

EVALUACIÓN DEL I. PLAN PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES* Y HOMBRES* DE BAZTAN

Febrero de 2022



Baztango
Udala

elhuyar
ezagutuz aldatzea

Laguntzailea:



Nafarroako
Gobernua



Instituto
Navarro
para la Igualdad



Nafarroako
Berdintasunerako
Institutua

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	3
2. MARCO NORMATIVO	4
3. METODOLOGÍA Y PASOS DADOS	8
4. EVALUACIÓN DEL PLAN.....	10
4.1. DESCRIPCIÓN DEL PLAN.....	10
4.2 IDONEIDAD DEL PLAN.....	12
4.3. GRADO DE CUMPLIMIENTO DEL PLAN	13
4.4. VALORACIÓN CUALITATIVA.....	17
4.5 CONCLUSIONES Y ENSEÑANZAS.....	22
5. SITUACIÓN ACTUAL EN BAZTAN.....	23
5.1 SITUACIÓN DE LAS MUJERES Y HOMBRES DE BAZTAN EN DATOS.....	23
5.2 SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN BAZTAN. INFORMACIÓN CUALITATIVA.....	31
6. CONCLUSIONES.....	36
7. MATERIAL EMPLEADO	37

1. INTRODUCCIÓN

No estamos en el punto de partida. A pesar del complicado camino, hace al menos una década que en el Ayuntamiento de Baztan se trabajan políticas para la igualdad entre mujeres* y hombres*¹.

Baztan tuvo por primera vez una alcaldesa en 2011; la primera técnica de Igualdad en 2012; se realizó un diagnóstico exhaustivo de la igualdad entre mujeres y hombres en 2014; el I Plan de Igualdad ha estado vigente desde 2015 a 2018; luego, de 2018 a 2021 han pasado dos técnicas de Igualdad que han ocupado el puesto durante unos pocos meses, por lo que el Valle de Baztan ha estado sin técnicas durante mucho tiempo. Desde mayo de 2021, Baztan cuenta de nuevo con una técnica de Igualdad, circunstancia con la que está relacionado el documento que tiene usted entre manos.

A petición del Ayuntamiento, en Elhuyar **hemos evaluado el I Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres de Baztan, desde septiembre de 2021 hasta febrero del 2022.**

Este proceso no lo hemos hecho nosotras solas. En las reflexiones ha participado la representación política, el personal técnico municipal, el movimiento feminista local, así como colectivos de mujeres. Mención especial merecen las mujeres de las zonas rurales así como las mujeres migradas, por las difíciles circunstancias que atraviesan. Además, se incorporan al informe las consideraciones realizadas por la ciudadanía baztandarra en el batzarre popular celebrado el pasado 18 de diciembre. Gracias a todas y todos por participar en el proceso.

El informe que tiene entre manos recoge los resultados del citado proceso y está dividido en seis apartados.

- 1- Introducción
- 2- Marco normativo
- 3- Metodología y pasos dados
- 4- Evaluación del Plan
- 5- Situación actual en Baztan
- 6- Conclusiones
- 7- Material empleado

¹ En este texto nos vamos a referir a las mujeres* y a los hombres* en sentido amplio, es decir, teniendo en cuenta la diversidad que existe a la hora de percibirse como mujer* y como hombre*, y de la manera en que cada persona vive la experiencia de ser mujer* y hombre*, dando también por supuesto que este binarismo no representa toda la realidad de nuestro municipio y del mundo.

2. MARCO NORMATIVO

El primer texto normativo a nivel mundial en torno a la **discriminación contra las mujeres** y a la igualdad entre los sexos **fue elaborado en 1979** por la Organización de las Naciones Unidas. Se le conoce como CEDAW: “*Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer*”.

Explícitamente se menciona la palabra “todas” las formas de discriminación. La palabra “todas” hace referencia a las discriminaciones directas así como a las indirectas; es decir, a aquellas en las que, sin ser una forma explícita contra las mujeres, se trata de una norma y una práctica que tienen como consecuencia una discriminación por razón de sexo.

En la actualidad, tanto las directivas europeas como las estatales y las Normas Forales de Navarra prohíben todo tipo de discriminación.

Estas normativas incluyeron la necesidad de llevar a cabo “**acciones positivas**” para combatir este tipo de discriminación. Llamaron acción positiva a la **adopción de medidas especiales dirigidas específicamente a las mujeres, es decir, a los colectivos en desventaja**.

Estas normativas incluyeron la necesidad de llevar a cabo “**acciones positivas**” para hacer frente a este tipo de discriminaciones. En concreto, llamaron acción positiva a la **adopción de medidas especiales dirigidas específicamente a las mujeres, es decir, a los colectivos en situación de desventaja**.

En lo que respecta a la normativa, **el segundo salto cualitativo se produjo en 1995** en la “Conferencia Mundial de las Mujeres” organizada por **Naciones Unidas**. En ella se estableció la necesidad de promover conscientemente la igualdad en todas las actuaciones públicas, en todos los ámbitos y etapas, para conseguir la igualdad entre los sexos: se reguló la necesidad de trabajar con “**transversalidad de género**” o de utilizar la estrategia *gender-mainstreaming*. Se trata de una estrategia que fue asumida por Europa en 1998 y incorporada a continuación por los Gobiernos del Estado y de Navarra.

Por último, no podemos dejar de mencionar el documento elaborado por la ONU “**Objetivos de Desarrollo Sostenible 2030**”, acordado en 2015. En el se establece entre los principales objetivos de la humanidad la **igualdad entre los sexos y el empoderamiento de mujeres y niñas**. El empoderamiento de las mujeres como estrategia mundial es imprescindible para hacer frente a situaciones de desventaja.

El **Gobierno de Navarra** aprobó el 4 de abril de 2019 la **Ley Foral 17/2019, de igualdad de mujeres y hombres**. En ella establece las obligaciones y la hoja de ruta para promover la igualdad de mujeres y hombres, tanto para toda la Administración Pública de Navarra como, en algunos casos, para las personas físicas y jurídicas.

Así, en las siguientes líneas hemos querido destacar **tres de los artículos más significativos para el Ayuntamiento de Baztan**: el artículo 12, que establece las **obligaciones de las entidades locales de Navarra, entre ellas los ayuntamientos**; el artículo 28, relativo al **empoderamiento de las mujeres del ámbito rural**; y el tercero, recogido en la disposición tercera, que recoge la **obligación de las entidades locales de contar con un Plan estratégico para la Igualdad**. Figuran en la siguiente tabla:

LEY FORAL 17/2019, DEL 4 DE ABRIL, De igualdad de mujeres y hombres

12. artículo. Entidades Locales de Navarra.

1. Las Entidades Locales integrarán el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ejercicio de sus competencias y colaborarán a tal efecto con la Administración de la Comunidad Foral de Navarra.

2. En el ámbito territorial respectivo, y en el ejercicio de las competencias que les atribuye el ordenamiento jurídico, corresponden a las Entidades Locales, en materia de políticas de igualdad, las siguientes funciones:

a) Fijar los objetivos y directrices en materia de políticas de igualdad entre mujeres y hombres en su territorio y en coordinación con las políticas de la Comunidad Foral de Navarra.

b) Establecer los mecanismos necesarios para la integración de la transversalidad de la perspectiva de género en todas sus actuaciones.

c) Desarrollar políticas destinadas a erradicar las desigualdades y discriminaciones en todos los ámbitos de la actuación municipal.

d) Estudiar y detectar las carencias y necesidades de las mujeres, para cumplir las finalidades de esta ley foral en su ámbito territorial.

e) Atender, informar y orientar a las mujeres sobre programas y recursos para facilitar el ejercicio efectivo de sus derechos.

f) Sensibilizar a la ciudadanía impulsando un cambio de valores con el objetivo de favorecer la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres.

g) Fomentar la autonomía personal y económica de las mujeres impulsando el empleo de las mujeres y su empoderamiento personal, colectivo y social.

h) Fomentar la presencia de mujeres en los órganos de participación y en los espacios de toma de decisiones.

i) Apoyar a las asociaciones de mujeres y grupos feministas, e impulsar su participación en el diseño, elaboración, desarrollo y evaluación de las políticas de igualdad y transversalidad de género.

j) Mantener estadísticas actualizadas que permitan un conocimiento de la situación diferencia de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de actuación local.

k) Se procurará fomentar el establecimiento de recursos y servicios locales para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

l) Garantizar, en coordinación con el Gobierno de Navarra, la formación específica del personal técnico y político para el cumplimiento de sus funciones en relación con lo que establece la presente ley foral.

3. El Gobierno de Navarra, en el ejercicio de sus competencias y con pleno respecto al principio constitucional de autonomía local, apoyará y respaldará a las Entidades Locales, fomentando

la contratación de personal técnico en materia de igualdad, al menos en las doce Comarcas definidas por la Ley Foral 4/2019, de 4 de febrero, de Reforma de la Administración Local, con la finalidad de garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en todo el territorio.

4. El Gobierno de Navarra debe complementar, bajo el principio de cooperación, la suficiencia financiera de las entidades locales con relación a las funciones que la presente ley foral les atribuye, sin perjuicio de que estas consignen en sus presupuestos las dotaciones necesarias para la financiación de dichas funciones.

5. Las Entidades Locales incorporarán la perspectiva de género en todas sus políticas, programas y acciones administrativas y promoverán la incorporación de personal para el desarrollo y el ejercicio de las funciones con relación a lo que establece esta ley foral, pudiendo elaborar ordenanzas de igualdad que recojan lo establecido en este apartado.

6. Las Entidades Locales podrán establecer planes de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de su territorio, y en todo caso, establecerán medidas para remover los obstáculos para la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres.

7. El Gobierno de Navarra, a través del Instituto Navarro para la Igualdad/Nafarroako Berdintasunerako Institutua, establecerá una estructura de coordinación con Entidades Locales municipales y supramunicipales para el desarrollo de lo establecido en esta ley foral, que se desarrollará reglamentariamente.

8. Las Entidades Locales, en aplicación al principio general de colaboración, coordinación y cooperación establecido en esta ley foral, se coordinarán para favorecer el desarrollo de las funciones establecidas en la misma.

28. artículo. Empoderamiento de las mujeres del mundo rural

1. El Gobierno de Navarra integrará la perspectiva de género en las actuaciones de desarrollo rural, garantizando que estas intervenciones contemplen las necesidades de las mujeres, permitan su plena participación con equidad en los procesos de desarrollo rural y contribuyan a una igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres.

2. La Administración foral de Navarra debe velar por garantizar la toma de decisiones de las mujeres como medida para luchar contra la despoblación, su escasa presencia en el desarrollo rural y empobrecimiento en este ámbito y, en concreto, debe:

a) Potenciar el desarrollo de actividades que generen empleo y favorezcan la incorporación de las mujeres del mundo rural en el ámbito laboral y contribuyan a evitar su despoblamiento.

b) Facilitar el acceso a la formación de las mujeres del mundo rural.

c) Contribuir a eliminar la brecha digital de género y territorial con mecanismos que faciliten e impulsen el acceso a las tecnologías de la información y la comunicación de las mujeres del mundo rural.

d) Velar por la consecución de la plena participación social de las mujeres del mundo rural, así como por su plena participación en los órganos de dirección de empresas y asociaciones.

e) Incentivar la cotitularidad de mujeres y hombres en las explotaciones agrarias.

f) Promover la representación paritaria de mujeres y hombres en los cargos de decisión de las organizaciones agrarias.

g) Promover acciones de sensibilización que permitan visibilizar la labor de las mujeres en el ámbito rural.

h) Establecer las medidas necesarias para trabajar las desigualdades en el ámbito rural.

i) Impulsar las aportaciones de las mujeres en el ámbito del cambio climático.

3. Además las políticas agrícolas, ganaderas, agroalimentarias o forestales en Navarra, deben:

a) Fomentar la transmisión de los saberes tradicionales de las mujeres en estos ámbitos, reconocer y hacer visible su contribución al mantenimiento de las explotaciones familiares.

b) Promover redes de proximidad y de servicios sociales para atender a niños, ancianos y personas dependientes, como medida de conciliación de la vida laboral, familiar y personal de mujeres y hombres en el mundo rural.

c) Potenciar las iniciativas empresariales de emprendedoras y las actuaciones de desarrollo agrario o ganadero promovidas por mujeres.

d) Facilitar la incorporación de mujeres jóvenes a los sectores agrícola, ganadero, agroalimentario o forestal.

Tercera disposición adicional: 2. punto:

...

2. En el plazo de un año a contar desde la aprobación del Plan Estratégico previsto en el artículo 14 de la presente ley foral, los organismos y entes que integran el sector público institucional de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra deberán aprobar sus propios planes de igualdad.

3. METODOLOGÍA Y PASOS DADOS

Para orientar metodológicamente el proceso nos hemos basado en la metodología conocida como IAP (Investigación de Acción Participativa). El objetivo es **ampliar los procesos para canalizar la reflexión grupal y relación grupal**, mediante los cuales **construir estrategias comunes para cambiar la realidad**.

Por ello, **hemos dado importancia**, por un lado, a promover **reflexiones colectivas** y, por otro, a **identificar conjuntamente retos** de cara al futuro.

Porque el **camino es importante**, mientras evaluábamos, nos hemos esforzado en la creación de **redes** para promover la igualdad de mujeres y hombres, impulsar la **formación** y contribuir al **empoderamiento**.

Para identificar a los y las agentes que han participado en el proceso, hemos tratado de **dar respuesta a la realidad administrativa de Baztan, previendo una reunión de trabajo con alcaldes y alcaldesas juradas** en el diseño del proceso.

En resumen, se ha trabajado de la siguiente manera:

Hemos contrastado todo el recorrido con la representación política:

1. Con el personal técnico municipal hemos analizado el desarrollo de las políticas de igualdad dentro del ayuntamiento e identificado las oportunidades y retos futuros.
2. Hemos identificado los retos que las mujeres de Baztan tienen en la actualidad con

Con personal político
(Presentación)

Personal Técnico municipal
(2 sesiones)

mujeres migradas, rurales y con las organizadas en los distintos sectores.

Con colectivos concretos de mujeres
(3 sesiones)

Sesión de trabajo con 15 alcaldes jurados del municipio

3. Hemos intentado hacer una sesión de trabajo con alcaldes y alcaldesas juradas, pero no ha salido.

Sesión abierta con movimientos feministas, agentes y ciudadanía

Entrevistas con personal político y técnico

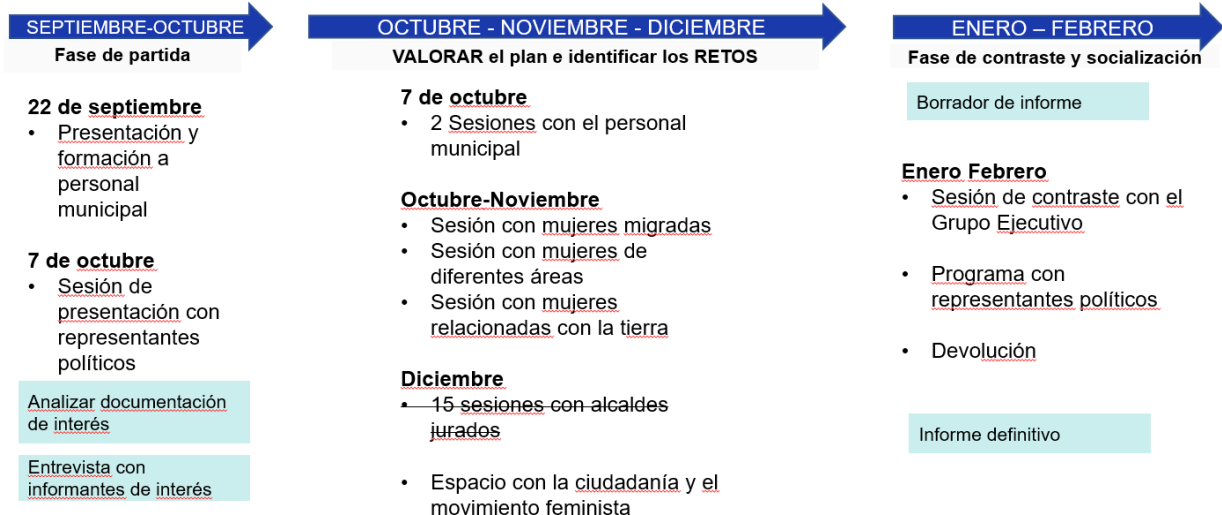
4. Hemos contrastado el resultado con la ciudadanía, el movimiento feminista y la representación política.

5. Para poner en marcha el trabajo

realizado, y completarlo, se han realizado entrevistas exhaustivas a quienes han trabajado anteriormente en materia de igualdad en Baztan.

EVALUACIÓN DEL I. PLAN PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES* Y HOMBRES* DE BAZTAN

El proceso ha tenido tres fases: **la primera**, la construcción de la propuesta, incidiendo en el mayor contraste posible. **La segunda fase** ha sido de reflexión y evaluación. En **la última fase**, hemos presentado y contrastado los resultados con los y las agentes mencionadas.



Se ha tratado de un **proceso de seis meses**, desde septiembre de 2021 hasta febrero de 2022, tal y como se resume en el esquema anterior.

*La sesión que se iba a celebrar con los y las alcaldesas juradas no se pudo llevar a cabo por falta de asistencia. Sin embargo, se ha invitado a todas las personas que ostentan dicho cargo al taller dirigido a la ciudadanía.

4. EVALUACIÓN DEL PLAN

4.1. DESCRIPCIÓN DEL PLAN

El **I. Plan** para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de Baztan **fue aprobado** en sesión plenaria **el 18 de diciembre de 2014**. Con una vigencia 2015-2018, se trató de un plan que se completó a través de un proceso participativo puesto en marcha en 2013.

Como los planes de aquella época, el I. Plan de Baztan estaba articulado también en torno a los siguientes **4 ejes**:

1. *Mainstreaming* o transversalidad
2. Empoderamiento y participación de las mujeres
3. Conciliación y corresponsabilidad
4. Violencia contra las mujeres.

Para trabajar los cuatro ejes dentro del ámbito municipal, **el plan se dividió en 6 áreas de intervención**:

1. Administración local
2. Cultura, ocio y deporte
3. Educación y Juventud
4. Desarrollo local y empleo
5. Salud y Servicios Sociales
6. Ordenación del Territorio



En dichas áreas, y con el fin de trabajar sobre los **4 ejes**, el plan recogía **47 objetivos** y un total de **185 acciones**.

Por otra parte, en el documento se recogían otras cuestiones de interés como, por ejemplo, las **estructuras de trabajo** para el desarrollo del plan, **el plan de comunicación**, **los espacios de participación de las mujeres**, así como la **metodología de seguimiento y evaluación del plan**.

Para terminar, en la parte final del plan se mencionaban diversos **recursos para el desarrollo del mismo**, como la técnica de igualdad y el presupuesto para el desarrollo del plan. El documento finalizaba con un glosario o pequeño diccionario.

EVALUACIÓN DEL I. PLAN PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES* Y HOMBRES* DE BAZTAN

En cuanto a las acciones, en la tabla inferior se puede observar su distribución más detalladamente.

ÁREAS	Conciliación y Corresponsabilidad	Empoderamiento y Participación de la Mujeres	Violencia contra las mujeres	Mainstreaming y Transversalidad	Total
Educación y Juventud	4	2	8	21	35
Cultura, Ocio y Deporte	2	15	8	10	35
Ordenación del Territorio	3	2	2	5	12
Salud y Servicios Sociales	4	7	6	13	30
Administración Local	5	8	5	32	50
Desarrollo local y empleo	5	10	0	8	23
Total	23	44	29	89	185

Prácticamente la mitad del Plan eran acciones en torno a la transversalidad: en concreto, 89 de 185. En lo que respecta a las áreas, la Administración Local era la que contemplaba más acciones: en concreto, 50 de 185.

El documento establecía el plan de acción anual y la realización del seguimiento anual para proceder al seguimiento del Plan. En concreto, se recogen **182 indicadores de seguimiento** en relación a las acciones y al grado de cumplimiento de los objetivos, distribuidos en 6 ámbitos.

En el siguiente apartado se analiza el grado de cumplimiento de las acciones según la información recibida del personal técnico municipal.

4.2 IDONEIDAD DEL PLAN

En las entrevistas realizadas en la fase de documentación y en los grupos creados para la reflexión, se ha destacado la **idoneidad del I Plan para la igualdad** entre mujeres y hombres de Baztan.

De hecho, este primer plan **tuvo mucho trabajo previo**, como por ejemplo diagnósticos, encuestas y grupos de debate. Una persona entrevistada alababa el trabajo realizado para conseguir una técnica de igualdad: *«Nos enteramos de que quedaba una subvención para una técnica y nos fuimos a Pamplona a solicitar una subvención al INAI; había competencia entre un par de pueblos, pero al final conseguimos que se contratara para Baztan».*

Se quiso implicar a todas las áreas del Ayuntamiento y, además de elaborar el plan, el documento contempló los **medios para su desarrollo y seguimiento**. Su **aprobación en una sesión plenaria** reflejó un gran consenso político, se vio una ratificación clara del documento.

Pero es cierto que al querer recoger todo surgieron muchas acciones y no fue factible la realización de todas ellas. **185 son muchas acciones**, y **el hecho de contar con 182 indicadores**, requería de un **gran trabajo** para el seguimiento del plan.

Por otra parte, la **responsabilidad** de muchas acciones ha recaído en el **“Servicio de igualdad”** o de modo compartido entre “Igualdad” y otro servicio. Esto significa que muchas áreas municipales no se han responsabilizado del desarrollo de las mismas. A esto hay que añadir que el Servicio de Igualdad ha estado vacante.

Otra cuestión a mencionar es que el Plan no ha sido muy conocido. A pesar de que en el diseño del mismo estaba previsto un plan de comunicación, no se ha difundido lo suficiente y ha sido desconocido tanto dentro como fuera del ayuntamiento. Es cierto que este desconocimiento interno municipal puede asociarse a la inestabilidad del personal.

El I Plan de Igualdad de Baztan se aprobó en 2014 y otra de las características de su idoneidad eran los 4 órganos de coordinación que preveía para su desarrollo: coordinación técnico-política dentro del Servicio de Igualdad, coordinación político-técnica interna municipal, coordinación con las mujeres de Baztan y coordinación entre los centros educativos y el servicio de Igualdad en materia de educación. *“Aunque estaba recogido en el Plan, la coordinación realmente permanente era la Comisión de Igualdad, un espacio de diálogo con asociaciones y mujeres, (2ª entrevista).*

4.3. GRADO DE CUMPLIMIENTO DEL PLAN

Hemos recogido de dos maneras el grado de cumplimiento de las acciones. Por una parte, el grado de cumplimiento por áreas y, por otra, el grado de cumplimiento por ejes. La información la hemos obtenido a través del personal municipal.

Grado de cumplimiento por áreas:

Tal y como se ve en la tabla inferior, el grado de cumplimiento no ha sido muy alto, dado que solo se han cumplido el 27% de las acciones; 51 acciones, en total. Con todo, un 12% se han puesto en marcha o se ha reformulado de otra manera, es decir, 22 acciones más.

ACCIONES POR ÁREAS EN FUNCIÓN DE SU GRADO DE CUMPLIMIENTO

ÁREAS	Realizadas	A medias	No se han realizado	Se desconoce	TOTAL
Educación y Juventud	5	3	23	4	35
Cultura, Ocio y Deporte	12	1	2	20	35
Ordenación del Territorio	2	1	8	1	12
Salud y Servicios Sociales	16	0	9	5	30
Administración Local	10	15	23	2	50
Desarrollo Local y empleo	6	2	1	14	23
Total	51	22	66	46	185

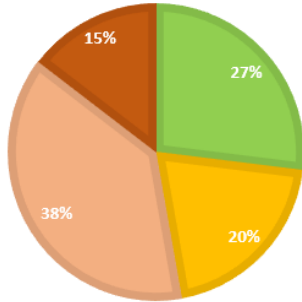
Lo más preocupante, sin embargo, es la falta de información existente en algunas áreas, ya que no disponemos de ninguna dato sobre la cuarta parte de las acciones (25% se desconoce).



EN CUANTO A LOS EJES:

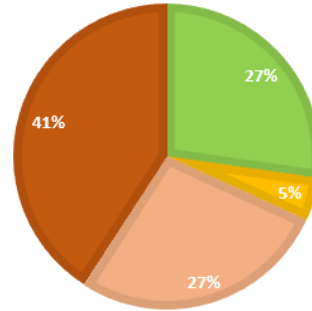
MAINSTREAMING

■ Completado ■ En proceso ■ No se ha hecho ■ No se sabe



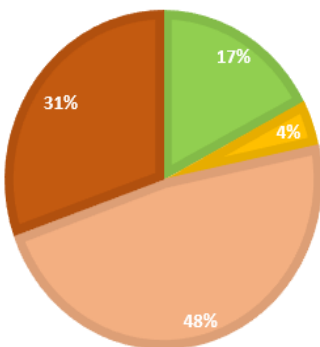
EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

■ Completado ■ En proceso ■ No se ha hecho ■ No se sabe



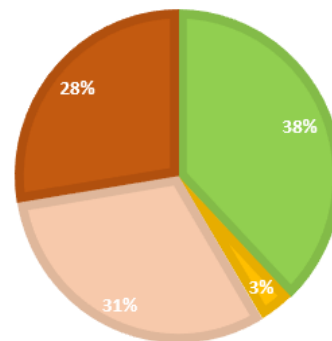
CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

■ Completado ■ En proceso ■ No se ha hecho ■ No se sabe



VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

■ Completado ■ En proceso ■ No se ha hecho ■ No se sabe



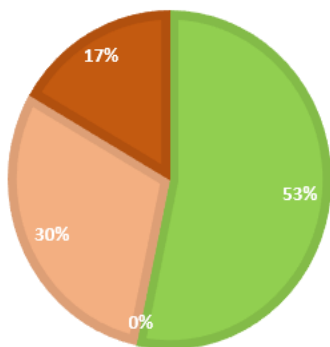
En proporción, se han desarrollado principalmente acciones que trabajaban la violencia contra las mujeres. Por el contrario, las acciones menos desarrolladas son las de conciliación y corresponsabilidad, un 17%. Además, casi la mitad no se han realizado, por lo que es el eje que en proporción menos se ha desarrollado.

Con todo, la mayoría de las acciones que se han puesto en marcha tienen que ver con la transversalidad o con la integración de la perspectiva de género en la actividad administrativa (un 27% realizada y un 20% a medias). Se ha recorrido, pues, un importante camino. Lo que falta es sobre todo información en torno a las acciones relacionadas con el empoderamiento de las mujeres, pero hemos recogido que casi un tercio de las acciones han sido desarrolladas totalmente.

POR ÁREAS:

SALUD Y SERVICIOS SOCIALES

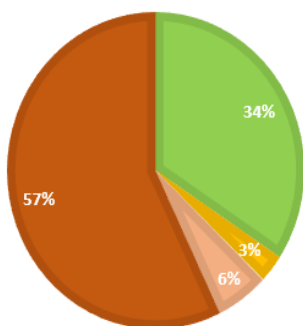
■ COMPLETADA ■ EN PROCESO ■ NO SE HA HECHO ■ NO SE SABE



El área que **más ha desarrollado el plan ha sido Servicios Sociales**. Su personal está en el ayuntamiento desde el inicio del plan y el tema está muy ligado tanto a las preocupaciones sociales como al ofrecimiento de igualdad de oportunidades. Se han desarrollado más de la mitad de las acciones (53%). En el resto de áreas las acciones no se han desarrollado en su totalidad. Se ha comentado que en estos últimos años se han llevado a cabo **diversos asuntos no recogidos en el plan**, como reuniones con mujeres migradas, grupos de personas cuidadoras, gestión de casos de violencia contra las mujeres, diagnósticos².

CULTURA, DEPORTE Y TIEMPO LIBRE

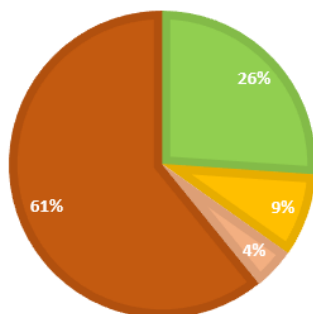
■ COMPLETADA ■ EN PROCESO ■ NO SE HA HECHO ■ NO SE SABE



En lo que respecta a cultura, ocio y deporte, se puede decir que se han llevado a cabo acciones dirigidas a incorporar la perspectiva de género en la actividad diaria y a trabajar con transversalidad. Ha habido más dificultades con acciones concretas dirigidas específicamente a la igualdad. Se indica que uno de los motivos puede ser la falta de recursos. Falta de tiempo y de presupuesto.

EMPLEO Y DESARROLLO LOCAL

■ COMPLETADA ■ EN PROCESO ■ NO SE HA HECHO ■ NO SE SABE

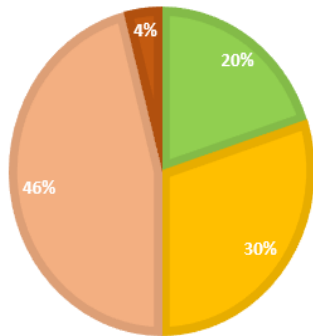


Existe una nueva técnica en el área de **desarrollo local y empleo** desde 2021. Al llevar poco tiempo en el puesto, no consta un gran conocimiento de las acciones dirigidas a promover la igualdad de mujeres y hombres. Entre otras cosas, se han gestionado incentivos para el fomento del emprendizaje de las mujeres. Pero al parecer ha habido acciones vinculadas a programas provenientes del Gobierno de Navarra.

² Diagnóstico de la situación de las mujeres en el Municipio de Baztan (2005). Autor: Ernesto Pérez Esain. Colaboración: Sara Soto Ahechu. Elizondo.

ADMINISTRACIÓN LOCAL

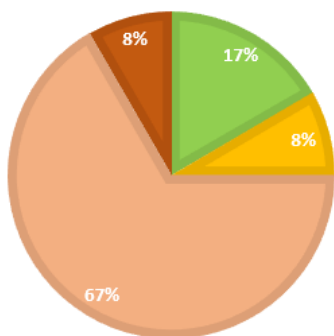
■ COMPLETADA ■ EN PROCESO ■ NO SE HA HECHO ■ NO SE SABE



El área de **Administración Local** concentraba la mayoría de las acciones. 50 en total. En concreto se contemplaban numerosas acciones que deberían ser responsabilidad del Servicio de Igualdad. El hecho de que el Servicio de Igualdad estuviera vacante durante mucho tiempo ha dificultado el desarrollo de las mismas. Las acciones más desarrolladas han sido las relacionadas con la transversalidad. Otro ámbito no desarrollado han sido las medidas para promover la igualdad de cara al personal interno del Ayuntamiento.

TERRITORIO Y ORGANIZACIÓN

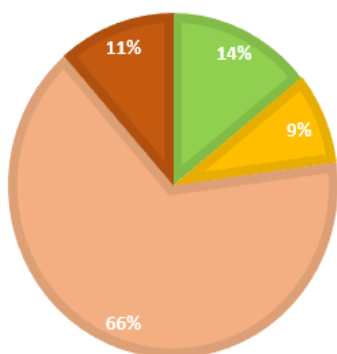
■ COMPLETADA ■ EN PROCESO ■ NO SE HA HECHO ■ NO SE SABE



La ordenación territorial tenía el menor número de acciones. En concreto. 12. La mayoría de las cuales no se han realizado. Entre los motivos para no desarrollar las acciones se ha destacado la **falta de formación y coordinación**. De hecho, sólo se han llevado a cabo dos acciones: *la adecuación del espacio público para favorecer la accesibilidad y la realización de sesiones formativas al personal técnico y político de Urbanismo*.

EDUCACIÓN Y JUVENTUD

■ COMPLETADA ■ EN PROCESO ■ NO SE HA HECHO ■ NO SE SABE



Entre todas las áreas la que ha tenido un menor desarrollo ha sido la de Educación y Juventud, dado que no hay un área que se ocupe específicamente de la Juventud. Sólo se han desarrollado el 14% de las acciones. 5 en total. Las acciones no realizadas suponen el 66%. Sólo 4 acciones no han sido identificadas. **Las acciones más desarrolladas se han centrado en el empoderamiento de las chicas jóvenes**. Por el contrario, la carencia se ha puesto de relieve en el trabajo de coordinación con los centros educativos.



COMUNICACIÓN NO SEXISTA E INCLUYENTE

A nivel municipal no existe el hábito de trabajar la comunicación de forma conjunta. Por ejemplo, cada área municipal controla su sección web, pero no la de otras. Hace unos años se realizó un curso de uso no sexista e inclusivo de la imagen y el lenguaje, y en los grupos se ha destacado su influencia, a pesar del importante relevo que existe entre el personal.

El Ayuntamiento cada vez se tiene más en cuenta el uso del lenguaje e imágenes no estereotipadas, pero se menciona que es una elección bastante individual.

Teniendo en cuenta todas las tareas a realizar en el Ayuntamiento desde el punto de vista de la igualdad y sabiendo que siempre hay margen de mejora, esta materia de trabajo no se ha considerado prioritaria entre el personal municipal.

Sin embargo, se propone una guía para fomentar una comunicación no sexista e incluyente, para que se difunda entre el personal



CLÁUSULAS DE IGUALDAD

Es cada vez más habitual la implantación de cláusulas sociales en las contrataciones en el Ayuntamiento de Baztan desde la entrada en vigor de la nueva ley de contratación pública. No existe en general el hábito de incluir cláusulas dirigidas a la igualdad de mujeres y hombres.

En las contrataciones y subvenciones que se realizan desde los servicios sociales se suelen incluir cláusulas y criterios de igualdad, ligados sobre todo a las necesidades sociales de las mujeres, dando prioridad, por ejemplo, a las mujeres que han sufrido violencia.

Los servicios de deportes suelen incluir en las subvenciones cláusulas para aumentar la participación de las mujeres.

En el examen escrito que se realiza en el proceso de selección de policías municipales se incluye el temario de igualdad. Así, para las contrataciones de personal municipal, en la convocatoria de 2021 se ha cumplido con la obligación de incluir temas de igualdad en los temarios, tal y como los establece la ley (7/2019 Ley Foral, artículo 20.4).

El problema más evidente en este ámbito, como es habitual, es **la falta de un sistema de seguimiento de las cláusulas**. Además de realizar el seguimiento de las mismas, sería interesante poder medir el impacto de las mismas.

ACTIVIDADES ORDINARIAS DEL AYUNTAMIENTO

En los grupos se ha subrayado que las mujeres son mayoría dentro del personal municipal, lo que puede generar sensibilización hacia la igualdad. No obstante, se destaca que la consideración de la igualdad ha sido una apuesta personal. No se ha implantado cómo incorporar la perspectiva de género en la actividad diaria. Se ha mencionado la falta de preparación en algunos ámbitos.

En otros ámbitos, se ha hablado de la **falta de hojas de ruta o mandatos más precisos**.

La promoción de la igualdad se tiene especialmente en cuenta en los temas sociales. Desde el ámbito cultural, por ejemplo, tratan de dar visibilidad a los trabajos de las mujeres. También se han traído a Baztan espectáculos de contenido feminista. Desde los Servicios Sociales se han realizado trabajos con mujeres migradas y talleres para personas cuidadoras. En cuanto a la oferta deportiva, se tienen en cuenta los horarios escolares para conciliar el deporte con las responsabilidades de cuidado. También se indica que se han adaptado los horarios de los equipamientos de promoción del deporte de las mujeres. Desde el área del euskera se menciona que ponen el foco en los niños, niñas y familias, pero que no tratan específicamente el tema de la igualdad.

INICIATIVAS SIGNIFICATIVAS

Se reconoce que en el Ayuntamiento de Baztan se fomenta mucho la participación ciudadana. Durante estos últimos años se han puesto en marcha varios procesos participativos. También se han realizado convocatorias especiales para la participación de las mujeres. En la actualidad, uno de los grandes proyectos municipales está ligado a un sector muy feminizado como es la Residencia de Personas Mayores.

Se menciona que la publicación de la empresa de limpieza fue una forma de reconocer un trabajo feminizado. Pero, para no repetir roles y estereotipos en la contratación, se ha comentado el no dejar la limpieza interior del edificio en manos de las mujeres y la limpieza de la calle en la de los hombres.

El Ayuntamiento tiene en cuenta el tema de la igualdad, sobre todo en los ámbitos feminizados; en los masculinizados no tanto. Por ejemplo, el estudio sobre Turismo no incorporaba ningún dato ni lectura desde el punto de vista de género, aunque la mayoría del personal de las Casas Rurales eran mujeres. Lo mismo con las dependientas de los pequeños comercios.

Se reconoce que lo que se hace en las iniciativas significativas se hace de **forma intuitiva y voluntaria**, por lo que se ha hablado de la necesidad de formación y planificación para la incorporación sistemática de la perspectiva de género.



PARTICIPACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES

Ha existido más de una comisión ciudadana en el Ayuntamiento como órgano municipal para canalizar la participación ciudadana. Hoy en día, en cambio, sólo funcionan la Comisión de Euskera y la de Igualdad.

La comisión de igualdad está formada por 6 mujeres, un hombre y una persona no binaria.

Los hombres suelen participar más en los 15 batzarres de los pueblos de Baztan, pero parece que el cambio ha llegado. Entre la gente joven, hay más chicas que chicos. Entre los y las alcaldesas juradas hay 2 mujeres y 13 hombres.

La comisión de euskera está muy ligada a la educación. En este momento participan 5 hombres y 3 mujeres. De los 5 hombres 4 son directores de escuela (en un sector muy feminizado). En el grupo se ha comentado que es un hecho reseñable.

Dentro del Ayuntamiento existe una representación sindical. Está compuesta por 6 personas, 3 mujeres y 3 hombres.

En cuanto a la participación sociopolítica de las mujeres, se ha comentado que la situación no es muy favorable en Baztan. El uso de la calle, de los espacios, del ocio, del tiempo, es muy diferente entre mujeres y hombres. Idealizamos mucho cómo debemos ser las mujeres y los hombres, y cuesta romper roles y estereotipos.



RECURSOS PARA LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD

El grupo reconoce que se han dado grandes avances en este ámbito. Desde mayo hay técnica de igualdad en el ayuntamiento y se nota la diferencia. Se trata de un puesto que ha sido muy inestable estos últimos años, dado que ha estado vacante durante mucho tiempo. Parece, sin embargo, que la nueva técnica, la nueva Ley Foral, la valoración del I Plan y la elaboración del siguiente pueden traer nuevos vientos a Baztan desde el punto de vista de las políticas de igualdad.

Sin embargo, desde la creación del servicio en 2013, el presupuesto no ha aumentado, sigue siendo la misma cantidad que al principio. Otras personas técnicas argumentan que así ocurre también en otras áreas y que ello se debe a la falta de presupuesto municipal.

FORMACIÓN PARA LA IGUALDAD

Se menciona que desde 2015 se ha recibido una única formación en comunicación no sexista. Eso fue en 2016. En general, se echa en falta formación entre el personal para promover la igualdad de mujeres y hombres, con el fin de poder realizar la tarea de cada cual desde la perspectiva de género. Consideran que es una línea de trabajo para desarrollarla de forma prioritaria.

Resumiendo, y con la intención de identificar las prioridades con las luces de un semáforo, hemos recogido en una tabla los temas mencionados. En la tabla, el personal municipal ha dado un color a cada ámbito de trabajo. El verde significa que es un tema que se está trabajando bien. El naranja que el tema se está trabajando pero que se debe reforzar. Y el rojo que se trata de un tema que habría que trabajarlo de forma prioritaria:

	Recogida de datos y análisis	Orange
	Comunicación no sexista e incluyente	Green
	Cláusulas de Igualdad	Orange
	Actividades municipales ordinarias	Green
	Iniciativas municipales significativas	Red
	Participación de mujeres y hombres	Red
	Recursos para el desarrollo de políticas de igualdad	Orange
	Formación en Igualdad	Red

4.5 CONCLUSIONES Y ENSEÑANZAS

Desde el punto de vista del diseño del plan: En cuanto a la idoneidad del I Plan de Igualdad, serían recuperables los esfuerzos realizados en su diseño y elaboración previa. Por otra parte, 4 propuestas de mejora de cara al futuro a tener en cuenta en el siguiente diseño de la planificación:

1. Definición más precisa de las acciones. ¿hasta qué punto queremos promover el fomento de la participación de las mujeres jóvenes?
2. Mejor distribución de las responsabilidades de las acciones. En el I Plan, el máximo responsable era el Servicio de Igualdad, una unidad unipersonal que además estuvo vacante. La propuesta de cara al futuro es una mejor distribución de responsabilidades entre los diferentes departamentos.
3. Dedicar tiempo y estructuras al seguimiento del plan. Dar mucha importancia a las estructuras de coordinación, sin las cuales no es posible saber si el plan avanza o no. En este sentido, es importante realizar las programaciones y el seguimiento anuales.
4. Buscar indicadores más sencillos. 182 indicadores son muchos para el seguimiento de un plan, y siendo Baztan un Ayuntamiento pequeño, se propone simplificar el seguimiento.

Desde el punto de vista del desarrollo del plan: en el segundo grupo del personal municipal se mencionó que *“en estos temas tenemos una formación pequeña; para llevar a cabo la acción misma hace falta conocimiento sobre el tema”*. Otros han destacado la falta de tiempo para dedicar al tema, *“ya que no llegamos a nuestro trabajo diario y éste también...”*. Al hablar de medios, se ha comentado la falta de presupuesto. *“En general, el presupuesto no varía de un año a otro, ni en igualdad ni en otras áreas”*. También entre el personal técnico hemos hablado de la falta de impulso y de la necesidad de coordinación. Para acabar, las idas y venidas del personal, las sustituciones y los cambios no han contribuido en absoluto a dar continuidad a las políticas de Igualdad. En resumen, para desarrollar más y mejor la siguiente planificación, sobre todo se ha hecho hincapié en tres propuestas:

1. Que la estabilidad del puesto de trabajo sea el criterio a la hora de la designación de las personas responsables del desarrollo del plan. La responsabilidad del servicio de servicio de igualdad es promover el plan. Su desarrollo, en cambio, de todo el Ayuntamiento. Dar responsabilidades dentro del Ayuntamiento a las personas más estables es una idea interesante.
2. Disponer de estructuras de desarrollo, seguimiento y evaluación del Plan dentro del Ayuntamiento. La falta de espacios para trabajar la Igualdad a nivel municipal no ha ayudado. La falta de desarrollo del plan no tenía consecuencias en ninguna parte. Por eso, para el II Plan es importante la mesa de seguimiento, la comisión técnico-política, o la que sea.
3. Plan de formación para la incorporación de la perspectiva de género. Para llevar a cabo el plan, algunas acciones requieren un conocimiento específico.
4. Dar a conocer la siguiente planificación dentro y fuera del Ayuntamiento. En las sesiones realizadas entre el personal técnico y los colectivos de mujeres se ha constatado claramente que no se conoce el Plan de Igualdad. Por consiguiente, ha habido poca gente interesada en desarrollar el plan. De ahora en adelante, será interesante dar importancia a la comunicación.

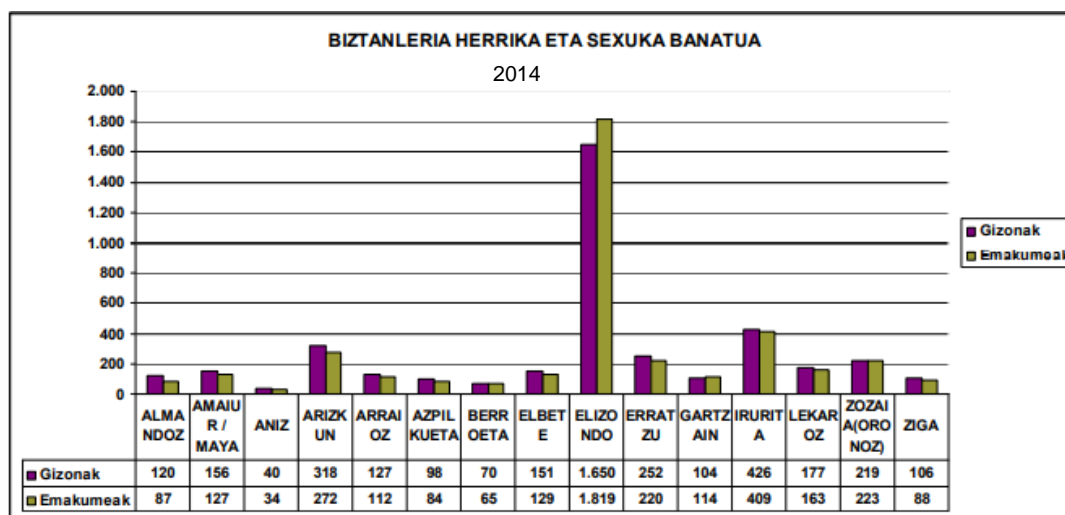
5. SITUACIÓN ACTUAL EN BAZTAN

5.1 SITUACIÓN DE LAS MUJERES Y HOMBRES DE BAZTAN EN DATOS

Baztan no se encuentra al margen del mundo y mientras persista la discriminación sexual en a nivel mundial veremos el reflejo de esa discriminación en Baztan. Nos ha parecido interesante recoger algunos datos sobre la realidad de las mujeres y hombres en este documento que tiene como objetivo la evaluación del Plan de Igualdad. Así, como parte del punto de partida para el II Plan de Igualdad, puede contribuir a ver si la situación ha mejorado o empeorado. A continuación se comparan algunos de los indicadores recogidos en el I Plan:

1. Relacionado con la demografía:

En el diagnóstico para la igualdad de mujeres y hombres que se realizó en el Ayuntamiento de Baztan en 2014 se recogían los datos de la población de los pueblos de Baztan desagregados por sexo. En conjunto, Baztan cuenta con 7.856 habitantes, 3.882 mujeres y 3.974 hombres. He aquí los datos detallados por localidad³:



Iturria: Baztango Errolda onarri harturik, egileak apailaturik.

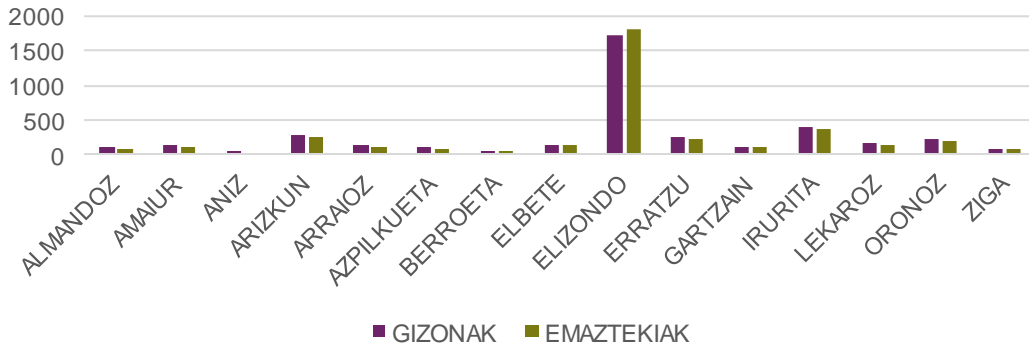
Se observa que Baztan responde a la tendencia demográfica que Gaindegia⁴ publicó en 2020, es decir, la pérdida de población de los pequeños pueblos con la pérdida de presencia de mujeres. Esto responde, por un lado, a la falta de oferta profesional para las mujeres y, por otro, a la necesidad de estar más ligados a roles y estereotipos. Las entrevistas realizadas en el proceso de elaboración del I Plan de Igualdad confirmaron esta tendencia. En concreto, se recoge de la siguiente manera:

³ Aclaración en torno a los pueblos nombrados en la tabla: figuraa Zozaia (Oronoz), pero el pueblo de por sí es Oronoz, y Zozaia un barrio del mismo. El nombre oficial de Maya es Amaiur. Al ser la tabla un soporte del I Plan, la hemos querido mantener en el documento pero con las aclaraciones pertinentes.

⁴ <https://www.gaindegia.eus/eu/andreak-eta-lurralde-antolamendua> 04-02-202

“Otra frase repetida en todos los grupos de debate ha sido que “los roles en los pueblos están más marcados que en la ciudad” (los roles que se dividen por sexo). (I. Plan, pag. 41).

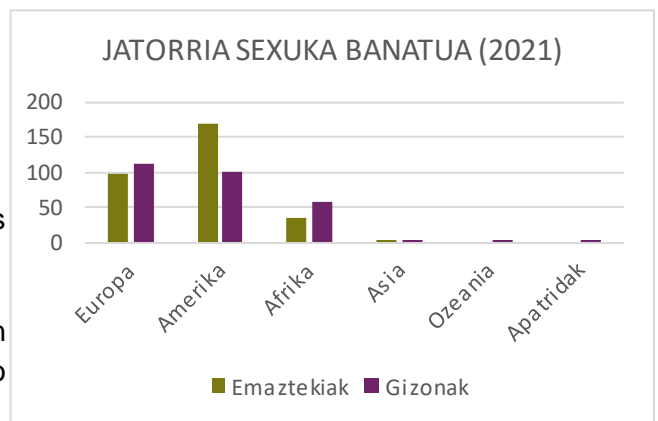
BIZTANLERIA HERRIKA ETA SEXUKA BANATUA (2021)



Elizondo y Gartzain son las dos únicas localidades donde las mujeres son mayoritarias. No obstante, los datos indican que la proporción de mujeres y hombres se está equilibrando en Elizondo.

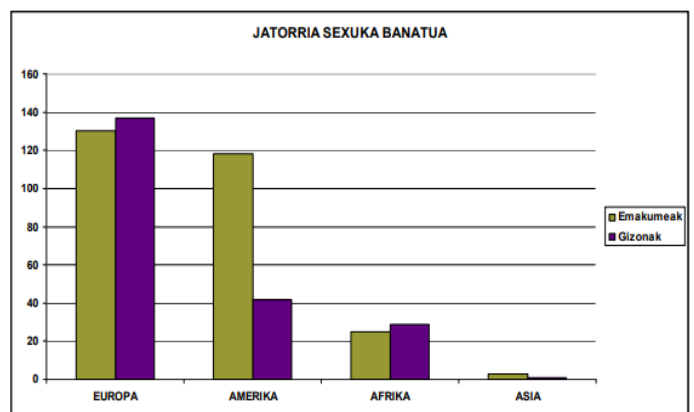
Otro de los puntos a tratar son las tendencias migratorias de estos últimos años.

En la parte inferior se pueden ver de dónde provenían en 2014 las personas baztandarras nacidas fuera del Estado y, más abajo, los datos de 2021.



El rostro de la persona migrante es cada vez más el de la mujer centroamericana, que trabaja vinculada a tareas de cuidado. Por tanto, podemos decir que el envejecimiento de la población y las tendencias migratorias están muy relacionadas. Asimismo, se observa que la gestión de la vejez y las condiciones de vida de las personas migrantes están estrechamente ligadas a la igualdad de mujeres y hombres.

Fuente: Padrón de Baztan, 2021

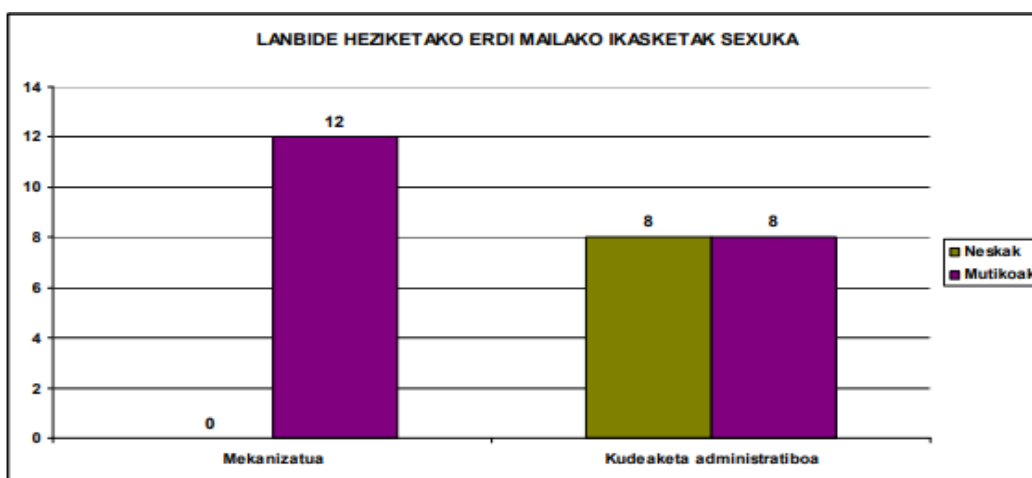


2. Relacionado con la segregación por sexo:

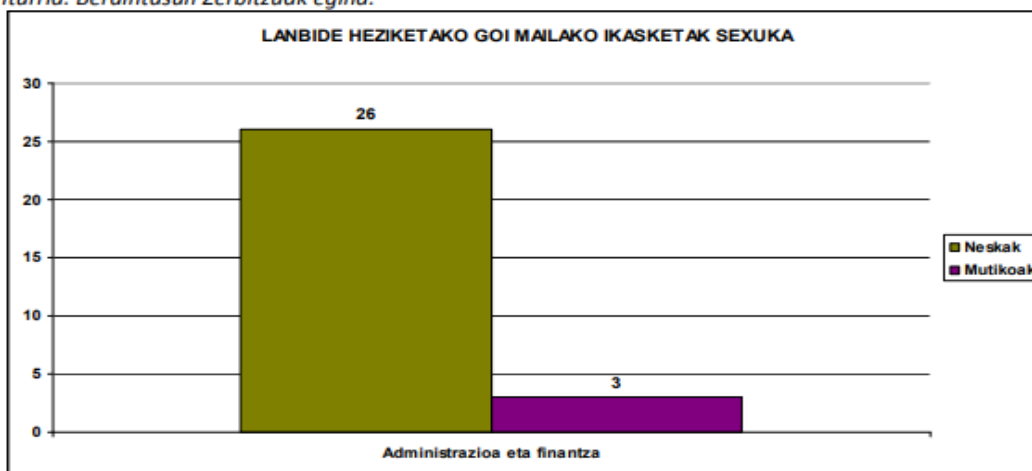
Los roles y estereotipos sexuales perpetúan las situaciones de discriminación entre mujeres y hombres, así como la división sexual del trabajo, y trae consigo un reconocimiento social y económico diferente de dichos trabajos.

En la escuela de Formación Profesional de Baztan, las opciones de los estudios de chicas y chicos respondían a roles y estereotipos en 2014 y sigue de la misma manera en 2020.

- **MATRICULACIONES DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE BAZTAN POR SEXO (2014)**



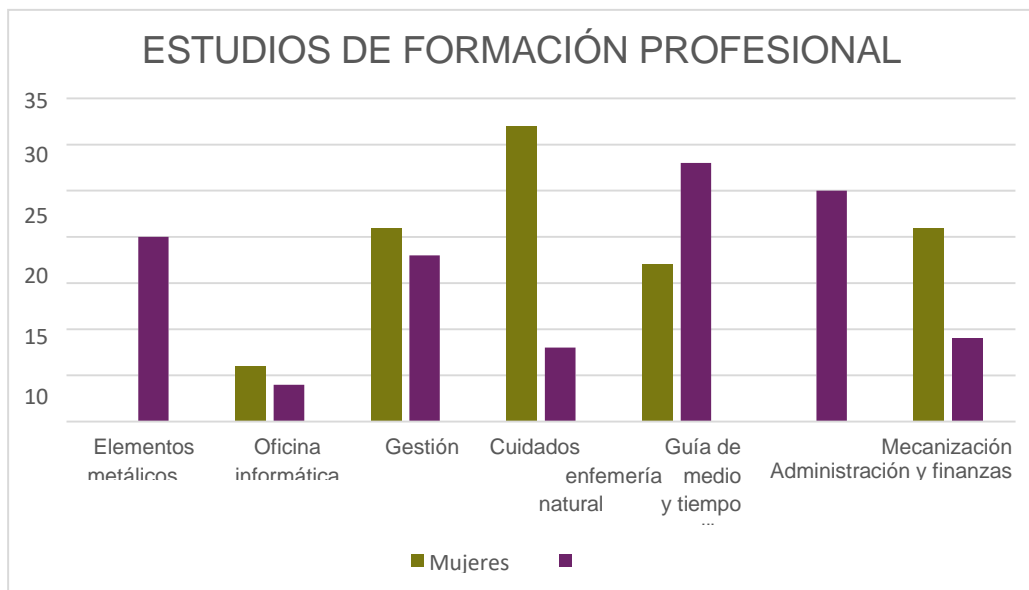
Iturria: Berdintasun Zerbitzuak egina.



Iturria: Berdintasun Zerbitzuak egina.

Los datos recogidos en 2014 ponen claramente de manifiesto que las opciones de estudios están ligadas a **estereotipos de género** y que los centros de enseñanza están, en la práctica, segregados por sexos, aunque son oficialmente mixtos. Esto se da tanto en Baztan como en toda Navarra.

● **MATRICULACIONES DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE BAZTAN POR SEXO (2021)**



Fuente: Elaborado por el Servicio de Igualdad, 2021.

En comparación con los datos de 2021, se observa que la tendencia sigue siendo la misma.

Sin culpabilizar a las niñas-niños y jóvenes, observamos que la división del trabajo en personas adultas se realiza en función del sexo, tanto si vemos las profesiones del personal municipal y su relación con el sexo, como si nos fijamos en los grandes centros de empleo: así, en la residencia de personas mayores, en el hospital de salud mental, en los centros de enseñanza, la mayoría de personas empleadas son mujeres; y en los puestos de bosques, Policía Municipal, gremios de obras, por el contrario, hombres.

Vivimos la profesión y el espacio público segregada por sexos y, si observamos con atención, también el propio hogar.

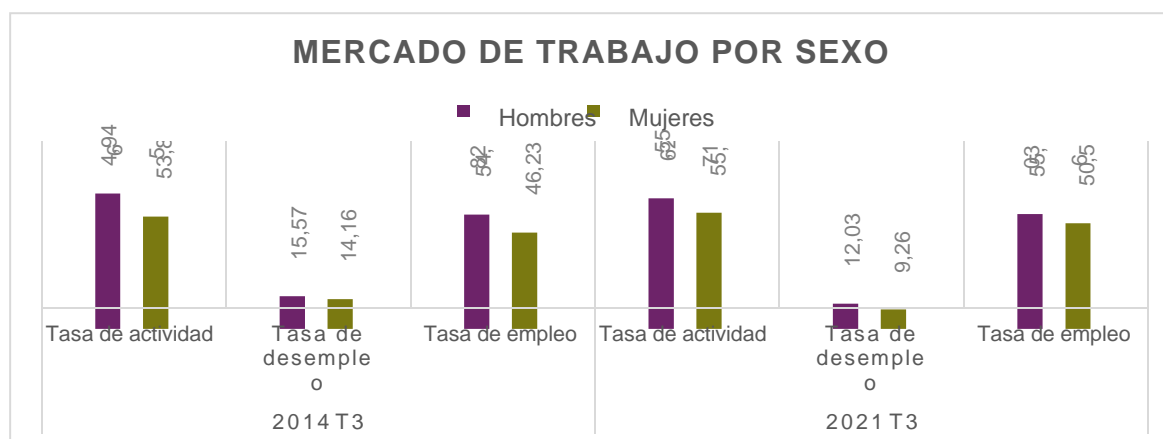
3. Relacionado con el empleo e ingresos:

En la tabla inferior hemos querido recoger los datos más relevantes del mercado laboral. En este caso son datos de Navarra, no de Baztan en concreto

En ella se observa que el paro femenino es más bajo que el masculino. Si se analizan bien los datos, se observa cómo la tasa de actividad y de empleo de las mujeres es más baja que la de los hombres. Lo que se puede interpretar a la luz de estos datos es que las mujeres acceden al mercado laboral en una proporción 7 puntos inferior que los hombres. Si analizáramos la tasa de actividad por edades, observaríamos que la inserción laboral entre las edades de 18 a 25 años, es decir, la tasa de actividad, no es tan diferente entre mujeres y hombres. A medida que se avanza en edad, las mujeres salen del mercado laboral y las principales causas son la falta de expectativas para conseguir un trabajo digno, así como la asunción de las responsabilidades de los cuidados.

Por lo demás, podemos observar que en proporción hay más mujeres activas en la actualidad que en 2014. Las mujeres demandantes de empleo u ocupadas actualmente son un 55,71% y en 2014 sólo el 53,85% de las mujeres demandaba o tenía empleo.

En el caso de los hombres, sin embargo, es al revés. En 2014 el 64,94% de los hombres estaba trabajando o buscaba empleo. En la actualidad, en cambio, el porcentaje es del 62,55%. Sin embargo, persiste la diferencia entre mujeres y hombres. En 2014, había una diferencia de más de 10 puntos respecto a la presencia de mujeres y hombres en el mercado laboral. Actualmente la diferencia es de casi 7 puntos.



Fuente: INE, 2021.

En cuanto al salario, en marzo de 2021, *Gaindegia* publicó el siguiente titular³: «La diferencia entre hombres y mujeres en la remuneración laboral es de 2,5 euros/hora». Se refería a datos de Euskal Herria.

Los datos indican que se están dando avances en la inserción laboral, pero al analizar las condiciones en las que se da dicha inserción laboral, somos conscientes del grado de precarización de las mujeres (brecha salarial, acoso por razón de sexo y acoso sexual; entre las personas que se acogen a medidas de conciliación, la mayoría son mujeres; las mujeres también son las que más se acogen a reducción de la actividad para tareas de cuidado). Todo ello supone una feminización de la pobreza, es decir, entre las personas pobres hay cada vez más mujeres.

En Baztan la pensión media es de 1080,24€/mes. No disponemos de datos desagregados por sexo.

Teniendo en cuenta los datos de Navarra, en cambio, he aquí las pensiones de la ciudadanía por sexo: la pensión media de los hombres era de 1.468,92 € en noviembre de 2021; en el caso de las mujeres de 923,08 €. La pensión media de las mujeres sólo es superior a la de los hombres en el caso de la pensión de viudedad (las mujeres percibieron 838,52 € en noviembre de 2021 frente a los 588,36 € de los hombres). En el

³ Gaindegia, 03-03-2021 <https://www.gaindegia.eus/eu/gizon-eta-emakumeen-arteko-aldea-lansarian>

resto de modalidades de pensiones, los hombres perciben de media una cuantía mayor⁴.

Analizando la cuantía de estas pensiones desde 2005, se observa que las diferencias han permanecido bastante estables, al igual que ocurre con la brecha salarial de género⁵.

Las desigualdades se deben a diversos factores⁶. Por un lado, los salarios de las mujeres son, en general, más bajos: las mujeres son mayoría en los tramos de menor salario y, por otro lado, prácticamente no se encuentran en los tramos más elevados⁷. Por otro parte, la temporalidad y la alta incidencia del tiempo parcial hacen que las cotizaciones de las mujeres trabajadoras sean peores, por lo que posteriormente reciben prestaciones más bajas. De nuevo, la división sexual del trabajo genera desigualdad no sólo en el presente sino también en el futuro (a la hora de acceder a los sistemas de pensiones), dado que esta división sexual supone una menor presencia de mujeres en los sectores de mayor remuneración, de mayor reconocimiento y, por tanto, en los puestos de trabajo de mayor salario. Pero, además, hay otros elementos que hacen que la situación de jubilación de las mujeres sea más precaria, como la retirada del mercado laboral a edades más tempranas que los hombres.

4. Relacionado con la violencia contra las mujeres:

Las denuncias de violencia contra las mujeres en Baztan han crecido notablemente en estos últimos años. Entre 2003 y 2012 se interpusieron 33 denuncias, según datos del Gobierno de Navarra. Por lo tanto, han sido 33 denuncias a lo largo de 9 años.

En la noticia publicada en Ttipi-Ttapa el 25 de noviembre de 2021 se recoge que desde 2011 el INAI/NBI ha registrado 61 denuncias por violencia de género en Baztan.

Genero indarkeriaren salaketak eskualdean												
UDALERRIA	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021*	GUZTIRA
BAZTAN	10	1	1	5	4	5	8	6	8	10	3*	61
LEITZA	2	2	1	2	5	1	2	2	4	4	0*	25
LESAKA	1	5	0	0	2	3	0	1	2	6	1*	21
BERA	0	1	2	1	1	2	1	0	2	3	4*	17
DONEZTEBE	0	3	0	0	1	0	1	0	3	7	2*	17
BERTIZARANA	0	1	2	1	0	1	0	1	0	1	2*	9
URDAZUBI	2	0	0	0	1	1	1	1	0	0	1*	7
GOIZUETA	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0*	3
ETXALAR	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	0*	3
ARANO	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0*	2
GUZTIRA	15	13	7	9	14	15	14	12	20	33	13	166

*OHARRA: 2021EKO DATUAK IRAILERA BITARTEKOAK DIRA. ITURRIA: NAFARRIOAKO BERDINTASUNERAKO INSTITUTUA / EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIAREN ATALA.

Fuente: revista Ttipi-Ttapa, 25-11-2021.

⁴ Ministerio de Empleo y Seguridad Social. “Navarra - Las pensiones en la comunidad, en datos y gráficos”, datos actualizados a 25 de febrero de 2022.

⁵ Gobierno de Navarra, Instituto Navarro para la Igualdad. SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN LA COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA: DIAGNÓSTICO PREVIO DEL ANTEPROYECTO DE LEY DE IGUALDAD (2017).

⁶ Ídem

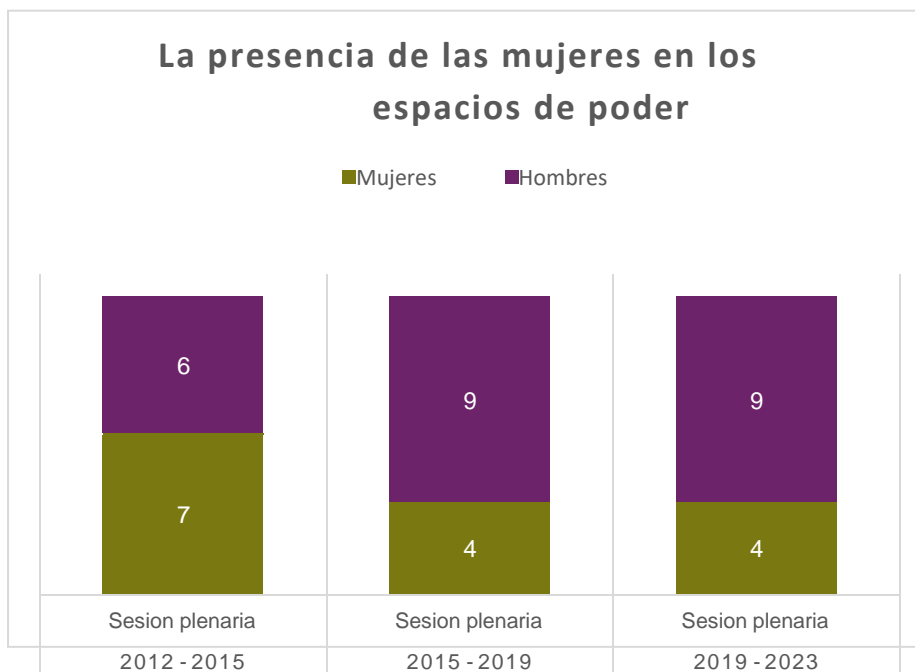
⁷ CCOO, Oficina de Investigación y Comunicación (2020). “Análisis gráfico de la situación de las pensiones”

Este aumento, sin embargo, no es un mal dato. De hecho, los trabajos de sensibilización y concienciación realizados en este ámbito han servido para visibilizar y reconocer este tipo de violencia. Así, es normal que haya más denuncias, ya que la elección de interponer denuncia muestra el reconocimiento de la violencia y la esperanza de que pueda haber una solución.

Debemos recordar que no coinciden los casos de denuncia con los casos que realmente se producen y el número de casos que se atienden en los servicios municipales. Es muy difícil calcular los que existen realmente; el número de denuncias se recoge a través de los juzgados y policías, pero se atienden más casos, aunque sin denuncia, ya que las mujeres que sufren violencia tienen derecho a los servicios públicos.

5. En relación con el poder político:

En el año en el que se estaba diseñando el plan de igualdad, es decir, en 2014, el pleno estaba compuesto por 7 mujeres y 6 hombres. Había una alcaldesa. En el año 2020, cuando el plan debía concluir, la corporación estaba compuesta por 4 mujeres y 9 hombres. Los alcaldes han sido todos hombres desde 2015.



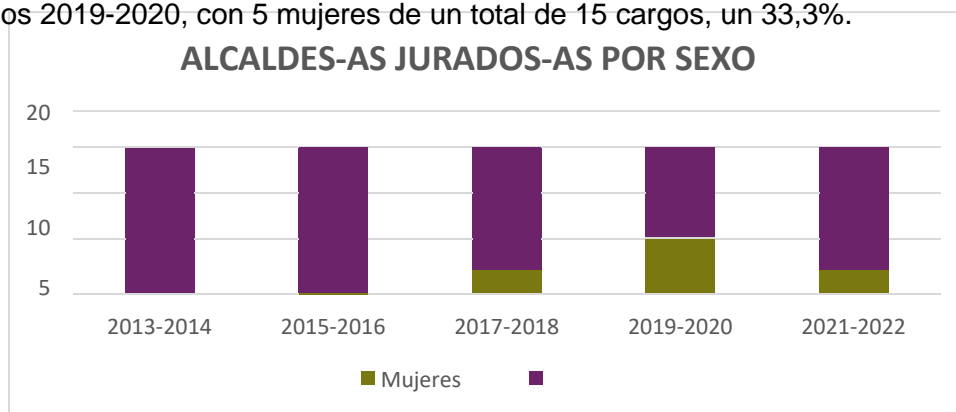
Fuente: Servicio de Igualdad

En el caso de los y las alcaldesas juradas, la participación de las mujeres ha tenido muchos altibajos y en la actualidad sólo dos de los 15 cargos son mujeres. Desde 2013 la representación política en cuanto a los y las alcaldesas juradas ha sido la siguiente:

EVALUACIÓN DEL I. PLAN PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES* Y HOMBRES* DE BAZTAN

Año	Mujeres	Hombres	En total
2013-2014	0	15	15
2015-2016	1	14	15
2017-2018	3	12	15
2019-2020	5	10	15
2021-2022	2	13	15

La presencia de las mujeres no ha permanecido estable. Sin embargo, las mujeres están muy poco representadas como alcaldesas juradas. La cifra más elevada corresponde a los años 2019-2020, con 5 mujeres de un total de 15 cargos, un 33,3%.







Fuente: Servicio de Igualdad.


En los gráficos se aprecia con claridad que la participación política de las mujeres no ha prosperado mucho en el ámbito institucional. La estrategia para avanzar en las políticas de igualdad suele ser la de habilitar vías de acceso de las mujeres a los espacios de poder. Así lo establece la ONU tanto en la declaración de Beijing de 1995 como en la estrategia ODS2030.


5.2 SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN BAZTAN. INFORMACIÓN CUALITATIVA


Con la información recabada en el grupo de debate con las mujeres que trabajan en asociaciones e instituciones de Baztan, en esta sección hemos recogido en qué situación se encuentran las mujeres y los hombres en el valle. Se han analizado 12 ámbitos.


ÁMBITO	¿Cuál es la situación en lo que respecta a la igualdad?
Educación 	<p>En la educación formal todos los centros públicos están integrados en SKOLAE. Sin embargo, falta formación entre el profesorado. El trabajar la igualdad suele estar en manos de personas o de profesores-as concretas. Sólo en días señalados se trabaja la igualdad. En el día a día no se visibiliza ninguna aportación de las mujeres.</p> <p>El alumnado ha hecho suya la lucha y, por ejemplo, en Bachillerato está organizado. Ni la Formación Profesional ni el Instituto están incorporados a SKOLAE.</p> <p>En la educación no formal, en la práctica no se trabaja la coeducación. En el tiempo libre en euskera las opciones también son muy limitadas, y además no tienen relación con la coeducación (¿necesidad de espacio cerrado o ludoteca?). Lo poco que se hace se realiza de forma autónoma por voluntad de algún educador o educadora.</p>
Euskara 	<p>Las diferencias en su uso son notables. Las “figuras del euskera” en el Valle son mayoritariamente masculinas.</p> <p>En las generaciones anteriores, dado que las mujeres son más propensas a adaptarse a los demás, tendieron a usar el castellano con mayor facilidad. Se puede percibir que los hombres mantienen más el hábito de hablar en euskera. Entre la juventud, en cambio, la tendencia es inversa.</p>
Cultura y Ocio. Fiestas 	<p>En los asuntos que se organizan desde la iniciativa popular, las mujeres son mayoría en la organización, aunque la situación puede variar en función de los pueblos del valle. En general, los hombres realizan trabajos más espectaculares, tareas de responsabilidad o vinculados a la fuerza física: montajes, choznas...</p> <p>Los roles de género se reflejan claramente en las divisiones del trabajo. En algunos pueblos se está reflexionando sobre la programación que se confecciona, sobre todo mirando a los demás.</p> <p>Los asuntos que se programan desde el Ayuntamiento tienen</p>


	<p>cada vez más en cuenta la igualdad, así como la presencia equilibrada de las mujeres. El Ayuntamiento disponen de una oferta de contenidos feministas.</p>
---	---


AMBITO	¿Cuál es la situación en lo que respecta a la igualdad?
<p>Deporte</p> 	<p>En general, en el deporte se realiza una selección estereotipada. Al aire libre, en los deportes no federados, dominan los hombres. No se ven tantas mujeres haciendo deporte en el espacio público. En cambio, en la piscina y en Arizkunenea, en deportes como el Yoga, predominan las mujeres. En el gimnasio se observa la tendencia inversa, los hombres son los que más lo utilizan.</p> <p>En los deportes federados, las instalaciones deportivas, al aire libre, son utilizadas casi en su totalidad por hombres. El polideportivo a pesar de ser utilizado por mujeres y hombres, las mujeres presentan desventajas significativas: malos horarios, trabas, desigual reconocimiento...</p>


AMBITO	¿Cuál es la situación en lo que respecta a la igualdad?
<p>Espacio público (transporte, comercios, calle...)</p> 	<p>Según el horario y el tipo de actividad el uso es muy diferente entre mujeres y hombres. En carretera, bares, fiestas, deporte, etc. el protagonismo lo tienen los hombres. En cambio, en los mercados matinales, en los parques infantiles, en el entorno escolar, en los caminos de los campos, etc., predominan las mujeres. El uso del espacio público está marcado por los roles y estereotipos de género.</p> <p>Las mujeres predominan en los comercios, servicios y en las tareas de cuidados (excepto en las carnicerías).</p> <p>Las mujeres utilizan mucho más en transporte público; sobre todo las mujeres migradas. La moto de montaña, en cambio, casi en su totalidad los hombres.</p>


AMBITO	¿Cuál es la situación en lo que respecta a la igualdad?
<p>Empleo y autonomía económica</p> 	<p>Las profesiones aún tienen marca de género. Los hombres desempeñan los mejores oficios, los mejor remunerados. Los principales ingresos de las mujeres están relacionados con los cuidados y los servicios públicos (sanidad-educación-limpieza-cuidados = tareas de cuidados).</p> <p>Todavía llevan a casa sueldos bajos. Las mujeres tienen pensiones muy bajas, en muchos casos ligadas a la viudedad o a las pensiones masculinas. El trabajo de las mujeres agricultoras o ganaderas suele ser invisible.</p> <p>Hay pocas posibilidades de conciliación de la vida laboral, personal y familiar.</p>


ÁMBITO	¿Cuál es la situación en lo que respecta a la igualdad?
<p>Organización social del cuidado</p> 	<p>Vinculado a la oferta pública: escuela infantil, residencia de las personas mayores, servicio a domicilio, escuela/ikastola.</p> <p>La mayoría de las necesidades de cuidados en el hogar, en cambio, son satisfechas por las mujeres de las familias</p> <p>La situación de los cuidadores profesionales es muy crítica, absolutamente precaria, la mayoría sin contrato, además son invisibles.</p> <p>Hay que estudiar las posibilidades de cuidar a las personas cuidadoras.</p> <p>En el Valle se percibe la necesidad de una ludoteca.</p>

ÁMBITO	¿Cuál es la situación en lo que respecta a la igualdad?
<p>Administración Pública</p> 	<p>Desde 2018 el plan de igualdad ha estado caducado y desde antes también paralizado. Las acciones han sido pocas y simbólicas, a veces impulsadas por agentes externos. Últimamente, se están dando avances. Ahora hay una técnica y concejala de igualdad. Falta, sin embargo, el conocer qué se realiza.</p> <p>Falta: incorporar la igualdad en el funcionamiento municipal, trabajar el feminismo transversalmente en las políticas que se impulsen, empoderar a las mujeres, formación y trabajar el tema con los hombres, entre otras cosas.</p>

ÁMBITO	¿Cuál es la situación en lo que respecta a la igualdad?
<p>Empoderamiento de las mujeres</p> 	<p>Muchas mujeres aún no tienen una percepción de la discriminación. Falta concienciación. No hay una red extensa de mujeres. Existen grupos de chicas jóvenes y grupos feministas. Entre las mujeres jóvenes existe una red, aunque mayoritariamente actúen en torno a días concretos. El grupo de mujeres jóvenes ha cambiado los modelos de relación, influyendo en otros movimientos organizados del pueblo; como en el gaztetxe, en las mutil-danzas, en fiestas.</p> <p>Existe una Comisión de Igualdad abierta para colaborar con el Ayuntamiento.</p>

ÁMBITO	¿Cuál es la situación en lo que respecta a la igualdad?
<p data-bbox="252 405 427 528">Violencia contra las mujeres</p> 	<p data-bbox="512 360 1439 461">Desde 2018 la sensibilización se realiza en días puntuales desde el movimiento feminista y las instituciones. Se colocan pancartas y carteles en los pueblos.</p> <p data-bbox="512 465 1439 566">Ante los casos, no está clara la gestión de las situaciones. Los servicios sociales, el centro de salud y el grupo feminista, así como el servicio de igualdad, disponen de una oferta de empoderamiento y reparación.</p> <p data-bbox="512 571 1439 768">El seguimiento de los casos debe hacerse desde el Ayuntamiento y ofrecer servicios. Se desconoce qué puede ofrecer el Ayuntamiento. Para hacer frente a esta situación, actualmente, el Ayuntamiento está realizando un diagnóstico de las violencias machistas en el municipio. El objetivo es elaborar un protocolo de atención y coordinación.</p> <p data-bbox="512 797 1439 860">Es un pueblo muy pequeño, hay límites y tabúes a la hora de pedir ayuda.</p>

ÁMBITO	¿Cuál es la situación en lo que respecta a la igualdad?
<p data-bbox="252 1055 427 1196">Migración y personas trabajadoras domésticas</p> 	<p data-bbox="512 1010 1439 1111">La idea más comentada es la necesidad de un trato adecuado. Son frecuentes el acoso laboral, la precariedad-esclavitud, los acosos sexistas, sobre todo sexuales.</p> <p data-bbox="512 1115 1439 1216">La falta de un hogar propio produce mucha indefensión, las hace más dependientes del jefe o de la jefa. Una residencia para casos de emergencia ayudaría.</p> <p data-bbox="512 1220 1439 1321">Viven una gran soledad. Por la falta de familiares, por la dificultad de hacer amistades, por vivir en una cultura y un pueblo diferentes, por la falta de tiempo (disponen de una tarde libre a la semana).</p> <p data-bbox="512 1326 1439 1451">Muchos servicios no son accesibles para ellas: por vivir en caseríos, por falta de transporte público, o por carecer de papeles. Necesitan espacios de participación y empoderamiento para conocerse, relacionarse con la ciudadanía y poder aportar al pueblo.</p>

ÁMBITO	¿Cuál es la situación en lo que respecta a la igualdad?
<p data-bbox="201 383 475 450">Mujeres vinculadas a la tierra</p> 	<p data-bbox="512 371 1437 506">Se requiere un reconocimiento de la triple actividad que suelen realizar las mujeres del ámbito rural. Hay que dignificar y valorar el trabajo agrícola en general y visibilizar el trabajo que realizan las mujeres agricultoras (ya que es invisible).</p> <p data-bbox="512 510 1437 645">Viviendo lejos del núcleo urbano, en muchos casos hay dificultades para acceder a los servicios públicos. Los servicios de cuidados, los servicios sanitarios, el ocio, el transporte..., no llegan de forma adecuada.</p> <p data-bbox="512 649 1437 784">Los pueblos pequeños y la agricultura en general están necesitados de relevo. El relevo no está garantizado; se necesitan jóvenes y también mujeres. Para ello hay que romper muchos roles y estereotipos y dignificar el ámbito rural.</p> <p data-bbox="512 788 1437 846">Existe la necesidad de empoderar a las mujeres rurales y las vinculadas a la tierra que trabajan.</p>

6. CONCLUSIONES

En las páginas que recoge este informe hemos reflejado la evaluación del I Plan de Igualdad de mujeres y hombres de Baztan.

Hemos analizado el grado de cumplimiento y la idoneidad del Plan a través de informaciones cualitativas y cuantitativas. Por otra parte, hemos identificado las discriminaciones existentes hoy en día en Baztan entre mujeres y hombres, recogiendo también las vivencias a través del análisis de datos y las entrevistas grupales.

La conclusión es clara. En Baztan sigue existiendo la necesidad y la oportunidad de seguir promoviendo la igualdad de mujeres y hombres.

A esta necesidad se suma el desarrollo del marco normativo que se ha dado en Navarra y en el Estado en estos últimos años. Baztan deberá contar con un nuevo Plan de Igualdad para el final de 2022, en virtud de la Ley Navarra de Igualdad, desde el momento de la aprobación del Plan Estratégico de Igualdad de Navarra.

Durante el proceso de elaboración de este informe se ha reunido la ciudadanía que ha manifestado su deseo de promover la igualdad entre mujeres y hombres, y el personal técnico municipal ha trabajado el tema.

El tiempo invertido nos ha permitido valorar el pasado y pensar en el futuro, y los y las agentes que han participado en la evaluación han comenzado a identificar retos de cara al futuro. Tanto en el ayuntamiento como en los pueblos de Baztan, la evaluación del I Plan de Igualdad ha colocado la “igualdad” en la agenda pública.

Así las cosas, parece que existe la posibilidad de abordar el II. Plan de Igualdad de Baztan.

7. MATERIAL EMPLEADO

- *I Plan de Igualdad de Baztan.*
- *Plan estratégico de Igualdad Navarra (Borrador).*
- *INE*
- *Gaindegia*
- *Datos aportados por Escuela Laborales*
- *Padrón de Baztan*
- *Ttipi-ttapa, artículo*
- *Personal técnico municipal. 1. acta*
- *Personal técnico municipal. 2. acta*
- *Mujeres migradas, acta*
- *Mujeres de diferentes sectores, acta*
- *Mujeres relacionadas con la tierra, acta*
- *Batzarre Popular, acta.*