumeek, eta haurrak zaintzeko, berriz, % 65a. Datu hauek, edozein herritara ekar litezke, normalean, errepikatu egiten direlako.

Lan arloan emakumeek pairatzen duten lur itsaskorraren errealitatea gainditzen laguntzeko (lan-baldintzak hobetzeko zailtasunak, zaintza arduren karga dutelako) ekintza puntualak pentsa daitezke, non, berariazko formakuntza eskain daitezkeen lana produktiboago egin ahal izateko; IKT-en erabilera eskuratu ahal izateko; maskulinizatutako sektoreetako ezagutza batzuk jaso eta sektore horietara gerturatzeko, etab.

Emakumeek parte hartzeko aukerak bermatzeko zaintza zerbitzuak eskain daitezke formakuntzak dirauen bitartean.



HERRIKO ERRELATOA:

Saila lanketa berezia egiten ari da herriko historiaren errelatoa osatzen. Errelatoa biltzen duen liburuxka ilustratu bat ere osatu du. Bertan, emakumeen presentziari dagokionez, aipamen oso txikia egiten da, eta azken orrian kokatu dituzte. Ez da berariaz aipatzen emakumeek egindako lanik, saregile moduko hitzik, edota lan hau zertan oinarritzen zenaren azalpenik.

ERRIOAREN BI ALDEETAN SORTUTAKO
EKONOMIAK BIZIMODUA ETA BIZIBIDEA
EKARRI DIZKIO ORIORI

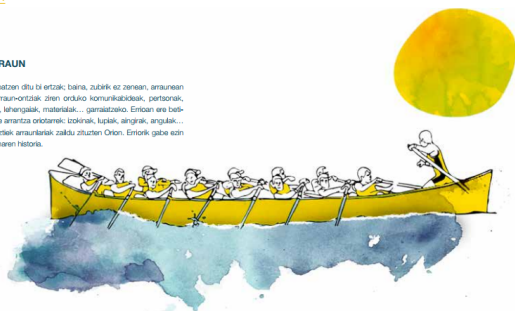


Urteak dira arraunean emakumeen taldea ere badagoela, eta iruditegian ere ez da hau txertatu, gizonak bakarrik agertzen dira traineruaren irudian.

ORIO
ARRAUNAREN
HERRIA

ERRIOTIK ARRAUN

Geur egun zubiak batzen ditu bi ertzak: baina, zubiak ez zirenean, arraunean egin behar zen. Arraun-ontziak diren orriko komunitateak, partaerak, altxareak, elkarlagiak, lehiagailak, materialak... garrantzitsuak. Erriotan ere beldurik egin izan dute arrantzak orotarak: txakalak, lupak, alingak, angulak... Jantziak herriek gutxiak arraunariak zaldi zituzten Orioren. Erriotik gabe ezin uertu Orioko arraunaren historia.



IDENTIFIKATUTAKO BEHARRAK:

- Herritarren datuak ez dituzte era segregatuan jasotzen.
- Berdintasun klausulak aplikatzean zailtasunak dituzte, aukera berdintasunari kontrajartzen zaizkiola iritzi duelako.
- Merkataritza eta ostalaritzan ekintzailtza eta ahalduzko ekonomikoa sustatu. Lana bilatzeko, lan-baldintzak hobetzeko edota produktibitatea hobetzeko formakuntza eskaini: informatika, ekonomia, antolaketa produktiboa...
- Errelatoan oraindik lana dago emakumeen presentzia historikoa txertatzen. Kontserberen errelatoa lantzeko beharra ikusi da.

HERRITARREN IRITZIAK:

Jasandako jazarpen edo diskriminazio egoera batzuk:

- Komentario matxistak jasatea elkarte gastronomikoetan, hondartzan, komertzioetan erostean...
- Merkataria batengandik ligoteo jarrera extremoa; mugak jarrita ere errespetatzen ez zuena.
- Ostalari erreferenteak eta herri aitortza duen jendea Orion gizonetzkoa da orokorrean.

Proposatzen diren konponbideak:

- Sexu arrazoizko edo sexu-jazarpenengatiko protokoloa abiatu udalarengandik, arau-hausteen aurrean ostalariak edo merkataria dituen ardurak betearazteko.

Herriko erreferenteen inguruan:

- Itsasgizonak dira herriko irudi kolektiboan erreferente, batez ere. Gero daude Saregileak, eskabetxerak, herrian lan ikusezin asko egin duten emakumeak. Baina, Orioko iruditegia oso maskulinoa da. Ikusi besterik ez ditugu Orioren historiaren inguruan argitaratutako dokumentuak. Batzuetan, askotan ez esateagatik, badirudi emakumeak ez direla existitu. Eta erantzuten dizute gizon "deseraikiek": 'emakumeak ez zaretelako horren inguruan idazten hasi...' Agian arrazoi dute... guk ez badugu egiten ez du inork egingo.

Kultura eta Festak saila

Kultura saileko langileak			
Lanpostua	Guztira	Emakumeak	Gizonak
Kultura teknikaria	1	0	1
Kultur teknikari laguntzailea	1	0	1
Kultur etxeko atezaina	1	0	1
Liburutegiko liburuzaina	1	1	0
Musika Eskolako irakasleak	13	8	5
Garbiketa	1	1	0

Sailaren aurrekontua				
	2022	2023	2024	2025
Kopurua	397.667	491.649	537.429	588.304

Kultura azpiegiturak	
Azpiegitura	Azalpena
Kultur etxea	Jende dezente ibiltzen da kultur etxean eguneroko martxan, batez ere liburutegia han dagoelako. Nahikoa zaharkituta geratu den eraikina da funtzionalitate aldetik.
Liburutegia	Liburutegiak erabiltzaile asko ditu. Zaharkituta geratu da, eta etorkizunean beste kokaleku bat eman nahi zaio.
Kosta Tailerra	Erabilera handia duen espazioa da. Erabilera optimizatzeko aukerak daude.
Musika Eskola	Egunero ikasle asko hartzen dituen espazioa da.

Erabiltzaileak			
Jarduera	Guztira	Emakumeak	Gizonak
Musika eskola	366	242 (%66)	124 (%34)
Liburutegia	11.305	7.680 (%68)	3.625 (%32)

Kultura elkarteak				
Elkartea	Zuzendaritza/Antolaketa		Kideak	
	Emakumeak	Gizona	Emakumeak	Gizonak
Salatxo abesbatza	4	1	21	9
Harribil dantza taldea	3	1	18	6
Orioko txaranga	3	2	0	20
Ostargi joskintza	3	0	145	0
Lera mitologia taldea	7	1	150	50
Herrio natur taldea	3	0	5	2
Zainbizi	3	0	0	0
Errikotxia bertso eskola	0	5	6	18
Orioko erraldoiak konpartsa	8	3	0	0
Garmendiazpi auzo elkarte	4	2	0	0
San Martin auzo elkarte	6	6	0	0
GUZTIRA	44 (%68)	21 (%32)	345 (%77)	105 (%23)

Festen azpiegiturak	
Azpiegitura	Azalpena
Txosnak eta komunak	Txosna-batzordeak kudeatzen ditu txosnak. Orain arte ez da ezer arautu, baina hurrengo festetarako txosnen kudeaketarako oinarri batzuk zehaztea aurreikusten da, txosna-batzordearekin elkarlanean. Bertan dauden eragileek berdintasun gaiekiko kontzientzia handia dute.
Festa programaren aldizkari berezia	Berdintasun gaiei bi orri oso eman zitzaizkien azken aldizkarian. Euskarri hau baliagarria izan daiteke gehiago eragiteko.
Kartelak	Eragileek egiten dituzte kartelak, festetan antolatzen dituzten ekintzak anuntziatzeko. Aurrera begira, kartel horietan mezu-leloren bat txertatzeko eska dezake Udalak.
Barrakak	Haur eta gaztetxo asko biltzen dira eremu honetan. Lehen barraka bakoitzak bere musika jartzen zuen, baina azken festetan, Udala arduratu da eremu osorako musika ekipoa jarri eta musika jartzeaz. Abesti guztiak euskaraz izan dira, eta mezu iraingarriak gabeak.
Kontzertuetarako soinu eta argiztapena	Kanpo enpresa bat kontratatzen du Udalak soinu eta argiztapenerako. Soinu teknikariak dira gauez plazan egoten diren langileak.

Festetako antolatzaile taldeak			
Elkartea	Lantzen dutena	Kideak	
		Emakumeak	Gizonak
Orioko erraldoiak konpartsa	Erraldoi eta buruhandien kalejirak	0	3
Kamel Ziani atletismo taldea	Herriko krosa	0	2
Harribil dantza taldea	Dantzari txikien txapelketa	3	1
Orioko euskal pilota elkarteak	Pilota partiduak	0	3
Orioko txaranga	Kalejirak	3	2
Errikotxia	Bertso saioa	0	5
Orioko muslariak	Mus txapelketa	0	4
Salatxo abesbatza	Abesbatzaren emanaldiak	4	1
Musika eskola	Kalejirak eta emanaldiak	3	0
Arrantzale Eguna	Arrantzale Eguneako egitaraua	4	1
Txurrumuski	Haurrentzako jarduerak	8	2
Lera	Olentzero Mari Domingiren etorrera (Gabonak)	7	1
GUZTIRA		32 (%56)	25 (%44)

Emakume eta gizonen arteko berdintasunarekin lotuta landutako jarduerak	
Urtea	Jarduera
2024	Festak antolatzeke balioen multzoa kaleratu zuen udalak, dekalogo moduko bat. Balio horietako bat da feminismoa.
2023	Ekainaren 28a Harrotasunaren Nazioarteko Eguna izanik, azken bi urteotan gaiak leku esanguratsua izan du San Pedro Jaian txupinazoan. 2023an Orioko LGTBQ+ taldekoek bota zuten txupinazoa udaletxeko balkoitik.

Orioko erreferente kulturalak	
Emakumeak	Gizonak
Josepa Treku	Benito Lertxundi
Olatz Zugasti	Anjel Lertxundi
Oihana Alkorta	Asier Gozategi
Maialen Sarasua	Jorge Oteiza
Iñake Irastorza	Imanol Urkizu
Ainhoa Gozategi	Manuel Lasarte
Itziar Urretabizkaia	Ander Errasti
Najat Kaanache	Xabier Lizaso
	Patxi Oliden
	Celestino Agirresarobe

OKEPE: ORIOKO KULTURAREN EGOERAREN PLAN ESTRATEGIKOA.

Kultura sailak 2024-2028 urteetarako Plan Estrategikoa dauka, eta bertan, berdintasunaren gaia modu honetan landu da:

DIAGNOSTIKOA:

5.3.3. Kultur eskaintzaren zeharkakotasuna.

Kultura ez da zerbait isolatua, eta kultur politikak ere ez dira estankoak; hori horrela, OKEPEk azpimarra berezia egin nahi izan du kulturaren zeharkakotasunean.

Hain zuzen, bost elementu hauetan egin nahi du azpimarra: belaunaldiartekotasuna; euskara eta euskal kultura; kulturartekotasuna; **genero-berdintasuna**; eta jasangarritasuna.

Genero-berdintasunari begira, proposamen hauek bildu dira herritarrengandik:

- Erreferente emakumezko, arrazializatu eta estereotipoak apurtzen dituztenak sustatu.
- Pedagogia gehiago, une oro eta ekintza oro ikuspegi feminista presente edukitzeko.
- Espazio seguruen sorrera (gaur egun ez baitaude).

- Emakumeen Etxea ere erreferentzialtasuna lortzen ari da herriko dinamikan, eragiten ari da. Gazteengana ere nabarmen iritsi dira. Positiboki baloratzen da.
- Aldaketa fasean: orain arte, udalaren programazioa teknikariak baldintzatzen zuen. Teknikari aldaketa asko nabaritu da. Berdintasun-planaren lanketa ere ari da intzidentzia izaten programazioan. Oraindik badago bidea egiteko baina "txip" aldaketa bat badago.
- Festa ereduaren inguruko hausnarketa bat faltan bota izan da urte luzeetan: genero ikuspegiaren aldetik, jasagarritasunaren aldetik...
- Festak sarri eragile eta parte-hartzaileen nahiak kontuan hartuz antolatzen dira, baina edukiei erreparatzea beharrezkoa da (dj-ak eskaintzen duen musikaren edukari, esaterako).
- Dirulaguntzak: klausulak txertatzea ikuspegi ezberdinetatik eragiteko: berdintasuna, jasagarritasuna, euskararen biziberritzea, espazio seguruak eraikitzea kolektibo zaurgarrientzat, aniztasunaren alde... Kultur eragileek ere ikuspegi hori barneratuta izan dezaten.
- Modu kolektiboan pentsatzea, eta kultur eragileez gain, kultur dinamikara herriko bestelako eragileak eta kolektiboak (Herrio natur-taldea, Saregile, LGTBIQ+ kolektiboa, etorri berriak, hezkuntza-zentroak...) erakartzea eta ikuspegi komunitarioarekin aritzea, herritarren bizi-baldintzak hobetzeko.

Horrez gain, zeharkako ikuspegiak bermatuko dituen kultur eskaintza: belaunaldiartekotasuna, kultur aniztasuna, **genero-berdintasuna**, jasagarritasuna...

Lan-ardatza lantzeko, ordea, 2 helburu estrategiko bakarrik jartzen dira, eta bertan, genero-berdintasunak ez du berariazko aipamenik.

HELBURU ESTRATEGIKOAK	Ekintza kopurua
4.1. Askotariko disziplinak barnebilduko dituen programazio kulturala aberastea	1
4.2. Kulturaren ikusgarritasuna bermatzea eta komunikazio-kanal propioa sortzea	7
	8

Are gehiago, 4.1. helburu estrategikoaren barruan dagoen ekintza bakarrak hau dio:

- Programazio kulturala aberastu.

Baina, hemen faltan botatzen ditugu genero-berdintasuna sustatzeko tresnak, formakuntza, edota genero-adierazle batzuk zehaztea. Esaterako, programazio kulturean portzentaia kopuru bat zehaztea emakume eta gizon artistetan (%40-%60 kopuruak izaten dira parekotasuna bermatzen dutenak).

Komenigarria ikusten dugu Berdintasun planean ezarritako helburuak OKEPE-an jasotzea, azken hau bada sailak bere urteko plan operatiboa zehazteko dokumentu erreferentziala, bertan egon behar lukete helburu estrategiko guztiak.

PLAN ESTRATEGIKOA 2024-2028

Balioen artean:

- Feminismoa: genero-ikuspegia bermatu eta lanketa indibidual zein kolektiboak bultzatuz.

5 lanlerro estrategikoen artetik, genero-berdintasuna berariaz laugarrengoa aipatzen da:

- 4. KULTUR ESKAINTZA OPAROA ETA KULTURAREN IKUSGARritasuna

KULTUR ERABILTZAILE ETA TALDEAK:

Aurreko tauletan ikusten den bezala, Kultur arloan erregistratuta dauden erabiltzaileak (musika eskola, liburutegia) eta kultur taldeetako kideak, gehiago dira emakumezkoak, % 65a inguru.

Festetan antolatzaile moduan aritzen diren taldeei dagokienez, parekoagoa da generoen arteko parte hartzaileen oreka (emakumeak % 56 eta gizonak % 44). Hala ere, segregazio horizontala nabarmena da, hau da, gaiaren arabera taldea maskulinizatuta edo feminizatuta egotea.

PARTE HARTZEA ETA KOMUNIKAZIOA:

Herriko kultur eragileek lan handia egiten dute urtean zehar, eta haiei esker egiten dira urtean zehar garrantzia duten ekimen asko. Herriko eragileen bizitasuna indargune handia da Orioko kultur ekosistemarentzat.

Herritarren parte hartzea, oro har, ona da zentzu guztietan: kultur programako eta festetako emanaldiek harrera ona izan ohi dute publikoaren aldetik; bestalde, herritarren eragiletza (parte hartze aktiboa) ere ona da gaur egun.

Elkarteen eta Udalaren arteko koordinazioa ona da, eraginkorra. Kultur teknikaria da haientzat Udaleko erreferentziazko pertsona, eta teknikariarekin harreman zuzena dute telefono dei, Whatsapp edota e-mail bidez. Udaletik saiakera egiten da elkarten eskura egoteko, gertu.

Orioko kulturaren plan estrategikoaren diagnostikoan jaso zenez, herritarren eta Udalaren arteko harremanak asko hobetu dira. Herritarren ikuspegitik, programatzeko modua ere askoz ere parte hartzaileagoa da orain.

Herriko Plazako errepidea kendu eta eremua oinezkoentzat egokitu izana onuragarria izan da kulturarentzat, programatzeko eta festak antolatzeko leku on bat irabazi delako.

Etorkinen parte hartzea ez da handia kultur jardueretan eta herriko festetan.

GENERO IKUSPEGIA TXERTATZEA EGUNEROKO LANEAN:

Berdintasun gaiez gero eta gehiago hitz egiten da saileko langileen artean, batez ere kultur jarduerak programatzerakoan. Kontzientzia handiagoa dago.

OKEPEko lan dinamikan genero-ikuspegia bermatzea eta lanketa indibidualak eta kolektiboak bultzatzea da helburua.

FESTAK:

lax, Orioko Udalak festak antolatzeko balioen multzoa osatu zuen estreinakoz. Dokumentua 8 balioetan oinarritzen da, eta feminismoa da horietako bat. Zehazki, hiru proposamen jasotzen dira feminismoaren atalean:

- Oholtzan emakume eta gizonen arteko oreka %50ean ibiltzea.
- Ohiko lan-banaketari buelta eman eta zerbitzatzen, garbitzen eta mikrofonoa eskuan dutenen artean oreka bilatzea.
- Festetako kirol probetan eta jokoetan kategorizazioa eta irabazleen ikusgarritasuna zaintzea.

Azken urteotan, Puntu Morea jarri da herriko festetan, plazaren ondoan. Azken Sanikolasetan, udalak audio bat emititu zuen kontzertuen aurretik, erasorik ez zela onartuko adieraziz.

Orioko Udalak badu eraso matxisten kontrako protokolo bat erakunde mailan, baina ez urtean zeharreko festa, kontzertu etab.-etarako. Horregatik, herri mailako protokolo bat sortzea proposatzen da, bermea emango dion parte-hartze prozesu batekin, kirola, aisia, festak, kultura etab. uztartuz, Udalak eta herriko eragileek antolatzen dituzten ekitaldiak gune seguruak izan daitezen.

Udalak festak antolatzeko balioen multzoa atera izana positiboa da, lanerako marko bat jartzen duelako eta Udalak iparra non duen markatzen duelako. Hala ere, feminismoaren eta festen eremuan lan handia dago egiteko oraindik. Adibidez, Festa batzordearen lan-

dinamikan ikuspegi feminista presenteago izatea. Berdintasunak eta feminismoak festa-batzordearen bileretan eztabaidak sortu izan ditu, eta eztabaida horiek behar bezala bideratzeko baliabideak behar ditu Udalak.

Aipatu da badela elkarte bat emakumeen presentzia txikia duena, baina, festetan ikusgarritasun handia lortzen duena: Orioko Txaranga. Elkarte horretako arduradunekin elkarlanean, emakumeen parte hartzea sustatzeko bideak bilatzea proposatzen da.

KULTURA AZPIEGITURAK:

Orioko kultur ekipamendu batzuk mugak dituzte, eta hori jasota dago kulturaren plan estrategikoan. Herritarrek, Udalak eta eragileek dituzten beharrak identifikatzea, eta ondo pentsatu ondoren, ekipamenduak egokitzea eta berriak sortzea proposatzen da (liburutegiarentzako kokaleku berri posible bat badago, eta 200-300 ikuslerentzako areto bat sortzeko proiektua ere bai). Komeni da azpiegiturretan aldaketak edo inbertsioak egiterakoan genero ikuspegi interseksionala kontuan izatea (irisgarritasuna, zaintza guneak, segurtasuna, seinaleztapena, komunikazioa...).

BERDINTASUN KLAUSULAK

Festetan ekartzen diren taldeekin sinatzen diren kontratuetan, klausuletan ez dago jasota hizkuntza sexista ezingo dela erabili, eta oholztatik ezingo direla mezu iraingarri, homofobo eta sexistak eman. Artistekin sinatzen diren kontratuak eguneratu behar dira.

Era berean, berrikusi beharko lirateke kultur elkarteekin urtean zehar lotzen diren diru laguntzak, eta elkarte bezala genero diskriminaziorik eman ez dadin eta berdintasunaren alde urratsak egin ditzaten klausulak txertatzea proposatzen da.

Era berean, OKEPE-n aipatzen da urtean zehar gainprogramazioa ematen dela elkarte eta udalak antolatzen dituen ekintza askok bat egiten dutelako. Horri erantzuteko, Kultur

Mahaia osatzea proposatu da, eta berdintasun arloari dagokionez, interesgarria litzateke Mahai honek izan behar lituzken irizpideak eta balioak zehaztea. Horrela, elkarlaneko funtzionamenduan ere txertatuko litzateke genero ikuspegiz lana egitea.

IDENTIFIKATUTAKO BEHARRAK:

- Lan dinamikan genero-ikuspegia bermatzea eta lanketa indibidualak eta kolektiboak bultzatzea.
- Berdintasun klausulak aplikatzea diru laguntzak jasotzen dituzten kultur taldeei.
- Berdintasun klausulak aplikatzea kultur kontratazioetan.
- Kultur elkartei formakuntza berdintasunean.
- Festetan 3 adierazleen jarraipena egiteko (aurrez eta ondoren) tresna sortzea.
- Festetarako eta urtean zeharreko jaietarako herri mailako protokoloa sortu eta sozializatzea.
- Emakume* artisten katalogo bat sortu, hauen kontratazioan kontuan hartzeko (galdetu herritarrei, Saregilekin elkarlanean...).
- Festa batzordean feminismoaren inguruan sortzen den jarrera oldarkorra kudeatzeko baliabideak eta elkarlana bilatu.
- Kultura azpiegiturak aldatu edo sortu behar direnean, hirigintza feministaren oinarriak kontuan hartu. Hau da, herritarren eta erabiltzaileen behar eta aukerak, ikuspegi interseksionaletik (generoa, adina, jatorria, desgaitasun fisikoak, zaintza beharrak, hizkuntza eta kultura aniztasuna...) baloratu eta horren baitan sortu.
- Orioko Txaranga emakumeen presentzia handitzeko estrategia pentsatu.

Hirigintza saila

Hirigintza saileko langileak

Lanpostua	Guztira	Emakumeak	Gizonak
Arkitektoa	1	1	0
Arkitekto teknikoa	2	2	0
Administraria	1	1	0
Garbitzaileak	6	4	2
Brigada	6	0	6

Sailaren aurrekontua

	2025
Kopurua	3.830.000

Emakume eta gizonen arteko berdintasunarekin lotuta landutako jarduerak

Urtea	Jarduera
2024	Zaragueta eskolako sarbide berria - Autobus geltokia hobetu. Erabiltzaileak nagusiki emakumeak izaten dira.
2023	Hondartza aldeko bidegorria osatu eta argiteria hobetu.
2024	Zaragueta eskolako bidegorria osatu.
2024	Udal eraikineko komunetan umeen aldagailuak jarri dira.
2025	Alde zaharreko Irisgarritasuna hobetzeko azterketa- Zaintza- Emakumeak dira gehiengoak.
2022-2024	Puntu beltzen jarraipena: aurrikusitako lanak egin dira. Guztira 140 argi puntu gehiago jarri dira. Pendiente 2025erako: - Iturbideko igogailuko argia (1 ud) - Ibaiondo 4 portal pareak (1 ud) - Baxoaldeko konponketak (16 ud) - Anibarko portuko parkeko gehigarriak (2ud)

Bulego teknikoan denak emakumeak dira. Garbitzaileetan geroz eta gizonezko gehiago dira (2 plantilla egonkorrean eta oraintxe beste 2 ordezkapenak egiten). Erronka nagusia udal obra eta Zerbitzutako Brigadan emakumeak izatea izango litzatekeela aipatzen da.

GENERO IKUSPEGIA TXERTATZEA EGUNEROKO LANEAN:

Berdintasunaz bereziki hirigintza arloan aritzen direla aipatu da. Gaur egungo espazio publikoen erabilera hobetzeko eta abegikorragoak izan daitezen eta berdintasun eremuak izan daitezen.

HAPOn (Hirigintzako planaren berrikusketa), genero ikuspegia lantzeko Parte hartze prozesua landu zen. Bertan jasotako hainbat ondorio ordenantzatan jasota daude eta eremuen antolakuntzetan aplikatzen saiatzen dira.

Oro har, honako hauek izaten dituzte kontuan:

- Eskoletako nahiz kaleetako jolas eremuak antolatzerakoan genero desberdintasunik ez sortzeko moduko antolakuntzak eta proposamenak egiten dituzte.
- Kirolean nahiz gainerako jardunetan emakumeen ikusgarritasuna hobetzeko lanketa egiten da.
- Bidegorriko erabiltzaile gehienak emakumezkoak eta haurrak dira. Bidegorri sarea indartzeak, ondorioz, emakumeen ikusgarritasuna hobetzen du eta mugikortasunaren hobekuntza suposatzen du.
- Zaintzan jarduten duten gehiengoak emakumeak dira (emakumezkoak ere urte gehiago bizitzen dira), ondorioz, irisgarritasuna hobetzeko egiten diren ekintzek, emakumezkoengan eragin zuzena eta positiboa izaten dute.
- Emakumeak kaleetan seguruago sentitu daitezen puntu ilunen eta eremu deserosoen azterketa berritzen joaten dira urtero, ahalik eta espazio seguruena eta atsegina lortzeko asmoz.

Sailean biltzen diren datuei dagokienez, diru laguntzetarako datuak era segregatuan jasotzeko egiten dizkieten eskakizunei erantzuten diete. Horiek bideratutako Parte hartze prozesuetan datuak era segregatuan jasotzen dituzte.

BERDINTASUN KLAUSULAK

Berdintasun klausulak ez dituzte txertatu momentuz. Ereduak behar dituztela aipatzen da. Obretan zaila ikusten dute genero baldintzak txertatzea, baina zerbitzuetan posibleago dela diote. Esate baterako, berdintasun planak izatea bai txertatu dutela.

3/2007 Lege Organikoak, emakumeen eta gizonen berdintasun egingarriarenak, 45. artikuluan zehazten du 250 langile baino gehiagoko enpresek Berdintasun Plana izan behar dutela.

6/2019 Errege Dekretuak, berriz, enpresen neurria aldatu zuen eta 2022tik aurrera 50 langiletik gorako enpresei ezarri zien Berdintasun Plana izateko obligazioa.

31/2022 Legeak, Estatuko Aurrekontu Orokorrena, 27.3 amaierako disposizioak Kontratuen Legearen 71.1.d artikulua aldatu zuen, eta hemen ere 50 langiletik gorako enpresei Berdintasun plana izateko obligazio legala ezarri zitzaion.

Beraz, lizitazio edo kontratazio publiko guztietan, aintzat hartu beharko litzateke lege-esparru hau, eta horrez gain, EAEko 1/2023 Legegintzako Dekretua, martxoaren 16koa, emakumeen eta gizonen berdintasunerako eta emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabe bizitzeko Legearen testu bategina onartzen duena. Izan ere, bertan zehazten dira 22. artikuluan Kontratazio publikoari dagozkion irizpideak.

Hirigintzak eragin handia du herritarren ongizate eta antolaketan, eta horregatik, komenigarria ikusten da sailak genero ikuspegia barneratzeko berariazko formakuntzak egitea: hirigintza feministan kontuan hartu beharreko irizpideak ezagutzeko, berdintasun klausulak barneratzeko

eta nola aplikatu jakiteko, etab. Sailak berak ere, baloratzen du euren lanak emakumeen irisgarritasun eta ikusgarritasunean eragin positiboa izan dezakeela.

PARTE HARTZEA:

Sailaren parte hartze prozesu bakarrak HAPOari lotutakoak edo Herriko azpiegiturei eta hobekuntzei lotutakoak izan dira. Nabarmentzen dute oso txikia izaten dela migratuen parte hartzea, eta zaila egiten zaiela beren ahotsa eta beharrak ezagutzea. Gehienetan tramiteak egiteko laguntza eskatzeko jartzen dira harremanetan: alokairuzko etxeetan apuntatzeko, beraien festak antolatze baimenak eta baliabideak eskatzeko...

Herritarrei begirako komunikazioa zuzenki ez dute sailean lantzen, Komunikazio arlotik baizik.

Herritarren beharrak asetzeko, honako azpiegitura hauek sortu edo hobetu behar liratekeela uste dute:

- Edukiera ertaineko kultur areto bat.
- Tanatorio edo beilategi bat.
- Zaharren egoitza edo beste mota bateko zaintza ahalbideratzen duen gune-elkargunea.
- Gaztelekua handitu/hobetzeko beharra.
- Hainbat kirolei lotutako hobekuntza eskariak.

IDENTIFIKATUTAKO BEHARRAK:

- Lan dinamikan genero-ikuspegia txertatzeko formakuntza.
- Berdintasun klausulak aplikatzeko formakuntza.
- Egoera batzuen aurrean agertu daitezkeen zalantzak argitzeko aholkularitza.

HERRITARREN IRITZIAK:

- Emakumeak ez daude kaleetan ordezkatura, ikusezinak garela dirudi, kaleen izendegia eta monumentuak gizonenak dira gehienbat.
- Hirigunea eta espazioak emakumeen eta haurren mugikortasun beharretara egokitu behar dira.
- Segurtasuna kalean, espazio seguruak, argiztapena, eguneratu puntu beltzen mapa eta konponbideak eman. Badira oraindik gune ilun eta arrotzak.
- Hirigintza ikuspegi feministarekin egin. Formakuntza arduradunei.
- Surf klubeko proiektuan emakumeen aldagelak txikiagoak dira.
- Garraio publikoan gizon ugari hankak zabaldua joaten dira, dagokiena baino leku gehiago okupatzen, eta ondoan bazoaz zure lekua kentzen dizute.

Saregile

Saregileko langileak

Lanpostua	Guztira	Emakumeak	Gizonak
Koordinatzailea	2	2	0

Saregileren azpiegiturak

Azpiegitura	Azalpena
Saregile erakina	Behealde eta bi solairu dituen eraikin eraberritua da. Barruan dauden baliabideak: sukaldea, bi komun, bulegoa, bilera gela handia, egongela, aholkularitzatarako gela pribatua, aretoa eta bi biltegi txiki.

Antolatutako jarduerak, 2023-2024 ikasturtean

Jarduera	Guztira	Emakumeak	Gizonak	Oharrak
Ahalduntze eskolak	116	116	0	
Aholkularitza psikologikoa	20	20	0	Hitzorduak guztira: 50
Aholkularitza juridikoa	32	32	0	
Sexu eta bikote aholkularitza	10	7	3	
Munduko emakumeen topagunea	7	7	0	
Amatasunak partekatze espazioa	7	7		
Agendako ekintzak	165	160	5	Ekintza batzuk mixtoak izan dira
GUZTIRA	357	349	8	

Emakume eta gizonen arteko berdintasunarekin lotuta landutako jarduerak	
Urtea	Jarduera
2019-2025	Ahalduntze eskola (tailerrak, ikastaroak, hitzaldiak...)
2021-2025	Aholkularitza juridikoa (2023 urtetik aurrera hilean bitan).
2023-2025	Aholkularitza psikologikoa (hilean 6 hitzordu)
2023-2025	Sexu-aholkularitza (hilean 3 hitzordu)
2023	Neska gazteak feminismorantz (3. eta 4. DBHko neskekin feminismoa, saretzea eta auto-antolaketa lantzeko saioak)
2024	Zaintza diagnostikoa. Gizon zaintzaileen taldea (Orioko zaintza diagnostikoa kaleratu da genero ikuspegiarekin. Gizon zaintzaileekin gizentasunez eta zaintzez hausnartzeko espazioa).
2025	Hezkidetza diagnostikoa. Orioko hainbat eragileekin hausnarketak herriko espazioak nola bizi ditugun, genero ikuspegiarekin.

Saregileri aholkularitza eskatzen dioten udal sail eta arduradun politikoak			
Saila/Arduraduna	Emakumeak	Gizonak	Aholkularitza mota
Gizarte zerbitzuak	4	0	Indarkeria, zaintza, emakume eta neska zaurgarriak.
Kultura	0	2	Festak, protokoloak, egitarauak.
Kirola eta Gazteria	0	1	Saregiletik irteten da gehiago berak eskatu gabe. Beharko lukeena baino aholkularitza xumeagoa. Lan handia dago egiteko arlo honetan.
Euskara eta Hezkuntza	0	1	Hezkidetza. Martxoak 8, Azaroak 25, LGTBIGQ+ gaiak hezkuntzan. Noka ikastaroa 2022-2023.
Turismo eta merkataritza	0	1	Tabernariekin indarkeria protokoloa. Herriko emakumezko erreferenteak. Zaintza komertzio txikietan.
Idazkaritza	2	1	Berdintasun planaren exekuzioa, talde motorra. Formakuntzak udal langileentzako. Udal barruko sexu jazarpen protokoloa.
Alkatea	1	0	Gizarte zerbitzuak eta berdintasuna.
Euskara eta Hezkuntza zinegotzia	1	0	Hezkidetza.

Herriko emakumeen saretzea geroz eta handiagoa da, askorentzat Saregile erreferente bilakatu da. Erabiltzaileek baikortzat baloratzen dituzte espazioa eta eskainitako ikastaro eta zerbitzuak, askok errepikatzeke eskatzen dute.

Saregilen eskaintzen diren zerbitzu guztietatik Emakume* Mahaiak oso positiboki baloratzen ditu **aholkularitza zerbitzuak**. Oso erabilgarriak dira baliabide gutxi dituzten emakumeentzat eta baita erasoak gertatzen direnean horiei aurre egiteko ere.

Emakume* Mahaiarekin ikasturte amaierako balorazioa egin zuten ekaina amaieran eta positiboki baloratu zen Saregileren lehen ikasturtea.

Indarkeria matxista kasuak artatzerakoan Gizarte Zerbitzuekin, udaltzainekin eta herriko bi ikastetxeekin koordinatuta daude protokoloari esker, eta horrek arreta integrala eskaintzeko aukera ematen diete.

PARTE HARTZEA ETA KOMUNIKAZIOA:

Emakumeon* etxeak harrera oso ona izan du herrian, hasiera batean espero zutena baino azkarrago hartu du martxa eta komunitate oso polita sortu da etxearen inguruan.

Aurrera begirako erronka emakume migratuen taldeari ibilbidea eta pisu gehiago ematea da. Oso garrantzitsua izan da talde honen sorrera, baina oraindik badago bidea egiteko herriko jatorri anitzeko emakumeen ahotsa eta beharrak jasotzeko.

Zentzu honetan, beren espazioak izatea ondo baloratzen dute, baina uste dute elkarrekin jarduteko espazioak ere sortu behar dituztela. Orio herri euskalduna izanik hizkuntzak asko baldintzatzen duela aipatu dute.

Era berean, kritikak jaso dituztela aipatu dute euren eskuorrian gaztelarak duen presentziagatik. Garbi dute gaztelera erabiltzen jarraitu behar dutela, emakume zaurgarri askok ez daukatelako

euskara ikasteko aukerarik momentu honetan eskaintzen diren baliabideekin. Beren hizkuntza irizpideak hauexek dira: antolatutako ekintza euskara hutsean egingo bada, komunikazioa ere euskara hutsean egiten da; bestetik, antolatutako ekintza gaztelaniaz egingo bada, komunikazioa elebitan egiten da (euskaraz eta gaztelaniaz, dokumentu berean. Emakumeen* Mahaiak askotan landu duten gaia izan da.

Zaintza proiektuan emakume zaintzaileak euskaraz alfabetatzeko tailerrak eskaintzea planteatu da AEKrekin elkarlanean, hartzaile zehatz horientzat moldatutako eduki eta ordutegiekin.

Inkesta erantzun duten zenbait emakume migratuek adierazi dute euskara ez jakitearren baztertuta sentitu izan direla, eta kartel edo euskarrietan gaztelaniazko edo ingelesezko hitz batzuk (txikian bada ere) jartzea eskertuko luketela. Baita ere, migratuekiko enpatia lantzea herritarren artean, elkarbizitza sustatzeko.

Gazteriari dagokionez, DBH3 eta 4ko gazteekin oso ondo funtzionatzen ari den lanketa egiten dihardute. Eskoletatik ere aipatu diete jarrera aldaketak somatzen ari direla. Talde handia ez den arren, eragiten ari direla ikusten dute eta pozik daude egiten ari diren lanketarekin.

GENERO IKUSPEGIA TXERTATZEA EGUNEROKO LANEAN:

Saregilek udal teknikari eta arduradun politikariei eguneroko lanean eta helburu estrategikoetan genero ikuspegia txertatzeko aholkularitza eskaintzen die. Sail batzuekin elkarlan estuagoa dute, eta baita emankorragoa ere. Beste sail batzuetara ez dira iristen. Politikari gehienekin ere ez dute zuzeneko harremanik gai hau lantzeko.

Herritarren iritzi inkestaren arabera, Orion badago oraindik lana errealitatearen ikuspegia zabaltzen, eta generoen artean dauden desorekak gainditzeko lana egiten. Zentzu honetan, zenbait proposamen interesgarri jaso dira, datozen urteetako Berdintasun planaren ekintza planean

kontuan hartzekoak izan daitezkeenak:

1) Emakumeen ahalduzko ekonomia sustatu.

Horretarako, langabeziatik ateratzeko, lan aukera berriak bilatzeko, gaitasun berriak lortzeko... ikastaro edo tailerrak antolatu. Ekonomian, IKT-en erabileran, antolaketa produktiboan, elektrizitatean, mekanikan... hartzaileak izan daitezke: emakume langabeak, autonomoak, zaurgarriak eta beren lan-baldintzak hobetu nahi dituztenak. Doako izaera izan dezakete eta zaintza zerbitzua eskaini daiteke bertaratzea errezeko.

2) Emakumezkoen* eta gizon izateko modu desberdinen errelatoak ikusarazteko liburua.

Iruditzen zait, badela garaia, emakumezkoen errelato, gizon izateko modu desberdinen errelatoak ikusarazteko. Iruditzen zait hitz egin behar dela emakume eta gizonok jaso ditugun armairuez. Hitz egin behar da jasan ditugun erasoez. Hitz egin behar da heteropatriarkatuak ezartzen dituen normez. Hitz egin behar da egoera matxista horiek gainditzeko, aske izateko kanpora joan behar izan duten pertsonen. Hitz egin behar da zintzoki etxe barruetan gertatzen denaz. Eta hitz egin behar da aske eta seguru, bakoitzak gure kontzientzia ariketa lanetan, garen, izan nahi dugun eta izan garenaren inkoherentzia guztiak errespetatu, barkatzeko eta onartzeko gai. Eta agian jaso behar da hori guztia liburu batean. Interesgarri egiten zait, nire aurrekoek egin duten ibilbide politiko eta soziala "nor" izateari dagokionez. Iruditzen zait, borroken gaurko aurpegiak ere zor diegula gure aurrekoen ibilbideei eta hor bada arriskua, kolektibo bereko kideak bazterrean uztekoak.

3) Jarrera oldarkorra dago feminismoaren aurka, eta molde eta bide berriak pentsatu behar dira herritarrak sensibilizatzeko.

Gizonei zuzendutako hitzaldiak eta sensibilizazioa eskatzen dituzte, gazteekin zeharkako lanak egitea, bereziki mutilak olatu oldarkorrean murgiltzen ari direlako.

Gizentasun tailerrak, gizonak eraldaketa sozialean inplikatzeko estrategia bat sortu eta

elkarlana pentsatu (Kirola, hezkuntza, kultura...), berdintasun gaiez hausnartzeko hitzaldiak.

Hausnarketa sozialak, kolektiboak (jendeak begiak irekitzeko).

Emakume askok barneratua dauka: "beti horrela izan da eta zer aldatu behar degu ba!"

Heteroaraua betetzen den edo ez (bikote hetero egonkorra, amatasuna/aitatasuna) arazoa bilakatzen da. Sensibilizazioa aukera aniztasunean.

Herriko aniztasuna bistaratzea (genero identitateak, arraza edo etniak, hizkuntzak, bizi eredu ikuspegiak...)

BERDINTASUN POLITIKEKIKO KONPROMISOA:

Saregilek Berdintasun politikak sustatzeko lana egiten badu ere, Berdintasun teknikari baten beharra nabarmentzen du. Ildo honetan, aipatzen da politikari gehienek konpromiso falta berdintasun arloan.

Herritarren iritzietatik ere berresten da sentsazio hau. Somatzen da aldaketa bat eman dela azken urteotan eta udala ahaleginak egiten ari dela berdintasun politikak sustatzeko, baina, konpromiso irmoaren falta ere bai: Berdintasun teknikariaren postua ez delako sortu oraindik, edota, politikari gehienek aldetik ez delako jasotzen genero ikuspegia lantzeko borondatea.

Orioko erreferente feministak
Orioko Mugimendu Feminista
Xaltxerak talde feminista (jada ez dago)
Orioko Emakume Taldea (80. hamarkada)
Oriyoko Pakak LGTBQI+ taldea

IDENTIFIKATUTAKO BEHARRAK:

- Berdintasun teknikariaren postua.
- Berdintasun politikak zeharkakotasunez lantzeko konpromiso tekniko eta politikoa.
- Emakume migratuekin sinergia-guneak sortu.
- Emakume zaintzaileak euskaran alfabetatzeko programa sortu.
- Emakumeen ekintzailatza eta ahalduntze ekonomikoa sustatu.
- Emakumezkoen* eta gizon izateko modu ezberdinen errelatoa osatu eta liburu batean aurkeztu.
- Herritarrek feminismoan sentsibilizatzeko molde berriak bilatu, elkarlana sustatu udal sail eta herriko elkarteekin.
- Gizonekin berariazko lanketa egin: hitzaldiak, hausnarketa kolektiboak, sentsibilizazio orokorreko mezuak...

HERRITARREN IRITZIAK:

- Saregile ongi baloraten dute herritarrek, babesgune eta bigarren etxe moduan deskribatzen dute.
- Saregileren irekitzearekin aurrera pauso handia egin da, hala ere Saregileren esku gelditzen da ia pisu gehiena. Baliabide bat gehiago izan behar luke eta ez eragile nagusia.

PROPOSAMENAK

4. AURRERA BEGIRAKO PROPOSAMENAK

1 Hezkidetza eta zaintza diagnostikoetako emaitzekin batera, berdintasun plan honetako helburuak eguneratu eta osatzea, herri mailan eragin ahalik eta sakonena eta errealena izan dezan Berdintasun plan berri honek.

2 Udaleko sailetan, beharren eta egoeraren arabera, zeharkakotasuna lantzen hastea.

3 Herritarrekiko harremana aurreko planetik hona gerturatu dela jaso den arren, gertutasuna lantzen jarraitzea eta modu berriak topatzea herritarrekin harremana mantentzeko.

4 Jasotzen diren datuak, era segregatuan biltzea Udalean, sail guztietan, datuak biltzeko modu gaurkotu bezala.

5 Datuak era segregatuan jasotzeaz gain, urtean behin behintzat, analisia egitea datu horien irakurketaren gainean: Gizarte sailean, Merkataritza, ostalaritza eta turismoa sailean, Kultura sailean, Kirola eta Gazteria sailean, Hirigintza sailean, etab. Horrela, etorkizunera begirako ekintza eta modu egokiak zeintzuk izan daitezkeen jakitea errazagoa izango da, herritarren beharretatik abiatuta.

6 Kirola eta Gazteria sailean, Gazteria indartzea, horretarako plan eta ekintza berriak eta egokituak landuz.

7 Sail bakoitzaren atalean, amaieran, gehitu diren erronkei heldu eta datozen urtetan erronka horiei heltzea.