



ZUBIZARRETA

C/ Gran Vía 42, Ppal. Dcha.
48011 BILBAO-BILBO
Tfno. 94 4232927
zubibil@grupozubizarreta.com

C/ Prim 28, entresuelo Izda.
20006 DONOSTIA-SAN SEBASTIÁN
Tfno. 943 420 577
zubidon@grupozubizarreta.com

C/ Vicente Goikoetxea 6, 5º Dcha.
01008 VITORIA-GASTEIZ
Tfno. 945 271374
zubigas@grupozubizarreta.com

**ZUIAKO UDALA
AYUNTAMIENTO DE ZUIA**

**Emakumeen eta gizonen aukera berdintasunari buruzko
Diagnostikoa**

Diagnóstico
de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres

Abenduak – Diciembre 2014



Aurkibidea

Diagnostikoa

1.- Sarrera	2
2.- Metodologia	3
3.- Biztanleria	6
4.- Arloen azterketa	10
4.1.- Neurri orokorrak (Gobernantza, Parte hartzea, Komunikazioa eta Irudia)	10
4.2.- Kultura, Euskara, Kirola eta Gazteria	16
4.3.- Hezkuntza	21
4.4.- Enplegua	23
4.5.- Gizarte Zerbitzuak, gizarteratzea eta osasuna	29
4.6.- Hirigintza, Garraioa eta Ingurumena	33
5.- Indarguneak eta hobetzeko arloak	36
6.- Berdintasun Planerako ildo estrategikoak	46

ERASKINAK

- Zuiako Udalaren Organigrama
- Elkarteen zerrenda

Índice

Diagnóstico

1.- Introducción	2
2.- Metodología	3
3.- Población	6
4.- Análisis de Áreas	10
4.1.- Medidas generales (Gobernanza, participación, comunicación e imagen)	10
4.2.- Cultura, Euskara, Deporte y Juventud	16
4.3.- Educación	21
4.4.- Empleo	23
4.5.- Servicios sociales, inclusión social y salud	29
4.6.- Urbanismo, transporte y medio ambiente	33
5.- Fortalezas y áreas de mejora	36
6.- Líneas estratégicas para el Plan de Igualdad	47

ANEXOS

- Organigrama del Ayuntamiento de Zuia
- Listado de Asociaciones





ZUBIZARRETA

**Emakumeen eta gizonen aukera
berdintasunari buruzko
Diagnostikoa**

*Diagnóstico de
igualdad de oportunidades
de mujeres y hombres*





1.- Sarrera

Txosten honen helburua da Zuia udalerrian Emakumeen eta gizonen aukera berdintasunari buruz egindako Diagnostikoa eta horretan ondorioztatutako indarguneen eta hobekuntza arloen zerrenda aurkeztea, ondoren Udal Ekintza Plana diseinatzeko oinarria izan dadin.

Zuia Udala gaur egun berdintasunari lotutako hainbat ekintza puntual egiten ari da: Martxoaren 8an bandoa argitaratzea, udaletxea puntu lila jartzea..., aitzitik, ez dauka bere jarduera eremuetan modu egituratuan integratutako berdintasun politikarik.

Horregatik hain zuzen, Berdintasunari buruzko Diagnostikoa eta Udal Plana egitea erabaki da, modu koordinatuan eta zeharrekoan udalerrian berdintasuna bultzatzeko eta genero indarkeria errotik desagerrarazteko.

Erabaki honen oinarrian dago gaur egun udalerrian ez dagoela Berdintasunaren inguruko Diagnostikorik eta Planik eta 21 Udal Agenda egin dela (2010), eta pentsatu da hau une egokia izan daitekeela aurrera egiten jarraitzeko, sinergiak aprobetxatzeko eta udal politiketan generoarean ikuspegia zeharrean sartzeko.

Proiektu hau genero ikuspegiari dagokionez Udalaren beraren gaur egungo egoera eta udalerraren egoera soziala azaltzeko Diagnostiko bat eginez hasi da, I. Berdintasun Plana lantzeko oinarri izango dena, eta berdintasunaren inguruko udal politikak garatzea ahalbidetuko duena.

1.- Introducción

El objetivo de este informe consiste en presentar el Diagnóstico de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres realizado en el municipio de Zuia y una relación de las fortalezas y áreas de mejora obtenidas del mismo, que sirvan de base para el diseño posterior del Plan de Acción Local.

El Ayuntamiento de Zuia realiza en la actualidad algunas acciones puntuales relacionadas con igualdad: publicación de un bando el 8 de marzo, colocar el punto lila en el Ayuntamiento,...sin embargo carece de una política de igualdad integrada en sus diferentes ámbitos de actuación de manera estructurada.

Es por ello que se ha tomado la decisión de realizar un Diagnóstico y un Plan Local de Igualdad con el objetivo de trabajar de manera coordinada y transversal para impulsar la igualdad y erradicar la violencia de género del municipio.

Esta decisión deriva de la inexistencia a día de hoy de un Diagnóstico y un Plan de Igualdad en el municipio y de la reciente realización de la Agenda Local 21 (2010), ya que se considera que este puede ser un buen momento para continuar avanzando, aprovechar sinergias, e incorporar el enfoque de género de manera transversal en las distintas políticas municipales.

Este proyecto se ha iniciado realizando un Diagnóstico que presente la situación actual del propio Ayuntamiento y la situación social del municipio en relación al enfoque de género, como punto de partida que sirva de base para elaborar el I Plan de Igualdad y permita desarrollar las políticas municipales de igualdad.

2.- Metodologia

Diagnostikoa egiteko planteatu den metodologiak izaera parte hartzailea izan du, Udala osatzen duten pertsona guztiei prozesua ezagutaraziz, eta haien inplikazioa bilatuz eta parte hartzea bilatuz.

Elkarteen sareak parte hartzea ere erraztu da, galdetegien bitartez eta hiru elkarteri elkarrizketak eginez.

Halaber, Emakundek argitaratutako “Tokiko berdintasun planak diseinatzeko, kudeatzeko eta balioesteko gida” izenekoan markatutako jarraibideak jarraitu dira.

Informazio bi alderditatik jaso da:

- Udalaren gaur egungo egoera berdintasunari dagokionez eta bere jardura politiketan genero ikuspegia zeharrean sartzea.
- Arlo sozialeko datuak.

Diagnostikoa egiteko etapak hauek izan dira:

- 1^a.- Udalerriari buruzko hainbat datu kuantitatibo jasotzea eta aztertzea, sexuen arabera bereizita, eta dokumentazioa aztertzea.

Atal honetan, zenbait kasutan, arazoak izan dira Zuiako udalerrian sexuen arabera datu zehatz eguneratuak eta xehatuak lortzeko.

Datuak batez ere honako iturri hauetatik lortu dira:

- Zuiako Udalak emandako datuak.
- Tokiko Agenda 21.
- Eustat.
- Lanbide

Halaber, diagnostiko lantzeko hainbat iturri dokumental kontsultatu dira, bai barrukoak bai kanpokoak.

2.- Metodología

La metodología planteada para llevar a cabo el diagnóstico ha sido de carácter participativo, dando a conocer el proceso a todas las personas que forman parte del Ayuntamiento, buscando su implicación y participación en el mismo.

También se ha facilitado la participación del tejido asociativo a través de cuestionarios, y entrevistas con tres asociaciones.

Asimismo, se han seguido las orientaciones marcadas por la “Guía para el diseño, gestión y evaluación de planes locales para la igualdad” publicada por Emakunde.

La información se ha recogido desde una doble vertiente:

- Situación actual del Ayuntamiento en relación a la igualdad y la inclusión de forma transversal del enfoque de género en sus diferentes políticas de actuación.
- Datos del ámbito social.

Las etapas para realizar el diagnóstico han sido las siguientes:

- 1^a.- Recogida y análisis de diversos datos cuantitativos sobre el municipio diferenciados por sexos y análisis de documentación.

En este apartado, en algunos casos se han producido dificultades para obtener datos concretos actualizados y desagregados por sexos sobre el municipio de Zuia.

Los datos se han obtenido principalmente de las siguientes fuentes:

- Datos aportados por el Ayuntamiento de Zuia.
- Agenda Local 21.
- Eustat.
- Lanbide.

Asimismo, se han consultado diversas fuentes documentales para la elaboración del diagnóstico, tanto internas como externas.

2^a.- Informazio kualitatiboa jasotzea eta aztertzea, Udaleko langile teknikoei eta politikariei zein hainbat elkarteri egindako galdetegiaren eta elkarrizketen bitartez.

Guztira 29 galdetegi banatu zaizkie Udaleko pertsoneri (Udaletxeko eta Koadrilako langile teknikoak eta alderdi politikoa), eta erantzunen portzentajea %52 izan da (7 emakumezko eta 8 gizonezko).

2^a.- Recogida y análisis de información cualitativa mediante cuestionarios y entrevistas a personal técnico y político del Ayuntamiento así como a diversas Asociaciones.

Se han distribuido un total de 29 cuestionarios a personas del Ayuntamiento (personal técnico de Ayuntamiento y Cuadrilla y parte política), con un porcentaje de respuesta del 52% (7 mujeres y 8 hombres).

Sexua / Sexo	Guztira / Total
Emakumea / Mujer	7
Gizona / Hombre	8
Adina / Edad	
30 urte edo gutxiago / Menor o igual de 30 años	1
31-45 urte artean / Entre 31 y 45 años	9
46 urte baino gehiago / Más de 46 años	5
Famili erantzukizunak / Responsabilidades familiares	
Adingabeak bere kargu / Menores a su cargo	11
Mendeko pertsona helduak / Personas adultas dependientes	2
Inor ez bere kargu / Nadie a su cargo	2

Elkarteei dagokienez, 16 galdetegi banatu dira, eta erantzunen portzentajea %56 izan da. Datu pertsonalak ez dira kasu guztietan bete, eta jaso direnak aurkezten dira hemen:

En el caso de las Asociaciones se han distribuido 16 cuestionarios, con un porcentaje de respuesta del 56%. Los datos personales no se han cumplimentado en todos los casos, se presentan los que se han recogido:

Sexua / Sexo	Guztira / Total
Emakumea / Mujer	3
Gizona / Hombre	4
Adina / Edad	
40-60 urte / 40-60 años	3
60 urte baino gehiago / Más de 60 años	3
Famili erantzukizunak / Responsabilidades familiares	
Adingabeak bere kargu / Menores a su cargo	4
Mendeko pertsona helduak / Personas adultas dependientes	---
Inor ez bere kargu / Nadie a su cargo	2

Azkenik, elkarrizketak egin dira 23 pertsonarekin:

- Arloetako arduradun politikoak: 4 elkarrizketa.
- Udaletxeko langile teknikoak (Koadrilaren eta Foru Aldundiaren mendeko langileak barne): 11 elkarrizketa.
- Emakume Taldea, Guraso Elkartek eta GOBA Elkartea: 3 elkarrizketa.

Elkarrizketa gehienak banaka egin dira, lau taldean egin dira, eta gehienak presentzialak izan dira, eta bitan telefono bidezkoak.

Horietan lortutako informazioa txostenean zehar jasotzen da, dagokien ataletan.

Por último, se han realizado entrevistas con 23 personas:

- Responsables a nivel político de las distintas áreas: 4 entrevistas.
- Personal técnico del Ayuntamiento (incluyendo personal dependiente de la Cuadrilla y de Diputación): 11 entrevistas.
- Representantes de Emakume Taldea, las AMPAS y la Asociación GOBA: 3 entrevistas.

La mayoría de estas entrevistas han sido individuales, cuatro grupales y se han realizado de manera presencial en su mayoría y telefónica en dos ocasiones.

La información obtenida en las mismas se recoge a lo largo del informe en los apartados correspondientes.



3.- Biztanleria

Atal hau lantzeko Tokiko Agenda 21ean eskuragarri dagoen informazioa hartu da Udalak emanda, eta azken datu erabilgarriak ere lortu dira, horien gainean lan egin ahal izateko.

Zuiaiko biztanleriaren dentsitatea 19,42 biztanle/km² da (Eustat, 2008), goranzko joera nabarmena du, oraindik ere bai Arabako dentsitateak (104,69 biztanle/km²) bai EAEkoak (304,31 biztanle/km²) baino txikiagoa bada ere, eta are Eskualdeko biztanleri dentsitatea baino txikiagoa (20,30 biztanle/km²).

Zuia izan da, historikoki, Koadrilari izena eman dion udalerria, eta ondorioz, Murgia, bere hiriburua, entitate horren buru administratiboa da era berean. 123 km²-rekin, Koadrilako herririk handiena da, eta Koadrilako populazioaren %25 baino gehiago du, hau da, pisurik handiena duen udalerria da biztanleriari dagokionez.

2001az geroztik, herriko biztanleria progresiboki handituz joan da, eta gizonen eta emakumeen arteko diferentzia %2 eta %4 artean mantendu da.

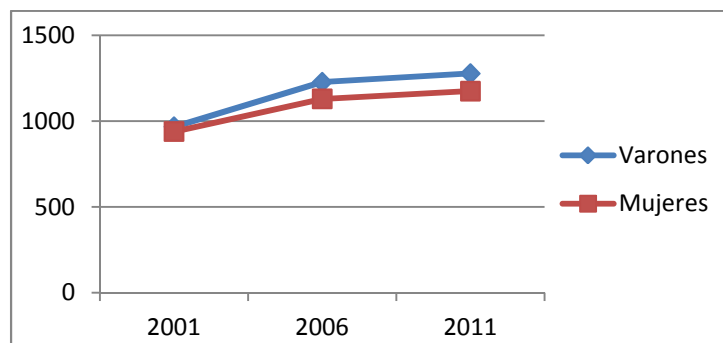
3.- Población

Para elaborar este apartado se ha tomado la información disponible en la Agenda Local 21, facilitada por el Ayuntamiento como los últimos datos disponibles sobre los que trabajar.

La densidad poblacional de Zuia es de 19,42 hab./km² (Eustat, 2008), tiene una clara tendencia alcista, aunque sigue siendo mucho menor que las densidades tanto de Álava (104,69 hab./km²) como de la CAPV (304,31 hab./km²), e incluso algo menor que la densidad poblacional de la Comarca (20,30 hab./km²).

Zuia es el municipio que, históricamente, ha dado nombre a la Cuadrilla y, en consecuencia, Murgia, su capital, también ejerce de cabeza administrativa de esta entidad. Con 123 Km² es el municipio más grande de la Cuadrilla, y representa más del 25% de la población de la Cuadrilla, por lo que es el municipio con mayor peso poblacional.

Desde 2001 la población del municipio se ha incrementado progresivamente, manteniendo una diferencia entre hombres y mujeres entre el 2 y 4%:



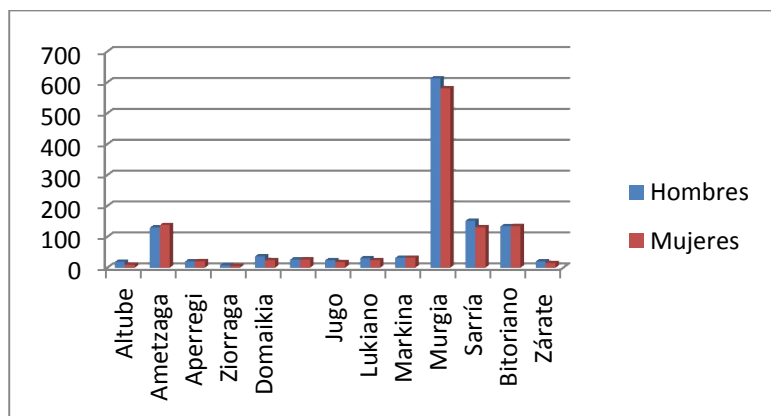
Iturria - Fuente: Eustat

Biztanleriaren %50 Murgian kontzentratzen da, eta bertan gertatu da azken hamarkadan udalerrriaren hazkunde demografiko nagusia. 2010ean 2.408 biztanle zeuden, honela banatuta:

El 50% de la población se concentra en Murgia, donde se ha dado el principal crecimiento demográfico del municipio en la última década. En 2010 hay 2.408 habitantes que se reparten de la siguiente manera:

	Gizonak Hombres	Emakumeak Mujeres	Guztira Total
Altube	19	10	29
Ametzaga	130	138	268
Aperregi	20	21	41
Ziorraga	8	6	14
Domaikia	37	24	61
Guillerna/Gilierna	26	27	53
Jugo	24	18	42
Lukiano	31	24	55
Markina	32	32	64
Murgia	613	581	1194
Sarría	152	131	283
Bitoriano	134	135	269
Zárate	20	15	35
Guztira / Total	1.246	1.162	2.408

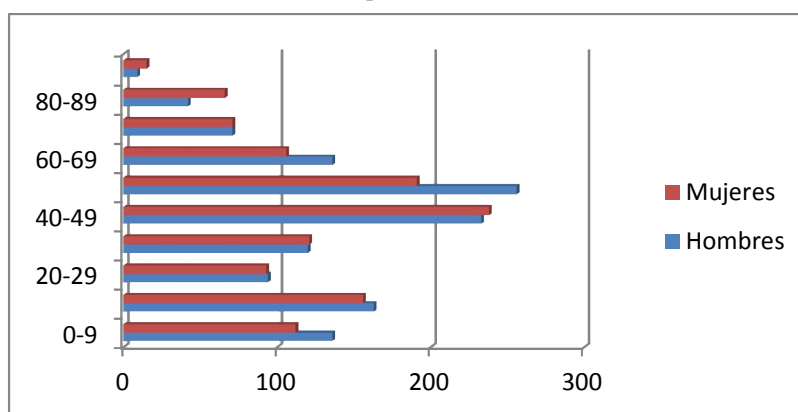
Iturria - Fuente: Tokiko agenda 21 - Agenda Local 21



Udalak emanda gaur egun erabilgarri ditugun azken datuen arabera, biztanleriaren %48 emakumezkoak dira, eta %52 gizonetzkoak. Biztanleriaren zatirik handienak (%79) 60 urte baino gutxiago du. Grafikoari erreparatuta, udalerrri gazte samarra dela ikusi dezakegu.

Según los últimos datos disponibles a fecha de hoy facilitados por el Ayuntamiento, el 48% de la población son mujeres y el 52% hombres. La mayoría de la población (79%) tiene una edad inferior a los 60 años. Observando el gráfico podemos ver que se trata de un municipio relativamente joven:

2014 Zuiako Biztanleriaren piramidea - Pirámide Población Zuia



Adina Edad	Gizonak Hombres	Emakumeak Mujeres	Guztira Total	% Gizonak Hombres	% Emakumeak Mujeres	% Biztanle Guztira gainean sobre Población Total
0-9	136	112	248	54,84%	45,16%	10,21%
10-19	163	156	319	51,10%	48,90%	13,13%
20-29	94	93	187	50,27%	49,73%	7,70%
30-39	120	121	241	49,79%	50,21%	9,92%
40-49	233	238	471	49,47%	50,53%	19,39%
50-59	256	191	447	57,27%	42,73%	18,40%
60-69	136	106	242	56,20%	43,80%	9,96%
70-79	71	71	142	50,00%	50,00%	5,85%
80-89	42	66	108	38,89%	61,11%	4,45%
90-99	9	15	24	37,50%	62,50%	0,99%
Guztira / Total	1.260	1.169	2.429			100%

Iturria - Fuente: Udala - Ayuntamiento



Pertsona gehienak 40tik 59ra urte arteko tartean kokatzen dira. Halaber, haurren tartea, 0-9 urte, 60-69 tartearen ia berdina da. Oro har, adin tarte guztietan presentzia maskulino handiagoa ikusten da, 40-49 tartean izan ezik eta 80 urtetik aurrera izan ezik.

Azkenik, adierazi behar da biztanleriaren %48 30-59 urteko tartean kokatzen dela, hau da, senideak zaintzeko adinean, ea alderdi hori kontuan hartu beharrekoa da koerantzukizun eta kontziliazio neurriak sustatzeko orduan.

Biztanle atzerritarren artean %49 gizonezkoak dira eta %51 emakumezkoak, eta guztira biztanleriaren %5 egiten dute.

Ez dugu eskuratu etxeen osaerari buruzko datu eguneraturik.

La mayoría de las personas se sitúa en la franja de edad entre los 40 y los 59 años. La franja de edad infantil, de 0 – 9 años, es casi igual a la de 60 – 69. Se observa en general mayor presencia masculina en todos los tramos de edad a excepción del tramo de 40 – 49 y a partir de los 80 años.

Por último, señalar que un 48% de la población se sitúa entre los 30 y los 59 años, esto es, en edad de cuidado familiar, aspecto a tener en cuenta a la hora de fomentar medidas de corresponsabilidad y conciliación.

La población extranjera se compone de un 49% de hombres y un 51% de mujeres, suponiendo un 5% de la población.

No se dispone de datos actualizados sobre la composición de los hogares.



4.- Arloen azterketa

4.1.- Neurri orokorrak (Gobernantza, Parte hartzea, Komunikazioa eta Irudia)

Gobernantza

Udalbatzako ordezkariak politikoan %27 emakumezkoak dira eta %73 gizonezkoak.

Udaletxeko langileei dagokienez, berriz, emakumeen eta gizonen presentzia %50ean banatuta dago, mantentze lanak, obrak eta jakinarazpenak gizonezkoek bakarrik egiten badituzte ere, zeregin administratiboetan emakumeak nagusitzen direlarik.

Koadrilako eta Foru Aldundiko langileetatik, berriz, %43 emakumezkoak dira eta %57 gizonezkoak.

Udaletxean gaur egun berdintasunaren inguruan dagoen egoerari buruzko informazioa jasotzeko, bai barruan bai interbentzio arlo desberdinetan, galdetegiak egin zaizkie langile tekniko eta politikari guztiei, baita Udalerriko hainbat elkarteri ere, eta elkarrizketak egin zaizkie langile tekniko guztiei, politikarien lagin bati (udal politiken hedapenaz arduratzen direnei) eta Emakume Taldea eta Goba elkarteei eta Ikastetxeko eta Institutuko Guraso Elkarteei.

Langile teknikoen (Udala, Koadrila eta Foru Aldundia) eta alderdi politikoen artean 28 galdetegi banatu dira, eta %54k erantzun dute (7 emakumezko eta 8 gizonezko).

Koadrilaren eta Foru Aldundiaren mendeko langile teknikoetatik %100ek erantzun dute, Udaleko langileetatik %40k eta alde politikotik %27k.

Erantzun duten pertsona guztiek hiru urte baino gehiagoko antzintasuna dute. Pertsona horietatik, 5 emakume eta 6 gizon adingabeak dituzte beren kargu, eta gizon batek eta emakume batek mendetasuna duen pertsona bat dute beren kargu.

4.- Análisis de las distintas Áreas

4.1.- Medidas Generales (Gobernanza, Participación, Comunicación e Imagen)

Gobernanza

La Corporación Política cuenta con una representación de mujeres del 27% y un 73% de hombres.

En cuanto al personal del Ayuntamiento, la presencia de mujeres y hombres está repartida al 50%, aunque las tareas de mantenimiento, obras y notificaciones las realizan exclusivamente hombres y en las tareas administrativas predominan las mujeres.

El personal de la Cuadrilla y Diputación está formado por un 43% de mujeres y un 57% de hombres.

Para recoger información de la situación actual en materia de igualdad en el Ayuntamiento, tanto a nivel interno como en las diferentes áreas de intervención, se han realizado cuestionarios a la totalidad del personal técnico y político y a distintas Asociaciones del municipio, así como entrevistas a la totalidad del personal técnico, a una muestra del personal político (responsables del despliegue de las diferentes políticas municipales), y a las Asociaciones Emakume Taldea, Goba y las AMPAS del Colegio y el Instituto.

Entre el personal técnico (Ayuntamiento, Cuadrilla y Diputación) y parte política se han distribuido 28 cuestionarios, obteniéndose un 54% de respuestas (7 mujeres y 8 hombres).

Ha contestado el 100% del personal técnico dependiente de la Cuadrilla y Diputación, el 40% del personal del Ayuntamiento y el 27% de la parte política.

Todas las personas que han contestado cuentan con más de tres años de antigüedad. De estas personas, 5 mujeres y 6 hombres tienen menores a su cargo, y un hombre y una mujer tienen una persona dependiente a su cargo.

Galdetegiko erantzunetatik honako ondorio hauek atera ditzakegu:

- Oro har, hautematen da Zuiako Udaletxean aukera berdinak daudela eta berdin baloratzen dela emakumeen eta gizonen lana.
- Pertsona gehienak ados badaude ere gizona edo emakumea izateak ez duela prestakuntza lortzeko eraginik esaterakoan, bi pertsonak erabateko desadostasuna adierazi dute baieztapen horrekin (gizon bat eta emakume bat).
- Emakumeen %71k eta gizonen %88k ez dute inolako prestakuntzarik jaso berdintasunari dagokionez.
 - Emakumeen %67k eta gizonen %50ek badakite zer den udal mailako Berdintasun Plan bat, eta bi kasuetan %80k baino gehiagok beharrezkotzat jotzen dute.
 - Emakumezkoen %50ek eta gizonezkoen %57k diote parte hartzen duten programetan generoaren perspektiba ez dela kontuan hartzen.
 - Emakumeen %80k adierazi dute beraiek lanean erabiltzen dituzten datuak sexuen arabera xehatuta daudela (baten batek denak ez direla horrela ñabarmendu badu ere). Gizonen artean, berriz, portzentajea %33ra jaisten da, eta batek jarri du ez dakiela eta erantzun zuri bat ere badago.
 - Emakumeen %83k diote (erantzun zuri batekin) azken urteetan berdintasunari buruz egindako ekintza zehatzen bat ezagutzen duela, eta gizonen artean %88k erantzun dute ez dutela ezagutzen.
 - Emakumeen %75en iritziz (bi erantzun zuri), Udalean diseinatzen diren programetan Zuiako emakumeen eta gizonen premia desberdinak hartzen dira kontuan, eta berdin gertatzen da gizonen %40ren iritziz, batek ez dakiela eta beste bik zuri erantzun duten arren.

De las respuestas al cuestionario podemos extraer las siguientes conclusiones:

- Es general se percibe que en el Ayuntamiento de Zuia existen las mismas oportunidades y se valora de la misma manera el trabajo de mujeres y hombres.
- Aunque la mayoría de las personas se muestra de acuerdo con que el hecho de ser hombre o mujer no influye a la hora de acceder a formación, hay dos personas (1 hombre y 1 mujer) que se muestran en total desacuerdo con esta afirmación.
- El 71% de las mujeres y el 88% de los hombres no han recibido ningún tipo de formación en igualdad.
 - Un 67% de las mujeres y un 50% de los hombres saben lo que es un Plan de Igualdad en el ámbito local, y más del 80% en ambos casos lo considera necesario.
 - El 50% de las mujeres y el 57% de los hombres afirman que no se tiene en cuenta la perspectiva de género en los programas en los que participa.
 - El 80% de las mujeres afirma que los datos con los que trabaja están desagregados por sexo (aunque hay quien matiza que no todos). En el caso de los hombres el porcentaje desciende al 33%, uno pone que no sabe y hay una respuesta en blanco.
 - Un 83% de las mujeres (con una respuesta en blanco) afirma conocer alguna actividad específica en igualdad realizada en los últimos años, frente a un 88% de los hombres que contesta que no.
 - Un 75% de las mujeres (con dos respuestas en blanco) opina que en los programas que se diseñan en el Ayuntamiento se tiene en cuenta las diferentes necesidades de las mujeres y hombres de Zuia, al igual que un 40% de los hombres, aunque alguno señala que no sabe y hay dos respuestas en blanco.



Galdera irekietan jasotako erantzunei dagokienez, azpimarratu behar da eremu horretan ezagutzen diren jarduerak direla koadrila mailan antolatutako Emakumeen Topaketak, bideo forumak, hitzaldiak, autodefentsarako ikastaro bat, emakumearen eguneko kanpainak eta mozioak edo testuak onartzea.

Udalaren mende diharduten langileen lan baldintzei dagokienez, barne mailako gidalerroa Udalhitz da. Ez dago lanpostuen baloraziorik; langileak hautatzeko orduan dagoeneko sortuta zeuden profiletan oinarritu dira, eta ordainsari mailak ezartzeko antzeko Udaletako mailak hartu dira erreferentziatzat.

Ordainsari mailak berrikustean (Eranskina), hautematen da bi kasutan produktibitateko osagarriak jasotzen direla, Udaletxean egindako ibilbidean oinarrituta, eta horien kategoriari dagozkionak baino goragoko eginkizunak betetzen ari direla pentsatuta. Ez da barne promoziorik egin.

Musika Eskolari dagokionez, hitzarmen desberdina ezartzen da, jarduerari berari dagokiona, eta esleitutako eskola orduen arabera ordaintzen da.

Udalhitzeko kategoria bera partekatzen duten postu batzuetan ere desberdintasunak hautematen dira, "Beste Osagarri batzuk" izeneko kontzeptuan jarrita.

Pertsona guztiei prestakuntza eskaintzen zaie, bakoitzaren lanpostuaren arabera, eta eskuarki IVAPetik datorrenari buruz informatzen dituzte. Udaletxetik ere prestakuntza berezia eskatu da, langileek proposatuta, baina ez diete erantzun.

Laneko arriskuen prebentzioak kanpoko prebentzio zerbitzua dauka, Segurtasun eta Higieneko Institutu Nazionalaren eta OSALANen gomendioak jasotzen dituena, generoaren arabera bereizketa egiten duten alderdiei dagokienez, esaterako, kargak manipulatzeari dagokionez. Arrisku psikosozialen azterketa bat egin da, baina ez dira iritsi ISTHAS metodoak onargarritzat jotzen duen laginaren portzentajera.

Langile bereziki sentiberak kontuan hartzen dira, horien artean egonik haurdun dauden emakumeak eta edoskitzaroan daudenak. Kasu horietan jarraitzeko baren protokolo bat dute, baina ez dago Udaletxearen berezkorik eta langileei jakinarazi zaienik. Ez dago

Sobre las respuestas recogidas en las preguntas abiertas, destacar que las actividades que se conocen en este ámbito son los Encuentros de la Mujer organizados a nivel de cuadrilla, video fórums, charlas, un curso de autodefensa, campaña del día de la mujer y aprobación de mociones o textos.

En relación a las condiciones de trabajo del personal que depende del Ayuntamiento, internamente se guían por el Udalhitz. No existe una valoración de puestos de trabajo, al seleccionar personal se han basado en perfiles ya creados y para establecer los niveles retributivos se han tomado como referencia niveles de Ayuntamientos similares.

Al revisar los niveles retributivos (Anexo) se observa que en dos casos se perciben complementos de productividad, asignados en base al recorrido en el Ayuntamiento y a la percepción de que están realizando funciones superiores a las correspondientes a su categoría. No se han realizado promociones internas.

En el caso de la Escuela de Música se aplica un convenio diferente, propio de la actividad, y se retribuye en función de las horas lectivas asignadas.

También se observan diferencias entre puestos que comparten la misma categoría de Udalhitz por unas cantidades asignadas bajo el nombre de "Otros Complementos".

Se ofrece formación a todo el mundo en función de su puesto de trabajo, normalmente se les informa de la que llega desde IVAP. También se ha solicitado desde el Ayuntamiento formación específica a propuesta de los operarios, pero no les han dado respuesta.

La prevención de riesgos laborales cuenta con un servicio de prevención ajeno, que contempla las recomendaciones del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo y de OSALAN en aquellos aspectos que hacen diferenciación en función del género, por ejemplo en el manejo de cargas. Se ha realizado un estudio de riesgos psicosociales, pero no han llegado al % de la muestra considerada aceptable por el método ISTHAS.

Se tiene en cuenta el personal especialmente sensible, en el cual se incluyen las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia. Tienen un protocolo interno a seguir en estos casos pero no uno específico del Ayuntamiento del que hayan informado al personal. No

protokolorik sexu jazarpen eta sexu arrazoiengatik jazarpen kasuetarako.

Kontziliazio neurriei dagokienez, Udalhitzera jotzen dute horrelakorik behar izanez gero (famili kargak dituzten langileak daude), eta langileen adierazi duten iritzia da norbaitek behar badu eskatu egingo duela, ez dute horretarako eragozpenik ikusten, zerbitzu anitzeko langileen kasuan izan ezik, horiek arazoren bat ikusten baitute lanpostuaren ezaugarriengatik.

Ohiko arau gisa, Udaletxean ez da aparteko ordurik egiten.

Ez dago barne Eskulibururik hizkuntzan eta irudietan erabilera sexista ez egiteko, kasu guztietan datuak ez daude sexuen arabera bereizita eta, oro har, jendeak ez daki zer esan nahi duen generoaren perspektiba duen ikuspegi batek eta udal mailan Berdintasunerako Plan bat izateak.

Halaber, ez dago dokumenturik berdintasunez lan egiteko Udalaren konpromiso esplizitua adierazteko, eta lizitazioei dagokienez ez da ohiko praktika berdintasun gaiei buruzko klausulak sartzea (klausula sozialak sartzeko gaia eta hori nola egin begiratzen hasi dira), eta generoaren perspektiba ez da kontuan hartzen diru laguntzak emateko orduan eta ez dago aurrekontuetan integratuta.

Berdintasunaren inguruko egun jakin batzuetan ekintza puntualak egin izan dira, hala nola martxoaren 8ko bandoa, zine foruma, Udaletxean puntu lila jartzea... baina ez dira berdintasunaren inguruko politika antolatuta eta koordinatu baten parte.

Koadrila mailan urtero Emakumeen Topaketak egiten dira, eta parte hartze handia izan ohi da (ez dago inpaktu erregistrorik).

Parte hartzea

Zuian hainbat elkarte daude, horietatik bi soilik emakumeena: Emakume Taldea eta Basubitxi. Gainera, Landa Ingurunekeo Emakumeen Sarean parte hartzen da.

Zuiko elkarteetan bost emakumek betetzen dute ordezkaritza goreneko kargua (Emakume Taldea, Basubitxi, Caritas, Danzas Txikis, AMPA IHES).

se cuenta con protocolos de actuación en caso de acoso sexual y por razón de sexo.

En lo referente a medidas de conciliación se remiten a Udalhitz en el caso de necesitarlas (hay personal con cargas familiares), y la opinión manifestada por el personal es que si alguien las necesita las pedirá, no se perciben impedimentos para ello, salvo en el caso de los operarios de servicios múltiples, que perciben cierta dificultad por el puesto de trabajo.

Como norma habitual no se realizan horas extras en el Ayuntamiento.

No se dispone de un Manual interno para un uso no sexista del lenguaje y las imágenes, no se cuenta en todos los casos con datos desagregados por sexos y hay desconocimiento en general de lo que supone el enfoque con perspectiva de género y un Plan para la igualdad en el ámbito local.

Tampoco se cuenta con documentos que reflejen el compromiso explícito del Ayuntamiento de trabajar en igualdad, y en el ámbito de las licitaciones no es práctica habitual incluir cláusulas sobre temas de igualdad (se está empezando a mirar el tema de las cláusulas sociales y la manera de incluirlas) y no se tiene en cuenta la perspectiva de género para la concesión de subvenciones ni está integrada en los presupuestos.

En fechas señaladas en materia de igualdad se han realizado actividades puntuales, como un bando el 8 de marzo, un cine fórum, poner el punto lila en el Ayuntamiento,...pero no forman parte de una política estructurada y coordinada en materia de igualdad.

A nivel de Cuadrilla se realizan anualmente los Encuentros de la Mujer, que cuentan con una amplia participación (no hay registros de impacto).

Participación

Zuia cuenta con diversas Asociaciones, dos de ellas exclusivamente de mujeres: Emakume Taldea y Basubitxi. Además se participa en la Red de Mujeres del Mundo Rural.

En las Asociaciones de Zuia hay cinco mujeres que ocupan el cargo de máxima representación (Emakume Taldea, Basubitxi, Cáritas, Danzas Txikis, AMPA IHES).



*Elkarteen artean banatutako 16 galdetegi*ei dagokienez, honako alderdi hauek nabarmendu daitezke:

- Galdetegiaren %56ri erantzun zaie.
- Erantzun duten bederatzi pertsonetatik batek baino ez du berdintasunari buruzko prestakuntzarik jaso.
- Gehienek ez dakite tokiko Berdintasun Plan bat zer den, baina erdiek baino gehiagok beharrezkoa dela uste dute.
- Elkarte gehienetan ez daude datu sexuen araberako datu xehaturik, hiru pertsonak baino ez dute uste antolatzen dituzten jardueretan generoaren ikuspegia kontuan hartzen dela, eta bik baino ez dute ezagutzen Elkartek azken urteetan berdintasunari lotutako ekintza zehatzen bat antolatu duela. Gehienek uste dute antolatzen diren jardueretan emakumeen eta gizonen behar desberdinak kontuan hartzen direla.
- Azkenik, hiru pertsonak uste dute Udalean emakumeen behar bereziak kontuan hartzen direla.

Egindako elkarrizketetatik jasotzen denez, jende guztiak elkar ezagutzen duen herria izanik, Udalaren eta elkartearen arteko harremanak modu pertsonalean kudeatzen dira.

Emakume Taldea elkartek emakumeei zuzendutako tailerrak antolatzen ditu: pintura, zeramika, ehungintza eta eskulanak, eta 87 parte hartzaile aritu dira. Berdintasunari eta hazkunde pertsonalari buruzko hitzaldiak ere antolatzen dituzte, eta Elkarteko emakume talde batek parte hartzen du.

Elkarrizketan adierazi denez, une honetan planteatzen ari dira elkarteari ikuspegi berria ematea beharrezkoa litzatekeen, antolatzen dituzten jardueretan gizonen ere parte hartzea sustatzeko. Uste dute ideia ona litzatekeela tailer irekiak egitea, eta beharbada koerantzukizun gaiak lantzea.

GOBA Elkartek, berriz, batez ere gazteei zuzendutako jarduerak egiten dituela adierazi du, eta horien bitartez berdintasunaren inguruko gaietan sentibilizatu nahi duela.

Respecto a los 16 *cuestionarios repartidos entre las Asociaciones*, pueden destacarse los siguientes aspectos:

- Se ha contestado un 56% de los cuestionarios.
- De las nueve personas que han respondido, sólo una ha recibido formación en igualdad.
- La mayoría no sabe lo que es un Plan de Igualdad en el ámbito local, aunque algo más de la mitad lo considera necesario.
- En la mayoría de las Asociaciones no cuentan con datos desagregados en función de sexo, sólo tres personas consideran que se tiene en cuenta la perspectiva de género en las actividades que organizan y sólo dos conocen alguna actividad específica organizada desde la Asociación en los últimos años relacionada con la igualdad. La mayoría opina que en las actividades organizadas se tienen en cuenta las diferentes necesidades de mujeres y hombres.
- Por último, tres personas creen que desde el Ayuntamiento se tienen en cuenta necesidades específicas de las mujeres.

De las entrevistas realizadas se recoge que, al ser un pueblo donde todo el mundo se conoce, las relaciones del Ayuntamiento con las asociaciones se gestionan de manera personal.

La Asociación Emakume Taldea organiza talleres dirigidos a mujeres de pintura, cerámica, textil y manualidades, que han tenido 87 participantes. También organizan charlas de igualdad y de crecimiento personal en las que participa un grupo de mujeres de la Asociación.

En la entrevista se comenta que en este momento se están planteando si sería necesario darle un nuevo enfoque a la asociación para fomentar la participación de los hombres en las actividades que realizan. Se piensa que podría ser una buena idea hacer talleres abiertos, quizás trabajar temas de corresponsabilidad.

La Asociación GOBA, por su parte, manifiesta realizar diversas actividades dirigidas sobre todo a la juventud, con las que se pretende sensibilizar en temas de igualdad.

Azkenik, nabarmendu daiteke Zuian 11 Administrazio Batzar daudela, honela osatuta:

Por último, cabe destacar que en Zuia hay 11 Juntas Administrativas con la siguiente composición:

Batzarra Junta	Emakumeak Mujeres	Gizonak Hombres
AMETZAGA DE ZUIA	1	2
APERREGI	1	2
BITORIANO	0	3
DOMAIKIA	0	3
GUILLERNA	0	3
JUGO	1	2
LUKIANO	0	3
MARKINA	0	3
MURGIA	2	5
SARRIA	0	3
ZARATE	2	1

Iturria Fuente: Zuiako udala - Ayuntamiento de Zuia

Datu horiek adierazten dute erabaki organoetan emakumeen parte hartzea %19koa dela.

Estos datos suponen un 19% de participación de las mujeres en estos órganos de decisión.

Administrazio Batzarrak ez dira Udalaren eskumena, baina gomendioak egin diezazkieke, eta Batzarrek horiek kontuan hartu edo ez.

Las Juntas Administrativas no son competencia del Ayuntamiento, puede hacerles recomendaciones que pueden atender o no.

Komunikazioa eta Irudia

Comunicación e Imagen

Zuiako Udala hainbat bide erabiliz komunikatzen da herritarrekin:

El Ayuntamiento de Zuia se comunica con la ciudadanía a través de distintos canales:

- Zubia aldizkaria, doan banatzen dena.
- Koadrilaren aldizkaria.
- Bere webgunea: www.zuia.com.
- Herritarren postontzia webgunean.
- Argiak.

- Revista Zubia, que se reparte gratuitamente.
- Revista de la Cuadrilla.
- Su página web: www.zuia.com.
- Buzón del ciudadano en su página web.
- Luminoso.

Zuiako Udalean aztertu diren komunikazioko materialak hauek izan dira:

Los materiales de comunicación analizados en el Ayuntamiento de Zuia han sido:

- Barne zirkularrak.
- Txartelak.
- Webgunea.
- Zubia aldizkaria (2014ko ekaina).

- Circulares internas.
- Carteles.
- Página web.
- Revista Zubia (junio 2014).



Material horiek aztertu eta gero, eta elkarrizketetan lortutako informazioarekin osatuta, honako ondorio nagusi hauek atera daitezke:

- Ez dago jarraibiderik ezarrita hizkuntza ez sexista erabiltzeko, ezta Eskulibururik ere, langile guztien esku.
- Txartel batzuetan ikusten da hizkuntza ez sexista erabili dela eta beste batzuetan ez, eta erabiltzen diren irudietan ez dira eredu ez sexistak jarraitzen.
- Zubia aldizkaria hizkuntza ez sexista erabiltzen dela hautematen da (salbuespenen batekin), eta berdin gertatzen da irudiekin.
- Webgunean kasuren batean maskulinoa generiko modua erabiltzen da.

4.2.- Kultura, Euskara, Kirola eta Gazteria

Tokiko Agenda 21ean bi eraikin daudela aipatzen da, Oregi Etxea eta Bea-Murgia Etxea, zeinetan hainbat kultur ekitaldi antolatzen diren: erakusketak, hitzaldiak, lehiaketak, zinema...

Oregi Etxean Eztiaren Museoa eta Musika Eskola daude, eta Bea-Murgia Etxean Emakume Taldearen jarduerak antolatzen dira eta bertan dauden ludoteka, gaztelekua eta liburutegia.

Tokiko Agenda 21 egin zen datan aurreikusita zegoen Murgiako bolalekua zaharberritzea eta 18 urtetik gorako gazteentzako zentro bihurtzea, eta dagoeneko martxan dago.

Zuiako gainerako nukleoetan Kontzeju Etxeak dira kultur jardueretarako erabilgarri dauden ekipamendu nagusiak.

Aurreko atalean jada adierazi denez, elkarteek zenbait jarduera antolatzen dituzte, eta Emakume Taldea soilik emakumeei zuzendutako tailerrak antolatzen ditu: pintura, zeramika, ehungintza eta eskulanak, eta 87 emakume joaten dira.

GOBA Elkarteak, berriz, gehienbat gazteei zuzendutako ekintzak antolatzen ditu, nahiz eta biztanle guztiei irekita dauden, eta ez halabarrez elkarteko kide direnei.

Tras un análisis de estos materiales, complementado con información obtenida de las entrevistas, se pueden sacar las siguientes conclusiones principales:

- No hay pautas establecidas para un uso no sexista del lenguaje, o un Manual a disposición de todo el personal.
- En algunos carteles se observa el empleo de un lenguaje no sexista y en otros no, y en las imágenes utilizadas no se siguen pautas no sexistas.
- En la revista Zubia se observa la utilización de lenguaje no sexista (con alguna excepción) y ocurre lo mismo con las imágenes.
- En la página web se ha observado en algún caso el uso del masculino como genérico.

4.2.- Cultura, Euskera, Deporte y Juventud

En la Agenda Local 21 se menciona la existencia de dos edificios, la Casa Oregi y la Casa Bea-Murgia donde se organizan diversas actividades culturales: exposiciones, charlas, concursos, cine,...

En la Casa Oregi se encuentra el Museo de la Miel y la Escuela de Música, y en la Casa Bea-Murgia se organizan las actividades de Emakume Taldea y está ubicada la ludoteka, el gazteleku y la biblioteca.

A fecha de realización de la Agenda Local 21 estaba previsto realizar la remodelación de la bolera de Murgia y convertirla en un centro para jóvenes mayores de 18 años, ya en funcionamiento.

En el resto de los núcleos de Zuia son las Casas Concejo los principales equipamientos disponibles para actividades culturales.

Como ya se ha recogido en el apartado anterior, las Asociaciones organizan diversas actividades, la Asociación Emakume Taldea organiza talleres de pintura, cerámica, textil y manualidades dirigidos sólo a mujeres, acuden 87.

Por su parte, la Asociación GOBA realiza actividades que suelen ser más dirigidas hacia la juventud aunque abiertas a la población en general, no necesariamente a miembros de la asociación.

Ekintzen artean daude kontzertuak, erakusketak, hitzaldiak... eta elkarrizketan “ikuspegi feministatik” egiten direla komentatzen da.

Ekintza horien bitartez gazteak zein gizartea oro har sentsibilizatu nahi da berdintasun gaitan, genero indarkeriaren aurka..., eta egun jakinetan (azaroak 25, martxoak 8...) zein beste data batzuetan ekintzak egiten dira. Ez dago parte hartzearen daturik.

Zuia udalerrriak hainbat kirol instalazio dauzka:

- Bi kiroldegi, eta horietako batek dauzka sauna, muskulazio gela, bi tenis pista, futbito eta saskibaloia kantxa eta bi igerileku, bat pertsona helduentzat eta bestea haurrentzat.
- Golf zelai pribatua.
- Futbol zelaia.
- Pilotalekua Bitorianon.
- Bolalekua hainbat herritan (Murgian gazteentzako zentro bihurtu da).

Kirol jardueretarako udal programa bat dago, eta hainbat arlotan hiru hilabete behingo ikastaroak antolatzen dira.

Saskibaloian eta futboleak azken urtean izandako parte hartzearen datuak hauek dira:

Entre las actividades, hay conciertos exposiciones, charlas,... en entrevista se comenta que “desde un punto de vista feminista”.

Con estas actividades se pretende sensibilizar, tanto a la juventud como a la sociedad en general en temas de igualdad, contra la violencia de género..., realizando actividades tanto en fechas señaladas (25 de noviembre, 8 de marzo,...), como en el resto del año. No se dispone de datos de participación.

El municipio de Zuia dispone de varias instalaciones deportivas:

- Dos polideportivos, uno de los cuales cuenta con sauna, sala de musculación, dos pistas de tenis, campo de futbito y baloncesto y dos piscinas, una para personas adultas y otra infantil.
- Campo de golf privado.
- Campo de fútbol.
- Frontón en Bitoriano.
- Bolera en varios pueblos (en Murgia se ha reconvertido en centro para la juventud).

Existe un programa municipal de actividades deportivas donde se organizan cursos trimestrales de diversas actividades.

Los datos de participación del curso pasado en baloncesto y fútbol son los siguientes:

Saskibaloia - Baloncesto

Adina Edad	Emakumeak Mujeres	Gizonak Hombres
6-7	2	11
8-9	8	6
10-11	19	10
14-15	17	11
16-17	10	0

Iturria - Fuente: Zuiako udala - Ayuntamiento de Zuia

Futbola – Fútbol

Adina Edad	Emakumeak Mujeres	Gizonak Hombres
6-7	0	16
8-9	0	15
10-11	1	21
14-15	0	19
12-13	0	25
16-18	0	17

Iturria - Fuente: Zuiako udala - Ayuntamiento de Zuia

Halaber, aurreko urtean Arkupe Pilota Taldean 12 mutiko eta 10 neska aritu ziren.

Udalak udalekuak ere antolatzen ditu, eta azken edizioan 39 neskak eta 41 mutilek parte hartu zuten.

Azkenik, 2013-2014 ikasturtean kiroldegian egindako jardueren taula aurkezten da. Guztira 387 pertsonak parte hartu dute, horietatik %70 emakumeak.

Ondoko taulan ikusi daitekeenez, jardueretako asko nabarmen feminizatuta daude.

Asimismo, en el curso pasado el Club de Pelota Arkupe contó con la participación de 12 chicos y 10 chicas.

Desde el Ayuntamiento también se organizan colonias de verano, en las que participaron 39 chicas y 41 chicos en la última edición.

Por último, se presentan en la siguiente tabla las actividades realizadas en el curso 2013 – 2014 en el polideportivo. Han participado un total de 387 personas, el 70% mujeres.

Como puede apreciarse en la siguiente tabla, muchas de las actividades están claramente feminizadas.

Neguko ekintzak (urriak 1-etik – ekaina erdira arte) 2013-2014
Actividades invierno (del 1 de octubre - mediados junio) 2013-2014

	Gizonak Hombres	Emakumeak Mujeres	% emakumeak mujeres
Aerobic Helduak / <i>Aerobic adultos</i>	1	17	94%
Aero-Koreo Gazteria / <i>Eero-coreo juvenil</i>	0	13	100%
Aerofitness Goizez helduak / <i>Aerofitness mañanas adultos</i>	0	5	100%
Aerofitness Arratsalde helduak / <i>Aerofitness tardes adultos</i>	0	20	100%
Helduak osasun fisikoa / <i>Condición física adultos</i>	13	4	24%
Gimnasia mantentzeko Goizez helduak / <i>Gimnasia de mantenimiento / mañanas adultos</i>	0	13	100%
Gimnasia mantentzeko Arratsalde helduak / <i>Gimnasia de mantenimiento tardes adultos</i>	1	16	94%
Postural gimnasia helduak / <i>Gimnasia postural adultos</i>	0	20	100%
Gimnasia terapeutika helduak / <i>Gimnasia terapéutica adultos</i>	4	3	43%
Gimnasia Nagusiak / <i>Gimnasia tercera edad</i>	5	12	71%
Aurre-kirolak 2005-06 jaiok / <i>Juegos predeportivos nacidos 2005-06</i>	14	6	30%
Aurre-kirolak 2007 jaiok / <i>Juegos predeportivos nacidos 2007</i>	7	11	61%
Aurre-kirolak – patineak – 2005-06-07 jaiok / <i>Juegos predeportivos patines nacidos 2005-06-07</i>	5	17	77%
Aurre-kirolak – raketak – 2006-07 / <i>Juegos predeportivos raquetas 2006-07</i>	7	3	30%
Multikirola – 2001-02-03 jaiok / <i>Multideporte nacidos 2001-02-03</i>	7	6	46%
Haur patinajea – 2001-02-03 jaiok / <i>Patinaje infantil nacidos 2001-02-03</i>	7	15	68%
Gazte patinajea – 2001 eta aurrekoak / <i>Patinaje juvenil 2001 y anteriores</i>	1	11	92%
Patinajea – helduak hasiera / <i>Patinaje adultos iniciación</i>	8	8	50%
Patinajea – helduak hobekuntza / <i>Patinaje adultos perfeccionamiento</i>	5	6	55%
Pilates	2	15	88%
Psikomozitritatea – 2008an jaiok / <i>Psicomotricidad nacidos 2008</i>	6	12	67%
Psikomozitritatea – 2009an jaiok / <i>Psicomotricidad nacidos 2009</i>	6	7	54%
Ritmo Txiki – 2002-03-04-05ean jaiok / <i>Ritmo txiki nacidos 2002-03-04-05</i>	0	12	100%
Haur Tenisa / <i>Tenis infantil – 2004-05</i>	3	5	63%
Haur tenisa / <i>Tenis infantil 2002-03</i>	5	3	38%
Gaste Tenisa – 2000 eta aurrekoak / <i>Tenis juvenil 2000 y anteriores</i>	5	3	38%
Tenis Helduak / <i>Tenis Adultos</i>	6	6	50%

Iturria - Fuente: Zuiako udala - Ayuntamiento de Zuia



Murgian AEK zentro bat dago, eta aurreko ikasturtean 12 emakume eta 6 gizon joan ziren. Zentroak udal diru laguntzak jasotzen ditu bere ikasleentzat eta egiten dituen jardueretarako, baina ez dugu horiei buruzko daturik.

Euskara arloan, zehazki, ez dago prozedurarik ez jarraibiderik euskararen eta berdintasun gaien arteko loturari dagokionez. Udalean ez da ekintza berezirik egiten Beldur Barik esparruaren inguruan.

Udal lantalde bat dago (Udala, AEK, Ikastola, Mintzalaguna...) erabakitzeke zein ekintza egingo diren euskarari lotuta eta horiek nola egingo diren, baina ez daude bereziki erlazionatuta berdintasunarekin, generoarekin...

Euskara Arloan egindako jardueretan ez dago sexuen araberako xehetasunik.

Kultura teknikariak kultura eta kirol jardueretan parte hartzen du. Ez dago daturik Udalak antolatutako jardueren motari eta sexuen araberako parte hartzeari buruz. Haurrentzako jarduerak ere eskaintzen dira, bi sexuei zuzenduta, eta ez da nabarmentzen sexu batekoak edo besteak gehiago joaten diren.

Aurreko ekitaldian ludoteka zerbitzua 37 neskatilak eta 42 mutikok erabili zuten, eta, joaten diren gurasoei dagokienez, daturik ez dagoen arren, kalkulatu da parte hartzen duten amak %70 direla eta aitak %30.

Liburutegian ordenagailuetarako zerbitzua dago, baina ez dago erabileraren datuen erregistrarik. Ekitaldi bakoitzeko lehen hiruhilekoan aurreko ekitaldiari buruzko estatistika batzuk egiten dira (ezinezkoa izan da horren kopia lortzea), adinen arabera xehatuta, eta emakume gehiago egon ohi da gizon baino.

Kulturako teknikariak elkarrizketan adierazi duenez, ekintzak jende guztiari irekita genero perspektiba kontuan hartzen da.

Ez da jarraibiderik erabiltzen hizkuntza eta irudi sexistak ez erabiltzeko, baina zehaztu da ondo legokeela jarraibide batzuk idatziz edukitzea.

Ekintzak antolatzen direnean eskola orduetan antolatzen saiatzen dira, edo ludoteka zerbitzua antolatzen, kontziliazioa erraztu ahal izateko.

Udaletik ez da koerantzukizunari buruz sentsibilizatzeko ekintzarik egiten.

Hay un centro de AEK en Murgia, el curso pasado asistieron 12 mujeres y 6 hombres. Este centro recibe subvenciones municipales para su alumnado y las actividades que realiza, de las que no se dispone de datos.

Desde el área de Euskera específicamente no existe ni procedimiento ni directrices sobre la vinculación de euskera y temas de igualdad. Desde el Ayuntamiento no se realizan específicamente acciones dentro del marco Beldur Barik.

Existe un grupo de trabajo municipal (Ayuntamiento, AEK, ikastola, mintzalaguna...) para decidir qué actos se harán relacionados con el euskera y cómo se llevarán a cabo, pero no específicamente relacionados con igualdad, género,...

No existe desglose por sexo de las actividades realizadas en el Área de euskera.

La Técnica de Cultura interviene en actividades culturales y deportivas. No se recogen datos del tipo de actividades organizadas por el Ayuntamiento y de la participación por sexos. También se ofertan actividades infantiles dirigidas a ambos sexos y no llama la atención que vengan más de un sexo u otro.

El servicio de Ludoteca lo utilizaron el ejercicio pasado 37 niñas y 42 niños y en cuanto a madres y padres que acuden, aunque no se dispone de datos, se estima que la participación puede ser en un porcentaje de 70 – 30.

En la Biblioteca se dispone de acceso a ordenadores, pero no hay un registro de datos de utilización. En el primer trimestre de cada ejercicio se hacen unas estadísticas (no ha sido posible obtener copia de las mismas) sobre el ejercicio anterior, diferenciando por edades, y suele haber más mujeres que hombres.

En la entrevista con la técnica de cultura, comenta que se tiene en cuenta la perspectiva de género abriendo las actividades a todo el mundo.

No se utilizan pautas para el uso no sexista del lenguaje y las imágenes, se puntualiza que estaría bien tener unas pautas por escrito.

Cuando se organizan las actividades se intenta que coincidan con horarios escolares u ofrecer servicio de ludoteca para facilitar la conciliación.

No se realizan actividades de sensibilización en corresponsabilidad desde el ayuntamiento.



Diagnostiko honen harira, garrantzitsua deritza prestakuntza kontuan hartzeari: txikiak aukera berdintasunean hezteko, institutuan generoari buruzko prestakuntza ematea, hitzaldiak.

4.3.- Hezkuntza

Zuian haurtzaindegi zerbitzua dago, eta 8 leku eskaintzen ditu 1 urtetik beherako umeentzat eta 26 leku 2 urtera artekoentzat.

Halaber, “Virgen del Oro” CEP-LHI ikastetxean haur hezkuntza eta lehen hezkuntza ematen dira B eta D ereduetan, eta Murgia IES-BHI ikastetxean derrigorrezko bigarren hezkuntza B eta D ereduetan, eta maila ertaineko eta goi mailako LH, nekazaritza jardueren adarrean, A ereduak.

Lekuen eskaintza, LHn zein DBHko 1. mailatik 4.era, 50ekoa da ikasmaita bakoitzean.

Bi ikastetxeek jangela eta garraio zerbitzua daukate, baina egindako elkarrizketetan hori ez dela nahikoa adierazi da, Foru Aldundiaren mende dagoelako eta beka kendu dituelako.

Zuzendaritzan eta irakasleen artean errotazio handia dagoela ere esan da, eta horrek hezkuntza proiektu bat garatzea oztopatzen duela, zeinean berdintasunaren arloko bide orri bat egon litekeen.

Irakasleriaren osakerari dagokionez, Guraso Elkarteetatik lortutako informazioaren arabera, Kolegioan feminizatuago dagoela adierazi da (3 maisu eta 17 maistra), eta Institutuan paritarioagoa dela. Garraioko eta jangelako begirale guztiak emakumezkoak dira.

Institutuan (Murgia BHI), Guraso Elkarteak 6 emakumek osatzen dute, eta “Virgen del Oro” ikastetxean 6-7 pertsonak osatzen dute, eta datorren urtean dagoen gizon bakarra lehendakaria izango da.

Institutuan txangoetarako eta egiten duten barnetegirako %30eko diru laguntzak lortzeko erabiltzen dute Guraso Elkarteak. Ikasturte honetan, eskolaz kanpoko jardueretan, ingelesa eta sukaldaritza antolatuta dituzte (azken horretan mutil batek eman du izena). Ikastetxean eskolaz kanpoko jarduerak egiten dituzte, irteerak, igaririketa...

Data jakinetan ez da ekintza berezirik egiten berdintasun aukerari dagokionez, eta ez da jarduerarik egiten berdintasunari edo koheziketari buruz sentsibilizatzeko.

En relación a este diagnóstico, considera relevante tener en cuenta la formación: educación a los pequeños en igualdad de oportunidades, formación de género en el instituto, charlas.

4.3.- Educación

En Zuia cuentan con servicio de guardería, que ofrece 8 plazas para bebés menores de 1 año y 26 plazas hasta los dos años.

Asimismo, se imparte educación infantil y primaria en modelo B y D en el CEP Virgen del Oro LHI, y en el IES Murgia BHI, educación secundaria obligatoria en los modelos B y D y FP de grado medio y superior de la rama actividades agrarias en el modelo A.

La oferta de plazas tanto de FP como de 1º a 4º de la ESO es de 50 en cada curso.

Ambos centros cuentan con servicio de comedor y transporte, aunque en las entrevistas realizadas se ha señalado que no es suficiente, porque depende de Diputación y ha retirado becas.

También se comenta que hay mucha rotación de Dirección y profesorado, lo que dificulta el desarrollo de un proyecto educativo, donde podría haber una hoja de ruta en el ámbito de igualdad.

Sobre la composición del profesorado, la información obtenida de las AMPAS indica que está feminizado en el Colegio (3 profesores y 17 profesoras) y es más paritario en el Instituto. Las monitoras de transporte y comedor son todas mujeres.

En el Instituto (IHES Murgia) el AMPA está formada por 6 mujeres, en el Colegio Virgen del Oro la forman 6 ó 7 personas y el próximo año el único hombre va a ser presidente.

En el instituto constituyen el AMPA para poder optar a subvenciones del 30% para las excursiones y el barnategi que realizan. Este año como actividades extraescolares han organizado inglés y cocina (en esta se ha apuntado un chico). En el colegio organizan extraescolares, salidas, natación...

No realizan actividades en fechas significativas en materia de igualdad de oportunidades ni se han realizado acciones dirigidas a sensibilizar sobre igualdad ni en coeducación.

Guraso Elkartean uste dute berdintasuna Ikastxetetik eta Institututik bertatik hasita landu behar dela, eta aipatu da antzerkia horretarako tresna egokia izan daitekeela.

Egindako azterketen gaineko datuak, oro har, honako hauek dira:

Desde las AMPAS consideran que la igualdad hay que empezar a trabajarla desde el Colegio y el Instituto y se menciona el teatro como una buena herramienta para ello.

Los datos sobre estudios realizados, en general, son los siguientes:

	% emakumeak mujeres	% gizonak hombres
Doktoratua – Post-gradua / Doctorado - Postgrado	56%	44%
Unibertsitatea - goi-mailako titulazioak / Titulaciones universitarias superiores	45%	55%
Goi-mailako ikasketak - ez unibertsitariak / Estudios superiores no universitarios	25%	75%
Diplomatuak – Erdi mailako titulazioak / Diplomaturas / Titulaciones medias	68%	32%
Arkitektura - Ingenieritza Teknikoa / Arquitectura - Ingeniería técnica	19%	81%
II LH / FP II	45%	55%
I LH / FP I	42%	58%
Goi mailako Batxillergoa / Bachiller superior	53%	47%
Oinarrizko Batxillergoa / Bachiller elemental	43%	57%
Eskol gradatua / Graduado escolar	50%	50%
Eskol gradatua baino beheko titulazioa / Titulación inferior a graduado escolar	52%	48%

Iturria - Fuente: Zuiako udala - Ayuntamiento de Zuia

Murgia BHI institutuan Lanbide Heziketako 2013-14 ikasturteko parte hartzearen datuak honako hauek izan ziren:

En el IES de Murgia los datos de participación del curso 2013/14 en Formación Profesional fueron los siguientes:

Maila / Nivel	Espezialitatea / Especialidad	Maila / Curso	Guztira / Total	Emakumeak / Mujeres
FPGM	BASO LANAK ETA INGURUMEN KONTSRBAZIOA / TRAB. FORESTALES Y DE CONSERV. DEL MEDIO NATURAL	2	20	1
FPGM	ATURA INGURUNEAREN APROBETXAMENDUA ETA KONTSERBAZIOA / APROVECHAMIENTO Y CONSERVACIÓN DEL MEDIO NATURAL	1	24	1
FPGS	BASO ETA INGURUNE NATURALAREN KUDEAKETA / GESTIÓN FORESTAL Y DEL MEDIO NATURAL	1	24	6
FPGS	BASO ETA INGURUNE NATURALAREN KUDEAKETA / GESTIÓN FORESTAL Y DEL MEDIO NATURAL	2	24	5

Iturria - Fuente: Zuiako udala - Ayuntamiento de Zuia

Aurreko taulan ikusi daitekeenez, prestakuntza nabarmen maskulinizatua da, batez ere maila ertainean.

Haurreskolak hiru neskari eta lau mutikori eman zien zerbitzua, eta Udalak diru laguntza eskaintzen du zerbitzu horretarako.

Batxilerra edo Lanbide Heziketa ikastera Gasteizera joan behar duten pertsonentzat ere laguntza eskaintzen da, garraiorako.

Zerbitzu horiez gain, Ikastetxean zaintza zerbitzua eskaintzen da (ordainduta), 7:30etik 9:30era, haur hezkuntzatik aurrera, baita doako ludoteka ere, 3 urtetik aurrera; ez dago amen eta aiten arteko proportzioari buruzko daturik, baina %70 - %30 izan daitekeela kalkulatzen da.

Ez dago ludotekaren eta hezkuntza eskaintzaren inguruko kexarik, eta eskaintzen diren lekuak nahikoa direla uste da.

Azkenik, interesgarria da nabarmentzea elkarrizketatu guztien iritziz berdintasunaren inguruko esku hartzea heziketari eta sentsibilizazioari lotutako gaien bitartez hasi behar dela, bai Ikastetxean eta Institutuan, bai adingabeak dituzten familiekin zein oro har biztanle guztiekin lan eginez.

4.4.- Enplegua

Hurrengo grafikoan ikusi daitekeenez, zerbitzuen sektoreak du pisurik handiena Zuian, 2010. urtean balio erantsiaren %83 sortu zuelarik:

Como puede apreciarse en la tabla anterior, se trata de una formación claramente masculinizada, especialmente en el grado medio.

La Haurreskola dio servicio a tres niñas y cuatro niños, para este servicio se ofrece una subvención desde el Ayuntamiento.

También se ofrece una ayuda al transporte para las personas que tienen que ir a estudiar a Vitoria el bachiller o la Formación Profesional.

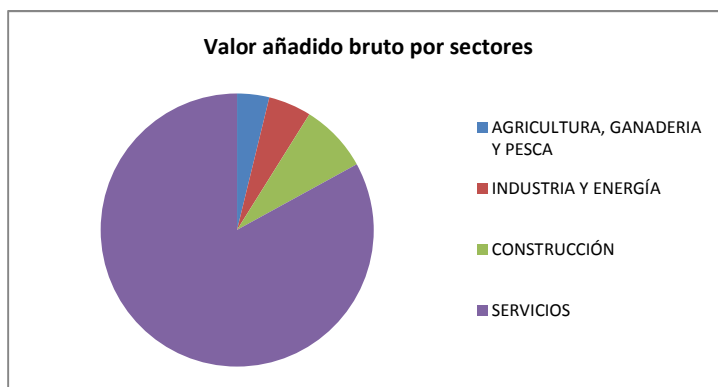
Además de estos servicios, en el Colegio se ofrece servicio de custodia (de pago) de 7:30 – 9:30 desde educación infantil y una ludoteca gratuita partir de 3 años, no hay datos sobre la proporción de madres y padres, se calcula que puede ser en torno a un 70 – 30%.

No hay quejas sobre la ludoteca y la oferta educativa, se considera que las plazas ofertadas son suficientes.

Por último, resulta de interés resaltar que todas las personas entrevistadas consideran que la intervención en igualdad hay que comenzarla a través de temas relacionados con la educación y la sensibilización, tanto desde el Colegio y el Instituto, como trabajando con familias con menores y con la población en general.

4.4.- Empleo

Como se aprecia en el gráfico siguiente, el sector servicios es el que tiene un mayor peso en Zuia, generando el 83% del valor añadido en el año 2010:



Iturria - Fuente: Eustat (2010)



Balio erantsiaren gainerako %17a honela banatzen da: %8,10 eraikuntzaren sektorean, %5,10 industrian eta %3,8 nekazaritza eta arrantza sektorean.

2011n, okupatuta zeuden 16 urte eta goragoko biztanleek zerbitzuen sektorean egiten zuten lan, %16,32k industri sektorean, %7,22k eraikuntzan eta %23,40 nekazaritza-arrantza sektorean (Eustat, 2011).

Lehen sektoreari dagokionez, aipatu daiteke sektore horren eragin soziala eta ekonomikoa asko murriztu dela, eta belaunaldien errelebo falta dagoela. Eskura dauden azken datuak Tokiko Agenda 21ekoak dira, eta ez daude sexuen arabera xehatuta.

2013. urtean 197 establezimendu kontabilizatu ziren sektore guztietan, 622 enplegurekin.

Establezimendu guztietatik, zerbitzuen sektorekoen portzentajea %63 izan zen, eta gehienak dendak, garraioa eta ostalaritzakoak ziren (57). Gainerako portzentajea honela banatzen da: %10,65 eraikuntzan, %3,04 industri sektorean eta %22,82 nekazaritza-arrantza sektorean (Eustat, 2013).

Sortutako enpleguaren ia erdia mikroenpresetan sortu zen (0-9 pertsona) (%48), Eskualdean baino 15 puntu gorago eta Araban baino 14 puntu gorago (Eustat, 2013).

Zuiko jarduera tasa %50,65 da (Eustat, 2011), hau da, ingurunearen antzeko egoeran dago. Emakumeen eta gizonen jarduera tasen arteko aldea ingurunekoa baino txikiagoa da.

Okupazioari buruzko daturik berrienak Eustatek 2011n emandakoak dira, eta %57,28 zela diote, eta ez daude sexuen arabera xehatuta; 16 urte eta gehiagoko biztanleei dagozkie, eta eskualdeko tasa baino pixka bat altuagoak (%56,49) eta are Arabakoak (%50,36) eta EAEkoak (%48,06) baino altuagoak dira.

Okupazio tasetan generoen araberako aldeari buruz eskura dauden azken datuak 2006koak dira (Eustat), eta 12,47ko balioarekin, ingurunekoa baino 5 puntu txikiagoa da.

Zuian langabezi tasa baxua dela esan daiteke.

El 17% restante del valor añadido se reparte de la siguiente manera: 8,10% el sector de la construcción, 5,10% el industrial y 3,8% el agropesquero.

En 2011, el 74% de la población ocupada de 16 años y más trabajaba en el sector servicios, el 16,32% en el sector industrial, el 7,22% en construcción y el 2,40 en el sector agropesquero (Eustat, 2011).

Sobre el sector primario cabe mencionar que es un sector cuyo impacto social y económico se ha reducido mucho, existiendo una falta de relevo generacional. Los últimos datos disponibles corresponden a la Agenda Local 21 y no están desglosados por sexos.

En el año 2013, se contabilizaron 197 establecimientos en total en los distintos sectores, con 622 empleos.

El porcentaje de establecimientos del sector servicios sobre el total ascendió al 63%, siendo el mayor número en comercio, transporte y hostelería (57). El porcentaje restante se reparte como sigue: el 10,65% en construcción, el 3,04% en el sector industrial y el 22,82% en el sector agropesquero (Eustat, 2013).

Las microempresas (0-9 personas) fueron las responsables de casi la mitad del empleo generado (48%), 15 puntos por encima de la Comarca y 14 puntos por encima de Álava (Eustat, 2013).

La tasa de actividad en Zuia es del 50,65% (Eustat, 2011), encontrándose en una situación similar a su entorno. La diferencia entre las tasas de actividad femenina y masculina es menor que en su entorno.

Los datos de la tasa de ocupación más recientes según el Eustat, 57,28%, corresponden al 2011 y no están desglosados por sexos, se refieren a la población de 16 y más años, son algo superiores a la tasa comarcal (56,49%) y aún más a los correspondientes a Álava (50,36%) y la CAPV (48,06%).

Los últimos datos disponibles sobre la brecha de género en la tasa de ocupación corresponden al 2006 (Eustat), con un valor de 12,47, 5 puntos inferior a su entorno.

En Zuia, la tasa de paro podría considerarse baja.

Hiruhilabeteak / Trimestres	Langabeziarea Tasak / Tasas de Paro			
	Udalerría / Municipio	Eskualdea / Comarca	Lurralde Historikoa / Territorio Histórico	
	ZUIA	Estríb. Gorbea	ARABA	EAE / C.A.P.V.
1º - 13	7,67%	8,88%	17,77%	17,00%
2º - 13	6,95%	8,29%	17,02%	16,50%
3º - 13	6,38%	8,16%	17,52%	16,73%
4º - 13	7,27%	8,14%	16,63%	15,87%
1º - 14	7,27%	7,90%	17,19%	16,47%

Iturria eta egilea - Fuente y elaboración: LANBIDE

2014aren hasieran enplegu eske daudenen artean gizonen kopurua handiagoa da, eta enplegu eskaeraren erdia baino gehiago 44 urte baino gehiago duten pertsonengandik dator. Gizonen eskariaren %55 eta emakumeen eskariaren %44 adin tarte horretan kontzentratzen dira. Hurrengo talde kopurutsuena 35-44 urtekoen tartean dago.

Langabeen kopurua sexuaren eta adin taldeen arabera, 2014ko lehen hiruhilekoan:

A comienzos de 2014 hay un mayor número de hombres demandantes de empleo y la mitad de la demanda de empleo proviene de personas mayores de 44 años. El 55% de la demanda masculina y el 44% de la femenina se concentran en esta franja de edad. El siguiente grupo más numeroso corresponde al intervalo entre 35 y 44 años.

Número de personas paradas por sexo y grupos de edad en el primer trimestre de 2014:

	Gizonak Hombres	Emakumeak Mujeres	Guztira Total
<25 urte-años	3	3	6
25-34	8	9	17
35-44	13	12	25
>44	29	19	48
Guztira / Total	53	43	96

Iturria - Fuente: Eustat

Hurrengo tauletan hainbat datu interesgarri islatzen dira enpleguari dagokionez emakumeen eta gizonen arteko aldeak ikusteko.

Las siguientes tablas reflejan una serie de datos de interés para ver diferencias entre mujeres y hombres en relación al empleo.

Jarduerarean arabera kontratuak / Contratos por actividad

Kontratu / Contrato	urtea / año 2013			urtea / año 2012			Eboluzioa / Evolución		
	gizona hombre	emakumea mujer	Guztira Total	gizona hombre	emakumea mujer	Guztira Total	gizona hombre	emakume mujer	Guztira Total
Nekazaritza, abeltzaintza, basogintza eta arrantza / <i>Agricultura, ganadería, silvicultura, pesca</i>	0,0%	0,0%	0,0%	1,7%	0,0%	0,6%	-1,7	0,0	-0,6
Ateratzeko industriak / <i>Industrias extractivas</i>	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0	0,0	0,0
Manufaktura industria / <i>Industria manufacturera</i>	6,2%	0,5%	2,2%	9,1%	0,9%	3,8%	-2,9	-0,4	-1,7
Elektrika energiaren, gasaren, lurrunaren horniketa / <i>Suministro energía eléctrica, gas, vapor</i>	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0	0,0	0,0
Uraren horniketa, hondakinen kudeaketa / <i>Suministro de agua, gestión de residuos</i>	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0	0,0	0,0
Eraikuntza / <i>Construcción</i>	9,9%	0,5%	3,2%	29,8%	0,9%	11,2%	-19,9	-0,4	-8,0
Handizkako eta txikizkako merkataritza eta konponketak / <i>Comercio al por mayor y al por menor; reparación</i>	28,4%	6,1%	12,6%	9,1%	2,8%	5,0%	19,3	3,3	7,6
Garraioa eta biltegiatzea / <i>Transporte y almacenamiento</i>	1,2%	0,0%	0,4%	4,1%	15,7%	11,5%	-2,9	-15,7	-11,2
Ostalaritza / <i>Hostelería</i>	8,6%	11,2%	10,4%	5,8%	7,8%	7,1%	2,9	3,3	3,3
Informazioa eta komunikazioa / <i>Información y comunicaciones</i>	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0	0,0	0,0
Finantzariora eta aseguru-jarduerak / <i>Actividades financieras y de seguros</i>	2,5%	0,5%	1,1%	0,0%	0,0%	0,0%	2,5	0,5	1,1
Higiezin-jarduerak / <i>Actividades inmobiliarias</i>	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0	0,0	0,0
Profesionalak, zientifiko eta teknikoak / <i>Profesionales, científicas y técnicas</i>	0,0%	0,5%	0,4%	0,0%	0,5%	0,3%	0,0	0,0	0,1
Administrazio jarduerak / <i>Actividades administrativas</i>	1,2%	3,6%	2,9%	0,0%	1,4%	0,9%	1,2	2,2	2,0
Toki-administrazioa / <i>Administración pública</i>	4,9%	1,0%	2,2%	4,1%	1,4%	2,4%	0,8	-0,4	-0,2
Hezkuntza / <i>Educación</i>	0,0%	7,6%	5,4%	1,7%	9,2%	6,5%	-1,7	-1,6	-1,1
Osasun eta gizarte-zerbitzu jarduerak / <i>Actividades sanitarias y de servicios sociales</i>	6,2%	47,2%	35,3%	5,8%	44,2%	30,5%	0,4	3,0	4,8
Artistikoak, jolaserakoak eta entretenimendukoak / <i>Artísticas, recreativas y de entretenimiento</i>	30,9%	7,6%	14,4%	28,1%	7,8%	15,1%	2,8	-0,2	-0,7
Beste zerbitzu batzuk / <i>Otros servicios</i>	0,0%	4,1%	2,9%	0,8%	4,1%	3,0%	-0,8	-0,1	-0,1
Langileak dituzten etxebitzak / <i>Hogares como empleadores de personal</i>	0,0%	9,6%	6,8%	0,0%	3,2%	2,1%	0,0	6,4	4,8
Organizazioak eta lurralde-kanpoko organismoak / <i>Organizaciones y organismos extraterritoriales</i>	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0	0,0	0,0
Guztira / Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%			

Iturria: SISPE – kontratuen fitxero estatistikoa / Fuente: Fichero estadístico contratos SISPE

Egilea: Análisis, ikasketak eta Estatistikak Zerbitzua. LANBIDE. / Elaboración: Servicio de Análisis, Estudios y Estadísticas. LANBIDE

Adina eta ikasketa mailaren arabera Kontratuak / Contratos por edad y nivel de estudios

2013 urtea - año													
Kontratu / Contrato	<20		20-24		25-29		30-44		45 y +		Guztira / Total		Guztira Total
	g/h	e/m	g/h	e/m	g/h	e/m	g/h	e/m	g/h	e/m	g/h	e/m	
Ikasketak gabe / Sin Estudios	0,0%	33,3%	0,0%	11,8%	9,1%	0,0%	7,7%	10,4%	8,3%	13,9%	6,2%	9,1%	8,3%
Lehen hezkuntza bukatu gabe / Estudios Primarios Incompletos	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	9,1%	0,0%	0,0%	0,0%	8,3%	0,0%	2,5%	0,0%	0,7%
Bigarren hezkuntzaren lehenengo etapa – Eskol Gradatua titulu gabe / Primera Etapa Secundaria sin Título de Grad Escolar	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	9,1%	2,1%	0,0%	1,3%	0,0%	11,1%	1,2%	3,0%	2,5%
Bigarren hezkuntzaren lehenengo etapa – Eskol Gradatua tituluarekin / Primera Etapa Secundaria con Título de Graduado Escolar	66,7%	66,7%	25,0%	2,9%	9,1%	6,4%	25,6%	13,0%	33,3%	27,8%	25,9%	13,2%	16,9%
Batxilergo ikasketak / Enseñanzas de Bachillerato	33,3%	0,0%	62,5%	14,7%	27,3%	14,9%	53,8%	14,3%	25,0%	5,6%	46,9%	12,7%	22,7%
Lanbide Heziketa – erdi mailako gradua / Formación Profesional Grado Medio	0,0%	0,0%	6,3%	0,0%	0,0%	0,0%	2,6%	3,9%	0,0%	5,6%	2,5%	2,5%	2,5%
Lanbide Heziketa – goi mailako gradua / Formación Profesional Grado Superior	0,0%	0,0%	0,0%	2,9%	18,2%	4,3%	2,6%	5,2%	0,0%	16,7%	3,7%	6,6%	5,8%
Diplomatua, lizentziatua eta Graduko ikasketak / Diplomado, Licenciado y Estudios de Grado	0,0%	0,0%	6,3%	67,6%	18,2%	68,1%	5,1%	51,9%	25,0%	13,9%	9,9%	50,8%	38,8%
Doktoratua eta Unibertsitateko Masterra / Doctorado y Master Universitario	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	2,1%	2,6%	0,0%	0,0%	0,0%	1,2%	0,5%	0,7%
Zehaztu gabe / Sin especificar	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	2,1%	0,0%	0,0%	0,0%	5,6%	0,0%	1,5%	1,1%
Guztira / Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Iturria- Fuente: SISPE

Egilea: Analiak, ikasketak eta Estatistikak Zerbitzua. Gabinete teknikoa. LANBIDE

Elaboración: Servicio de Análisis, Estudios y Estadística. Gabinete Técnico.

LANBIDE



Aurreko tauletako datuak aztertuta, honako hau ikusten da:

- Ikasketa mailen arabera, kontratuen portzentajerik handiena, %39, pertsona diplomatuekin, lizentziatuekin eta graduiko ikasketak dituztenekin egiten da, eta 2013an kontratatutako emakumeen %51ek ikasketa maila hori zeukaten.
- Kontratuen %23 batxilergo mailako ikasketak dituzten pertsonekin egin ziren, eta kontratatutako gizonen %47k maila hori zeukaten.
- Kontratuen hirugarren portzentajerik handiena eskola graduatua zuten pertsonekin egin zen, eta kontratatutako gizonen %27 maila horretan zeuden.
- Jarduera motaren arabera, kontratu kopururik handiena jarduera sanitarioak eta gizarte zerbitzukoak dira (%35), ondoren egonik arte, aisialdi eta entretenimenduko jarduerak (%14); handizkako eta txikizkako merkataritza eta konponketak (%13) eta ostalaritza (%10).
- Emakumeak gehienbat jarduera sanitarioetan eta gizarte zerbitzuetan (%47) eta ostalaritzan (%11) kontratatu ziren.
- Gizonek kontratu gehiago izan zituzten arte, aisialdi eta entretenimendu jardueretan (%31) eta handizkako eta txikizkako merkataritzan eta konponketetan (%28).

Ez da sinatutako kontratu motaren arabera sexuen araberako datu eguneraturik lortu, eta dauden azken datuak Tokiko Agenda 21ean jasotako ondorioei dagozkie; generoaren ikuspegitik honako hauek nabarmendu daitezke:

- Kontratuen errotazioa baxua zen, handiagoa emakumeen artean gizonen artean baino, eta antzeman zen enplegu femeninoak sasoikotasun maila handia zuela.
- Emakumeen kasuan, kontratu mugagabeek erabateko beherakada erakusten zuten (%65,38tik %46,88ra) 2005etik 2007ra bitarteko aldirian.

Analizando los datos de las tablas anteriores, observamos lo siguiente:

- Por niveles de estudios, el mayor porcentaje de contratos, un 39%, se realiza con personas diplomadas, licenciadas y con estudios de grado, y un 51% de las mujeres contratadas en 2013 tenían este nivel de estudios.
- Un 23% de los contratos se realizaron con personas con nivel de bachillerato, y el 47% de los hombres contratados tenían este nivel.
- El tercer mayor porcentaje de contratos se realizó con personas en posesión del graduado escolar y un 27% de los hombres contratados se encontraban en este nivel.
- Por tipo de actividad, el mayor número de contratos correspondió a actividades sanitarias y de servicios sociales (35%), seguido por las actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento (14%); comercio al por mayor y por menor y reparación (13%) y hostelería (10%).
- Las mujeres fueron contratadas en mayor medida en actividades sanitarias y servicios sociales (47%) y hostelería (11%).
- Los hombres tuvieron más contratos en actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento (31%) y en comercio al por mayor y por menor y reparación (28%).

No se ha dispuesto de datos actualizados por tipo de contrato firmado desglosado por sexos, los últimos datos con los que se cuenta corresponden a las conclusiones recogidas en la Agenda Local 21, desde el punto de vista de género se pueden destacar las siguientes:

- La rotación contractual era baja, mayor para las mujeres que los hombres, percibiéndose que el empleo femenino tenía un alto componente de temporalidad.
- Los contratos indefinidos en el caso de las mujeres reflejaban un drástico descenso (de 65,38% a 46,88%) en el periodo de 2005 a 2007.



- 2009an sinatu ziren kontratuetatik %62,12 emakumeek sinatu zituzten, eta horrek generoen arteko ebakia murrizten lagunduko zuela espero zen.
- Ondorio orokor gisa, adierazten zen udalerrian sortutako enplegua nahiko kalitate onekotzat jo zitekeela, emakumeen enpleguan hobetzeko asko zegoen arren.

2011n, Eustaten arabera, gizonen errenta pertsonala 31.719 € zen (%70,65 lanaren ondoriozkoa) eta emakumeena, berriz, 19.439 € (%72,22 lanaren ondoriozkoa).

Azkenik, dinamismo ekonomikoaren datuei buruzko datuetatik azkena nabarmentzen dugu: 2013ko enplegu zifraren urtearteko aldakuntza: -%4,45.

Enpleguari dagokionez, 2014az geroztik koadrila mailan parte hartzen da eskualdeko enplegu planean, eta Lanbideko laguntzetatik kontratazioak sustatu dira, erakunde horrek zarrিতako hainbat baldintzarekin. Langileen hautaketa “itsua” izan da, Administrazioari aurkeztutako hautagaitzetako datu pertsonal guztiak kentzeko eskatuta, eta bi gizon sartu dira kaleak konpontzeko eta mantentzeko lanetarako. Horrela egiteko arrazoiak gardentasun politika bati erantzuten dio, ez genero politikari, nahiz eta ildo horretan ondorio positiboak dituen.

Enplegarritasuna handitzera zuzenduta Udaletik ekintzak planteatzeko orduan sexuaren aldagaia beste bat bezala hartzen den arren, ez dago berariazko politikarik emakumeen kolektiboari zuzenduta.

Udal Enplegu Planean bilera pertsonalizatua egingo da enplegu eske dauden pertsona guztiekin eta ondoren enpresekin, beraien eskakizunei egokituko den prestakuntza eskaintzeko.

4.5.- Gizarte Zerbitzuak, gizarteratzea eta osasuna

Zuiako Udalak Oinarrizko Gizarte Zerbitzu bat dauka, udaletxeko beheko solairuan dagoena. Tokiko Agenda 21ean jasotakoaren arabera, Zuiako arazo sozial nagusiak hirugarrenari adinari, baliaezintasunari, haurtzarolari, immigrazioari eta prestazio ekonomikoei lotutakoak dira.

- El 62,12% de los contratos firmados en 2009 fueron firmados por mujeres, lo que se esperaba que contribuyese a disminuir la brecha de género.

- Como conclusión general, se indicaba que el empleo generado en el municipio podía considerarse de calidad bastante buena, quedando bastante por mejorar en referencia al empleo femenino.

En 2011, según el Eustat, la renta personal de los hombres era de 31.719 € (70,65% derivada del trabajo) y la de las mujeres, 19.439 € (72,22% derivada del trabajo).

Por último, de los datos relativos al dinamismo económico destacamos el más reciente: variación interanual en la cifra de empleo de 2013: -4,45%.

En empleo se participa en el plan de empleo comarcal a nivel de cuadrilla desde principios de 2014, y se han fomentado contrataciones desde las ayudas de Lanbide, con una serie de requisitos marcados por dicha entidad. La selección de personal se ha hecho “ciega”, pidiendo que Administración quitara todos los datos personales de las candidaturas presentadas, y se han incorporado dos hombres para reparación y mantenimiento de calles. El motivo para hacerlo de esta forma corresponde a una política de transparencia, no de género, aunque tenga consecuencias positivas en este sentido.

A la hora de plantear acciones desde el Ayuntamiento dirigidas a aumentar la empleabilidad se recoge la variable sexo como una más, no hay políticas dirigidas expresamente al colectivo de mujeres.

En el Plan de Empleo Municipal se va a realizar una reunión personalizada con todas las personas demandantes de empleo y luego con las empresas para ofertar formación que se adecúe a sus demandas.

4.5.- Servicios Sociales, inclusión social y salud

El Ayuntamiento de Zuia cuenta con un Servicio Social de Base, que se encuentra en la planta baja del Ayuntamiento. Según lo recogido en la Agenda Local 21, los principales problemas sociales en Zuia son los relacionados con la 3ª edad, discapacidad, infancia, inmigración y prestaciones económicas.



Murgian hiru egoitza pribatu dauzkate. Gainera, Eguneko Arretarako Landa Zentro bat dago, 20 leku eskaintzen dituena, eta garraio zerbitzua Zigoitiarekin partekatzen duena. Kopuru handizat jotzen da Zuia udalerrirako, baina zerbitzu hori ez duten inguruko udalerrietako pertsonak ere joaten dira.

Zentro honetan, gainera, podologia zerbitzu bat eskaintzen da, ordainduta, herritar guztiei irekia.

Etorkinak biztanleen %5 dira, eta horietatik %49 gizonak dira eta %51 emakumeak.

Oinarrizko Gizarte Zerbitzuan hainbat baliabide tramititzen dira, eta horien artean nabarmendu ditzakegu 15 gizon eta 13 emakumerentzako 28 aparkaleku txartel, eta 16 pertsonak jasotzen dute Sarrerak Bermatzeko Errenta (7 gizonetako eta 9 emakumetako). Eusteko laguntzei dagokienez, bi pertsonak baino jasotzen ez dituzten arren (1 gizon eta 1 emakume), biek hainbat luzapen izan dituzte urtean zehar.

En Murgia cuentan con tres residencias privadas. Además existe un Centro Rural de Atención Diurna (CRAD) que ofrece 20 plazas y cuenta con servicio de transporte compartido con Zigoitia. Se considera un número elevado para el municipio de Zuia, pero acuden personas de municipios del entorno que no cuentan con este servicio.

Desde este centro se ofrece además un servicio de podología de pago dirigido a toda la ciudadanía.

La inmigración supone un 5% de la población, 49% hombres y 51% mujeres.

Desde el Servicio Social de Base se tramitan diversos recursos, entre los cuales podemos destacar las 28 tarjetas de estacionamiento para 15 hombres y 13 mujeres y 16 personas receptoras de la RGI (7 hombres y 9 mujeres). En el caso de las ayudas de sostenimiento, aunque sólo las perciben dos personas (1 hombre y 1 mujer), ambas han tenido varias prórrogas a lo largo del año.

Gizarte Zerbitzuen prestazioak / Prestaciones Servicios Sociales

	Emakumeak Mujeres	Gizonak Hombres	% emakumeak mujeres
Etxez-etxe laguntzaren zerbitzua / Servicio de ayuda a domicilio	8	7	53%
Eguneko Arretarako Landa Zentroan / Centro rural de atención diurna	12	7	63%
Mendekotasun egoera onarpena / Reconocimiento situación de dependencia	90	51	64%
Baliaezintasunaren onarpena / Reconocimiento discapacidad	47	72	39%
Famili arloan zaintzapeneengatik prestazioak / Prestación por cuidados en el entorno familiar	17	14	55%
Diru-sarrerak Bermatzeko Errenta / Renta de Garantía de Ingresos (RGI)	9	7	56%
Giza larrialdietarako laguntzak / Ayudas de emergencia social	2	2	50%
Eusteko laguntzak / Ayudas sostenimiento	1	1	50%
Kotizazio GABEKO pentsioa / Pensión no contributiva	3	0	100%
Zaharren egoitzetan daudenei laguntza / Ayuda económica a personas en residencia	23	9	72%

Iturria-Fuente: Zuia-ko udala - ayuntamiento



2013an genero indarkeriazko 2 kasu artatu dira, eta horretarako protokolo bat dago ezarrita.

Murgian Elkarrizketa Egiturako Talde bat ere badago, Caritasek gidatzen duena, eta bertan hizkuntzari buruzko oinarrizko ezagutzak erakusten zaizkie pertsona immigranteei; bertan 3 pertsonak parte hartu zuten.

Horrez gain, Elkarrizketa Talde bat dago beren kargu senide edo pertsona ezinduek dituzten pertsonentzat, eta gaur egun 5 emakumek eta gizon batek hartzen dute parte bertan.

Arlo honi buruzko informazio gehiago jasotzeko, gizarte langileari eta gizarteratze teknikariari elkarrizketa egin zaie. Gizarte langilearekin egindako elkarrizketan jasotako informaziotik ondoren garatzen diren alderdiak nabarmendu daitezke.

Gizarte zerbitzuetan lantzen dituzten datu guztiek ez dute sexuaren aldagaia kontuan hartzen: Foru Aldundiarekin dituzten harremanetarako erabiltzen duten aplikazioan bai, bertan jasotzen da pertsona bakoitzaren eskaria, arazoa eta baliabidea, baina ondoren eskuz betetzen dituzten txantiloiekin lan egiten dute, eta hor ez dute sexuaren aldagaia sartzen eta, ondorioz, informazioa ordenagailura pasatzen dutenean ere ez dute sartzen.

Generoaren ikuspegitik Zuian dauden arazoei dagokienez, emakumeek behar izaten dute laguntza ekonomiko gehiago (bereziki familia gurasobakarrak aipatzen dira: urte honetan 8 artatu dira, eta horietatik 5 gizarteratze atalera bideratu dira; zortzietan emakumeak ziren buru).

Beste alderdi kezagarri bat da espedienteetan erreferentziarako pertsona moduan agertzen diren emakumeen portzentajea eta emakume zaintzaileena (denak emakumeak, gizon bat izan ezik, eta hori ez da Zuiakoa).

Pertsona horiek elkarri laguntzeko taldeetara joateko aukera dute: hamabostean behin elkartzen dira eta psikologo batek koordinatzen ditu. Etxez etxeko laguntza psikologikoa ere eskaintzen zaie beharrezko ikusten den kasuetan, eta gainera doluan laguntzeko etxeko programa bat ere badago.

Horri dagokionez, gizarte langileak Koerantzukizunaren Gida bat lantzea aipatu du, Berdintasun Planerako ekarpen gisa, zentzu horretan herritarrek hezteko, gizonak ere zaintzan inplikatzeko lortzeko helburuarekin.

En el 2013 se han atendido 2 casos de violencia de género, para lo cual hay un protocolo establecido.

En Murgia también existe un Grupo de Conversación Estructurada, del que se ocupan desde Cáritas, en el que se enseña a personas inmigrantes nociones básicas del idioma, en el que participaron 3 personas.

Además hay otro Grupo de Ayuda Mutua para personas que tienen familiares o personas discapacitadas a su cargo, en el que participan actualmente 5 mujeres y 1 hombre.

Para recabar más información sobre la situación en este ámbito se ha entrevistado a la trabajadora social y a la técnica de inclusión social. De la información recogida en entrevista con la trabajadora social se pueden destacar los aspectos desarrollados a continuación.

No todos los datos con que trabajan desde servicios sociales se recogen incluyendo la variable sexo: en la aplicación que utilizan en su relación con Diputación sí, en ella se recoge la demanda, problemática y recurso por cada persona, pero luego trabajan con plantillas que rellenan de forma manual y en estas no se incluye la variable sexo, y por tanto tampoco la incluyen luego cuando pasan la información al ordenador.

En cuanto a las problemáticas existentes en Zuia desde el punto de vista de género, las mujeres suelen ser las que necesitan más apoyo económico (se mencionan expresamente las familias monoparentales: 8 atendidas este año y 5 de ellas derivadas a inclusión social, las ocho encabezadas por mujeres).

Otro aspecto preocupante es el alto porcentaje de mujeres que figuran como persona de referencia en los expedientes y de mujeres cuidadoras (todas mujeres, a excepción de un hombre, que no es de Zuia).

Estas personas tienen la posibilidad de acudir a grupos de ayuda mutua, que se reúnen quincenalmente coordinados por una psicóloga. También se les ofrece apoyo psicológico a domicilio en aquellos casos que se ve necesario y además cuentan con un programa de apoyo al duelo a domicilio.

A este respecto, la trabajadora social menciona como aportación al Plan de Igualdad la elaboración de una Guía de corresponsabilidad que sirviera para educar en este sentido, con el objetivo de conseguir que los hombres también se impliquen en el cuidado.



Eskaintzen diren zerbitzuak publiko orokorrari zuzenduta daude, eta uste da aurkezten diren eskari guztiei ematen zaiela estaldura, ikuspegi komunitario batetik.

Genero indarkerian hiruzpalau kasu agertzen dira urtero, eta Eusko Jaurlaritzaren jarduera protokoloari jarraitzen zaio.

Ez dago Koadrilak antolatzen dituen Emakumeen Topaketan eraginari buruzko erregistrorik (hirugarren adineko topaketak ere antolatzen ditu).

Aukera berdintasunaren inguruko egun jakinetan txartelak jartzen dira Emakundetik iristen badira, baina Udalean ez da inolako ekintza berezirik egiten.

Azkenik, adierazi du hizkuntza eta irudi ez sexistak erabiltzeko jarraibideei jarraitzen diela, baina ez du barne eskulibururik.

Honetan, halaber, gizarteratze teknikariaren informazioa ere jaso da, zeina gizarteratze kanpo geratzeko arriskuan daudela jotzen den pertsoez arduratzen den eta arreta pertsonalizatua eskaintzen dien.

2014an guztira Zuian 21 pertsonari eman die arreta, eta horietatik %62 emakumeak dira, 18-65 urte artekoak (hirugarren adinerako arreta ez dago bere eskumen artean).

Generoaren ikuspegitik, bereizi egiten ditu banandu edo dibortziatu eta gero emakumeen arazoak; familia gurasobakarretako buruak; genero indarkeria eta etorkinen kolektiboa.

Talde mailan, emakumeak ahalordetzeko Foru Aldundiak martxan jarritako eta Gurutze Gorriak kudeatutako tailerrak dituzte (diskriminazio positiboa). Astearte eta ostegunetan elkartzen dira, arratsaldean bi ordu inguru, 17:00etatik aurrerako ordutegian (bertara joaten diren 5-6 emakumeekin adostuta).

Gizarteratzeko teknikariak Eskuliburu bat erabiltzen du hizkuntza eta irudien irizpideekin, baina zerbitzuaren esleipena duen enpresarena da, ez Udalarena berarena.

Barne mailan Foru Aldundirako txostenak ere egiten ditu, baina datuak Koadrila mailan tratatzen dira, eta horietan emakumeen kolektiboari zuzendutako helburuak ere sartzen ditu.

Los servicios ofrecidos se dirigen al público en general y se considera que se da cobertura a todas las solicitudes que se presentan desde una perspectiva comunitaria.

En Violencia de género surgen 3 ó 4 casos cada año y siguen el protocolo de actuación del Gobierno Vasco.

No hay registros de impacto de los Encuentros de la Mujer que organiza la Cuadrilla (también organiza encuentros de 3ª edad).

En las fechas significativas en materia de igualdad de oportunidades se ponen carteles si llegan de Emakunde, pero no se hace ninguna actividad específica desde el Ayuntamiento.

Por último, comenta que usa pautas para el uso no sexista del lenguaje y las imágenes pero no tiene manual interno.

En este apartado también se ha recogido información de la técnica de inclusión social, que atiende a personas que se valora que están en riesgo de exclusión social mediante un acompañamiento personalizado.

En 2014 ha atendido a un total de 21 personas en Zuia, de las que el 62% son mujeres, de entre 18 y 65 años (la atención a tercera edad no entra en sus competencias)

Desde el punto de vista de género distingue la problemática de mujeres tras separaciones, divorcios...cabezas de familia monoparentales; la violencia de género y el colectivo inmigrante.

A nivel grupal cuentan con los talleres de empoderamiento para mujeres (discriminación positiva), puestos en marcha desde Diputación y gestionados por la Cruz Roja. Se reúnen los martes y jueves durante unas dos horas por las tardes, en horario a partir de las 17:00 (consensuado con las 5 ó 6 mujeres que acuden).

La técnica de inclusión utiliza un Manual con criterios de lenguaje e imágenes, pero es interno de la empresa adjudicataria del servicio, no del Ayuntamiento.

También realiza a nivel interno informes para Diputación, pero los datos se tratan a nivel de Cuadrilla, y en ellos también refleja objetivos destinados al colectivo de mujeres.



Aldaketei dagokienez, garrantzitsutzat jotzen du emakumeen ahalordetzea eta gizonak koerantzukizunerantz bilakatzea, hau da, aukera modua ikus dezaten.

Osasun eta bizi kalitatea

Tokiko Agenda 21eko datuen arabera, Murgiak zerbitzu bat dauka pediatria, famili mediku, erizain eta laguntzailearekin. Asteburuetan ere guardiako erizaina eta medikua egoten dira. Pediatrak egun erdiz lan egiten du, eta hori ez dela biztanleriarentzat nahiko jotzen da.

Astean zehar ere guardia medikoa egoten da, baita larrialdietako zerbitzua ere, 24 orduz, anbulantziarekin.

Udalerriak farmazia bat dauka, eta ospitalera joateko batez besteko denbora 14,39 minutu da (Eustat).

Horrez gain, hitzaldiak antolatzen dira bizimodu osasungarria sustatzeko, baina berez ez dute generoaren ikuspegirik eta Osakidetzak ezarrita etortzen dira.

4.6.- Hirigintza, Garraioa eta Ingurumena

16 urte edo gehiagoko biztanle okupatuek bizi diren herritik kanpo lan egiten dute, Eustaten 2011ko datuen arabera, eta 2001ean portzentajea %71,65 zen. Bizi diren herritik kanpo ikasten ari diren 16 urte edo gehiagoko biztanleak %95,77 dira (Eustat 2011), 2001ean baino %3 gutxiago (Eustat).

Atal honetan interesgarria da sartzea mugikortasunaren inguruko aldeak generoaren arabera, Tokiko Agenda 21ean detektatu zirenak:

A nivel de cambio, considera importante trabajar el empoderamiento de las mujeres y la evolución de los hombres hacia la corresponsabilidad, que la vean como una oportunidad.

Salud y Calidad de Vida

Según los datos de la Agenda Local 21, Murgia cuenta con un servicio de pediatría, médico de cabecera, enfermera y auxiliar. También hay enfermera y médico de guardia durante los fines de semana. El pediatra trabaja a media jornada, lo cual se percibe como insuficiente por la población.

También hay guardia médica entre semana y un servicio de emergencia las 24 horas con ambulancia.

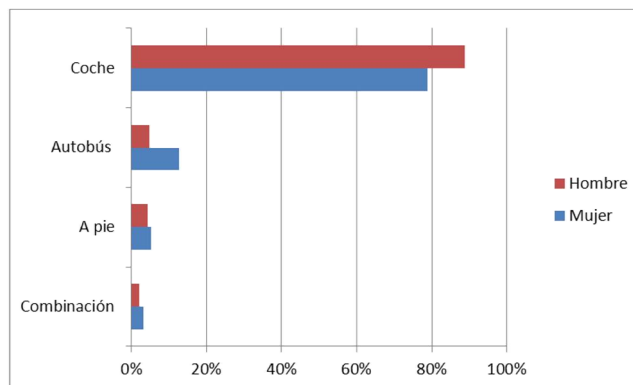
El municipio cuenta con una farmacia y el tiempo medio de desplazamiento la hospital es de 14,39 minutos (Eustat).

Además se organizan charlas para la promoción de hábitos de vida saludables, en principio no tienen enfoque de género y vienen determinadas desde Osakidetza.

4.6.- Urbanismo, Transporte y Medio Ambiente

El 81,35% de la población ocupada de 16 años y más trabaja fuera del municipio de residencia, según los datos del Eustat de 2011, frente al 71,65% del 2001. La población de 16 años y más que estudia fuera del municipio de residencia asciende al 95,77% (Eustat 2011), un 3% menos que en 2001 (Eustat).

Resulta de interés en este apartado incluir las diferencias en movilidad según el género, detectadas por la Agenda Local 21:



Iturria - Fuente: Udalaren Tokiko Agenda 21 - Agenda Local 21 del ayuntamiento

	Konbinatua / Combinación	Oinez / A pie	Autobusez / Autobús	Ibilgailuz / Coche
Emakumea –Mujer	3,17%	5,29%	12,70%	78,84%
Gizona - Hombre	2,14%	4,28%	4,81%	88,77%

Aurreko koadroan ikusten da emakumeek gizonek baino gehiago erabiltzen dutela garraio publikoa, eta ibilgailu partikularra gutxiago erabiltzen dutela: horrek adierazten digu garraio publikoari buruzko hartutako neurriek eragin handiagoa dutela emakumeen kolektiboan.

Oro har, arlo honetan, Udalean Tokiko Agenda 21eko ondorioak balioztatu egin dira, eta adierazten da mugikortasuna altua dela eta ibilgailu partikularrean oinarritzen dela. Udalak emandako datuen arabera, udalerrian dauden autoen kopurua 1.128 da.

Mugikortasunerako erraztasuna negatibo baloratu zen, eta herriarteko garraio publikoak gabeziak dituela adierazi zen.

Halaber, aipatu daiteke Erretiratuen Elkarteak bitarteko gehiago eskatu zuela udalerrri barruan mugitu ahal izateko.

Alderdi horiei guztiei buruzko ekintzak planteatu ziren Tokiko Agenda 21ean.

Egindako elkarrizketetan zehaztu da Udalak Mugikortasuna Plan bat landu zuela pertsona guztientzat, eta taxi zerbitzua doan erabiltzea pentsatu zela. Baina hasi aurretik ikusi zuten Foru Aldundiak behar hori bera aseko zuen plan bat martxan jartzea aurreikusita zuela, eta dagoeneko hasita behar zuen eta oraindik martxan jartzeko zain daude.

Irisgarritasuna oro har ere kontuan hartzen da, eta horren oinarrian gaiari buruzko dagoen legean dago, eta gainera Udaletxean obra bat planteatuta dago jendearentzako arreta guztia beheko solairuan jartzeko, baita igogailu bat bat jartzeko ere. Hainbat jardueratarako erabiltzen den Bea-Murgia Etxea ere irisgarria da.

Halaber, komentario bat jaso da liburutegiko irisgarritasunari buruz; igogailu bat dago, baina ezin da kaletik zuzenean erabili, pertsona batek igo behar du eta abisatu.

En el cuadro anterior se ve que las mujeres son usuarias en mayor medida del transporte público que los hombres y que utilizan menos el coche particular: esto nos indica que las medidas adoptadas respecto al transporte público tienen mayor impacto en el colectivo de mujeres.

En general, desde el Ayuntamiento se han validado las conclusiones de la Agenda Local 21 en este ámbito, que indican que la movilidad es alta y se basa en el coche particular. Según los datos facilitados por el Ayuntamiento, el número de turismos en el municipio asciende a 1.128.

La facilidad para la movilidad se valoró negativamente y se consideró que el transporte público interurbano tiene carencias.

Cabe destacar asimismo que la Asociación de Jubilados solicitó más medios para su desplazamiento dentro del municipio.

Sobre todos estos aspectos se plantearon acciones en la Agenda Local 21.

En las entrevistas realizadas se puntualiza que el ayuntamiento elaboró un Plan de movilidad para todas las personas, pensando en utilizar el servicio de taxis de forma gratuita. Pero antes de empezar, vieron que la Diputación tenía previsto poner en marcha un plan que cubre la misma necesidad, tenía que haber empezado ya, están esperando que comience a funcionar.

También se tiene en cuenta la accesibilidad de manera general, esto viene marcado por la ley existente al respecto, y además está planificada una obra en el Ayuntamiento para poner en la planta baja toda la atención al público, así como la instalación de un ascensor. La Casa Bea Murgia, utilizada para diversas actividades, también es accesible.

Se ha recogido también un comentario sobre la accesibilidad a la biblioteca, existe un ascensor pero no se puede utilizar directamente desde la calle, tiene que subir una persona y avisar.



Une hauetan hiru etxebizitza eskari daude, 3 emakumezkoenak (31, 38 eta 51 urte) eta 3 gizezkoenak (28, 31 eta 39 urte). Udalean adierazi dute krisiaren eraginez jende askok baja eman duela.

Udalerrian etxebizitzaren inguruan dauden beharrak modu pertsonalizatuan tratatu dira, eta ez da sexua kontuan hartu, egoera pertsonalak baizik: familia gurasobakarrak, diru sarrerak...

Herritarren Segurtasunari dagokionez, delitu motak lapurretak dira, eta ez da sexuen araberako datuen erregistrorik.

Segurtasunik gabeko guneen existentziari dagokionez, generoaren ikuspegitik ez da hautematen horrelakorik dagoenik, eta neurri orokor gisa dagoeneko identifikatuta dagoen gune batean argiak berriztuko dira (urte honen amaierarako aurreikusita dago); oinezkoentzako paso gisa berrerabiliko de tunel bat ere badago, eta horren argiteria planifikatuta dago, puntu itsurik egon ez dadin.

En este momento hay seis demandantes de vivienda, 3 mujeres (31, 38 y 51 años) y 3 hombres (28, 31 y 39). Desde el Ayuntamiento se indica que con la crisis se ha dado de baja mucha gente.

Las necesidades de vivienda en el municipio se han tratado de manera personalizada, no se ha tenido en cuenta el sexo sino las situaciones personales: familias monoparentales, ingresos,...

En cuanto a la Seguridad Ciudadana, los tipos de delitos son robos, no se dispone de registro de los datos por sexos.

Sobre la existencia de zonas de inseguridad, no se percibe que las haya desde el punto de vista de género, como medidas generales se va a renovar la iluminación en una zona ya identificada, (previsto para finales de este año); y hay un túnel que se va a reutilizar como paso peatonal, está planificada su iluminación y que no haya ningún punto ciego.



5.- Indarguneak eta hobetzeko arloak

Atal honetan aztertutako arlo bakoitzean detektatu diren indargune eta hobetzeko arloak aurkezten dira, eta orientabide estrategiko nagusiak definitzeko balioko dute, horietatik abiatuta berdintasun plana antolatu ahal izateko.

5.- Fortalezas y áreas de mejora

En este apartado se presentan las principales fortalezas y áreas de mejora detectadas en cada una de las áreas analizadas, que servirán para definir las principales orientaciones estratégicas a partir de las cuales se estructurará el Plan de Igualdad.



Neurri orokorrak (Gobernantza, Parte hartzea, Komunikazioa eta Irudia) <i>Medidas Generales (Gobernanza, Participación, Comunicación e Imagen)</i>	
Indarguneak / <i>Fortalezas</i>	Hobetzeko arloak / <i>Áreas de mejora</i>
Berdintasun Plana bultzatzeko borondate politikoa. / <i>Voluntad política de impulsar el Plan de Igualdad.</i>	Berdintasunaren alde lan egiteko konpromisoa esplizitatzea. / <i>Explicitar el compromiso de trabajar por la igualdad.</i>
Langile teknikoak eta politikariak gaiarekin sentsibilizatuta aztertutako zenbait arlotan. / <i>Personal técnico y político sensibilizado con esta materia en varios de los ámbitos analizados.</i>	Berdintasunari buruzko prestakuntza eta sentsibilizazioa maila teknikoan eta politikoan. / <i>Formación y sensibilización en igualdad a nivel técnico y político.</i>
Ekintza puntualak egitea martxoaren 8aren eta azaroaren 25aren inguruan. / <i>Realización de actividades puntuales con motivo del 8 de marzo y 25 de noviembre.</i>	Sexuen araberako datu xehatuak edukitzea. / <i>Contar con datos desagregados por sexos.</i>
Lizitazioetan klausula sozialak sartzeko aukerak aztertzen ari dira. / <i>Se están estudiando las posibilidades de incluir cláusulas sociales en las licitaciones.</i>	Amatasun egoeran jarduteko protokoloen zabalkundea. Udalean sexu jazarpenaren edo sexu arrazoiaztatiko jazarpenaren protokoloa egitea. / <i>Difusión de los protocolos de actuación en caso de maternidad. Realizar el protocolo de acoso sexual o por razón de sexo del Ayuntamiento.</i>
Hainbat komunikazio bide herritarrei begira. / <i>Diversos medios de comunicación con la ciudadanía.</i>	Langileen esku Eskuliburu bat jartzea hizkuntza eta irudi ez sexistak erabiltzeko. Txartel, jakinarazpen eta abarretan hizkuntzaren erabilera inklusiboa hobetzea. / <i>Poner a disposición del personal un Manual para un uso no sexista del lenguaje y las imágenes. Mejorar en el uso inclusivo del lenguaje y las imágenes en carteles, comunicados,...</i>
Zuiak hainbat jarduera antolatzen dituen elkarte sare bat dauka. Emakume Taldea elkarteak emakumeei zuzendutako hainbat ekintza antolatzen ditu. GOBA elkarteak batez ere gazteei zuzendutako ekintzak antolatzen ditu, eta horiekin berdintasun gaietan sentsibilizatu nahi du. / <i>Zuia cuenta con un tejido asociativo que organiza diversas actividades. La Asociación de mujeres Emakume Taldea organiza diversas actividades dirigidas a mujeres. La Asociación GOBA realiza algunas actividades dirigidas sobre todo a la Juventud con las que pretende sensibilizar en temas de igualdad.</i>	Herritarrei berdintasun irudia transmititzea: web-guneako edukiak, txartelak, jakinarazpen birpasatzea, udalaren ordazkariak emakumeak izatea..... / <i>Transmitir una imagen de igualdad a la ciudadanía: revisar los contenidos de la página web, carteles, comunicados, presencia de mujeres en representación del Ayuntamiento,...</i>



Neurri orokorrak (Gobernantza, Parte hartzea, Komunikazioa eta Irudia) <i>Medidas Generales (Gobernanza, Participación, Comunicación e Imagen)</i>	
Indarguneak / <i>Fortalezas</i>	Hobetzeko arloak / <i>Áreas de mejora</i>
Herritarrekiko harremanen hurbiltasuna. / <i>Cercanía en la relación con la ciudadanía.</i>	Langile falta berdintasunaren inguruko eginkizun teknikoarekin. / <i>Falta de personal con función técnica de igualdad.</i>
Berdintasunari buruzko diagnostikoa eginda. / <i>Diagnóstico de igualdad realizado.</i>	Ez da Udalaren programen genero eraginaren ebaluaziorik. / <i>No se cuenta con evaluaciones de impacto de género de los programas del Ayuntamiento.</i>
Berdintasun Plana egitea aurreikusita. <i>Elaboración prevista del Plan de Igualdad.</i>	Generoaren inguruko klausula sozialak kontratazio publikorako irizpideetan <i>Cláusulas sociales de género en los criterios de contratación pública.</i>
Tokiko Agenda 21: herritarren ekarpen bat jasotzen du zeinean iraunkortasun sozialaren ikuspegitik proposatzen den berdintasunaren eta immigrazioaren gaiak modu berezitan lantzea. Gainera, Planean ekintza zehatzak jasotzen dira berdintasunaren eta beste gai batzuen inguruan, eta Udal Berdintasun Planaren diseinuan sinergiak aprobetxatu daitezke. / <i>Agenda Local 21: recoge una aportación ciudadana en la que se propone que desde el punto de vista de la sostenibilidad social se traten específicamente los temas de igualdad e inmigración. Además, incluye en su Plan acciones específicas en materia de igualdad, y otras en las que aprovechar sinergias en el diseño del Plan Local de Igualdad.</i>	Udalaren parte hartzea handitzea berdintasun foro eta sareetan. / <i>Aumentar la participación del Ayuntamiento en foros y redes de igualdad.</i>
Udaleko hainbat Batzordetan zeharrean genero ikuspegia sartu daiteke. / <i>Existencia de Comisiones en el Ayuntamiento en las que se puede incluir la perspectiva de género de manera transversal.</i>	Hauteskunde zerrendetan paritatea sustatzea. / <i>Fomentar la paridad en las listas electorales.</i>
Berdintasun Batzordea sortzea, Alkatetzaren partaidetzarekin. / <i>Creación de la Comisión de Igualdad, con la participación de Alcaldía.</i>	Emakumeak maila politikoan eta asoziatiboan ikusgai bihurtzea. / <i>Visibilizar a las mujeres a nivel político y asociativo.</i>
	Gizonek Berdintasun Planean parte hartzea sustatzea. / <i>Fomentar la implicación de los hombres en las actuaciones del Plan de Igualdad.</i>
	Genero perspektiba zer den ezagutzea. / <i>Conocimiento de lo que significa la perspectiva de género.</i>



Kultura, Euskara, Kirola eta Gazteria <i>Cultura, Euskera, Deporte y Juventud</i>	
Indarguneak / <i>Fortalezas</i>	Hobetzeko arloak / <i>Áreas de mejora</i>
Langile teknikoak berdintasun gaiari buruz sentsibilizatuta. <i>Personal técnico sensibilizado en materia de igualdad.</i>	Hainbat jardueratan parte hartze feminizatua edo maskulinizatua. <i>Participación feminizada o masculinizada en algunas actividades.</i>
Kultura jarduerak antolatzeke orduan kontziliazio beharrak kontuan hartzen dira, eskola ordutegietan izan daitezen saiatuz eta ludoteka zerbitzua eskainiz. <i>Se tienen en cuenta las necesidades de conciliación a la hora de organizar actividades culturales, intentando que coincidan con horarios escolares y ofreciendo servicio de ludoteca.</i>	Prozedurak, jarraibideak eta abar falta dira arlo desberdinetan generoaren perspektiba sartzeko (kultura, euskara, kirola...) <i>Falta de procedimientos, directrices,...sobre la vinculación de la perspectiva de género con las distintas áreas (cultura, euskera, deporte...).</i>
Kontziliazioa babesteko zerbitzua: ludoteka (doan) eta ikastetxe-ko zaintza zerbitzuak (ordainduta). <i>Servicios de apoyo a la conciliación: ludoteca (gratuita) y servicios de custodia del colegio (de pago).</i>	Ekintzak antolatzeke orduan irisgarritasun eta kontziliazio beharrak kontuan hartzea. <i>Tener en cuenta las necesidades de accesibilidad y conciliación al organizar actividades</i>
Hainbat kirol instalazio eta jarduera eskaintza zabala. <i>Diversas instalaciones deportivas y amplia oferta de actividades.</i>	Kultura, kirol eta euskarari lotutako jarduerak egitea berdintasunaren inguruan, egun jakinetan kanpainetan modu proaktiboagoan parte hartuz (martxoak 8, Beldur Barik...) <i>Realización de actividades culturales, deportivas y relacionadas con el euskera en materia de igualdad, participando de manera más proactiva en campañas en fechas señaladas (8 marzo, Beldur Barik...)</i>
Elkarteeke edo Udalak antolatutako kultur jardueren eskaintza askotarikoa. <i>Diversidad de oferta de actividades culturales organizadas por las diferentes asociaciones y/o desde el Ayuntamiento.</i>	Berdintasunaren balioen eta genero indarkeriaren prebentzioaren transmisioa sustatzea. <i>Fomentar la transmisión de valores en igualdad y de prevención de la violencia de género.</i>
Argitalpen propio bat dute, Zubia aldizkaria. <i>Cuentan con una publicación propia, la Revista Zubia.</i>	Herritarrak koerantzukizunari buruz sentsibilizatzea (autozainketarako tailerrak, koerantzukizunaren gida...) <i>Sensibilizar a la ciudadanía en materia de corresponsabilidad (talleres de autocuidado, guía de corresponsabilidad,...)</i>
Udal mailan bi emakume elkarte daude, eta hainbat jarduera antolatzen dituzte. <i>Existen dos Asociaciones de Mujeres a nivel municipal que organizan diversas actividades.</i>	



Kultura, Euskara, Kirola eta Gazteria <i>Cultura, Euskera, Deporte y Juventud</i>	
Indarguneak / <i>Fortalezas</i>	Hobetzeko arloak / <i>Áreas de mejora</i>
<p>Gazte jendearen elkarte bat dago, GOBA, eta kideen bi heren emakumeak dira; kontzientziatuta daude berdintasun gaitan eta genero indarkeriaren aurka, eta alderdi hori barneratuta dute eta antolatzen dituen ekintzetan islatzen da.</p> <p><i>Hay una Asociación de gente joven, GOBA, formada en sus dos terceras partes por mujeres, concienciada con los temas de igualdad y contra la violencia de género, aspecto que tiene interiorizado y que refleja en las actividades que realiza.</i></p>	



Hezkuntza / Educación	
Indarguneak / Fortalezas	Hobetzeko arloak / Áreas de mejora
Hautzaindegi zerbitzua dago, Udalaren diru laguntzen babesarekin. / <i>Se cuenta con servicio de guardería, apoyado con subvenciones desde el Ayuntamiento.</i>	Hezkuntza proiektu bat garatzea berdintasunaren eta koheziketaren arloak barne hartuko dituena. / <i>Desarrollo de un proyecto educativo que incluya el ámbito de la igualdad y la coeducación.</i>
Gasteizera batxilerra edo lanbide heziketa ikastera joateko garraiorako laguntza eskaintzen da. / <i>Se ofrece una ayuda al transporte para ir a estudiar a Vitoria el bachiller o la Formación Profesional.</i>	Guraso Elkarteetan gizonen gehiago parte hartzea sustatzea. / <i>Promover una mayor implicación de los hombres en las AMPAS.</i>
Virgen del Oro Ikastetxean zein Murgia BHI institutuan jangela eta garraio zerbitzua daukate. / <i>Tanto el CEP Virgen del Oro como el IES Murgia BHI cuentan con servicio de comedor y transporte.</i>	Guraso Elkarteek antolatzen dituzten jardueretan bi sexuek parte hartzea sustatzea. / <i>Fomento de la participación de ambos sexos en las actividades organizadas por las AMPAS.</i>
Guraso Elkarteek eskolaz kanpoko jarduerak antolatzen dituzte (tailerrak, txangoak...). / <i>Organización de actividades extraescolares por parte de las AMPAS (talleres, excursiones,...).</i>	Ikasleen artean berdintasunaren eta genero indarkeriaren prebentzioaren inguruko sensibilizazioa (egun jakinetan ekintzak egitea, tailerrak...). / <i>Sensibilización en materia de igualdad y prevención de la violencia de género en el alumnado (actividades en fechas señaladas, talleres,..).</i>
	Bi sexuak infraordezkatuta dauden ikasketetara joatea sustatzea. / <i>Promover el acceso a estudios donde ambos sexos estén infrarrepresentados.</i>
	Garraiorako bekak kendu dira. / <i>Supresión de becas al transporte.</i>



Enplegua / Empleo	
Indarguneak / Fortalezas	Hobetzeko arloak / Áreas de mejora
Koadrila mailan eskualdeko Enplegu Planean parte hartzea. / <i>Participación en el Plan de empleo comarcal a nivel de Cuadrilla.</i>	Tokiko Agenda 21ean ondorioztatu zen enplegu femeninoa kalitate txarragokoa zela. / <i>En la Agenda Local 21 se concluía que el empleo femenino era de menor calidad.</i>
Udal Enplegu Plan pertsonalizatua. / <i>Plan de Empleo Municipal personalizado.</i>	Enplegu politiketan genero perspektiba sartzea. / <i>Incluir la perspectiva de género en las políticas de empleo.</i>
Langabezi tasa baxutzat jo daiteke ingurunearekin alderatuta; langabe gehien dituen kolektiboa 44 urtetik gorako gizonena da. / <i>La tasa de paro puede considerarse baja en comparación con el entorno, el colectivo con mayor desempleo es el de hombres mayores de 44 años.</i>	Oro har ekintzailtza sustatzea eta bereziki emakumeena. / <i>Promover el emprendizaje en general y el de las mujeres en particular.</i>
	Berdintasun eta kontziliazio gaietan sentsibilizatzea, enpresa sektorera zuzenduta. / <i>Sensibilización en materia de igualdad y conciliación dirigida al sector empresarial.</i>



Gizarte Zerbitzuak, Gizarteratzea eta Osasuna / <i>Servicios Sociales, Inclusión Social y Salud</i>	
Indarguneak / <i>Fortalezas</i>	Hobetzeko arloak / <i>Áreas de mejora</i>
Langile teknikoak berdintasun eta genero indarkerian sentsibilizatuta. / <i>Personal técnico sensibilizado en igualdad y violencia de género.</i>	Gizarte zerbitzuetako txantiloia egokitzea datuak jasotzeko eta horien tratamendu sistematikoa egiteko. / <i>Adaptación de la plantilla de servicios sociales para la recogida de datos y análisis sistemático de los mismos.</i>
Udal mailan sexuen arabera xehatutako datu batzuk erabili daitezke. / <i>Puede disponerse de algunos datos desagregados por sexos a nivel municipal.</i>	Emakumeek laguntza ekonomiko handiagoa behar dute. / <i>Mayor necesidad de apoyo económico de las mujeres.</i>
Leku eskaintza zabala adineko pertsonentzako egoitza zerbitzuetan eta Eguneko Arretarako Landa Zentroan. / <i>Amplia oferta de plazas en servicios residenciales para personas mayores y en el Centro Rural de Atención Diurna (CRAD).</i>	Koerantzukizunari buruzko sentsibilizazioa mendeko pertsonen zainketan (koerantzukizun gida...). / <i>Sensibilización en corresponsabilidad, especialmente en el cuidado a personas dependientes (guía de corresponsabilidad,...).</i>
Aukera berdintasunaren egun jakinetan kartelak jartzea. / <i>Colocación de carteles en fechas significativas en igualdad de oportunidades.</i>	Genero indarkeriari buruzko sentsibilizazioa udal mailan, gizonak inplikatur. / <i>Sensibilización en Violencia de género a nivel municipal, implicando a los hombres.</i>
Hizkuntza eta irudi ez sexistak erabiltzeko jarraibideak erabiltzea. / <i>Utilización de pautas para el uso no sexista del lenguaje y las imágenes.</i>	Guraso Elkarrekin, Ikastetxearekin eta institutuarekin lankidetzak bideak aztertzea indarkeria ezaren inguruan hezteko. / <i>Explorar vías de colaboración con las AMPAS, colegio e instituto para educar en la no violencia.</i>
Udalerriko pertsonen arreta emateko baliabideak daude. / <i>Disponibilidad de recursos para atender a las personas del municipio.</i>	Gizartetik baztertzeko emakume kopuru handiagoa. / <i>Mayor número de mujeres en riesgo de exclusión social.</i>
Gizartetik baztertua dauden emakumeak ahalordetzeko tailerrak Foru Aldunditik martxan jarrita. / <i>Talleres de empoderamiento para mujeres en situación de exclusión social puestos en marcha desde Diputación.</i>	Bizimodu osasungarriaren sustapenean generoaren ikuspegia sartzea. / <i>Incluir el enfoque de género en la promoción de hábitos de vida saludables.</i>
Beren kargu senide ezinduek dituzten pertsonen laguntzeko taldeak, laguntza psikologikoa eta doluan laguntzea. / <i>Grupos de ayuda para personas que tienen familiares con discapacidad a su cargo, asistencia psicológica y apoyo al duelo.</i>	Gizarte Zerbitzuen rolari buruzko zabalkundea udalerrian. / <i>Divulgación sobre el papel de los Servicios Sociales en el municipio.</i>



Gizarte Zerbitzuak, Gizarteratzea eta Osasuna / <i>Servicios Sociales, Inclusión Social y Salud</i>	
Indarguneak / <i>Fortalezas</i>	Hobetzeko arloak / <i>Áreas de mejora</i>
Bizimodu osasungarria sustatzeko hitzaldiak Osakidetzatik bultzatuta. / <i>Charlas para la promoción de hábitos de vida saludables impulsadas desde Osakidetza.</i>	Pediatriako zerbitzu egun erdiz. / <i>Servicio de pediatría a media jornada.</i>
Gizarte Zerbitzuetatik genero indarkeriaren biktimei arreta ematea, Eusko Jaurlaritzaren jarduera protokoloari jarraituz. / <i>Atención a víctimas de violencia de género desde los Servicios Sociales, siguiendo el protocolo de actuación de Gobierno Vasco.</i>	Ez dago ginekologia zerbitzurik. / <i>Carencia de servicio de ginecología.</i>
Udalerrian Osasun Zentro bat dago, pediatria, famili mediku, erizaintza zerbitzu eta laguntzailearekin. Asteburuetan guardiako erizaina eta medikua. / <i>Se dispone de un Centro de Salud en el municipio, con servicio de pediatría, médico/a de cabecera, servicio de enfermería y auxiliar. Enfermería y médico de guardia los fines de semana.</i>	
Larrialdietako zerbitzua 24 orduz anbulantziarekin eta ZIU mugikorrarekin. / <i>Servicio de emergencias las 24 horas con ambulancia y UVI móvil.</i>	
Udalerrian farmazia bat dago. / <i>Hay una farmacia en el municipio.</i>	



Hirigintza, garraioa eta ingurumena / <i>Urbanismo, transporte y medioambiente</i>	
Indarguneak / <i>Fortalezas</i>	Hobetzeko arloak / <i>Áreas de mejora</i>
Udaletxean obrak egiten ari dira irisgarritasuna bermatzeko. / <i>Se están realizando obras en el Ayuntamiento para garantizar la accesibilidad.</i>	Liburutegiko eta oro har eraikin publiko guztietako irisgarritasuna. / <i>Accesibilidad biblioteca y de todos los edificios públicos en general.</i>
Etxebizitza beharrak modu pertsonalizatuak tratatzen dira. / <i>Las necesidades de vivienda se tratan de forma personalizada.</i>	Garraio publikoa hobetzea, mugitzeko erraztasunak. / <i>Mejora del transporte público, facilidades para la movilidad.</i>
Obrak aurreikusi dira udalerriko alde bat argiztatzeko eta tunel bat oinezkoentzako paso moduan berrerabiltzeko, ongi argizatuta eta puntu itsurik gabe. / <i>Previstas obras para mejorar la iluminación en una zona del municipio y para reutilizar un túnel como paso peatonal, bien iluminado y sin ningún punto ciego.</i>	Sexuen arabera xehatutako datuak eskuratzea. / <i>Disponer de datos desagregados por sexos.</i>
Foru Aldundiaren Mugikortasun Plana praktikan jartzeko zain (Udal Mugikortasun Plana ere badago). / <i>Plan de movilidad de Diputación a la espera de ser puesto en práctica (también existe Plan de Movilidad municipal).</i>	Emakumeen iritzia jasotzea arlo honetan hobetzeko, eta politika desberdinetan generoaren perspektiba sartzea. / <i>Recoger la opinión de las mujeres para mejorar en este ámbito, e incluir la perspectiva de género en las diferentes políticas.</i>
Tokiko Agenda 21ean planteatutako ekintzak. / <i>Acciones planteadas en la Agenda Local 21.</i>	



6.- Berdintasun Planerako ildo estrategikoak

Egindako diagnostikoan oinarrituta, eta kontuan hartuta EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Plana eta Arabako Foru Aldundiaren III. Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Plana, jarraibide estrategiko hauek barneratu litezke Berdintasun Plana lantzeko orduan:

■ GOBERNANTZA HOBETZEKO NEURRIAK

- ✓ Berdintasunaren Udal Plana lantzea.
- ✓ Udalerrian Berdintasun Plana bultzatuko duen egitura zehaztea eta dauden beste egitura batzuekin lankidetzan aritzeko aukerak aztertzea.
- ✓ Udal mailan generoaren ikuspegia gehitzea:
 - Estatistika eta azterketetan.
 - Langile tekniko eta politikarientzako prestakuntza eta sentsibilizazio ekintzetan.
 - Enplegu publikorako sarbidean eta sustapenean.
 - Komunikazioetan erabilitako hizkuntzan eta irudietan.
 - Araudi, aurrekontu eta planifikazioetan.
 - Kontratu, diru laguntza eta hitzarmenetako klausula sozialetan
 - Erabaki, kontsulta eta parte hartze organoen osakeran

■ ESKU HARTZEAREN ARDATZAK:

I. ARDATZA: BALIOEN ALDAKETA ETA EMAKUMEEN AHALORDETZEA

- ✓ Berdintasun balioak sustatzea eta genero estereotipoak desagertzea arlo guztietan.

6.- Líneas estratégicas para el Plan de Igualdad

A partir del diagnóstico realizado, y considerando el VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE, y el III Plan Foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Álava, podrían considerarse las siguientes orientaciones estratégicas en la elaboración del Plan de Igualdad:

■ MEDIDAS PARA MEJORAR LA GOBERNANZA

- ✓ Elaborar el Plan Local de Igualdad.
- ✓ Determinar la estructura que impulsará el Plan de Igualdad en el Municipio y explorar posibilidades de colaboración con otras estructuras existentes.
- ✓ Incorporar la perspectiva de género a nivel municipal:
 - En las estadísticas y estudios.
 - En acciones formativas y de sensibilización para el personal técnico y político.
 - En el acceso y promoción al empleo público.
 - En el uso del lenguaje y las imágenes en las comunicaciones.
 - En la normativa, presupuestos y planificaciones.
 - En las cláusulas sociales de contratos, subvenciones y convenios
 - En la composición de órganos de toma de decisión, consulta y participación

■ EJES DE INTERVENCIÓN:

EJE I: CAMBIO DE VALORES Y EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERE

- ✓ Promover los valores de igualdad y la eliminación de estereotipos de género en los diferentes ámbitos.



- ✓ Emakumeen autoestimua garatzen laguntzea.
- ✓ Enplegu femeninoaren kalitatea hobetzea sustatzea eta ekintzaitza bultzatzea.
- ✓ Erabaki eta eragin eremuetan emakumeen parte hartzea handitzea.

II. ARDATZA: GIZARTE ANTOLAMENDU KOERANTZULEA

- ✓ Zaintzaren koerantzukizuna eta etika sustatzea.
- ✓ Kontziliazio koerantzulea sustatzea barne mailan eta enpresa sarean.
- ✓ Kontziliaziorako dauden beharrei buruzko informazioa jasotzea.

III. ARDATZA: EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIA ERROTIK DESAGERTZEA

- ✓ Emakumeen aurkako indarkeriaren arazoari buruz sentsibilizatzea.
- ✓ Indarkeriarik gabeko portaera ereduaren garapena bultzatzea, hurrekin eta gazteekin bereziki.

- ✓ Contribuir al desarrollo de la autoestima de las mujeres.
- ✓ Fomentar la mejora de la calidad del empleo femenino y apoyar el emprendizaje.
- ✓ Incrementar la participación de las mujeres en los ámbitos de decisión e influencia.

EJE II: ORGANIZACIÓN SOCIAL CORRESPONSABLE

- ✓ Fomentar la corresponsabilidad y la ética del cuidado.
- ✓ Fomentar la conciliación corresponsable a nivel interno y en el tejido empresarial.
- ✓ Recabar información sobre las necesidades de conciliación existentes.

EJE III: ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

- ✓ Sensibilizar en la problemática de la violencia contra las mujeres.
- ✓ Impulsar el desarrollo de modelos de comportamientos no violentos, incidiendo en la infancia y juventud.

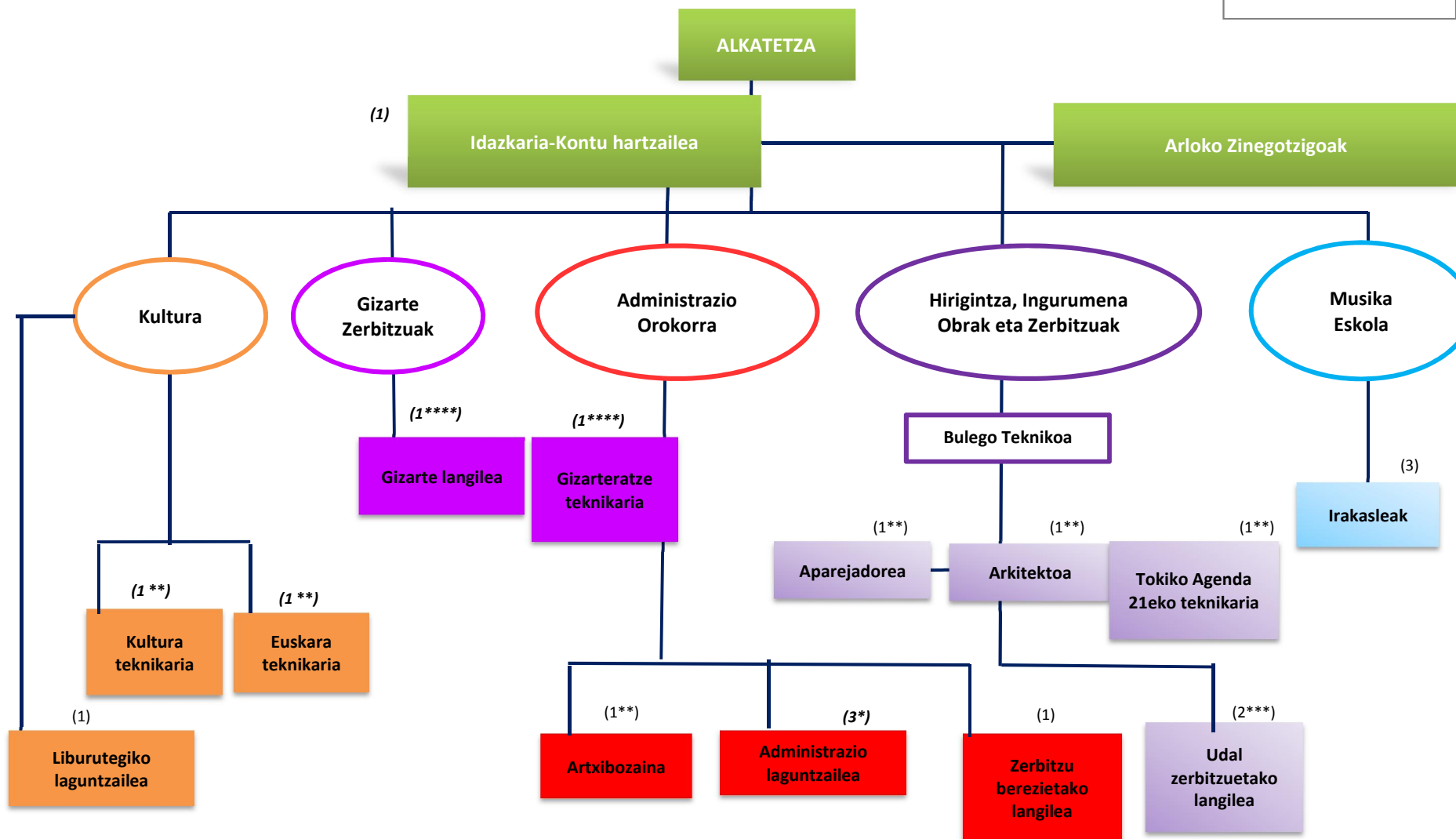


ERASKINAK – ANEXOS

- ▶ **Zuiako Udalaren Organigrama**
Organigrama del Ayuntamiento de Zuia
- ▶ **Elkarteen zerrenda**
Listado de Asociaciones

ZUIAko UDALAREN Organigrama

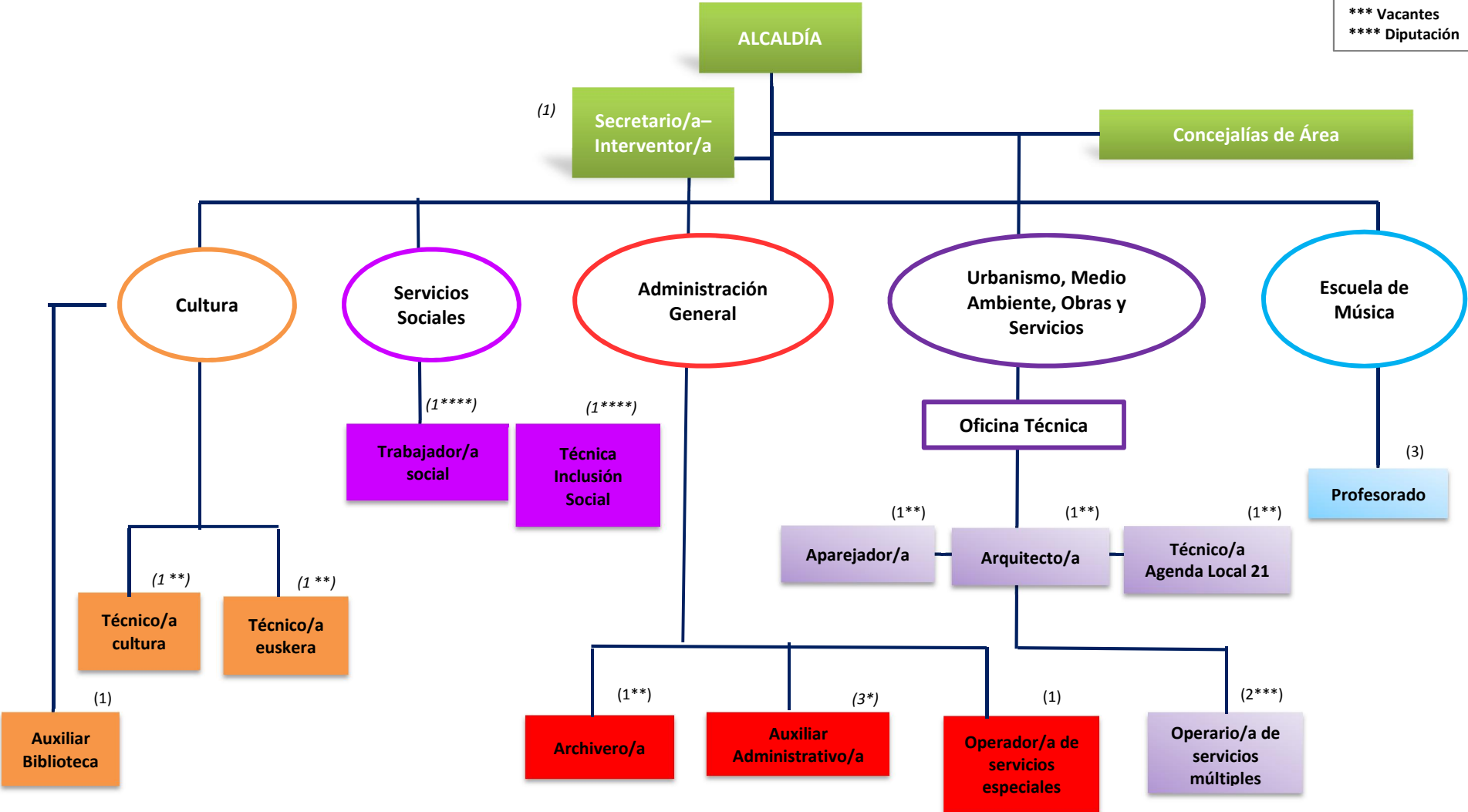
* Interinitate bat
 ** Zuiako Koadrila
 *** Hutsik Foru Aldundia



AYUNTAMIENTO DE ZUIA-ko UDALA

Organigrama

* Una interinidad
 ** Cuadrilla Zuia
 *** Vacantes
 **** Diputación





ZUBIZARRETA

2.- ELKARTEEN ZERRENDA / LISTADO ASOCIACIONES:

1. AD FUTBOL
2. ZUIA 02
3. CLUB CICLISTA ZUIANO
4. ARKUPE
5. EMAKUME TALDEA
6. MIKOLOGIA
7. AEK
8. CARITAS
9. BASUBITXI
10. DANZAS TXIKIS
11. GAZTETXEA
12. ERETIRATUEN ELKARTEA / ASOCIACIÓN DE JUBILADOS
13. BIDEBARRI
14. ANTZERKIA / TEATRO
15. VIRGEN DE ORO GURASO ELKARTEA / AMPA VIRGEN DE ORO
16. BHI INSTITUTUKO GURASO ELKARTEA / AMPA IHES

