

LA IGUALDAD EN MALERREKA

Diagnóstico participativo sobre la igualdad de mujeres y hombres en Malerreka y compromisos adquiridos

Julio 2024



INDICE

1. INTRODUCCIÓN	2
2. MARCO NORMATIVO	3
3. METODOLOGÍA PARA LA ELABORACIÓN DEL DIAGNÓSTICO PARTICIPATIVO	4
3.1 Fundamentos metodológicos.....	4
3.2 La participación en el proceso	5
4. LA IGUALDAD EN MALERREKA: DIAGNÓSTICO.....	6
4.1. DATOS GENERALES DE LA POBLACIÓN	7
4.2 BRECHAS DE GÉNERO EN LA ECONOMÍA	10
4.3 LOS TRABAJOS Y NECESIDADES DE CUIDADO	13
4.4 PRESENCIA DE LAS MUJERES EN ESPACIOS DE DECISIÓN	18
4.5 ROLES Y ESTEREOTIPOS DE GÉNERO EN LA SOCIEDAD Y LA CULTURA.....	19
4.6 VIOLENCIA MACHISTA CONTRA LAS MUJERES	21
4.7 PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACION DE MALERREKA	24
5 PRINCIPALES CONCLUSIONES Y COMPROMISOS DE CARA AL FUTURO.....	27
6 FUENTES -BIBLIOGRAFÍA:.....	33

1. INTRODUCCIÓN

En otoño de 2023, los 13 municipios que integran la mancomunidad de Malerreka decidieron realizar un diagnóstico participativo sobre la igualdad de mujeres y hombres. Este no fue el primer acuerdo sobre temas de igualdad como veremos más adelante.

Gracias a una subvención del INAI-NABI, a lo largo del año 2022 se elaboró el primer “Diagnóstico sobre Igualdad” desde los Servicios Sociales. Este informe planteó una serie de necesidades, entre las que se encontraba impulsar políticas de igualdad de mujeres y hombres con carácter permanente en la mancomunidad.

En este sentido, los ayuntamientos de Malerreka han optado por realizar un segundo diagnóstico más participativo para sentar las bases de las políticas de igualdad en la agenda y funciones de la mancomunidad. En esta ocasión, además de analizar las situaciones de igualdad entre mujeres y hombres, han querido poner en marcha un proceso que sirva para sentar las bases para la puesta en marcha de políticas de igualdad. **Los objetivos del proceso han sido los siguientes:**



En este informe podrás encontrar datos relativos a los municipios de Beintza-Labaien, Bertizarana, Donamaria, Doneztebe, Elgorriaga, Eratsun, Ezkurra, Ituren, Oiz, Saldias, Sunbilla, Urroz y Zubieta, así como una hoja de ruta para comenzar a trabajar los temas de igualdad.

Esperamos que las páginas que siguen sirvan para ayudar a planificar políticas de igualdad de mujeres y hombres sostenibles y efectivas.

Para ello, ha sido muy importante la metodología, que ha buscado contrastar los resultados con las y los responsables políticos municipales, con agentes sociales y con los servicios sociales de base de Malerreka, para así, impulsar la reflexión y la toma de decisiones.



2. MARCO NORMATIVO

El logro de un desarrollo social sostenible y pacífico no es posible sin hacer frente a las discriminaciones contra las mujeres, ya que no es posible lograr la paz si la mitad de la sociedad se encuentra en situación de riesgo de violencia machista o condicionada por la feminización de la pobreza. Por ello, es obligación de todos los países y administraciones del mundo promover la igualdad y evitar las discriminaciones por razón de sexo en todas sus actividades e iniciativas. Así se recoge en diferentes marcos normativos. Veamos:

1979

CEDAW

La Asamblea General de la ONU aprobó en diciembre de 1979 el **principio de igualdad de mujeres y hombres** en la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW). La presente Convención fue ratificada por el Estado español en forma de decisión vinculante.

1995

**ONU
Beijing**

En 1995, La ONU en su IV Conferencia sobre la Mujer celebrada en Beijing, acordó que la estrategia para lograr la igualdad debía ser **la integración de la "PERSPECTIVA DE GÉNERO"** en todos los ámbitos y políticas.

2015

**ODS
2030**

Entre los 17 objetivos estratégicos de la ONU para el desarrollo humano, el quinto dice: **Lograr la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas.**

1999

**EBF/TFUE
Amsterdam**

De conformidad con el artículo 3.2 del Tratado de la Unión Europea, el objetivo de eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres y promover su igualdad debe integrarse en todas las políticas y acciones de los Estados miembro.

2007

**LOI
3/2007**

En la Ley Orgánica para la Igualdad de Mujeres y Hombres del Estado Español establecen las obligaciones **sobre la igualdad** a las administraciones y personas físicas y jurídicas.

2011

**Convenio de
Estambul**

Convención internacional sobre los derechos humanos, contra **las mujeres y la violencia doméstica, vinculante para España desde el 2014.**

**NORMA
FORAL
17/2019**

Norma que tiene por objeto hacer efectivo el derecho a la igualdad de mujeres y hombres recogido en la Constitución y en la Comunidad Foral de Navarra. Para ello, se definen las funciones de las instituciones públicas de Navarra, incluidas las obligaciones de los ayuntamientos.

3. METODOLOGÍA PARA LA ELABORACIÓN DEL DIAGNÓSTICO PARTICIPATIVO

3.1 Fundamentos metodológicos

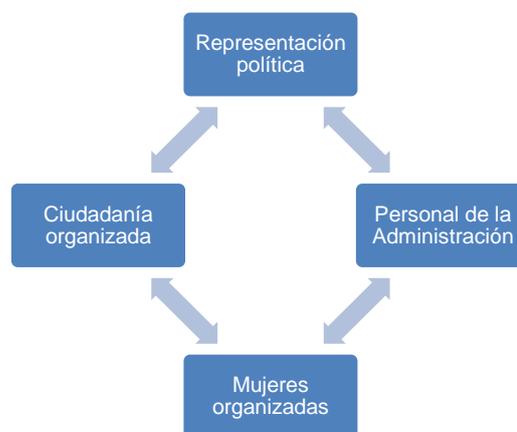
Existen muchas formas de realizar un diagnóstico sobre la igualdad de mujeres y hombres. Algunas metodologías, además de diagnosticar la realidad sobre igualdad, tienen como objetivo recoger propuestas para transformar esa realidad. Entre estas metodologías se encuentran, por ejemplo, las metodologías *IAP* o Investigación-Acción Participativa y *Reflect-Action*, que impulsan la reflexión y análisis compartido con colectivo locales y buscan propuestas para transformar la realidad.

Elhuyar lleva 21 años realizando los diagnósticos de forma participativa o compartida, buscando no sólo conocer la realidad, sino también transformarla.

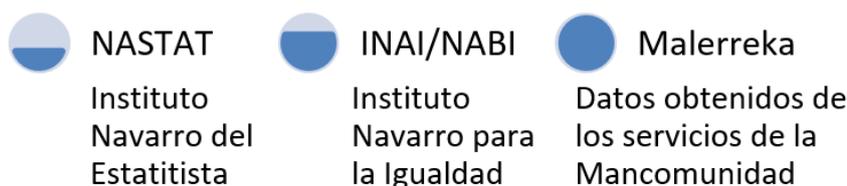
Este ejercicio se ha realizado en la mancomunidad de Malerreka. **Para ello, se ha trabajado con cuatro colectivos** cualificados de la mancomunidad **en tres espacios de reflexión**; con mujeres organizadas, con representantes municipales, con personal de ayuntamientos y mancomunidades y con distintas personas referentes de los municipios.

Para liderar técnicamente el proceso ha sido imprescindible la colaboración de las técnicas de Servicios Sociales, así como de la concejala de Igualdad.

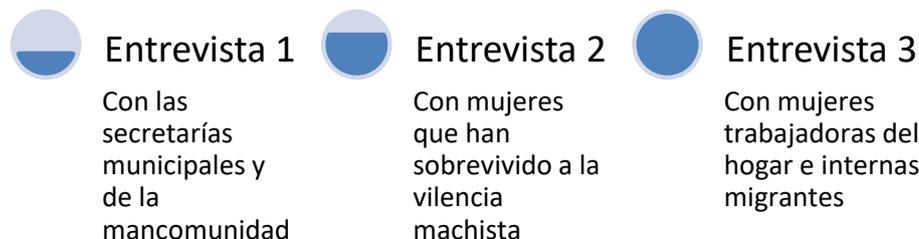
Las fuentes de información para completar el diagnóstico se recogen en los anexos, siendo las principales las siguientes:



Datos cuantitativos:



Datos cualitativos:



Las palabras procedentes *de las entrevistas las hemos puesto en azul y en cursiva*. No se han identificado las entrevistas de las que proceden, para no identificar directamente la fuente.

3.2 La participación en el proceso

La realización de un diagnóstico-participativo no sería posible sin la colaboración de las personas que han tomado parte en las entrevistas en grupo, en los espacios de reflexión y en la coordinación del proyecto. En la siguiente tabla se muestra el perfil de las personas que han trabajado en el proceso:

PARTICIPANTES	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Secretarías de la Mancomunidad y de los Ayuntamiento	5	1	6
Personal de Servicios Sociales	3	0	3
Representantes de otras instituciones mancomunadas (Colegio, Biblioteca, Cederna-Garalur, Navarra)	3	1	4
Representantes del Ayuntamiento	12	3	15
Representantes de la asociación local (Erreka, Gurasoen elkarte, Arkupe) y del movimiento feminista	5	1	6
Mujeres cuidadoras	3	0	3
TOTAL	31	6	37

- Sólo ha participado una persona mayor de 60 años y cuatro menores de 35 años.

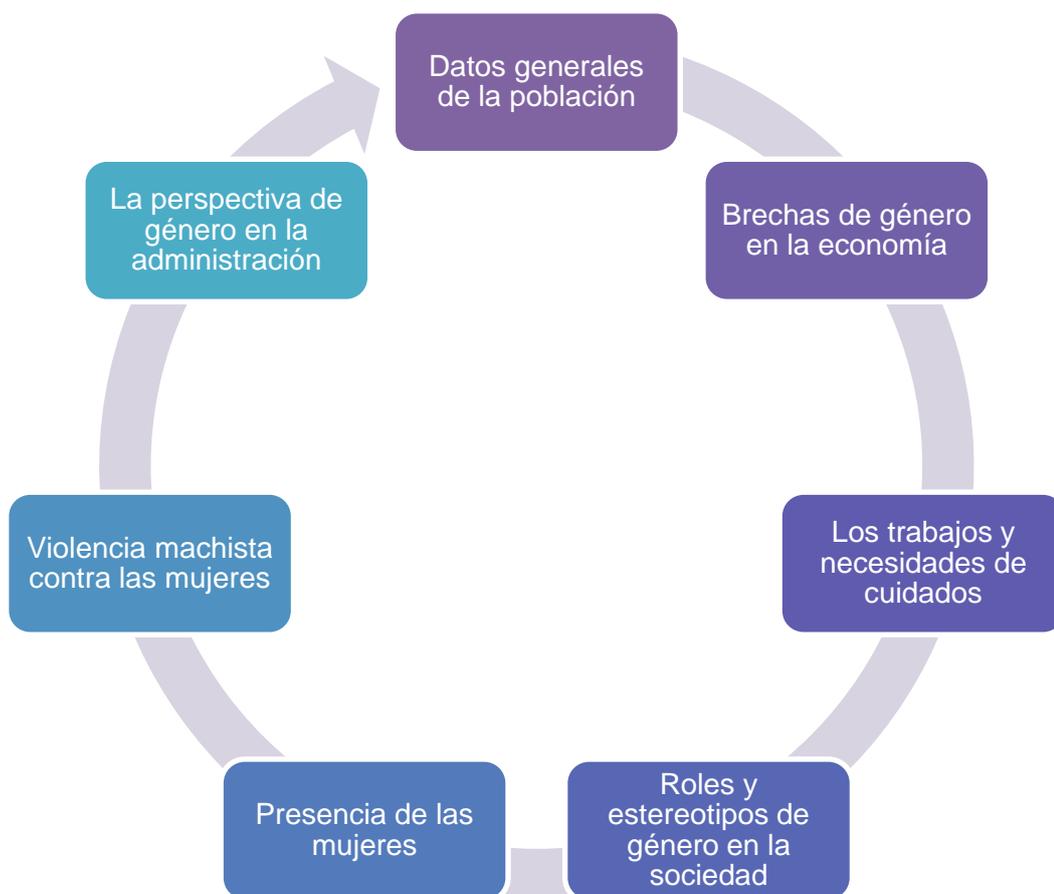


4. LA IGUALDAD EN MALERREKA: DIAGNÓSTICO

El diagnóstico se ha dividido en 7 apartados. En el primer apartado se abordan cuestiones relacionadas con la demografía, como la población, la migración, la tasa de envejecimiento y las necesidades de cuidados. En el segundo nos hemos centrado en lo económico, en el empleo, en la riqueza y en la pobreza. En la tercera se analizan las necesidades y tareas de cuidados. En el cuarto nos hemos centrado en la cultura y en los valores de la sociedad, analizando los roles y estereotipos asociados a las mujeres y a los hombres.

En el quinto nos hemos centrado en la participación sociopolítica, en la presencia de las mujeres en los órganos de decisión de la mancomunidad, en el asociacionismo o en las instituciones y en el peso de las asociaciones de mujeres. En la sexta se aborda el tema de la violencia machista contra las mujeres. Por último, en el apartado séptimo se analizan las posibilidades que tiene la Administración de la Mancomunidad para trabajar con perspectiva de género.

APARTADOS DEL DIAGNÓSTICO:



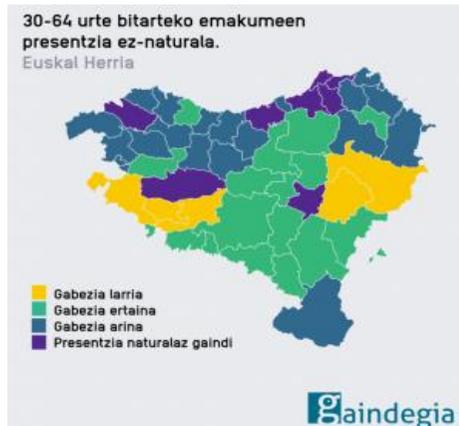
4.1. DATOS GENERALES DE LA POBLACIÓN

Según la NASTAT, a uno de enero de 2023 la población de los 13 municipios que integran la mancomunidad de Malerreka era de 5.598 habitantes. El 52% de ellos eran hombres y el 48% de ellas mujeres.

Si se compara el dato con el de la población de Pamplona o con Navarra se observa que en Malerreka hay más hombres de lo habitual. ¿Tiene que ver esto con la igualdad?

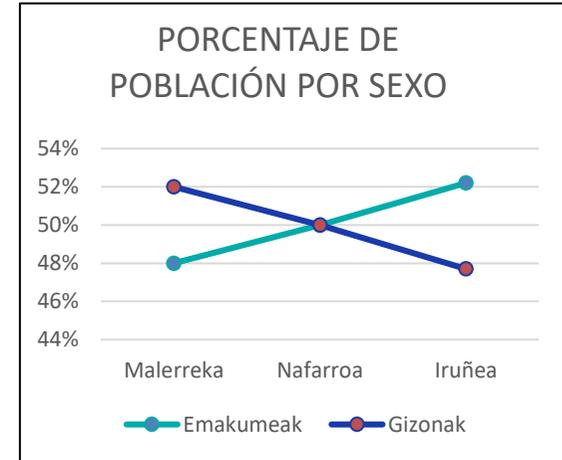
Según estudios publicados por Gaindegia en 2021, sí.

1. Masculinización de la población rural



La despoblación de las zonas rurales es un grave problema en Navarra y afecta a toda la población. Pero no afecta de igual manera a los hombres y a las mujeres. El estudio de Gaindegia ¹ señala que en el medio rural las mujeres tienen menos oportunidades de empleo que en el medio urbano y que, además, la asociación de roles y estereotipos de género es más contundente. A todo ello hay que añadir que el aumento de los servicios públicos en las zonas urbanas tiene mayores posibilidades de paliar las necesidades de cuidados.

Si nos fijamos en las tasas de masculinización de la población de los pueblos de Malerreka, se constata que la tendencia apuntada por Gaindegia se confirma. El número 100 significa que el número de mujeres y hombres es igual, por debajo de 100 hay más mujeres y más de 100 hombres. Salvo en Doneztebe/Santesteban y Donamaria, en el resto de localidades la población es mayoritariamente masculina, destacando que en Ezkurra el número de hombres es superior al doble del de las mujeres.



NAVARRA	Beintza-Labaien	Bertizarana	Donamaria	Doneztebe / Santesteban	Elgorriaga	Eratsun	Ezkurra	Ituren	Oiz	Saldias	Sunbilla	Urroz	Zubieta
98,0	147,7	100,3	98,7	98,6	100,9	145,9	213,6	100,4	129,6	122,2	103,9	121,3.-	105,6

¹ Una organización que desequilibra la presencia de las mujeres en el territorio, Gaindegia, 04-02-2020.

2. Envejecimiento de la población

Otro de los grandes retos de nuestra sociedad actual es el envejecimiento poblacional. En general es uno de los grandes retos de Europa, incluso en Navarra y su medio rural. Por un lado, el descenso de la natalidad, por otro, el aumento de la esperanza de vida y, por último, el que se marchen las personas en edad de estudio o de trabajo (en busca de empleos, oportunidades de aprendizaje, servicios o viviendas), repercute en el envejecimiento de la población.

- **Nacimientos:** La población de Malerreka es pequeña, por lo que la tendencia varía mucho de un año a otro. En 2022 nacieron 38 niños, 12 de ellos en Doneztebe/Santesteban, 8 en Ituren y 5 en Sunbilla. La tasa de natalidad fue del 8,4%. Navarra, por el contrario, más baja, con un 7,7 ‰.
- **Defunciones:** En Malerreka, en 2022 se produjeron 46 muertes, dándole una tasa de mortalidad del 8,7‰, equivalente a Navarra.
- **Media de edad:** La población media de Malerreka se sitúa en 46,7 años. Tres años más que en Navarra; la media de la edad de la población de Navarra es de 43,8 años.

Así lo confirma NASTAT: el 26,6% de la población de Navarra tiene más de 60 años, el 33,1% de la población de Malerreka tiene más de 60 años. Así que la media de edad de la población de Malerreka es mayor que la de Navarra. En cuanto a los pueblos de Malerreka, sólo en Doneztebe/Santesteban existe una población mayor de 60 años inferior a la media de Navarra, con un 24,1%. En el resto de las poblaciones cerca de un tercio de la población supera los 60 años.

NAVARRA	Beintza-Labaien	Bertizarana	Donamaria	Doneztebe / Santesteban	Elgorriaga	Eratsun	Ezkurra	Ituren	Oiz	Saldias	Sunbilla	Urroz	Zubieta
26,6	36,6	32,7	30,8€	24,1	29,3	42,0	52,2	26,6	28,2.-	33,3	33,2	32,8	28,4.-

En cuanto al envejecimiento de **la población, es evidente que la esperanza de vida de las mujeres es mayor que la de los hombres**. En consecuencia, entre la población mayor de 85 años hay más mujeres que hombres; **por cada hombre hay 1,59 mujeres mayores de 85 años.**²

El envejecimiento de la población influye directamente en las condiciones de vida de la población, tanto en los ingresos (hay mucha población que vive de las pensiones) como en las necesidades sanitarias y de cuidados que conlleva el envejecimiento. En los siguientes apartados profundizaremos más en la perspectiva de la riqueza y la pobreza en Malerreka, así como en las necesidades de cuidados y en las condiciones de trabajo de los cuidadores.

² Diagnostico de igualdad: Valle de Malerreka y municipio de Bertizarana, 2022

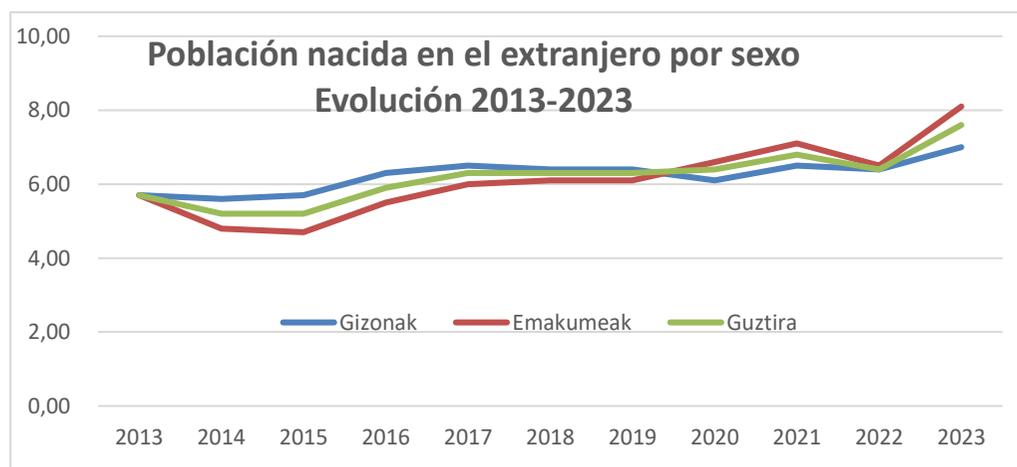
DIAGNÓSTICO SOBRE LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN MALERREKA

Las tasas de natalidad son más bajas que las de las defunciones y puede hacer pensar que la población de Malerreka va disminuyendo, pero no es así. Se está manteniendo bastante en los últimos años debido a los flujos migratorios. Veámoslo en el siguiente apartado.

3. Migraciones en la población

La tasa de migración en Malerreka es positiva. Esto quiere decir que más personas vienen a vivir y trabajar a Malerreka que las que se van. En el año 2022, según NASTAT, 221 personas migraron de Malerreka otro lugar. Por el contrario, 239 nuevas personas se instalaron a vivir en Malerreka.

Por otro lado, la proporción de población de Malerreka nacida en el extranjero se sitúa en el 7,6%. Son más las mujeres las que han nacido fuera que los hombres (8,1% y 7% respectivamente). En la figura inferior se puede observar la evolución desde 2013. La inmigración se está feminizando desde 2019 en Malerreka.



Fuente:
Datuk.Observatorio
realidad social de
Navarra (2023).

La razón de venir a Malerreka para los recién llegados suele ser el empleo. Las personas que se desplazan habitualmente de Malerreka lo hacen sobre todo por estudios y trabajo. *“Los jóvenes van a estudiar a Elizondo, Bera/Vera de Bidasoa o Pamplona. O más lejos. No hay demasiadas oportunidades en Malerreka”.*

Los hombres han nacido mayoritariamente en Rumania, Portugal y Marruecos. Por el contrario, las mujeres han nacido en América Latina (Brasil, Honduras, Ecuador...) o Rumanía. Los entrevistados y entrevistadas para el diagnóstico lo ven así. *“Muchos hombres venidos de fuera son camioneros, las mujeres se dedican más a la hostelería o a los trabajos de cuidados”.*

4.2 BRECHAS DE GÉNERO EN LA ECONOMÍA

En este apartado nos hemos centrado en la economía de Malerreka. La economía suele estudiar la riqueza, el bienestar y las actividades que generan riqueza en una población. En este capítulo nos referiremos sobre todo al empleo y a los ingresos. Cada área tiene un apartado.

1. Oportunidades de empleo de mujeres y hombres en Malerreka

Tal y como recogía el diagnóstico sobre la igualdad de Malerreka 2022, cuando se estudian las oportunidades de empleo se utilizan tres indicadores: tasa de actividad, tasa de empleo y tasa de paro.

La tasa de actividad, hace referencia al número de personas en edad laboral que se encuentran en la búsqueda de empleo o de trabajo (población mayor de 16 años).

Se observa que entre la población en edad de trabajar hay más hombres que mujeres que desean incorporarse al mundo laboral. En Navarra y País Vasco, la tasa de actividad se sitúa en torno a los 9 puntos. En cambio, en el Malerreka es un poco más baja, en torno a 8 puntos. Sin embargo, la realidad en cada pueblo es muy diferente.

TASA DE ACTIVIDAD	NAFARROA	Beintza-Labaien	Bertizarana	Donamaria	Doneztebe	Elgorriaga	Eratsun	Ezkurra	Ituren	Oiz	Saldias	Sunbilla	Urroz	Zubieta
Hombres	63,5	48,8	62,8	62,6	61,8	61,4	59,1	43,3	67,1	65,3	60,7	52,7	66,3	59,9
Mujeres	54,6	47,2	50,5	52,8	52,9	58,3	49,1	34,0	58,6	62,1	48,9	52,3	48,6	49,6
BRECHA	8,9	1,6	12,2	9,9	8,9	3,0	10,0	9,3	8,5	3,2	11,8	0,4	17,6	10,3

A la vista de los datos, se confirma que el número de mujeres que no están incorporadas al mundo laboral es superior al de los hombres de Malerreka, lo que hace entender que los ingresos de las mujeres, en comparación con los hombres, responden en mayor proporción a las pensiones, jubilaciones, subsidios, ingresos familiares o la economía informal que a las retribuciones ligadas al empleo o al desempleo.

La tasa de empleo hace referencia al número de personas en edad laboral, es decir, al número de personas mayores de 16 años empleadas. La brecha entre hombres y mujeres rondan los 8 puntos en Navarra y Euskadi. En Malerreka la diferencia puede observarse pueblo a pueblo, pero en general, la brecha entre las tasas de empleo de mujeres y hombres es mayor que en Navarra (9,3 en Malerreka de media).

DIAGNÓSTICO SOBRE LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN MALERREKA

TASA DE EMPLEO	NAFARROA	Beintza-Labaien	Bertizarana	Donamaria	Doneztebe	Elgorriaga	Eratsun	Ezkurra	Ituren	Oiz	Saldias	Sunbilla	Urroz	Zubieta
Hombres	57,8	46,3	56,9	61,1	58,2	58,0	55,9	41,2	66,2	65,3	55,7	49,1	63,9	54,0
Mujeres	49,1	42,7	46,6	50,8	47,0	57,3	40,4	25,5	53,2	56,9	44,4	49,7	48,6	47,9
BRECHA	8,7	3,6	10,3	10,4	11,2	0,7	15,6	15,7	13,1	8,4	11,3	-0,6	15,2	6,1

Por último, nos centraremos en **la tasa de paro**. Desde la crisis económica de 2018, que ha afectado en mayor medida a la industria y a la construcción, las tasas de paro de mujeres y hombres se han ido igualando, y en la actualidad la diferencia es muy pequeña. Sin embargo, partiendo de los datos de cada municipio, observamos que en los pueblos de Eratsun y Ezkurra el número de mujeres desempleadas es muy elevado.

TASA DE PARO	NAFARROA	Beintza-Labaien	Bertizarana	Donamaria	Doneztebe	Elgorriaga	Eratsun	Ezkurra	Ituren	Oiz	Saldias	Sunbilla	Urroz	Zubieta
Hombres	9,1	5,0	9,3	2,4	5,9	5,6	5,5	4,8	1,3	0,0	8,1	6,9	3,6	9,8
Mujeres	10,1	9,5	7,9	3,8	11,3	1,8	17,9	25,0	9,2	8,3	9,1	5,1	0,0	3,3
BRECHA	-1,1	-4,5	1,5	-1,4	-5,4	3,8	-12,4	-20,2	-7,9	-8,3	-1,0	1,8	3,6	6,4

En lo que se refiere al empleo, no se puede obviar el fenómeno de los empleos parciales. 3 de cada 4 empleos parciales son realizados por mujeres, es decir, el 76% de los empleos parciales son ocupados por mujeres. La cuarta parte de las mujeres en situación laboral en Navarra (25%) tienen jornada parcial, y el 6,5 % en el caso de los hombres³. Atendiendo a los tipos de contrato, en Malerreka en 2021 por cada contrato eventual a un hombre se hicieron dos a las mujeres⁴. Todo ello repercute en el salario y, por supuesto, en el riesgo de pobreza.

Las mujeres trabajan mayoritariamente en “Ventas”, en la empresa de Martiko y/o en los servicios, también en el pequeño comercio. Las mujeres baserritarras también están ahí, pero no sabe si estas han cotizado mucho.

En este sentido, las oportunidades en el mercado laboral de mujeres y hombres en Malerreka hoy no son las mismas y se ve la necesidad de mejorar la autonomía económica de las mujeres.

³ Radiografía de cuidados en Navarra, INAI/NABI, 2020.

⁴ Diagnostico de igualdad: Valle de Malerreka y municipio de Bertizarana, 2022

2. Brechas salariales entre mujeres y hombres

En este apartado analizamos el salario bruto medio de la población de Malerreka a través de diferentes indicadores.

SALARIO BRUTO	General	Varones	Mujeres	BRECHA de genero	Autóctonos	Nacidos en el extranjero	BRECHA por lugar de nacimiento
NAVARRA	28.459,4	31.254,7	25.309,9	19%	29.136,1	20.576,2	29,4%
MALERREKA	26.204,5	28.952,5	22.715,7	21,5%	26.910,1	19.366,9	28%
BRECHA (Entre Navarra y Malerreka)	8% menos en Malerreka	7% menos los hombres de Malerreka	10% menos las mujeres Malerreka	La brecha aumenta 2,5 puntos en Malerreka	8% menos en Malerreka	6% menos entre los extranjeros de Malerreka	BRECHA por origen es 1,4 puntos inferior a la de Malerre en Navarra

A la vista de los datos, cabe destacar las siguientes conclusiones:

- El salario bruto anual de las mujeres de Malerreka es muy inferior al de los hombres, concretamente un 21,5% inferior. La diferencia es mayor que la de Navarra.
- Los salarios brutos en Malerreka son inferiores a los de Navarra, tanto de los hombres como de los nacidos en la misma, como de las y los extranjeros. La mayor diferencia, una vez más, es entre las mujeres de Navarra y las de Malerreka, con 10 puntos.
- Sin embargo, la mayor de todas las brechas salariales es la diferencia salarial entre las personas nativas y las nacidas en el extranjero, con un salario inferior en un 28% para las nacidas en el extranjero. En este caso, sin embargo, la diferencia de Malerreka es menor que la de Navarra.

Los datos demuestran que las mujeres tienen fuentes de ingreso mucho más bajas que los hombres. Los datos son más graves entre las personas mayores, ya que la brecha de género entre las pensiones es del 37% (*Ministerio de empleo, 2022*). Este dato nos lleva a tener que hablar del fenómeno de la feminización de la pobreza, es decir, el hecho de que las mujeres son cada vez más pobres y que la pobreza se extienda cada vez más entre las mujeres. Será necesario poner medidas correctoras ya que la feminización de la pobreza también empobrece a toda la población de Malerreka, ya que las mujeres son la mitad de la población.

4.3 LOS TRABAJOS Y NECESIDADES DE CUIDADO

Cuando se habla de necesidades de cuidados se refiere a los cuidados necesarios para tener una vida digna. Pero cuando hablamos de tareas de cuidado hablamos de tareas que son necesarias para sustentar la vida. Por un lado, el aumento de las necesidades de cuidados que ha supuesto el envejecimiento de la población y, por otro, la visibilización de las consecuencias negativas que ello supone para las mujeres, han hecho que el tema de los cuidados esté cada vez más presente en la agenda política y social. Así, las epistemologías feministas han subrayado las tres características más destacables de los cuidados:

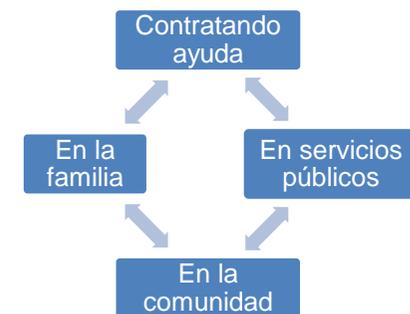


1. Casi el cien por cien de los trabajos de cuidados las cubren las mujeres.
2. Más del 86% de los trabajos de cuidado son satisfechas en los hogares, por las mujeres de la familia. Por lo tanto, la mayoría de las necesidades se satisfacen de forma gratuita.
3. La mayor parte de las labores de cuidados son invisible, no se contabilizan ni se miden, y muchas de ellas se cubren desde la economía informal. Esto dificulta poner en valor y satisfacer las necesidades de cuidados de una forma más justa, y valorarlas como es debido.

Asimismo, los trabajos de cuidado son indispensables para una vida digna, ya que todas las personas somos dependientes desde el nacimiento hasta la muerte, y todas necesitamos la ayuda de alguien.

Las necesidades de cuidados son múltiples y variadas. Desde la economía feminista se proponen varias clasificaciones. Por un lado, **la clasificación de los tipos de trabajo**. En primer lugar, las tareas domésticas, es decir, el espacio donde vivir y las necesidades básicas, como la limpieza de la casa, el lavado de ropa, la compra, la limpieza, etc. En segundo lugar, el cuidado de las personas; el de los menores, el de las personas adultas, el de los enfermos, el de las personas en situación de dependencia, etc. Y la tercera, responsabilizarse del bienestar de las personas y de una misma; controlar las citas médicas, planificar la salud, la alimentación, los cumpleaños o las celebraciones, el apoyo psicológico. A esta última también se le ha llamado *responsabilidad mental*.

Del mismo modo, existen **diferentes formas de satisfacer estas necesidades de cuidados**. Tal y como se ha señalado anteriormente, la mayoría las cubre la familia. En segundo lugar, contratando directamente la mano de obra. En tercer lugar, se cubren mediante los servicios públicos (la *mayoría* vía co-pago). Y en último lugar, mediante la comunidad o grupos de apoyo.



Sin embargo, esta división no es única. A través de la familia se cubre aproximadamente el 86% de las necesidades de cuidados. El 7% restante es un contrato en la economía informal y el 7% restante es a través de los servicios públicos, los contratos formales y las ayudas⁵ a la comunidad o a la protección, según datos de 2016 en España. El 13% de los hogares de Navarra tiene contratada alguna ayuda para los cuidados.⁶

A continuación, hemos dividido la radiografía de las necesidades y tareas de los cuidados de Malerreka en tres apartados.

1. La “condena” de los cuidados

A través de los Servicios Sociales, entre otras funciones, se intenta identificar y dar respuesta a las necesidades de cuidados de la mancomunidad. En 2023 **se ha dado servicio a 46 personas desde los Servicios Sociales: a 28 mujeres y 18 hombres**. Pero las necesidades reales son mucho mayores. Pero la satisfacción de las necesidades de cuidados se hace sobre todo dentro de la familia; el principal recurso es el tiempo y esfuerzo de las mujeres de la familia.

Las familias esperan que las mujeres del hogar o de su entorno cuiden a las personas dependientes o mayores. Así lo piensan las familias, pero también las mujeres. Lo dejan todo para cuidar de los demás; el trabajo, el ocio, las amistades, la salud... muchas lo viven como una condena, pero como una “condena que me ha tocado”. Del mismo modo, nadie quiere que su hija sufra esta “condena de los cuidados”. Pero no se imaginan buscar otra alternativa para ellas mismas (residencias de día, asistencia externa...). En el tema de los cuidados, parece que en los últimos años no hemos avanzado.

Estas palabras sugieren que el cuidado de la salud de las cuidadoras es otro de los retos que se plantean en la actualidad. Hoy en día existen grupos de apoyo ofrecidos desde la administración para cuidadoras o cuidadores, familiares o profesionales. Pero no en Malerreka. Es verdad que para que estos grupos tengan éxito las cuidadoras tienen que ver la necesidad de ayuda y disponer de tiempo para participar en ellos.

Por otra parte, para hacer frente a la excesiva carga de trabajo de los cuidados, otra solución es redistribuir dicha carga. La redistribución de estos trabajos entre todas las personas del hogar; hombres y adolescentes incluidos. A pesar de ser una teoría simple, todavía es necesario un importante trabajo de concienciación para llegar a este punto. Además, esta propuesta requiere una redistribución de los tiempos que dedicamos al empleo.

⁵ *Democracia patriarcal vasca*, Jule Goikoetxea, 2020 Txalaparta.

⁶ *Radiografía de cuidados en Navarra*, INAI/NABI, 2020

2. Servicios para los cuidados de Malerreka

Las necesidades de cuidados están presentes en todos los tramos de edad, por lo que en este apartado se enumeran los servicios disponibles para cubrir dichas necesidades.



En Doneztebe/Santesteban **existe una escuela infantil municipal** para niños y niñas de 0 a 3 años. Cuenta con 30 plazas. En Sunbilla hay una escuela infantil (Kabietxe) de 6 plazas. En el nivel de Malerreka sólo hay estas 36 plazas. Hay que señalar que a partir del curso 2024-2025 las escuelas infantiles serán gratuitas, por lo que el número de solicitudes también aumentará.

Durante el verano se ofrece una ludoteca en Malerreka **para las niñas y niños de 3 a 9 años**. El objetivo del servicio es poder compaginar el empleo y el cuidado durante las vacaciones escolares, entre otros. La presencia de este tipo de servicios es importante para favorecer las oportunidades de empleo de las mujeres, tal y como han valorado las personas entrevistadas.



Para el público adolescente y joven no **existe una gran oferta pública**, salvo ofertas deportivas y culturales puntuales. Echan en falta un espacio cubierto. Además, merece tener en cuenta que, el uso de los chicos de los locales para jóvenes o Gaztetxes suele ser mayor que el de las chicas (porque tienen cuadrillas más amplias, disponen de más tiempo libre, y suelen tener actitudes de ocupar más espacio que las chicas). Por ello, si hubiera posibilidad de habilitar algún espacio, merecería trabajar de antemano la convivencia y usos de los espacios para impulsar la igualdad.



En Malerreka no existen residencias para **personas dependientes** con necesidad de cuidados, ni pisos tutelados ni centros de día. Las residencias de Elizondo, Lesaka y Bera/Vera de Bidasoa son las más cercanas a los pueblos de la mancomunidad, y se garantiza el transporte a estos de manera gratuita. Estos servicios se utilizan y, hoy en día en las dos hay lista de espera. Aun así, la mayoría decide recibir los cuidados en casa.

Por último, **existe el servicio de Ayuda a Domicilio**. Se trata de un servicio público con casi cinco trabajadoras de la administración a jornada completa. El servicio está muy bien valorado por las usuarias y usuarios y es económicamente es muy asequible (máximo 7 euros/hora).

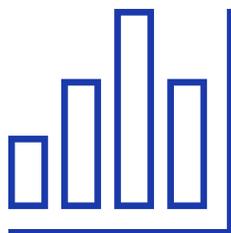
Hace algunos años se abrieron las **“Jubilotecas”** en Sunbilla, Ezkurra, Donamaria y Zubieta. Las trabajadoras sociales valoran que ha sido una experiencia muy buena. *En varios pueblos se está reforzando la comunidad alrededor de las Jubilotecas.* En ellas hay actividades dinamizadas una o dos veces por semana, pero fuera de estas actividades la comunidad ha comenzado a utilizar ese espacio, tanto los mayores como las familias que buscan espacios cubiertos para jugar con las criaturas.

3. Empleos para cubrir las necesidades de cuidados

En el estudio publicado por el INAI/NABI en el año 2021⁷ se dice que en Navarra hay cerca de 9.000 personas dedicadas al trabajo doméstico y de cuidados. De ellas, 6.811 están dadas de alta en el “Sistema Especial de Empleo Doméstico” de la Seguridad Social. Así, el dato confirma que la irregularidad es una de las principales características de estos empleos. Otra característica, como ya se ha dicho antes, es la feminización, ya que el 90% de estas afiliaciones son de mujeres y el 40% de las afiliaciones son de nacidas en el extranjero.

Los datos de Malerreka son similares. Sólo en los Servicios Sociales están identificadas más de 78 personas que están empleadas en el cuidado de las personas. De ellas, 60 trabajan en régimen de internas. De estas 78 cuidadoras, 70 son mujeres, de las cuales 56 están en régimen-interno. También se ha identificado a cuatro hombres trabajando en ese régimen.

Estos empleos son en la mayoría de los casos informales y, además, están muy relacionados con la precarización, la explotación y, en muchos casos, el maltrato. Así se confirma en la investigación hecha en Navarra⁸. A continuación, se recogen algunos datos de este estudio:



1. El 17,7% de las empleadas de hogar **dedica más de 40 horas semanales y el 9,7% más de 61 horas semanales al trabajo.**

2. El 38% de las empleadas del hogar **manifiestan haber sufrido violencia** verbal en sus puestos de trabajo; el 9% de ellas violencia sexual y el 5% física.

3. Los **salarios**, son en su mayoría, son inferiores a los 1050 euros establecidos por el salario mínimo de empleo, mientras que el 22% recibe menos de 375 euros por su trabajo.

4. Sólo el **64%** ha tenido derecho a vacaciones entre las 190 empleadas de hogar que han participado en la investigación, mientras que sólo el 57% ha percibido los salarios adicionales que establece la ley.

5. **Entre el personal doméstico extranjero el nivel de estudios es superior al de la población autóctona.** El 16% tiene estudios universitarios. Pero un 79% de ellas no ha podido homologar sus estudios.

La mayoría de las relaciones laborales se realiza directamente entre la empleada y la familia contratante.

⁷ *Las empleadas del hogar en Navarra: Análisis de sus condiciones laborales y de su proceso de regularización.* Begoña Elizalde, Irene Lapuesta, Magdalena Díaz Gorfinkiel, Victoria Bogino. INAI/NABI 2021.

⁸ IDEM.

DIAGNÓSTICO SOBRE LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN MALERREKA

A través de los Servicios Sociales se difunde información sobre los derechos laborales de las trabajadoras y trabajadores del hogar, tanto a las familias como a estas, siempre y cuando sea posible. Para ello, el servicio cuenta con diferentes folletos, muchas de ellas provenientes de ONG o del Gobierno de Navarra.

A través de las entrevistas, se recogen en el documento una serie de situaciones duras vividas por las empleadas de hogar internas. Y es que los testimonios son tan importantes como los datos:

Tengo derecho a dos horas de descanso al día. Pero muchas veces no los tomo porque en esas dos horas no hay nadie para cuidar de Juan Mari.

Por la noche tenía que dormir en la habitación de Pilar, porque la cuidadora anterior así lo hacía. No podía dormir porque se despertaba en sueños por las noches. Durante las dos semanas antes de morir me obligaron a permanecer sentada junto a ella, día y noche, hasta que murió. Cuando murió, me pidieron que le cambiara el pañal y la vistiera. Para mí fue duro porque ya era un cuerpo sin vida. Son personas que al final les tomas cariño...

Tenía prohibido tener el móvil encendido. Piensan que no podrás hacerte cargo. Pero yo estoy todo el día con Josetxo (...) No tengo mucha relación con la gente, mis compatriotas están trabajando, no puedo hablar con los vecinos porque hay desconfianzas entre los caseríos, vivo lejos... Lo peor es la soledad. No tienes con quien hablar.

Estuve enferma, pero ¿cómo iba a ir al médico? ¡Tenía que cuidar a Juan Mari! Menos mal que tenía una cita con su médico. El médico me atendió y dijo que era yo quien necesitaba ayuda y descanso. Me dio unas pastillas.

No es casualidad que al empleo de las internas se le llame “la esclavitud del siglo XXI”⁹. Es imprescindible romper con la soledad para hacer frente a esta realidad. El personal sanitario, las y los trabajadores sociales de la comarca tienen la posibilidad de tener un contacto con estas personas. Por otro lado, también hay que hacer una labor de concienciación con las familias.

Es difícil fomentar las redes entre empleadas de hogar, de cuidados o internas, ya que no disponen de tiempo ni de la confianza para crear red. Sin embargo, a nivel de Navarra y a nivel comarcal existen servicios de asesoramiento y apoyo al personal doméstico. La mayoría están vinculados a los derechos laborales, pero la necesidad de estos colectivos es más amplia, ya que tienen una necesidad de apoyo psicológico y una gran necesidad de relacionarse.

Por otro lado, en cuanto a las posibilidades laborales, los Trabajadores Sociales señalan que *tener permiso de conducir a nivel comarcal y conocer el euskera puede ser la vía para abrir nuevas oportunidades para las empleadas de hogar-internas.*

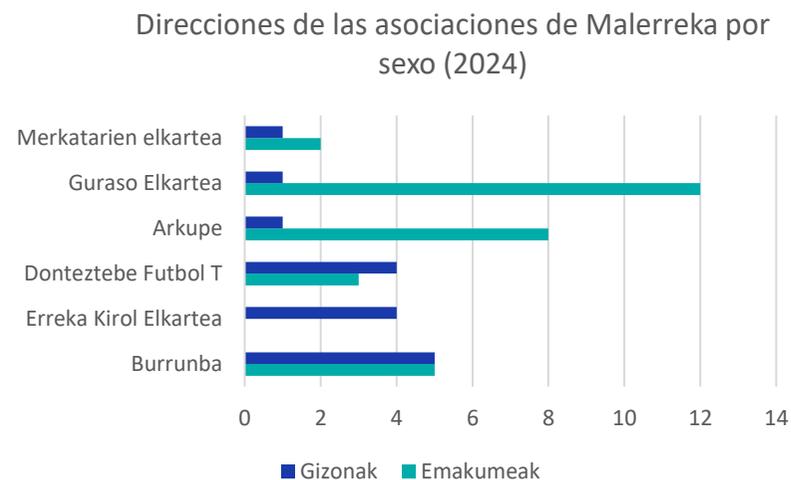
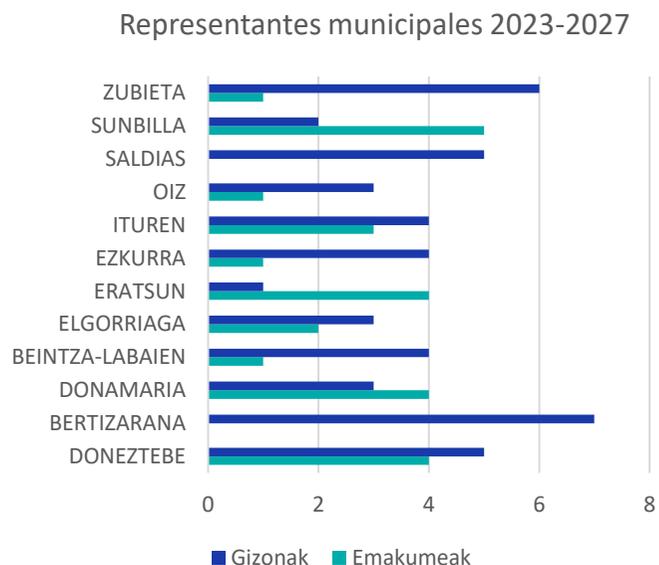
⁹ https://www.eldiario.es/economia/esclavitud-moderna-interna-espana-siglo-xxi-si-sobraba-comia_1_10082397.html

4.4 PRESENCIA DE LAS MUJERES EN ESPACIOS DE DECISIÓN

Históricamente a las mujeres se les ha negado el espacio público, limitando su presencia y actividad al hogar y la familia. No hay más que ver la historia de las bertsolaris¹⁰, que durante siglos solo han podido cantar fuera de los espacios públicos.

La presencia de las mujeres en la vida pública, en la política y en las actividades del pueblo está aumentando en los últimos años, pero no todavía al mismo nivel que los hombres. Pero para llegar a una igualdad real es imprescindible compartir el espacio público equitativamente, que es donde están los recursos, el prestigio y el reconocimiento.

La situación en Malerreka está mejorando, tal y como recogió el diagnóstico sobre la igualdad en Malerreka del 2022. Sin embargo, todavía queda camino por recorrer:



Fuente: Mancomunidad de Malerreka

En la actualidad en las juntas municipales la presencia de los hombres es mayor. De los y las 73 delegadas 47 son hombres y 26 mujeres. Sin embargo, la presencia de las mujeres en el asociacionismo supera al de los hombres. Especialmente en materia cultural y educativa. En el deporte, por el contrario, hay más hombres.

¹⁰ <https://www.argia.eus/argia-astekaria/2498/plazida-otano>

4.5 ROLES Y ESTEREOTIPOS DE GÉNERO EN LA SOCIEDAD Y LA CULTURA

En el estudio realizado por el INAI/NABI “Radiografía de los cuidados 2020”¹¹ realizado por Laura Martínez Jimenez, la autora afirma que los roles y estereotipos de género siguen condicionando la vida de mujeres y hombres en Navarra. Se basa en diversas encuestas realizadas a nivel de Navarra y del Estado Español. Hemos rescatado del estudio los siguientes datos:

1. Siguiendo los roles tradicionales de género, en Navarra los cuidados de menores siguen siendo responsabilidad mayoritariamente de las mujeres. **Un dato; el 63% de los permisos por el cuidado de las hijas e hijos los cogen las mujeres.**
2. Pero al mismo tiempo, un **64% de las mujeres piensan que responsabilizarse de los cuidados repercute en el desarrollo profesional de ellas** y un 90% que puede repercutir.
3. **En cuanto al tiempo libre**, las mujeres disponen, entre semana, de 20 minutos menos de ocio que los hombres. Los fines de semana la diferencia es de una hora.
4. El perfil de los hombres con más tiempo libre es el de los hombres con menor nivel de estudios. Asimismo, son las mujeres **que viven solas las que disponen de más tiempo libre**. Es decir, en las mujeres el vivir con la familia influye menos (les quita tiempo libre) que en los hombres.
5. **En cuanto a la actitud hacia** la igualdad, quienes tienen una actitud más progresista son quienes tienen más educación y más ingresos y la gente más joven.
6. Por último, preguntado sobre las posibilidades **para que las mujeres puedan acceder a más libertad**, “tanto los hombres como las mujeres valoran que el empleo remunerado es la mejor vía para conseguir más igualdad para las mujeres”.

Volviendo a Malerreka, se han identificado algunas resistencias hacia las iniciativas a favor de la igualdad de mujeres y hombres.

Cuando hemos colocado pancartas o carteles por la igualdad algunos los han roto más de una vez.

No es fácil mostrar un posicionamiento claro a favor de la igualdad, ya que los roles y estereotipos están muy interiorizados en el entorno.

¹¹ Radiografía de cuidados, INAI/NABI, 2020.

DIAGNÓSTICO SOBRE LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN MALERREKA

A pesar de la existencia del programa SKOLAE en la Educación Primaria Escolar, entre las y los adolescentes que están en la ESO no se observa una actitud especialmente favorable por la igualdad. Además, hay pocas posibilidades de impulsar un programa de coeducación desde la mancomunidad, porque el Gobierno de Navarra no los subvenciona y porque no hay AMPA en la ESO.

En lo que se refiere al deporte y la cultura, es habitual que se reproduzcan los roles de género; en algunas actividades las mujeres están más presentes y en otras los hombres. La división sexual de espacios y actividades implica a menudo una valoración desigual, con mayor reconocimiento de las prácticas masculinas y menor de las femeninas.

En las ferias, entre ganado y hachas, la mayoría son hombres. Los rally-s también mueven a más hombres. En los deportes, sea fútbol o pelota, hay muchos más hombres. Es cierto que también hay deporte femenino, como las pelotaris de ADOS, en el balonmano o en Euskal Dantza... Sin embargo, hay cosas que están cambiando. Por ejemplo, antes los Quintos lo celebran sólo los hombres, hoy en día, mujeres y hombres.

En los últimos años se observan cambios. A veces se ha tratado de fomentar la igualdad de forma consciente, por ejemplo, entre “Joaldunes”. Aunque todavía haya resistencias en algunos barrios.

En otras ocasiones, los cambios han pasado desapercibidos, como en la celebración de los Quintos. Hacia la década de los 70 sólo los hombres solían celebrarlo bajo la excusa del servicio militar. En la actualidad, se ha convertido en una fiesta que se celebra, en la mayoría de los casos, indistintamente del género y de la edad.

La mayoría de las iniciativas a favor de la igualdad, o relacionadas con el empoderamiento de las mujeres, se han organizado desde los Servicios Sociales, pero este servicio lo viven como una carga de trabajo que no les corresponde. Sin embargo, subrayan la importancia de estas iniciativas. Por ello, ven la necesidad de contar con una “técnica específica de igualdad” que gestione adecuadamente los temas del empoderamiento de las mujeres, la violencia de género, la sensibilización ciudadana y los temas de género del ayuntamiento.

Las entrevistadas piensan que a través de la Escuela de Música y de la Biblioteca se puede fomentar alguna iniciativa como el empoderamiento de las mujeres. Pero, en ocasiones, romper los roles y estereotipos, supone todavía una dificultad en Malerreka.

Cuando das un paso adelante, sales a la plaza o participas en un espacio de hombres, la victoria no ha llegado. Luego te miran mal o te quitan la palabra. Defender la igualdad es duro.

Sienten que es necesario un apoyo y una actitud más firme por parte de las personas referentes del valle respecto a estos temas.

4.6 VIOLENCIA MACHISTA CONTRA LAS MUJERES

La violencia contra las mujeres es una violación de los derechos humanos, una violencia que impide a las personas vivir libremente su vida. Este tipo de violencia está protegida y normalizada por las situaciones de subordinación que históricamente han vivido las mujeres. Por ello, una de las medidas preventivas más importantes para acabar con este tipo de violencia es la promoción de una sociedad basada en la igualdad de mujeres y hombres.

Además, cuando hablamos de violencia machista es importante hablar de los niños y niñas. En el marco de la Ley LOPIVI de Protección a la Infancia y la Adolescencia, se han intensificado las medidas de lucha hacia **la violencia contra la infancia** y las administraciones están dando pasos para ir priorizando las necesidades de los niños y las niñas.

1. Dimensión del problema

En Navarra, cada año se denuncia más la violencia machista contra las mujeres. La razón no tiene por qué ser que cada vez se dé más. Probablemente, cada vez hay más concienciación sobre la violencia contra las mujeres y sobre las posibilidades y vías de denuncia.

La mayoría de las denuncias se realizan en la actualidad en la Policía Foral, pero también a través de la Guardia Civil y la Policía Nacional. A través de los Servicios Sociales se pueden identificar y gestionar los casos y para acceder a los mismos no es necesario interponer denuncia. **En Malerreka, en 2023, se registraron 16 denuncias.**

Según el INAI/NABI, **en el norte de Navarra se han producido 112 denuncias en 2023**¹². Entre estas denuncias se encuentran la violencia sexual, la violencia intrafamiliar, la ejercida por exparejas o parejas, así como la violencia contra las personas que han infringido órdenes de alejamiento. Cabe señalar que las denuncias han sido formuladas por mujeres de todos los tramos de edad, incluidas las menores de 17 años y las mayores de 65 años.

Sin embargo, los casos de denuncia no muestran el número de víctimas que se encuentran detrás de los casos. Y es que a veces una misma persona puede presentar más de una denuncia durante el mismo año. **Por otra parte, detrás de una denuncia de violencia de género puede**



¹² GRÁFICO: Informe anua laño 2023, “Denuncias policiales por violencia contra las mujeres en Navarra”. INAI/NABI, 2023.

haber desprotección de los niños y las niñas menores de edad. Es difícil, por tanto, conocer el número de personas directamente afectadas por este tipo de violencia.

En los últimos años se han dado pasos importantes en la regulación de la violencia contra las mujeres¹³. Las modificaciones más significativas son las siguientes:

1. **Derecho a solicitar medidas** de protección y ayudas **sin interponer denuncia**.
2. **La violencia ejercida directa o indirectamente hacia niños, niñas y adolescentes relacionada con violentar a las mujeres hoy en día es considerada como violencia machista**, se contabilizan los casos y, estos niños y niñas tienen derecho a protección y asistencia.
3. Además de la violencia dentro de la pareja, de la expareja y familia, **las nuevas regulaciones sancionan y atienden a otras violencias contra las mujeres**, como la violencia sexual, el tráfico de mujeres para fines sexuales, el feminicidio, el ciberacoso sexista, la mutilación genital y los matrimonios forzados, entre otras.
4. Las políticas de lucha contra la violencia machista contra las mujeres **deben ir dirigidas también a los hombres, a los niños y a toda la sociedad**, centrando la responsabilidad de acabar con esta violencia en toda la población.

2. ¿Cómo se atiende la violencia contra las mujeres en Malerreka?

Para la atención a la violencia contra las mujeres en Navarra, el Gobierno de Navarra, a través del INAI/NABI, cuenta con grupos especializados: Se denominan “Grupos de atención a las víctimas de la violencia contra las mujeres” y son conocidos como EAIV. En la actualidad, se ha abierto también un centro de atención a la violencia sexual en Pamplona. A través de estos grupos de atención se ofrece protección psicológica y social, tanto a la mujer como a los y las menores a su cargo.

Sin embargo, a pesar de **que estos servicios se encuentran en cuatro zonas de Navarra, no hay servicios permanentes al norte de Pamplona**. No existe la posibilidad de ofrecer refugio en caso de emergencia, protección psicológica, asesoramiento jurídico, ni juzgados especializados.

Tengo que ir hasta Pamplona al “punto de encuentro” para que los niños se reúnan con su padre, aunque vivamos ambos al norte de Navarra.

Además, muchas veces el servicio es en castellano y mis hijos son euskaldunes.

No se atiende adecuadamente, los profesionales no están preparados y juzgan mucho: “Yo conozco a esa familia y me cuesta creer que puede hacer algo así”, me dijo una trabajadora social. No tengo que mostrar mi sentencia para que me crea.

¹³ Convenio de Estambul, 2011 (incluido en el Estado Español 2014), Norma Foral 14/2015 contra la violencia hacia las mujeres, Pacto Estatal contra la violencia hacia las mujeres, entre otros.

DIAGNÓSTICO SOBRE LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN MALERREKA

Se subraya que la falta de servicios para la gestión de casos de violencia machista no es exclusiva de Malerreka. Porque en todo el norte de Navarra no hay un servicio fijo (sólo un itinerante), aunque el propio INAI/NABI tiene identificadas 112 denuncias al año.

3. Posibilidades de reparación en Malerreka

En los últimos años, los marcos reguladores antes citados y diversas aportaciones promovidas por el movimiento feminista han puesto sobre la mesa que la solución a la violencia machista contra las mujeres no pasa solo por los tribunales. **A pesar de que la justicia sea necesaria es prioritario prestar atención a la prevención y a la reparación**, con el fin de adoptar medidas que disminuyan y eviten la repetición del dolor causado por estas violencias machistas.

Y es que, durante muchos años, el derecho a la reparación (asistencia psicológica, jurídica, económica) necesitaba de una denuncia y de una sentencia firme. En la actualidad, es suficiente con que existan indicios de violencia machista para proteger a las mujeres y a los niños y niñas, y que un informe de algún profesional reconozca la existencia del riesgo. **Pero los profesionales necesitan una formación específica para realizar adecuadamente este seguimiento**. Cuando hablamos de profesionales hablamos de trabajadores y trabajadoras sociales, orientadoras, personal sanitario, etc.

Por otra parte, los servicios que se prestan desde el INAI/NABI y los Servicios Sociales para hacer frente a la violencia machista contra las mujeres atienden situaciones muy graves y específicas en un tiempo limitado.

Te ofrecen una terapia de seis meses, y después, listo, se supone que tienes que ponerte bien. Como si el sufrimiento de los años se curara en 6 meses.

En **Mallerreka se han ofrecido** terapias grupales más largas en colaboración con los valles de alrededor. Este programa se valora muy positivamente, ya que **ofrece un apoyo continuo y cercano (al norte de Navarra)**, fomentando además la colectividad.

No puedes hablar de ello en cualquier sitio; no hay muchos espacios en los que nos sentimos seguras... la frustración es muy grande. Por eso, grupos como éste me liberan. Es la primera vez que encuentro un lugar seguro para contar lo que me pasa. Me asusta perder este lugar.

En definitiva, el empoderamiento es capacitarse para decidir y rehacer nuestra propia vida, tomando conciencia de las discriminaciones vividas por ser mujeres, y que lo que nos pasa no es un hecho aislado, es una violencia estructural que nos ocurre a las mujeres. **De ahí la necesidad de espacios permanentes y colectivos estructurados como Escuelas de empoderamiento**, programas abiertos o espacios específicos dirigidos a colectivos de mujeres víctimas de violencia machista, entre otros.

4.7 PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACION DE MALERREKA

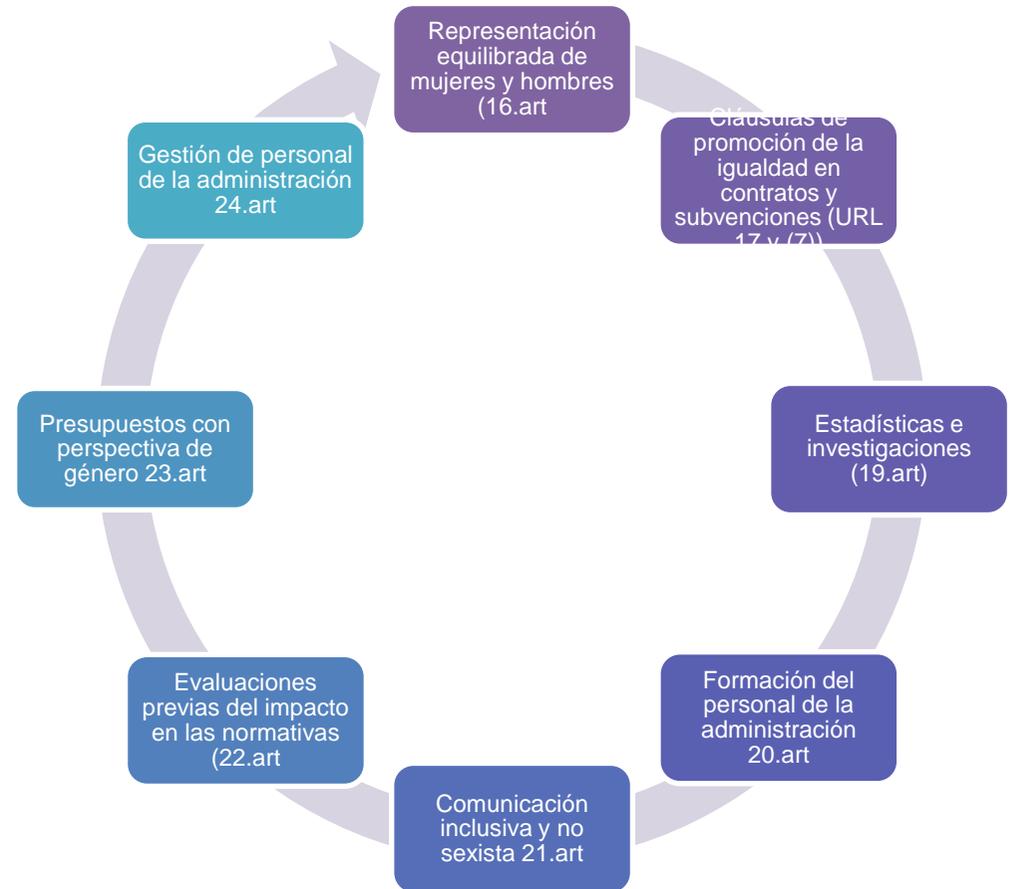
La Norma Foral 17/2019 para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Navarra recoge en su artículo 12 las funciones a desarrollar por las Administraciones Locales, es decir, los Ayuntamientos y Mancomunidades.

Además, hay que señalar que el artículo 13 establece la obligación del conjunto de la Administración Pública de Navarra de incorporar la perspectiva de género en todas sus actuaciones (diseño, implementación y evaluación de las políticas).

La estrategia de integración de la perspectiva de género en todas las actividades de la Administración, junto con la promoción de estrategias de acción positiva, fue declarada en el ámbito internacional como estrategia principal de las políticas de igualdad en 1995, en 1998 en la Unión Europea, en 2007 en la LOI para la Igualdad del Estado español y en 2019 en la Norma Foral 17/2019 para la Igualdad de Navarra.

Para ello, **el Título III de la Norma Foral para la Igualdad establece los mecanismos que se debe llevar a cabo la Administración para garantizar el derecho a la igualdad**, en coherencia con la estrategia del mainstreaming. A través de estos mecanismos se pretende integrar la perspectiva de género en la actividad de la Administración.

El estado de estos mecanismos se ha analizado en la mancomunidad de Malerreka con la colaboración de las secretarías municipales y del secretario de la mancomunidad para este diagnóstico. En la siguiente tabla se recogen los resultados.



DIAGNÓSTICO SOBRE LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN MALERREKA

TAREAS 17/2019	FOTO DE SITUACIÓN
Representación equilibrada de mujeres y hombres 16.art	Hay pocos órganos colegiados en los pueblos pequeños, porque los cargos y áreas son unipersonales. Entre la representación política en la mayoría de los grupos municipales hay una sobre representación de los hombres, exceptuando Sunbilla y Donamaria. En la Administración hay más mujeres.
Cláusulas de igualdad en contratos y subvenciones (17 y 18.art)	En la red NafarLan se suelen incluir cláusulas para la igualdad en la contratación. En la mayoría de otros contratos, las cláusulas básicas generales de igualdad se insertan en las condiciones de ejecución. En las subvenciones, sin embargo, no. Pero no hay muchas subvenciones. En general, existen dificultades para el seguimiento de las cláusulas.
Estadísticas e investigaciones (19.art)	No todos los datos que recibe el Ayuntamiento se recogen por sexo, pero algunos sí: <ul style="list-style-type: none"> - SI: Padrón/Padrón, de Servicios Sociales, del Registro Civil, en materia de empleo. - NO: Participación urbanística en los procesos, en los datos relativos a residuos. En general no se analizan los datos que se recogen.
Formación del personal de la administración 20.art	Falta de formación en materia de igualdad. Las trabajadoras sociales y la técnica de empleo han recibido algunas formaciones promovidas por el Gobierno de Navarra. A pesar de que también han sido organizadas para secretarías y secretarios, éstas no han participado por diversos motivos.
Comunicación inclusiva y no sexista 21.art	Se trata de visibilizar a mujeres y hombres mediante la comunicación del Ayuntamiento. En la mayoría de los casos a través del lenguaje no sexista, evitando en algunos casos el masculino genérico. Las imágenes no se suelen tener en cuenta. Se necesita apoyo y conocimiento especializado.
Evaluaciones previas del impacto en las normativas (22.art)	Hay muy pocas ordenanzas municipales y disposiciones generales. Las más frecuentes son sobre Urbanismo. En general, no se realiza una evaluación previa del impacto en función del género.
Presupuestos con perspectiva de género 23.art	No se hace.
Gestión de personal de la administración (24.art)	Se suele tener en cuenta en los planes de empleo protegido. En otro caso, en las convocatorias generales se han incluido cláusulas para facilitar el acceso de las mujeres a los sectores masculinizados. Pero en general muy poco. Hay pocas convocatorias públicas de empleo.

Condiciones para el desarrollo de las políticas de igualdad

Se han identificado cuatro prioridades imprescindibles para llevar a cabo las tareas que recoge la norma foral, resumidas en el siguiente esquema.

El estado de las tareas para la incorporación del enfoque de género de la administración de Malerreka ha llevado a plantear a lo largo del proceso de diagnóstico la necesidad de satisfacer una serie de condiciones para poder desarrollar las políticas de igualdad:

*Mallerreka es una mancomunidad pobre y con escasos recursos. **El compromiso político y la activación de la ciudadanía** serán fundamentales para el avance de las cuestiones de igualdad en los ayuntamientos.*

*Mallerreka tiene una dificultad para mancomunar las políticas municipales. **Mancomunar las políticas de igualdad y contar con una técnica de igualdad puede ser adecuado a través de subvenciones del Gobierno de Navarra.***

El desarrollo de las políticas de igualdad a nivel de Malerreka requiere de una hoja de ruta propia, adaptada a la situación de Malerreka.

Dicho esto, la necesidad de recursos económicos y técnicos es evidente, ya que el resto de las áreas no disponen de tiempo ni de conocimiento para responder a las tareas de promoción de la igualdad.

Por último, cabe señalar que Malerreka y Mendialdea son las únicas mancomunidades del norte de Navarra que no cuentan con técnica de igualdad. El Instituto INAI/NABI subvenciona la contratación de la técnica de igualdad siempre que se cumplan una serie de requisitos.¹⁴

RETOS PRIORIZADOS



¹⁴ [Subvenciones para la contratación de un/a técnico/a de igualdad para entidades locales.](#)

5 PRINCIPALES CONCLUSIONES Y COMPROMISOS DE CARA AL FUTURO

Una de las principales conclusiones del diagnóstico sobre la igualdad de mujeres y hombres en Malerreka es que, según los datos recogidos, la necesidad de promover la igualdad es evidente en Malerreka. El resumen del diagnóstico se recoge en el siguiente cuadro en 7 apartados.

<p>1. Datos generales de la población</p>	<p>El envejecimiento de la población es muy notorio, sobre todo en algunos pueblos de Malerreka. El envejecimiento de la población conlleva más necesidades de cuidado. Estos recaen sobre todo en las mujeres, autóctonas, pero también cada vez más en mujeres migrantes.</p> <p>El envejecimiento de la población también supone una dependencia mayor de las pensiones y servicios públicos.</p>
<p>2. Brechas de género en la economía</p>	<p>El salario bruto anual de las mujeres en Malerreka es muy inferior al de los hombres, concretamente un 21,5% menor. La brecha salarial de género en Navarra es del 19%. A nivel de Navarra, entre las personas pensionistas la brecha salarial de género es del 37%. Por lo tanto, las mujeres de Malerreka son, con diferencia, más pobres que los hombres.</p>
<p>3. Los trabajos y necesidades de cuidados</p>	<p>A través de la familia se cubre aproximadamente el 86% de las necesidades de cuidados. Estos trabajos que realizan mayoritariamente las mujeres de la familia y muchas de ellas lo viven como una “condena”. Los servicios públicos y los contratos formales cubren el 7% de los trabajos de cuidados.</p> <p>Mediante contratos informales, a través de trabajadoras domésticas e internas, se cubre el 7% restante. Hoy en día se le llama esclavitud del siglo XXI por las duras condiciones que sufren estas cuidadoras. Sufren situaciones de incomunicación, acoso sexual o racista, sueldos muy bajos sin posibilidad de descanso, baja o permisos sanitarios.</p>
<p>4. Roles y estereotipos de género en la sociedad</p>	<p>Son las mujeres que viven solas en Navarra las que más tiempo libre tienen. Pero no ocurre lo mismo con los hombres. Las oportunidades de empleo otorgan a las mujeres más libertad, mientras que las responsabilidades de cuidado empobrecen y precarizan a las mujeres.</p> <p>El ocio, al igual que el mundo laboral, está dividido por sexos. Algunos deportes, algunas actividades culturales están muy feminizadas y otras masculinizadas. En todas las edades se observa esta segregación, es decir, que siguen funcionando los roles y estereotipos de género en Malerreka.</p> <p>Se han identificado algunas resistencias hacia las iniciativas a favor de la igualdad y es necesario un apoyo y una actitud más firme por parte de las personas referentes del valle respecto a estos temas.</p>

DIAGNÓSTICO SOBRE LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN MALERREKA

5. Presencia de las mujeres	En la actualidad en las Juntas Municipales la presencia de los hombres es mayor. De los y las 73 delegadas 47 son hombres y 26 mujeres. La excepción son Sunbilla y Donamaria. Sin embargo, la presencia de las mujeres en el asociacionismo supera al de los hombres. Especialmente en materia cultural y educativa. En el deporte, por el contrario, hay más hombres.
6. Violencia machista contra las mujeres	<p>En Malerreka, en el año 2023, se recibieron 16 denuncias por violencia machista en diferentes policías de Navarra. Pero se sabe que no se denuncian todos los casos. En el norte de Navarra las denuncias de 2023 fueron 112.</p> <p>No hay un servicio estable para las que han sufrido esta violencia en toda la zona norte de Navarra y hay que trasladarse hasta Pamplona.</p> <p>Algunas de las propuestas para hacer frente a esta realidad son; trabajar conjuntamente con municipios cercanos, promover grupos de apoyo e impulsar iniciativas para trabajar la reparación y potenciar la denuncia social.</p>
7. La perspectiva de género en la administración de Malerreka	<p>La promoción de la igualdad a través de la actividad de la administración de Malerreka es una exigencia legal, por ejemplo, a través de los procedimientos administrativos que recoge la Ley Foral para la igualdad de Navarra 17/2019.</p> <p>Para ello, las dos propuestas concretas se centran en la contratación de una técnica de igualdad y la formación del personal de la administración.</p>

Después de analizar los 7 ámbitos con representantes de los ayuntamientos y las asociaciones se han adoptado una serie de compromisos de cara al futuro. Los compromisos y la hoja de ruta diseñada se han basado en el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Navarra.



COMPROMISOS DE CARA AL FUTURO: 2024-2026

COMPROMISO 1: Dotar a la Mancomunidad de Malerreka de capacidades para impulsar políticas de igualdad.			
ACCIÓN	Cómo	Fecha	Responsable
1.1. Contratar una técnica de igualdad a jornada completa para todos los Ayuntamientos de la Mancomunidad de Malerreka.	Realizando un estudio económico en los ayuntamientos.	2024-2025	Representantes del Ayuntamiento
1.2. Realizar reuniones monográficas sobre igualdad al menos dos veces al año en la Comisión de Prevención con representantes municipales para dar continuidad a los compromisos y hoja de ruta de igualdad.	A través del Comité de Prevención	A partir de septiembre de 2024	Comité de Prevención
1.3. Impartir formación en materia de igualdad al personal de la Mancomunidad de Malerreka y Ayuntamientos , en temas relacionados directamente con la tarea administrativa (cláusulas de igualdad en la contratación pública, instrumentos de medición del impacto ambiental, comunicación no sexista, etc.).	En colaboración con las técnicas de igualdad y ayuntamientos del Baztan, Bortzirriak y otros.	2025	La Mancomunidad Técnica de Igualdad
1.4. Formación a las y los representantes municipales al inicio de cada legislatura.	Definiendo la formación necesaria y los recursos.	2026	Técnica de Igualdad Representantes políticos

DIAGNÓSTICO SOBRE LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN MALERREKA

COMPROMISO 2: Mejorar las condiciones de vida de las mujeres de Malerreka, incorporando medidas contra la feminización de la pobreza y promoviendo la empleabilidad de las mujeres.			
ACCIÓN	Cómo lo vamos a hacer	Fecha	Responsable
2.1. Impulsar la contratación de las mujeres a través de la Red de Empleo Navarro , los planes y las convocatorias públicas de empleo.	Solicitando informe anual a organismos públicos.	2024-2026	Administración Ayuntamientos
2.3. Reforzar los servicios de cuidados para evitar las reducciones y permisos sin sueldo de las mujeres ; ludoteca, espacio para jóvenes, Jubilotecas, Centros de Día...	Mediante las subvenciones del Pacto por los cuidados, entre otras cosas.	2025-2026	Mancomunidad y Ayuntamientos Técnicas de Igualdad
2.4. Reconocer y visibilizar los empleos que realizan las mujeres en todos los sectores para poner en valor la contribución de las mujeres a la economía y a la sociedad : las mujeres baserritarras, las que están en los comercios, las internas, Mattiko u otras industrias...	A través de los medios de comunicación, de las escuelas, garantizando la transmisión.	2024-2026	Técnica de Igualdad Ayuntamientos
2.5. Ofrecer un servicio de asesoramiento para la resolución de dudas sobre los derechos laborales y/o pensiones de las trabajadoras del hogar.	El servicio se puede prestar conjuntamente con Baztan y Cinco Villas a través de la Seguridad Social a través del INAI.	2025-2026	Implicando a las administraciones del entorno

COMPROMISO 3: Visibilizar la gravedad de la violencia machista contra las mujeres y mejorar la gestión de casos.			
ACCIÓN	Cómo	Fecha	Responsable
3.1. Impulsar la apertura de un centro para la atención a la violencia machista al Atención Norte de Navarra. Para ello, trabajar entre las alcaldías del norte de Navarra para solicitarlo al INAI y al Gobierno de Navarra.	Consensuando la estrategia con los municipios del norte de Navarra.	2024-2026	Representantes políticos
3.2. Promover grupos de apoyo permanentes para mujeres víctimas de violencia machista , para que puedan ejercer una plena recuperación y reparación.	Reforzando lo que ya está en marcha. Buscando el sitio adecuado en Malerreka.	2024-2026	Técnica de Igualdad
3.3. Sensibilizar sobre la violencia machista como una apuesta local. <i>"Aquí también hay, no mires al otro lado y tú también formas parte de la respuesta".</i>	Desarrollando vías para que la sensibilización llegue a los pueblos y a la juventud.	2025-2026	Técnica de Igualdad
3.4. Como prevención, organizar talleres y cursos para el empoderamiento de las mujeres de Malerreka en las Jubilotecas (en los pueblos) o en colaboración con las comarcas circundantes (Bortziariak, Leitzaldeia, Baztan...)	Aumentando la oferta y propiciando un lugar referente para el empoderamiento de las mujeres.	2025-2026	Técnica de Igualdad

DIAGNÓSTICO SOBRE LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN MALERREKA

COMPROMISO 4: Fomentar el compromiso por la igualdad entre los malerrekatarras, en la calle, en la escuela, en el ocio, etc.

ACCIÓN	Cómo	Fecha	Responsable
4.1. Impulsar el compromiso de no discriminar a las mujeres en las fiestas patronales, poniendo en valor a las aportaciones históricas de las mujeres y adoptando medidas para promover la igualdad.	Tenerlo en cuenta en los Quintos, Carnavales, Bertsos, etc.	2025-2026	Técnica de Igualdad Asociaciones de la mancomunidad
4.2. Para que el proyecto de coeducación incida en el ámbito local, impulsar la coordinación entre el proyecto Skolae, las AMPAS y las asociaciones de tiempo libre y deporte, y organizar una iniciativa conjunta.	Trabajando con las AMPAS y asociaciones locales iniciativas para impulsar la coeducación, entre otras cosas.	2025-2026	Técnica de Igualdad Asociación de padres y madres
4.3. Organizar iniciativas relacionadas con los derechos de las mujeres, las identidades de género y las relaciones afectivo-sexuales libres dirigidas a toda la sociedad (M8, E28, A25: días internacionales)	Aprovechando los días internacionales e iniciativas sociales para tender puentes con el asociacionismo, y organizarlas conjuntamente. Familias, escuela, movimiento feminista, etc.	2024-2026	Técnica de Igualdad Movimiento feminista
4.4. Apoyar las iniciativas a favor de la igualdad y el asociacionismo.	Dando espacio en los medios de comunicación, cediendo el uso de locales públicos, etc.	2024-2026	Técnica de Igualdad Administración

6 FUENTES -BIBLIOGRAFÍA:

- *Indicadores municipales*, Nastat 2023.
- *Diagnóstico de igualdad, Valle de Malerreka y municipio de Bertizarana*. CEDERNA-GARALUR, 2022.
- *Una organización que desequilibra la presencia de las mujeres en el territorio*, Gaindegia, 04-02-2020.
- *Radiografía de los cuidados en Navarra: Informe diagnóstico*, Laura Martínez Jimenez, INAI/NABI 2020.
- *Lan empleadas del hogar en Navarra: analisis de sis condiciones laborales y de su prozesu de regularización*. Begoña Elizalde, Irene Lapuerta, Magdalena Días Gorfinkiel y Victoria Bogino. INAI/NABI, 2021.
- Datos de los servicios sociales de Malerreka 2024.
- *Democracia Patriarcal Vasca*, Jule Goikoetxea, 2020, Txalaparta.
- Informe anual año 2023, “*Denuncias policiales por violencia contra las mujeres en Navarra*”. INAI/NABI, 2023.