

CARTA LOCAL PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DEL MUNICIPIO DE GIJÓN/XIXÓN

(2010 – 2014)

RESUMEN DE CONTENIDOS

El Ayuntamiento de Gijón tiene una ya larga experiencia en la aplicación de políticas de igualdad, en nuestro municipio se han aprobado y puesto en práctica, en los últimos quince años, un total de tres Planes de Igualdad y una Carta por la Igualdad de las Mujeres.

Hemos sido un municipio pionero en la aplicación del principio de paridad en el gobierno municipal y hemos desarrollado, con un cierto alcance, políticas transversales de igualdad, particularmente en las áreas de empleo, educación y atención social. Se encuentran sólidamente implantados un conjunto de servicios municipales para la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres que proporcionan servicios de alta calidad a la ciudadanía en esta materia, como el Centro Asesor de la Mujer y la Casa de Encuentro de las Mujeres o la Casa de Acogida para mujeres víctimas de la violencia de género, una de las primeras del país de titularidad municipal, que cerró sus puertas para posibilitar la apertura del Centro de Atención Integral a las Víctimas de la Violencia de Género, la Casa Malva.

La presencia de un solvente movimiento feminista en nuestra ciudad desde los tiempos de la transición democrática constituye un factor a la vez explicativo e impulsor del trabajo municipal en esta materia. La voluntad de diálogo entre organizaciones feministas y el Ayuntamiento cristalizó hace ya 20 años con la constitución, por consenso, del Consejo de Asociaciones de Mujeres de Gijón, que sirvió, además, para estimular la organización de las mujeres en una red muy amplia de asociaciones de la ciudad, que llega a todos los barrios y se caracteriza por su pluralidad y heterogeneidad.

1.- OBJETIVOS

La Carta Local para la Igualdad de Mujeres y Hombres del municipio de Gijón/Xixón (2010-2014), tiene dos finalidades:

1.- Facilitar e incorporación en la políticas públicas del Ayuntamiento de Gijón/Xixón de los principios y criterio de actuación de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres.

2.- Posibilitar la adhesión a la Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local promovida por el Consejo de Municipios y Regiones de Europa.

Se trata de un documento consensuado con las organizaciones de mujeres con implantación municipal, organizadas en el Consejo de Asociaciones de Mujeres de

Gijón, y en él se definen objetivos y las prioridades de trabajo en materia de políticas de igualdad que deben ser abordadas en el municipio durante el período 2010-2014.

2.- ACTUACIONES

Políticas Públicas de Igualdad: En aplicación de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, el Ayuntamiento de Gijón, a través de todas las concejalías delegadas desarrollará las siguientes actuaciones:

- a) Evaluación y seguimiento periódico de la participación de hombres y mujeres en los órganos de gobierno municipal y en el conjunto de la plantilla.
- b) Revisión de todas las convocatorias públicas de ayudas municipales.
- c) Incorporación de cláusulas en los contratos de bienes y servicios municipales, como salvaguarda del principio de igualdad.
- d) Incorporación de contenidos de género en las pruebas de acceso al empleo público.
- e) Formación en género del personal.
- f) Promoción de un lenguaje no sexista en todo el ámbito municipal y selección y corrección de aquellos documentos que tengan un impacto más directo sobre la ciudadanía.

Acción Administrativa para la Igualdad: con carácter sectorial la carta integra actuaciones favorecedoras de la igualdad en las políticas de empleo, educación y juventud, deporte, violencia de género, fortalecimiento de organizaciones de mujeres y prevención de la doble discriminación especialmente en mujeres con discapacidad y mujeres inmigrantes.

3.- SEGUIMIENTO

Se crea la **Comisión de Seguimiento de Políticas de Igualdad**, integrada por todas las áreas de gobierno municipales y presidida por la Concejalía delegada en materia de igualdad, con el fin de impulsar el desarrollo de las actuaciones transversales que impliquen a dos o más concejalías.

Anualmente, la Junta de Gobierno Municipal aprobará una memoria de lo actuado en desarrollo de esta Carta Local.

El Consejo de Asociaciones de Mujeres de Gijón será consultado en el desarrollo de las actuaciones recogidas en esta Carta y del seguimiento de las mismas.

4.- PRIORIDADES DE INTERVENCION

4.1.- EMPLEO

En coherencia con lo establecido en la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, la Carta Local prioriza las actuaciones dirigidas a mejorar la participación de las mujeres en el mundo laboral.

En los últimos diez años se ha producido un incremento importante (34,5%) de la tasa de actividad femenina de Asturias, si bien el trabajo de las mujeres sigue estrechamente vinculado al sector servicios.

En los próximos años la tendencia principal del mercado de trabajo es la reducción de la población en edad de trabajar a consecuencia de la caída de las tasas de natalidad producida en los años 80. A modo de ejemplo, se estima que en el año 2015 la población con edades comprendidas entre 25 y 34 años habrá experimentado una reducción del 35 %.

Por ello, la integración de las mujeres en todas las ramas de actividad es clave, tanto para abrir oportunidades de empleo a las mujeres como para garantizar el funcionamiento del sistema productivo.

Una presencia de mujeres más equilibrada en todo lo relacionado con los distintos sectores de actividades contribuirá, de manera efectiva a la disminución de la brecha salarial y de otras desigualdades que tienen que ver con las condiciones de trabajo de mujeres y hombres

En este contexto las políticas de conciliación de la vida, laboral familiar y personal tanto públicas como empresariales, son claves para aumentar la disponibilidad para el empleo de las personas con responsabilidades familiares, incidiendo por tanto en la disminución de números de abandonos del puesto de trabajo o del índice de rotación del personal de las empresas.

Se pondrá en marcha la Unidad de Género, junto con los agentes sociales, organizaciones sindicales y empresariales, con el fin de fomentar el conocimiento de las experiencias en materia de igualdad que hayan desarrollado las empresas de la ciudad, fomentarlas y apoyarlas y en el marco de lo dispuesto en la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

4.2.- JUVENTUD Y EDUCACION

La Educación es el instrumento capaz de transformar las desigualdades y los valores que la justifican. Este reto no puede abordarse exclusivamente desde los ámbitos educativos formales, sino que debe fomentarse también a través de la educación social.

El discurso feminista tiene que acercarse a las preocupaciones de las chicas jóvenes para hacerlas suyas y darles respuesta. Las instituciones deben propiciar el protagonismo de las propias jóvenes en la definición de sus demandas y en la búsqueda de alternativas.

La identidad sexual, el descubrimiento de las relaciones y el placer sexual, la imagen y el cuerpo, el grupo de iguales, tienen un papel clave en esta etapa de la vida y contribuyen decisivamente, junto con el proceso formativo y las certidumbres e incertidumbres respecto al futuro, a la construcción de la propia identidad.

Trabajar con las organizaciones juveniles y de mujeres es imprescindible para que la juventud se convierta en protagonista de los cambios.

La Ley de Salud Sexual y Reproductiva y de Interrupción Voluntaria del Embarazo nos ofrece un marco jurídico adecuado para desarrollar campañas que contribuyan a crear unas nuevas estructuras sociales más igualitarias.

Es fundamental promover la equidad en el deporte desarrollando acciones que garanticen el acceso real y pleno de las niñas a cualquier deporte, teniendo en cuenta las diferencias existentes entre mujeres y hombres, pero sin que éstas limiten sus posibilidades, así como fomentar la formación de mujeres dirigentes deportistas.

4.3.- VIOLENCIA DE GÉNERO

La aprobación de la ley integral contra la violencia de género supuso un cambio cualitativo en el abordaje de la lucha contra la violencia de género, la ley está cumpliendo con los objetivos para los que fue promulgada ya que hay más denuncias, más mujeres logran salir de la espiral de la violencia, hay más protección, más asistencia social y más conciencia ciudadana.

El papel de las administraciones territoriales, ayuntamientos y comunidades autónomas ha sido clave en la creación y puesta en marcha de servicios de atención a las víctimas de la violencia de género. Debe por tanto mantenerse como líneas de trabajo la mejora de la atención a las mujeres víctimas de la violencia de género, adaptándose éstas, a sus diferentes necesidades y aumentando la concienciación y sensibilización de la población en general.

4.4.- FORTALECIMIENTO DE ORGANIZACIONES DE MUJERES

La presencia de un solvente movimiento feminista en nuestra ciudad desde los tiempos de la transición democrática constituye un factor a la vez explicativo e impulsor del trabajo municipal en materia de igualdad. La voluntad de diálogo entre organizaciones feministas y el Ayuntamiento cristalizó hace ya 20 años con la constitución, por consenso, del Consejo de Asociaciones de Mujeres de Gijón, que sirvió, además, para estimular la organización de las mujeres en una red muy amplia de asociaciones de la ciudad, que llega a todos los barrios y se caracteriza por su pluralidad y heterogeneidad.

Reforzar y consolidar al Consejo de Asociaciones de Mujeres como órgano representativo del movimiento organizado de mujeres de la ciudad, capacitado para la negociación de propuestas en cualquier ámbito de actuación del gobierno local.

Fortalecer la participación de las mujeres de Gijón, particularmente de aquellas que tienen mayores dificultades para mantener una participación activa, incorporando las TIC como recurso de comunicación y de organización interna, para facilitar el acceso y participación a cualquier ciudadana de Gijón, especialmente las que dispongan de menos recursos económicos, las habitantes del entorno rural o las mujeres con discapacidades.

4.5 – PREVENCIÓN DE LA DOBLE DISCRIMINACIÓN

Las mujeres pertenecientes a colectivos o grupos especialmente vulnerables tienen más riesgos de padecer una doble discriminación que tenemos que analizar en clave de género, ante todo son mujeres que tienen que enfrentarse a las brechas de género existentes en nuestra sociedad pero además padecen situaciones de discriminación adicional, obstáculos y falta de oportunidades derivadas de su situación de especial vulnerabilidad como en el caso de mujeres que pertenecen a minorías: las mujeres migrantes y las mujeres con discapacidad, para las cuales los poderes públicos adoptarán, igualmente, medidas de acción positiva.