

2. DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD DE IRUN

En las siguientes páginas se han recogido distintos indicadores, con el objetivo de tener una visión integral de Irun en lo que respecta a la igualdad de mujeres y hombres. Se trata del diagnóstico de la situación sobre todo en el ámbito de la administración local, aunque también recoge ciertos aspectos que ayudan a contextualizar la situación de la ciudad.

El Ayuntamiento de Irun realizó la evaluación del II Plan de Igualdad en 2012. La información para el análisis y por consiguiente el diagnóstico parte de dicho estudio que se ha completado con datos facilitados por distintas entidades: Ayuntamiento, Eustat, Emakunde, Diputación... y la comparación de los datos que se recogieron en el último diagnóstico.

Es sabido, que los cambios hacia la igualdad se dan a medio y largo plazo; que los datos no cambian mucho en una década. Aún así, los datos de campos concretos sí pueden mostrar cambios de tendencia. Por ello se han estudiado a modo comparativo los datos obtenidos con el diagnóstico anterior. Pero sobre todo, se ha querido reflejar la situación del ayuntamiento como entidad o empresa, la cual sí ha realizado cambios en su funcionamiento incorporando parámetros de igualdad. Teniendo presente el objetivo de la gobernanza, éste es uno de los puntos claves para el cambio desde las instituciones. Conociendo la situación de partida, esto será posible más adelante analizar cómo ha sido el desarrollo.

El informe se divide en tres partes. La primera, o de introducción, tiene el objetivo de situar al lector en torno a la situación socioeconómica de Irun. La segunda, correspondiente al funcionamiento del ayuntamiento, recoge, indicadores ligados al tipo y nivel de gobernanza, así como aquellos que muestran la implementación de la perspectiva de género en cada área. Por último, y en una tercera parte, se hace referencia a la Comisión de Igualdad de Irun. Finaliza con las conclusiones generales el diagnóstico.

Antecedentes

- 2001. Aprobación del I Plan Municipal de Acción Positiva para las Mujeres de Irun, para el periodo 2001-2005.
- 2002. Desde éste año ha habido una técnica responsable con funciones asignadas para llevar a cabo acciones relacionadas con la igualdad en el Área de Bienestar Social.
- 2007. Realización del diagnóstico de la situación de las mujeres y hombres de Irun. Para ello, se trabajó en tres niveles: 1) mediante encuestas a la población en general; 2) vía proceso participativo y de consulta a la ciudadanía; y 3) propuestas de expertos municipales y extramunicipales para la igualdad, a través del método DELPHI.
- 2007. Realización del II Plan de Igualdad. Se basó en las directrices del IV Plan de Igualdad de CAE.
- 2011. Se realizó el Mapa de la Ciudad Prohibida de Irun.
- 2011. Publicación del libro de las mujeres en Irun.
- 2012. Se realizó la evaluación del II Plan de Igualdad.

El marco de las políticas de igualdad

- **Asamblea General de la ONU en diciembre de 1979:** La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.
- **Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1999:** La igualdad de mujeres y hombres se convierte en un principio fundamental de Europa, seña de identidad de la Unión.
- **Estatuto de la CAPV:** El artículo 9.1 del Estatuto proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. El artículo 9.2d) establece la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones y remover los obstáculos para que la igualdad de las personas y los grupos en que se integran sea real y efectiva.
- **Creación del Instituto de la Mujer, Emakunde en 1988:** Se priorizó la eliminación de todo tipo de discriminaciones contra las mujeres y el establecimiento de medidas para promover la participación de las mujeres en todos los ámbitos de la Comunidad; Se responsabilizó de trabajar en pro de actividades unificadas; El Gobierno Vasco ha aprobado seis planes de acciones positivas para la CAV. En ellos se recogen las líneas de trabajo en las que tienen que intervenir las administraciones locales de la CAV.

Legislación

- **Ley Orgánica 1/2004**, de 28 de diciembre, **de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.**
- **LEY 4/2005**, de 18 de febrero, **para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la C.A. de Euskadi.**
- **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, **para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.**

2.1. Principales características de la población de Irun

Población de Irun según sexo

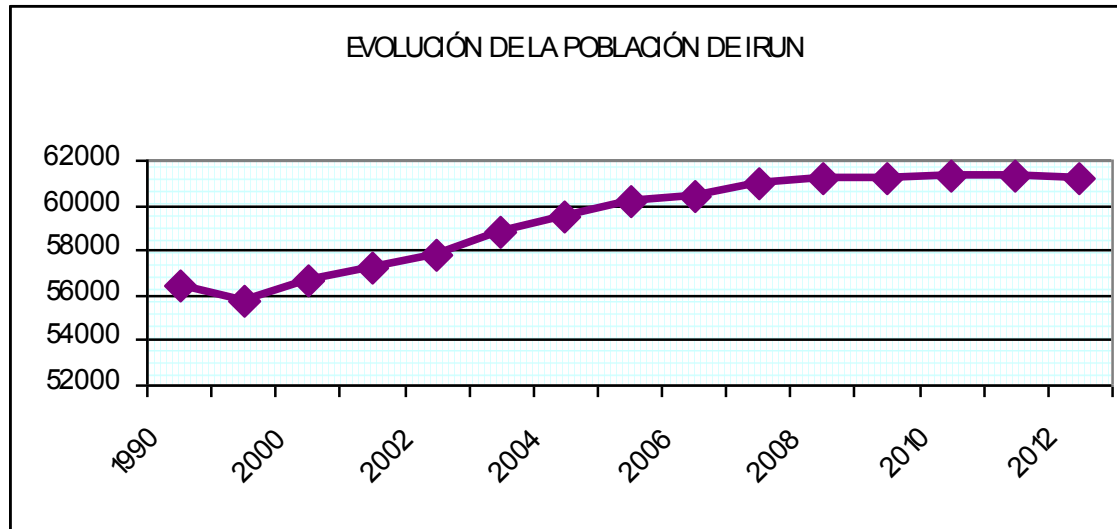
	TOTAL		Mujeres		Hombres	
	Total	%	Total	%	Total	%
Irun	61.122	100	31.253	51	29.986	49

	TOTAL		Mujeres		Hombres	
	Total	%	Total	%	Total	%
Bajo Bidasoa	76.342	100	38.860	50,9	37.482	49,1
Gipuzkoa	702.897	100	358.185	51,0	344.712	49,0
CAPV	2.174.033	100	1.112.697	51,2	1.061.336	48,8

Fuente: Ayuntamiento de Irun a 1 de enero de 2013.

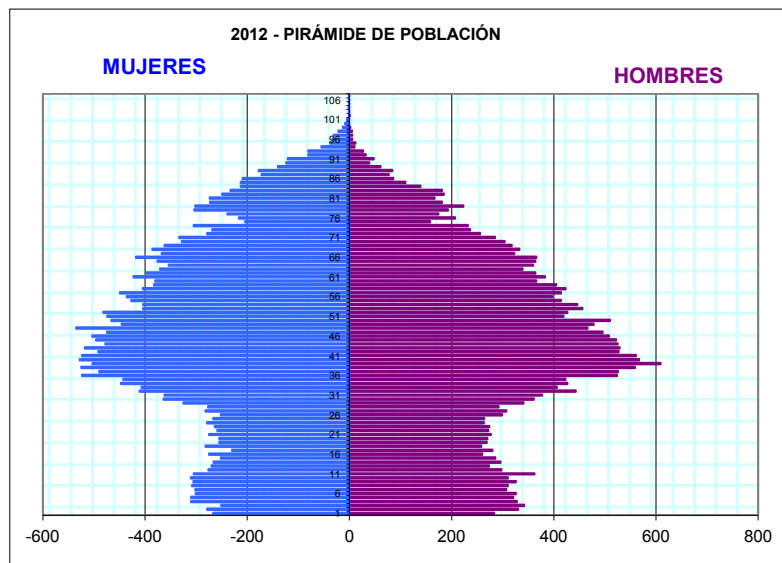
- Irun, es una ciudad de 61.122 habitantes (censo 2012) de las cuales 31.253 son mujeres y 29.986 son hombres.
- La mitad de la población de Irun son mujeres (51,1%) y hombres (48,9%).
- Hay más mujeres que hombres, aunque la diferencia es muy pequeña.
- Es común que haya más mujeres que hombres; se observa esa misma tendencia a nivel comarcal, provincial e incluso autonómico. Se debe a distintas causas: entre otras, la mayor esperanza de vida de las mujeres y la mayor tasa de mortalidad de los hombres a causa de practicar más actividades de riesgo (aunque en las últimas décadas crecen las actividades de riesgo entre las mujeres).
- Los datos disponibles (Eustat, 2011) relevantes al Bajo Bidasoa, Gipuzkoa y la CAPV también marcan la misma tendencia.

Evolución de la población en los últimos 30 años



- La población de Irun ha incrementado en los últimos 30 años.
- Irun ha experimentado un crecimiento en el número de habitantes desde 2000 en adelante.
- La evolución de la población muestra, que en las tres últimas décadas ha habido más mujeres que hombres.

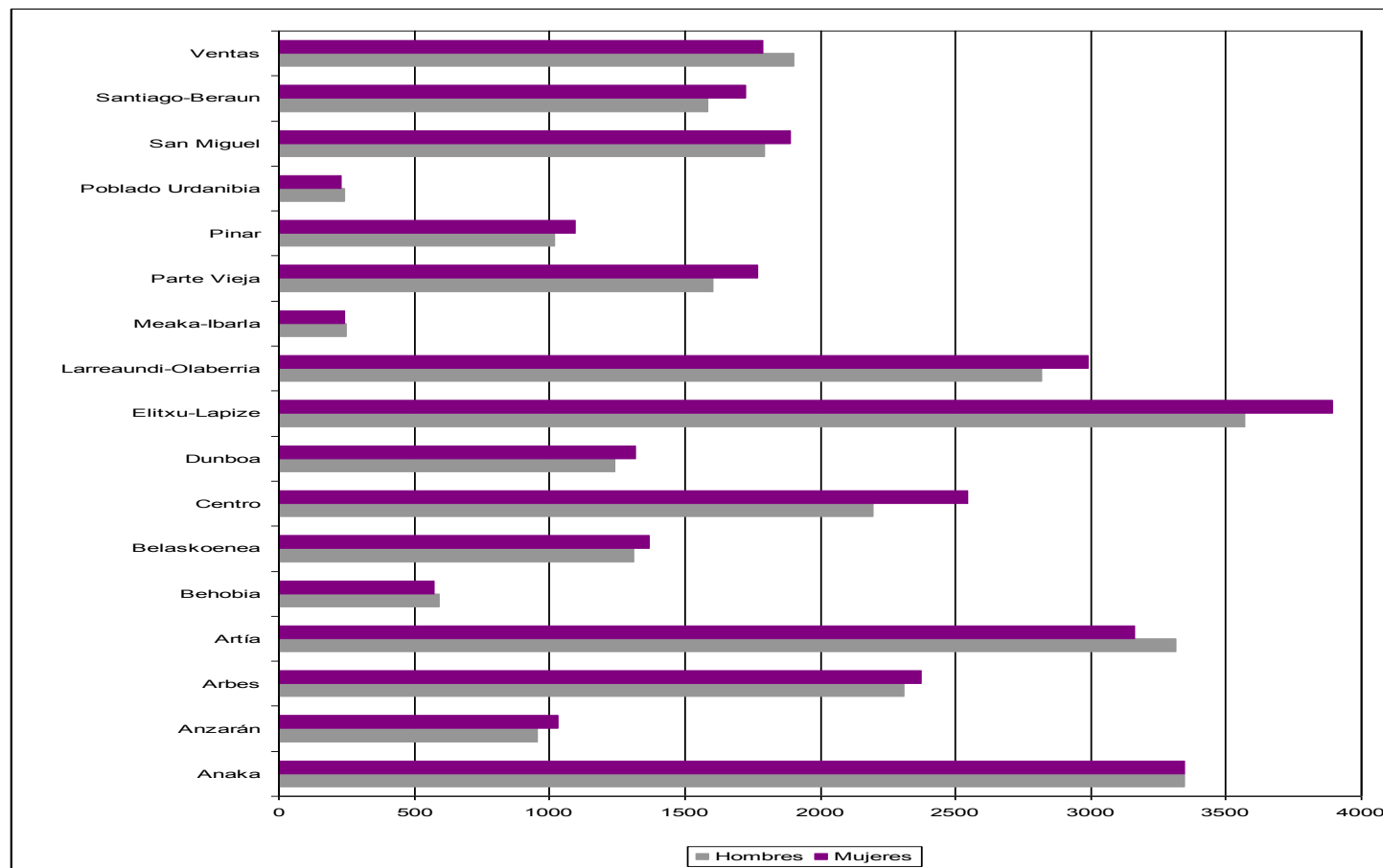
Pirámide de población



Fuente: Ayuntamiento de Irun a 1 de enero de 2013

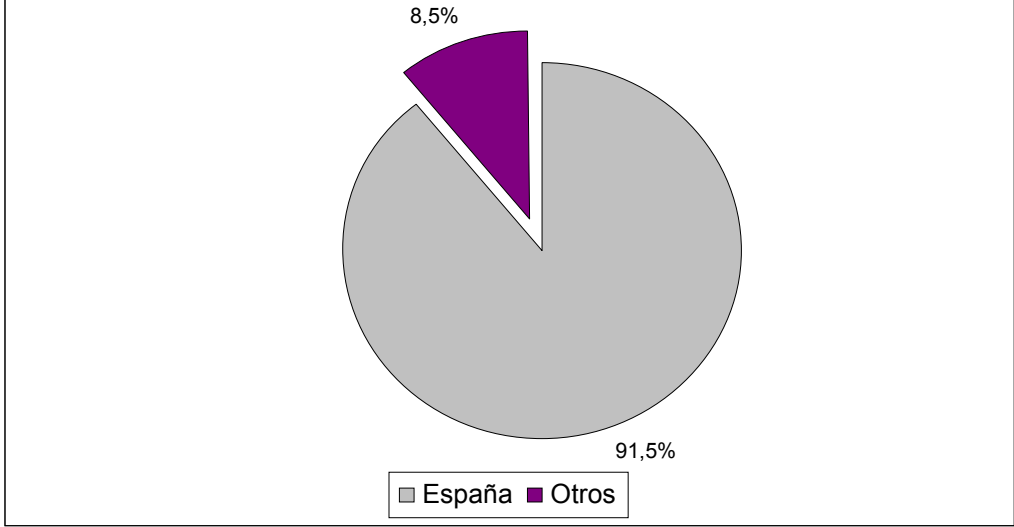
- La pirámide de población de Irun es una pirámide regresiva. Muestra una base más estrecha que el cuerpo central y un porcentaje de ancianos relativamente grande. Se trata de una población envejecida con bajas tasas de natalidad y de mortalidad, y con un crecimiento natural reducido. Aún así, se observa un cambio de tendencia en los últimos 10 años, ligado a un crecimiento de la tasa de natalidad.
- La pirámide poblacional de Irun, es propia de los países desarrollados que han terminado la transición demográfica, pero aún están presentes sus últimas generaciones.
- Entre los mayores de 65 años hay más mujeres que hombres.
- La mayor parte de la población tiene entre 30 y 60 años.

Reparte la población por barrios



Fuente: Ayuntamiento de Irun a 1 de enero de 2013

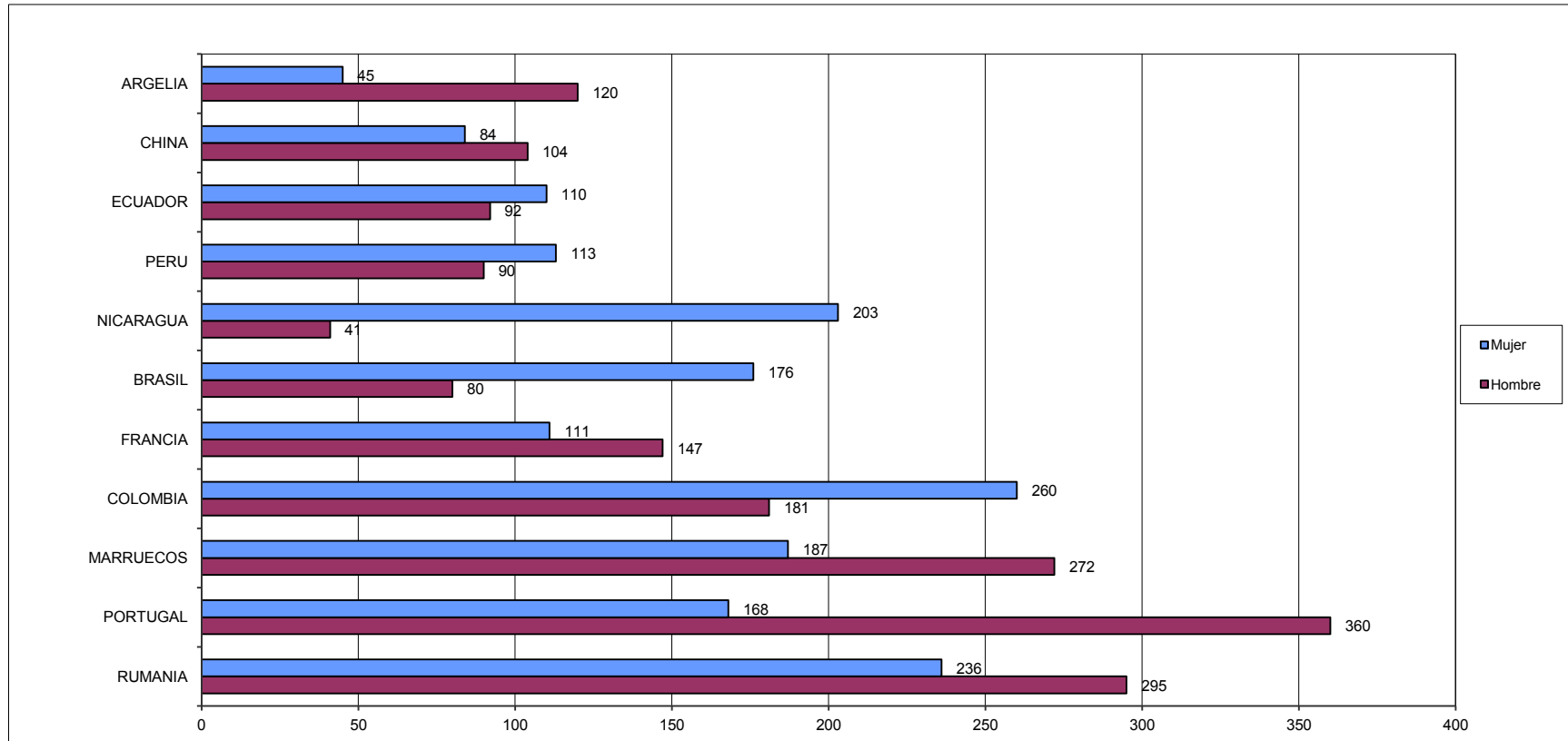
Personas de Irun con origen extranjero



Fuente: Ayuntamiento de Irun a 1 de enero de 2013.

- El 8,5% de la ciudadanía de Irun, es de origen extranjero.
- La población de origen extracomunitario es mayor que la de personas con origen de la Comunidad Europea.
- La mayor parte de personas nacidas en el extranjero en Irun son de origen latinoamericano.

Principales países de origen de la población extranjera de Irun



Fuente: Ayuntamiento de Irun a 1 de enero 2013.

Paro registrado

	TOTAL		Mujeres		Hombres	
	Total	%	Total	%	Total	%
Irun	5.093	100,0	2.798	54,9	2.295	45,1
Bajo Bidasoa	5.978	100,0	3.320	55,5	2.658	44,5
Gipuzkoa	46.006	100,0	24.147	52,5	21.859	47,5
CAPV	164.126	100,0	83.883	51,1	80.243	48,9

Fuente: Lanbide, 3º trimestre de 2012.

Personas demandantes de empleo

	TOTAL		Mujeres		Hombres	
	Total	%	Total	%	Total	%
Irun	5.545	18,1	3.068	21,3	2.477	15,3
Gipuzkoa	50.472	14,4	26.431	16,0	24.041	12,9
CAPV	178.004	16,4	90.376	17,8	87.628	15,2

Fuente: Lanbide, febrero de 2013.

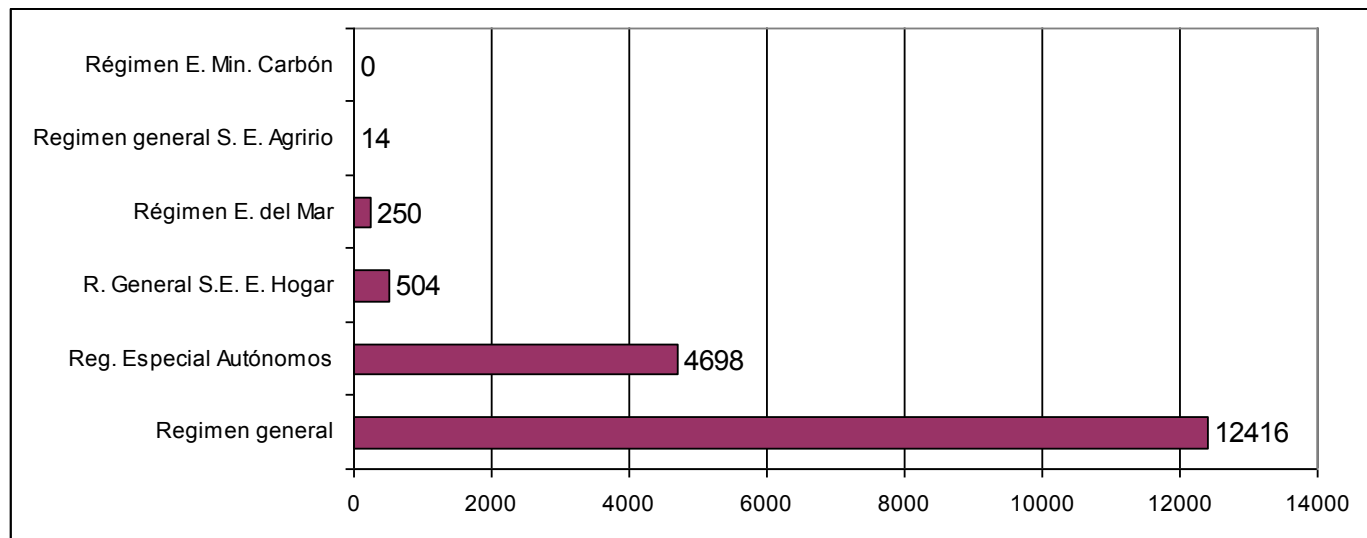
Renta personal media

La columna de porcentaje, indica la desviación de la media.

	Media		Mujeres		Hombres	
	Total	%	Total	%	Total	%
Irun	17.546	0	12.523	-28,6	22.891	30
Bajo Bidasoa	18.342	0	13.307	-27,5	23.649	29
Gipuzkoa	20.270	0	14.811	-26,9	26.049	29
CAPV	19.631	0	14.242	-27,5	25.376	29

Fuente: Eustat, 2009.

Régimen de afiliación a la seguridad social



Tiempo dedicado a los trabajos reproductivos

Por horas y minutos	Total	Hombres	Mujeres
Preparar comidas	1,07	0,38	1,31

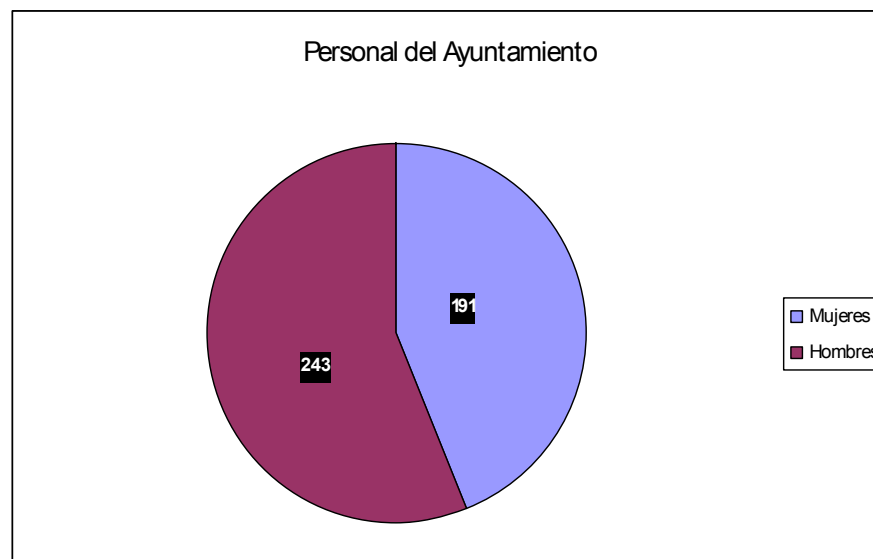
Por horas y minutos	Total	Hombres	Mujeres
Laborables	1,07	0,36	1,3
Viernes	1,03	0,33	1,28
Sábados	1,09	0,42	1,29
Domingos	1,13	0,44	1,36
Limpieza	1,05	0,49	1,1
Laborables	1,06	0,49	1,11
Viernes	1,03	0,43	1,1
Sábados	1,04	0,52	1,09
Domingos	1,03	0,49	1,09
Ropa	0,48	0,27	0,53
Laborables	0,49	0,28	0,54
Viernes	0,46	0,19	0,52
Sábados	0,43	0,26	0,47
Domingos	0,49	0,31	0,55
Otros arreglos	0,18	0,25	0,16
Laborables	0,18	0,23	0,16
Viernes	0,18	0,23	0,16
Sábados	0,19	0,26	0,16

Por horas y minutos	Total	Hombres	Mujeres
Domingos	0,24	0,36	0,19
Compras	0,49	0,44	0,52
Laborables	0,48	0,46	0,48
Viernes	0,53	0,48	0,56
Sábados	1,03	0,53	1,11
Domingos	0,17	0,14	0,22
Gestiones	0,5	1,03	0,37
Laborables	0,49	1,04	0,35
Viernes	0,58	1,16	0,43
Sábados	0,46	0,35	1,03
Domingos	0,3	0,4	0,12
Semi-ocios	1,48	2,02	1,37
Laborables	1,46	2	1,36
Viernes	2	2,26	1,42
Sábados	1,48	2,13	1,25
Domingos	1,45	1,4	1,51

Fuente: EUSTAT. Encuesta de Presupuestos de Tiempo.2008

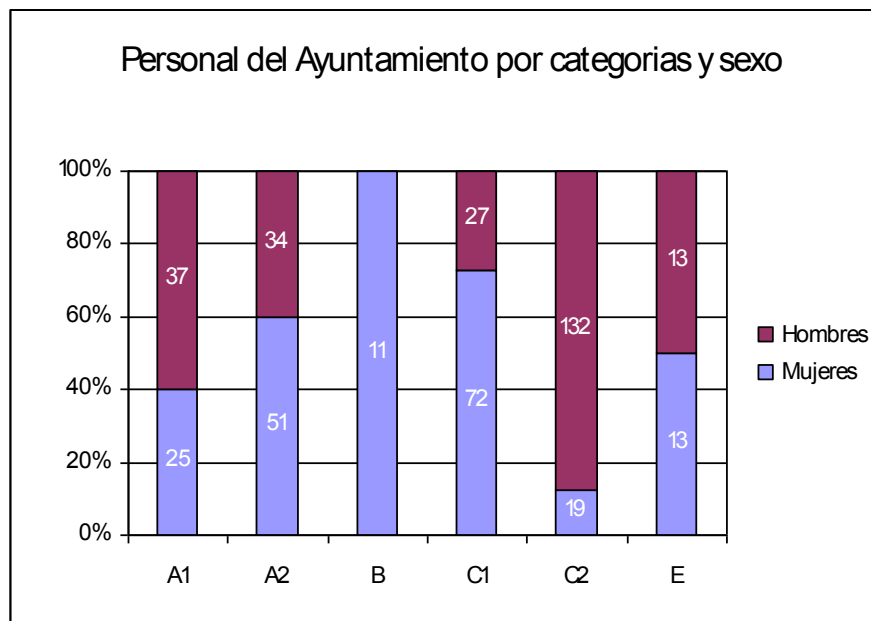
2.2. La igualdad en el Ayuntamiento de Irun, en general y por áreas

Composición general por sexo



- La composición no es igualitaria. Un mayor número de hombres que de mujeres trabajan en el Ayuntamiento.
- En las siguientes páginas observaremos la repartición por departamentos y categorías.

Distribución del personal por categorías y sexo



Fuente: Ayuntamiento de Irun (2013)

formada por mujeres. Y las categorías A2 y C1 tienen un alto número de mujeres en ellas.

- Las categorías C2 tienen el mayor predominio de hombres, son 132 hombres y 19 mujeres las que la forman.
- La categoría A1 tiene también un mayor número de hombres (60%) que de mujeres (40%).
- En general, observamos un **predominio de los hombres** en las **categorías superiores (A1) e inferiores (C2)**. Las categorías intermedias (A2, B y C1) tienen un mayor número de mujeres.

- La composición no es igualitaria. Se observa que algunas categorías tienen un alto número de presencia de mujeres y otras, en cambio, de hombres.
- En cuanto a las categorías con claro predominio de mujeres: vemos que la categoría B está únicamente

Aplicación de criterios básicos de igualdad por áreas

¿qué medidas se toman para la igualdad?						
	Formación en igualdad	Participación socio-política paritaria	Uso inclusivo del lenguaje	Medidas de conciliación	Integración de perspectiva de género en bases	Datos desagregados por sexo
Sociedad de la información y participación ciudadana	✓	✗	✓	✓	--	✓
Hacienda, promoción económica y plan estratégico	✓	--	--	✓	--	✓
Euskera	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Cultura y deporte	✗	✗	✓	✓	✓	--
Bienestar social, educación y juventud	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Urbanismo y medio ambiente	✗	✓	✓	✓	--	--
Movilidad, vía pública y obras	✗	--	--	✓	--	--
Policía municipal	✗	--	--	✓	✗	--

Fuente: Evaluación II Plan de Igualdad (2012)

Leyenda:

- ✓ Hay datos que lo afirman
- ✗ Hay datos que lo deniegan
- Sin datos

¿se recogen datos segregados por sexo?

La variable de sexo está presente desde 2005 tanto en el Gestor Estadístico del Padrón de Habitantes para todas las analíticas de población y territorio; como en las estructuras de gestión del Sistema de Información Municipal apoyada en la Base de Terceros.

Todas las estadísticas, encuestas y recogida de datos que realiza el Ayuntamiento llevan incluida la variable de sexo desde el año 2010.

Fuente: Evaluación II Plan de Igualdad (2012)

¿existe una integración de la perspectiva de género como criterio a la hora de conceder subvenciones, en concursos y en las bases para las nuevas contrataciones?

No todas las convocatorias integran la perspectiva de género.

En cuanto a las bases para nuevas contrataciones, se ha realizado una sola OPE de los colectivos por debajo del 40% de representación, la Policía Local en la que no se incluyó la prioridad de las mujeres como criterio de desempate.

Aun no estando mencionada de manera explícita, se tiene en cuenta la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca, que ya lo recoge en su artículo 27.2, y el mismo resulta de aplicación a todo proceso selectivo que se convoque en el Ayuntamiento o en cualquier otra Institución pública.

No se incluye específicamente la Ley 4/2005 en los temarios generales. En el temario de la Convocatoria de Trabajadores/as Sociales 2011 se incluyó la Ley Vasca de Igualdad 4/2005.

El grupo de trabajo de la Comisión de Igualdad para la evaluación del II Plan, ve la necesidad de integrar la perspectiva de género en toda la gestión municipal.

Fuente: Evaluación II Plan de Igualdad (2012)

¿se tienen en cuenta las diferentes necesidades e intereses de mujeres y hombres?

Diferentes áreas han recibido asesoramiento para la integración de la perspectiva de género en su trabajo de manera puntual. Estas son la áreas referidas: Euskara, Juventud, Deportes, Cultura, Personal Urbanismo y obras.

Fuente: Evaluación II Plan de Igualdad (2012)

¿se ha recibido formación específica para poder incluir la perspectiva de género?

En los cuatro años que ha durado el Plan, se ha realizado un único curso dentro del Plan de Formación 2011, bajo el título “Aplicación del mainstreaming de género en las áreas de trabajo municipales”.

La asistencia fue de 15 mujeres y un hombre y solo algunas áreas del Ayuntamiento tomaron parte en el mismo.

La Comisión de Igualdad ve necesaria una mayor implicación del personal tanto técnico como político del ayuntamiento.

Fuente: Evaluación II Plan de Igualdad (2012)

¿se utilizan medidas correctoras para asegurar la participación de las mujeres?

Se les ha ofrecido asesoramiento, formación, información y subvenciones a las asociaciones de mujeres para fomentar su empoderamiento y activar la participación socio-política de las mujeres.

Se han llevado a cabo 11 actividades conjuntas entre el Ayuntamiento y las Asociaciones de mujeres durante estos años.

Incluyendo acciones informativas conjuntas como Ruedas de prensa para mejorar el conocimiento por parte de la ciudadanía de las AAM.

Fuente: Evaluación II Plan de Igualdad (2012)

¿se fomentan e impulsan actividades e iniciativas encaminadas hacia la igualdad?

Desde Alcaldía, se apoyan presupuestariamente algunas actividades relacionadas con la igualdad.

Fuente: Evaluación II Plan de Igualdad (2012)

¿existen medidas de conciliación de la vida familiar, laboral y personal?

Si, durante los cuatro años de Plan se han impulsado las siguientes medidas:

- Flexibilidad horaria para entrar hasta las 9:00 horas.
- Reducción de jornada por cuidado de hijos/as.
- Excedencia por cuidado de hijos/as.
- Permiso sin sueldo por cuidado de hijos/as.

Si miramos los datos en relación al personal que hace uso de estas medidas, observamos que son una gran mayoría mujeres (81.3%) las que se acogen a estas medidas.

Es de resaltar que de estas cuatro medidas es la flexibilidad horaria a la que se acogen mayor número de hombres.

Fuente: Evaluación II Plan de Igualdad (2012)

¿utilización de lenguaje no sexista?

De acuerdo con lo establecido en la evaluación del II Plan, se cuida el uso del lenguaje en las comunicaciones internas (instrucciones de Personal y Organización, información sobre la planificación de acciones formativas...) y en las externas.

Se dice en esta evaluación que se cuidan especialmente los elementos comunicativos de la página Web, tanto escritos como visuales.

El grupo de trabajo de la Comisión de Igualdad, percibe necesaria la mejora de los sistemas de comunicación e información del Ayuntamiento.

Fuente: Evaluación II Plan de Igualdad (2012)

¿existen estructuras interdepartamentales para llevar a cabo el Plan asegurando la transversalidad?

A nivel técnico

No se ha creado la Comisión Técnica. La Comisión de Igualdad recalca la necesidad de establecer referentes en igualdad en las distintas áreas municipales y la creación de una comisión interdepartamental de igualdad.

Según recoge el informe de la evaluación, ha habido unos grupos de trabajo formados por 26 personas (22 mujeres y 4 hombres) que han trabajado en materia de igualdad en las siguientes áreas:

Bienestar Social, Educación y juventud

Área de cultura y deportes

Área de Euskera

Aun no habiendo establecido una estructura para ello, ha existido el trabajo común de diferentes áreas, especialmente en relación al Plan de Prevención de Violencia de Género, trabajando en este sentido las áreas de relaciones con la ciudadanía-policía local, organización, bienestar social y alcaldía. Se ha trabajado también para el desarrollo del Mapa de la Ciudad Prohibida de Irun, entre las áreas de Bienestar Social, Urbanismo y Obras.

A nivel político-social

La Escuela de Empoderamiento, en la que se han impartido 13 cursos entre 2008 y 2011 y han participado un total de 207 mujeres

La Comisión de Igualdad que ha realizado un total de 11 reuniones entre 2008 y 2011.

En cuanto al número de mujeres que toman parte en el pleno ha variado entre 9 y 11 en estos cuatro años. En la Junta de Gobierno Local toman parte 5 mujeres.

Fuente: Evaluación II Plan de Igualdad (2012)

2.2.1. Sociedad de la información y participación ciudadana

CRITERIOS BÁSICOS DE IGUALDAD

¿se recogen datos segregados por sexo?

No existe el dato específico, pero la variable de sexo está presente desde el año 2010 en todas las estadísticas, encuestas y recogidas de datos hechas desde el Ayuntamiento.

¿existe una integración de la perspectiva de género como criterio a la hora de conceder subvenciones, en concursos y en las bases para las nuevas contrataciones?

No se incluye en las subvenciones del ámbito de competencia de éste área (Asociaciones de Vecinos), y tampoco se introduce en la contratación de suministros en Compras y Equipamientos, no vemos cómo podría aplicarse.

¿se tienen en cuenta las diferentes necesidades e intereses de mujeres y hombres?

No es una práctica extendida a todo el trabajo realizado desde el área.

¿se ha recibido formación específica para poder incluir la perspectiva de género?

EL área de Sociedad de la información y participación ciudadana y el SAC han recibido la formación “Aplicación del mainstreaming de género en las áreas de trabajo municipales”.

¿se utilizan medidas correctoras para asegurar la participación de las mujeres?

El grupo de trabajo de la Comisión de Igualdad percibe la falta de una mayor participación y representación de mujeres en todos los ámbitos, y propone la apropiación del espacio público para visibilizar más a la mujer.

El área de participación ciudadana opina que la participación de la mujer en los procesos participativos desarrollados en los últimos 18 meses ha sido tan relevante en número y aportaciones como la de los hombres. El problema lo ven mucho más focalizado en la participación de la juventud.

¿se fomentan e impulsan actividades e iniciativas encaminadas hacia la igualdad?

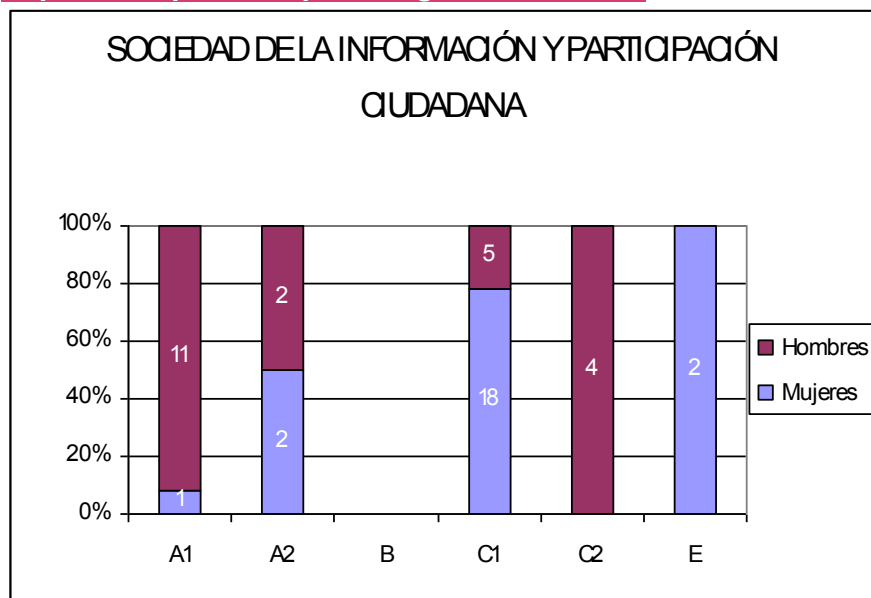
No de manera específica ni desde este departamento.

¿se hace uso del lenguaje de manera no sexista?

El Área de Sociedad de la Información y Participación Ciudadana incluye el Servicio de Información y Atención a la Ciudadanía, en el que se elaboran multitud de comunicaciones a través de los diversos canales de que dispone el Ayuntamiento, comunicaciones en los que está sistematizada la utilización de pautas de uso del lenguaje no sexista, como la utilización de sustantivos genéricos y colectivos, perífrasis y construcciones metonímicas, pero huyendo de los desdoblamientos (vascos y vascas...) por eficiencia comunicativa y economía.

PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN EL ÁREA

Reparto del personal por categorías salariales



Fuente: Ayuntamiento de Irun (2013)

- En esta área trabajan 22 hombres y 23 mujeres.
- Si observamos como están repartidas por las categorías del Ayuntamiento observamos que:
- Los hombres son mayoría en las categorías A1 y C2 de este departamento.
- Las mujeres predominan en las categorías C1 y E.
- Observamos pues, un predominio de hombres en las categorías superiores A1 (92%) y C2 (100%) y predominio de mujeres en las categorías inferiores C1 (78%) y E (100%).

TRABAJOS REALIZADOS PARA LA IGUALDAD

- Comunicación ha dedicado parte de su presupuesto a la edición de los materiales divulgativos del programa de Actividades del 8 de Marzo y 25 Noviembre.

2.2.2. Hacienda, Promoción económica y Plan Estratégico

CRITERIOS BÁSICOS DE IGUALDAD

¿se recogen datos segregados por sexo?

No existe el dato específico, pero la variable de sexo está presente desde el año 2010 en todas las estadísticas, encuestas y recogidas de datos hechas desde el Ayuntamiento.

¿existe una integración de la perspectiva de género como criterio a la hora de conceder subvenciones, en concursos y en las bases para las nuevas contrataciones?

No.

¿se tienen en cuenta las diferentes necesidades e intereses de mujeres y hombres?

No.

¿se ha recibido formación específica para poder incluir la perspectiva de género?

Hacienda ha recibido la formación “Aplicación del mainstreaming de género en las áreas de trabajo municipales” en 2011.

¿se utilizan medidas correctoras para asegurar la participación de las mujeres?

No.

¿se fomentan e impulsan actividades e iniciativas encaminadas hacia la igualdad?

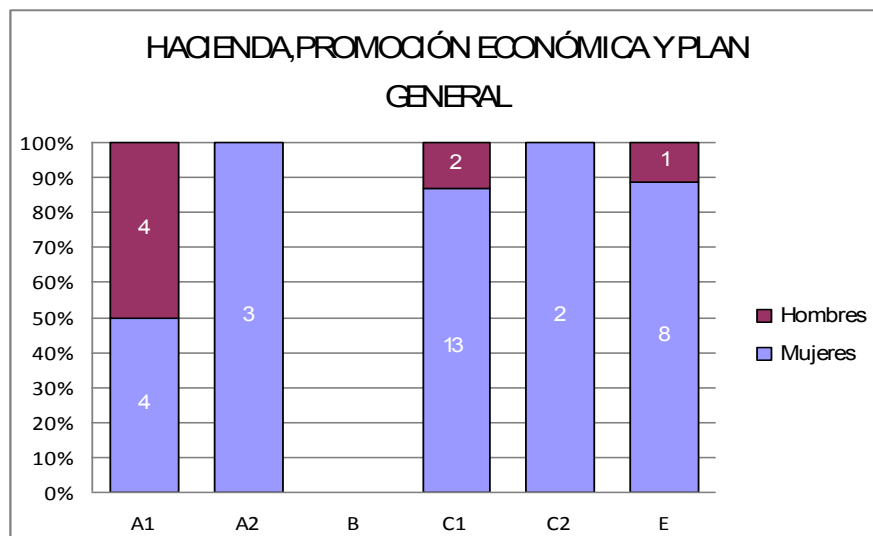
No de manera específica. Desde la Comisión de Igualdad se ve necesario disponer de un presupuesto en diferentes áreas municipales para el desarrollo de programas relacionados con la igualdad.

¿se hace uso del lenguaje de manera no sexista?

No.

PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN EL ÁREA

Reparto del personal por categorías salariales



Fuente: Ayuntamiento de Irun (2013)

- Es un área en la que predominan las mujeres.
- En todas las categorías menos la superior (A1) hay un predominio de mujeres. En la categoría A1 nos encontramos con 4 hombres y 4 mujeres.

- Las áreas en las que encontramos algunos hombres son: A1 (50%), C1 (12%) y E (11%)
- En resumen, las mujeres predominan en éste área y por ello están presentes en todas las diferentes categorías administrativas. Los hombres tienen mayor representación dentro del área en la categoría superior A1.

TRABAJOS REALIZADOS PARA LA IGUALDAD

- El Plan Estratégico Irun 2020 (redactado en 2009) tiene integrada la perspectiva de género.
- El departamento de Hacienda participó en la formación “Aplicación del mainstreaming de género en las áreas de trabajo municipales”, una formación emitida desde el comienzo del Plan.
- En la comisión informativa relativa a Hacienda, Fomento, Recursos Humanos y Sociedad de la Información solo un 25% son mujeres.

2.2.3 Euskera

CRITERIOS BÁSICOS DE IGUALDAD

¿se recogen datos segregados por sexo?

A partir del curso 2009-10 se recogen los datos de participación de hombres y mujeres (niños y niñas) en todos los programas y acciones del Área de Euskera.

¿existe una integración de la perspectiva de género como criterio para conceder subvenciones?

No se ha integrado la perspectiva de género hasta la fecha pero se ha solicitado ayuda a la técnica de igualdad para establecer los criterios pertinentes.

¿se tienen en cuenta las diferentes necesidades e intereses de mujeres y hombres?

Todas las actuaciones del Plan General de Promoción y Uso del Euskera tienen incorporada la perspectiva de género.

¿se ha recibido formación específica para poder incluir la perspectiva de género?

Dentro del área de euskera el los/as monitores de solas-jolas han recibido formación específica en igualdad. Al igual que el personal de los 3 euskaltegis (municipales y AEK) del municipio.

¿se utilizan medidas correctoras para asegurar la participación de las mujeres?

No.

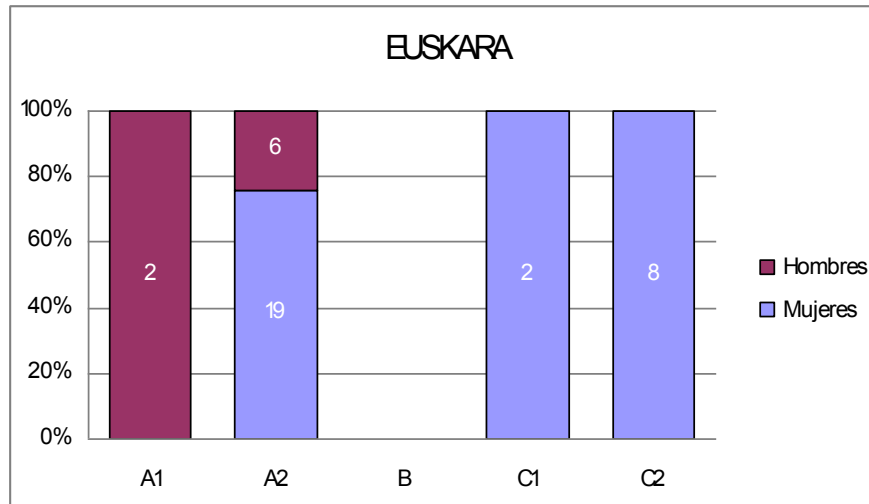
¿se fomentan e impulsan actividades e iniciativas encaminadas hacia la igualdad?

No.

¿se hace uso del lenguaje de manera no sexista? No.

PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN EL ÁREA

Reparto del personal por categorías salariales



Fuente: Ayuntamiento de Irun (2013)

- En el departamento de euskera, hay un predominio de mujeres
- Los hombres que forman parte de el área de euskera se sitúan en las categorías más altas, A1 (100%) y A2 (20%).

- Hay un predominio de mujeres en la mayoría de categorías, aunque es digno de mención que no haya ninguna en la categoría A1.

TRABAJOS REALIZADOS PARA LA IGUALDAD

- Incorporación de la perspectiva de género en todas las actuaciones del Plan General de Promoción y Uso del Euskera (2009), a través de la aplicación IRATI.
- Programas que integran de uno u otro modo la igualdad de mujeres y hombres: Gu ere bertsoan, Solas-jolas, Estola-kirola, Euskararen hilabetea, Euskaraz Baietz!, Udagirola, Familia Plana, Gurasoen transmisioa, euskararen ataria, Kanean bai, Kiroirun Plana, Irun Irutenekin hitzarmena, Irunero eta euskaltegia.

2.2.4 Cultura y Deporte

CRITERIOS BÁSICOS DE IGUALDAD

¿se recogen datos segregados por sexo?

En lo respectivo a talleres y actividades, se recogen los datos de asistencia segregados por sexo.

¿existe una integración de la perspectiva de género como criterio a la hora de conceder subvenciones, en concursos y en las bases para las nuevas contrataciones?

Aunque no sea una práctica generalizada en todas las subvenciones, de acuerdo con lo expuesto en la valoración del II Plan, está incorporado el factor corrector (x1,5) para una valoración superior de la cuantía de la subvención a las entidades deportivas en concepto de licencias deportivas.

¿se tienen en cuenta las diferentes necesidades e intereses de mujeres y hombres?

En Irun existen 60 clubes con sección deportiva de mujeres. Se han llevado a cabo en este sentido programas específicos para fomentar la participación de mujeres en el deporte.

¿se ha recibido formación específica para poder incluir la perspectiva de género?

Los monitores deportivos han recibido formación específica en trato igualitario. A nivel general, no se ha recibido formación para llevar a cabo el conjunto de actividades de éste área con una perspectiva de género.

¿se utilizan medidas correctoras para asegurar la participación de las mujeres?

Se ha realizado un convenio de colaboración con 3 entidades para fomentar una mayor implicación de las mujeres en el deporte. Aun así, este es un área en el que la ciudadanía ha presentado su descontento y la necesidad en especial en materia de deporte de incidir en medidas que aseguren la participación de mujeres.

¿se fomentan e impulsan actividades e iniciativas encaminadas hacia la igualdad?

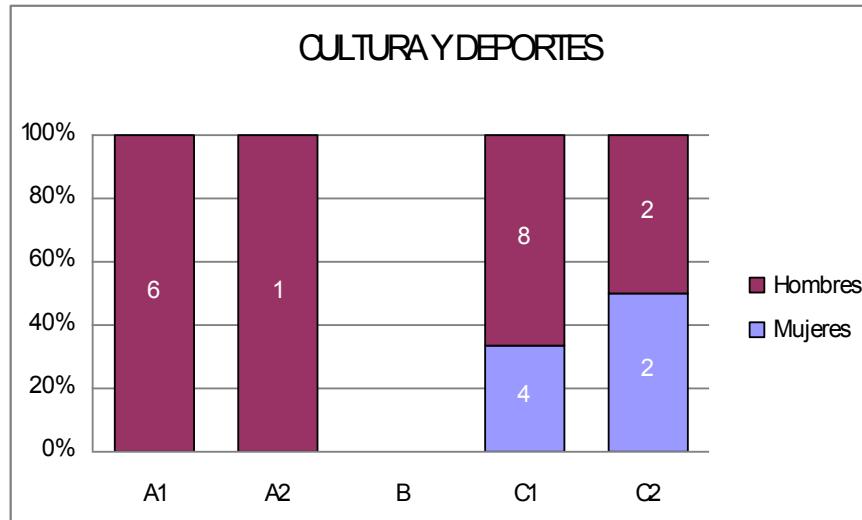
Mediante programas específicos dirigidos al fomento de la actividad física.
Programa “pruébalo tu misma” dirigido a mujeres
Programa de atletismo popular dirigido a mujeres adultas

¿se hace uso del lenguaje de manera no sexista?

No.

PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN EL ÁREA

Reparto del personal por categorías salariales



Fuente: Ayuntamiento de Irun (2013)

- Las mujeres representan una cuarta parte del personal de este departamento.
- Las categorías A1 y A2 están formadas sólo por hombres.
- La categoría C1 tiene el doble de número de hombres que de mujeres.
- La categoría C2 tiene el mismo número de mujeres que de hombres.

- Las mujeres solo están presentes en las dos categorías inferiores de éste área, C1 (30%) y C2 (50%).

TRABAJOS REALIZADOS PARA LA IGUALDAD

En el área de cultura, se han realizado actividades dirigidas a visualizar y dar a conocer la creación y producción artística y cultural de las mujeres del municipio. Tales como, exposiciones, música y teatro.

Se ha inaugurado la sala de exposiciones Menchu Gal, reconociendo así el trabajo de la pintora Irunesa.

En materia de deporte, se han realizado reconocimientos públicos a los equipos femeninos que han logrado ascensos de categoría deportiva o resultados relevantes en el deporte de competición.

También, se han realizado programas dirigidos a favorecer la práctica de la actividad física entre las mujeres.

2.2.5 Bienestar social, Educación y Juventud

CRITERIOS BÁSICOS DE IGUALDAD

¿se recogen datos segregados por sexo?

En algunos programas si aunque no en todos.

¿existe una integración de la perspectiva de género como criterio a la hora de conceder subvenciones, en concursos y en las bases para las nuevas contrataciones?

Desde el año 2008, el Departamento de Bienestar Social ha dedicado un mínimo del 20% del importe total dedicado a subvenciones, a programas en el ámbito de la igualdad, realizados por Asociaciones de Mujeres de Irun o por otras asociaciones que tienen programas o actividades a favor de la igualdad.

El Departamento de juventud ha subvencionado 4 proyectos de 4 asociaciones que integran la perspectiva de género.

Cooperación al desarrollo ha subvencionado 32 proyectos que incorporan la perspectiva de género.

¿se tienen en cuenta las diferentes necesidades e intereses de mujeres y hombres?

Los programas se ponen en marcha basándose en estas necesidades.

¿se ha recibido formación específica para poder incluir la perspectiva de género?

Bienestar social ha recibido la formación “Aplicación del mainstreaming de género en las áreas de trabajo municipales”

¿se utilizan medidas correctoras para asegurar la participación de las mujeres?

Existe un elevado número de mujeres que participan en los programas o actividades promovidas por el área, así como programas exclusivamente para mujeres.

¿se fomentan e impulsan actividades e iniciativas encaminadas hacia la igualdad?

Esta área dedica parte de su presupuesto a la materia de Igualdad, asimismo se impulsa la igualdad desde los diferentes programas de Bienestar Social; ya sean dirigidos a mujeres, familias, menores y/o jóvenes.

¿se hace uso del lenguaje de manera no sexista?

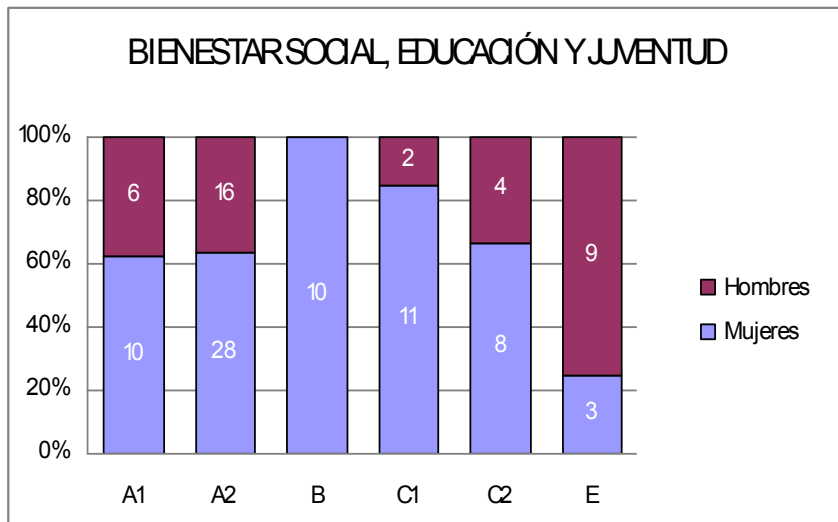
No es una práctica sistematizada. Se echan en falta unas directrices a seguir en este sentido.

¿se han realizado estudios específicos en relación a las mujeres que se encuentran en situación de pobreza económica, mujeres que ejercen la prostitución, inmigrantes, gitanas, mujeres con algún tipo de discapacidad y mujeres mayores?

No se han realizado estudios específicos en el periodo de vigencia del Plan. Aun así, el departamento de Bienestar social está al corriente de la situación de las mujeres de determinados colectivos por medio de la red de asociaciones; también a través del Consejo Asesor de Bienestar Social y mediante la atención directa que tiene ésta área con la ciudadanía.

COMPOSICIÓN DEL ÁREA

Reparto del personal por categorías salariales



Fuente: Ayuntamiento de Irun (2013)

- Ésta área está formada por mayor número de mujeres que de hombres.
- Debe de ser recalcada la categoría B únicamente formada por mujeres
 - En todas las categorías de esta área excepto la categoría E, las mujeres suponen más del 60% del personal.
 - La categoría con mayor número proporcional de hombres es la categoría inferior, E, en la que los hombres suponen dos terceras partes del personal.

TRABAJOS REALIZADOS PARA LA IGUALDAD

La Escuela de empoderamiento ha ofrecido 13 cursos entre 2008 y 2011, en los que han participado un total de 207 mujeres.

Se han realizado 8 talleres sobre Autoestima, en los que han participado 176 mujeres

Se han realizado talleres de formación para hombres “Nuevas masculinidades” donde han participado 104 hombres.

Se han realizado acciones dirigidas a impulsar y visibilizar la historia de las mujeres del municipio y posterior, su divulgación a través de la publicación del libro “Historia de las Mujeres de Irun”.

Se ha ofrecido formación y sensibilización a centros escolares de secundaria y a los 3 euskaltegis del municipio.

Se ha ofrecido formación a monitores deportivos y de tiempo libre (Solás Jolas), “Fomentando el buen trato”.

Se conceden anualmente subvenciones a asociaciones de mujeres y proyectos que fomentan la igualdad.

Se ha puesto en marcha y desarrollado durante los cuatro años una página web sobre mujer e igualdad.

Elaboración y difusión de Guías de actuación para mujeres víctimas de violencia.

Elaboración y difusión de guías de prevención contra la violencia sexista para "Chicas y Chicos".

Campañas de sensibilización (8 Marzo, 25 Nov.)

Se ha realizado y desarrollado el programa participativo "Mapa de la ciudad Prohibida en Irun".

Desde cooperación se hace una labor de informar y sensibilizar a la ciudadanía sobre la situación y posición de las mujeres de otros países, el tipo de actividades realizadas son variadas: campañas, muestras de cine, jornadas, exposiciones... se han realizado 18 actividades.

El programa PLENO JUVENIL con la temática de "Buenos tratos para la Educación en igualdad" se ha llevado a cabo con un gran número de alumnado y profesorado, se ha celebrado durante los 4 años que ha durado el Plan.

Se gestionan diferentes tipos de ayudas y recursos económicos dirigidos a mujeres en riesgo o situación de exclusión: ayudas de emergencia social, ayudas económicas especiales municipales, ayudas económicas a víctimas de violencia de género, ayuda de transporte para procesos de desintoxicación, ayuda económica para la inclusión social.

2.2.6 Movilidad, Vía pública y Obras

CRITERIOS BÁSICOS DE IGUALDAD

¿se recogen datos segregados por sexo?

Los datos recogidos en movilidad general no recogen datos segregados.

¿existe una integración de la perspectiva de género como criterio a la hora de conceder subvenciones, en concursos y en las bases para las nuevas contrataciones?

No.

¿se tienen en cuenta las diferentes necesidades e intereses de mujeres y hombres?

Se ha colaborado y dado seguimiento al mapa de la ciudad prohibida de Irun en el que se analiza el urbanismo desde una perspectiva de género.

¿se ha recibido formación específica para poder incluir la perspectiva de género?

No.

¿se utilizan medidas correctoras para asegurar la participación de las mujeres?

A día de hoy no hay.

Desde la Comisión de Igualdad se percibe la necesidad de que las mujeres participen en los procesos de planificación, diseño y mejora en el ámbito del transporte público. No obstante, hay asociaciones de mujeres que participan en foros de participación ciudadana.

¿se fomentan e impulsan actividades e iniciativas encaminadas hacia la igualdad?

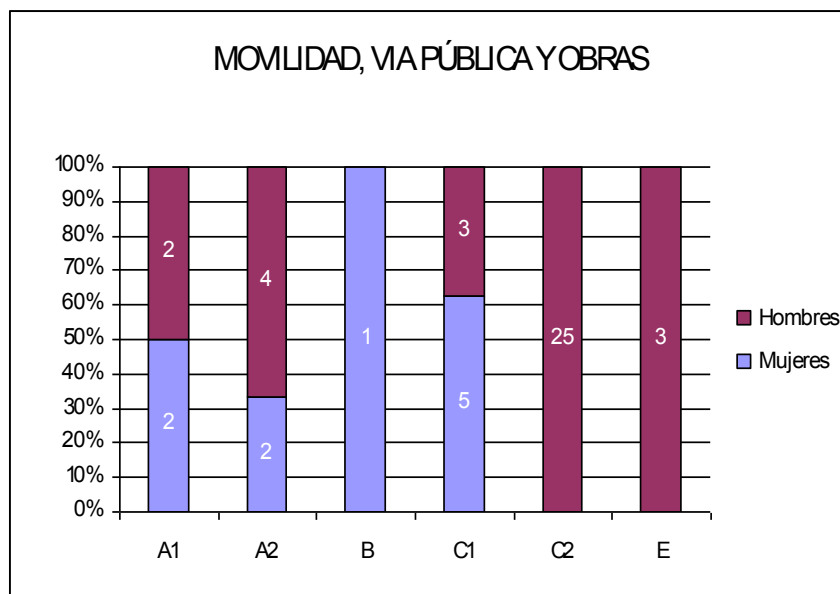
No. La comisión de igualdad ve la necesidad de integrar la perspectiva de género en este ámbito.

¿se hace uso del lenguaje de manera no sexista?

No.

COMPOSICIÓN DEL ÁREA

Reparto del personal por categorías salariales



Fuente: Ayuntamiento de Irun (2013)

- Hay un claro predominio de hombres en esta área.
- Los hombres son mayoría en las categorías A2, C2 y E
- Hay más mujeres en las categorías B y C1
- La categoría A1 tiene el mismo número de hombres que de mujeres.

TRABAJOS REALIZADOS PARA LA IGUALDAD

Viene destinando parte de su presupuesto a las mejoras derivadas del programa participativo "Mapa de ciudad Prohibida en Irun" que se realizó en 2011.

2.2.7. Urbanismo y Medio Ambiente

CRITERIOS BÁSICOS DE IGUALDAD

¿se recogen datos segregados por sexo?

No consta.

¿existe una integración de la perspectiva de género como criterio a la hora de conceder subvenciones, en concursos y en las bases para las nuevas contrataciones?

No.

¿se tienen en cuenta las diferentes necesidades e intereses de mujeres y hombres?

Se ha colaborado y dado seguimiento al mapa de la ciudad prohibida de Irun en el que se analiza el urbanismo desde una perspectiva de género.

¿se ha recibido formación específica para poder incluir la perspectiva de género?

No.

¿se utilizan medidas correctoras para asegurar la participación de las mujeres?

A día de hoy no hay.

Desde la Comisión de Igualdad se percibe la necesidad de que las mujeres participen en los procesos de planificación, diseño y mejora en el ámbito del urbanismo. No obstante, hay asociaciones de mujeres que participan en foros de participación ciudadana.

¿se fomentan e impulsan actividades e iniciativas encaminadas hacia la igualdad?

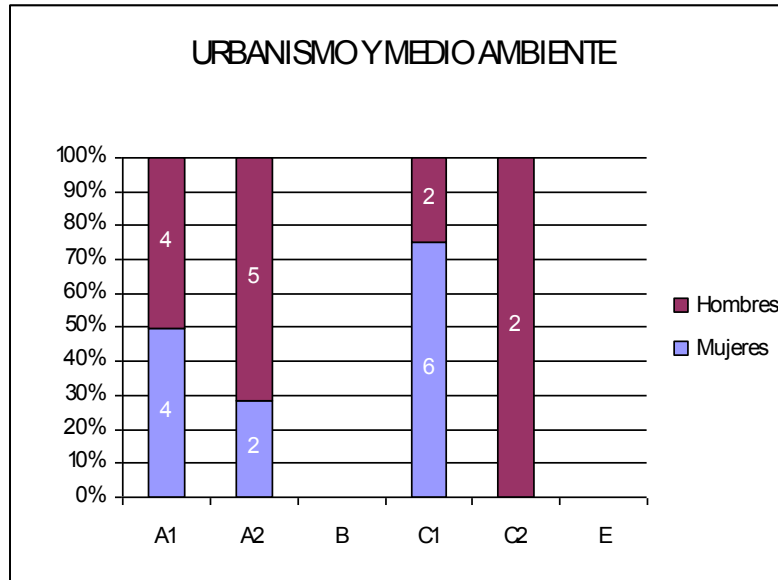
No. La comisión de igualdad ve la necesidad de integrar la perspectiva de género en este ámbito.

¿se hace uso del lenguaje de manera no sexista?

No de manera específica.

COMPOSICIÓN DEL ÁREA

Reparto del personal por categorías salariales



Fuente: Ayuntamiento de Irun (2013)

- En números absolutos no se ven grandes diferencias entre el número de hombres y mujeres que forman esta área.
- Los hombres predominan en las categorías A2 y C2
- Hay más mujeres en la categoría C1.
- En la categoría A1 hay el mismo número de mujeres que de hombres.

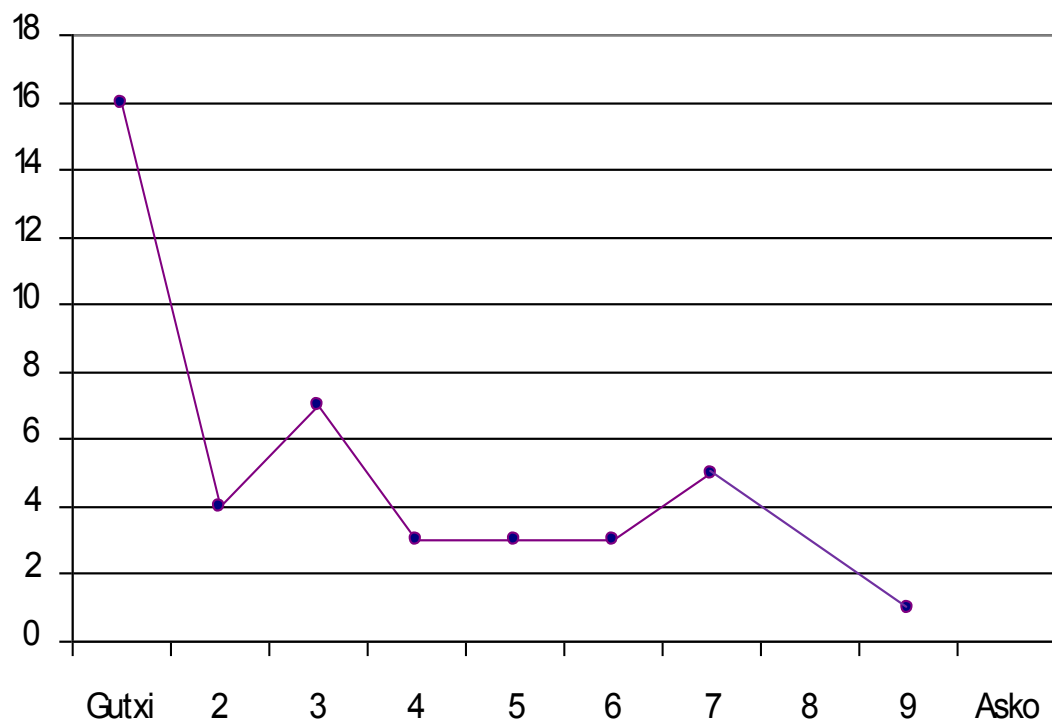
TRABAJOS REALIZADOS PARA LA IGUALDAD

Realización en esta área y en conjunto con el área de igualdad del programa participativo “Mapa de ciudad Prohibida en Irun” en 2011.

2.3. Opinión de la ciudadanía sobre las políticas de Igualdad

EI TRABAJO PARA FOMENTAR LA IGUALDAD EN IRUN

Basándonos en las aportaciones de 42 personas a través de la web, la ciudadanía no percibe que en Irun se realice una gran labor a favor de la igualdad. Como podemos observar en el gráfico anterior, la mitad de las respuestas se han situado en la puntuación más baja, dando a entender que se hace poco por la igualdad. En este sentido han sido varias las personas que aún recalando el trabajo que las asociaciones realizan en este sentido no han dado reconocimiento al trabajo realizado por el ayuntamiento. Se observa que esto podría ser debido a una comunicación no efectiva del trabajo realizado por el ayuntamiento; o también por la magnitud que el tema del Alarde ocupa en la percepción ciudadana.



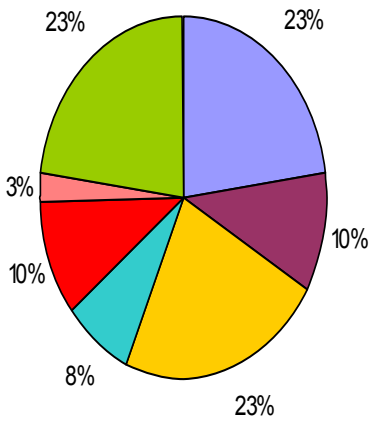


ENFOQUE DE FUTURO

En general, se han recalcado: la violencia contra las mujeres y el trabajo que debe hacerse para terminar con la misma, el empoderamiento de las mujeres, la conciliación y la participación ciudadana.

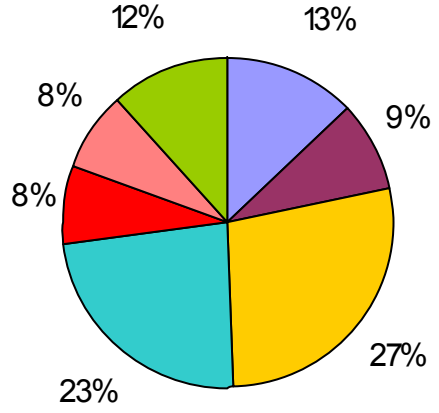
Los hombres han incidido en el trabajo que debe realizarse para terminar con la violencia de género, la conciliación y la participación ciudadana. Las mujeres han recalcado el trabajo que debe realizarse en relación con la violencia de género, y también han dado importancia al empoderamiento y cambio de valores, la participación ciudadana y la conciliación. También han sido temas comentados por las mujeres, el bienestar social, urbanismo y movilidad, la ley y la administración pública.

Prioridades de futuro (hombres)



- Conciliación
- Políticas públicas
- Violencia contra las mujeres
- Empoderamiento
- Urbanismo y movilidad
- Bienestar social
- Participación ciudadana

Prioridades de futuro (mujeres)



EL ALARDE

El 30 de junio coexisten dos modos de entender la celebración del Alarde de San Marcial, uno al denominado modo tradicional en el que la mujer participa únicamente como cantinera y otro al denominado modo igualitario en el que la mujer puede participar en cualquier papel.

El Alarde denominado tradicional es autorizado por el Ayuntamiento mientras que el denominado igualitario se canaliza como expresión del derecho de manifestación.

Así, mediante resolución municipal, dictada al amparo de lo dispuesto en la Ley 4/1995, de Espectáculos Públicos y Actividades Recreativas, se autoriza a una Asociación de naturaleza privada la celebración del Alarde Tradicional.

La legalidad de esta resolución ha sido corroborada por la sentencia dictada por el Tribunal Supremo, el 28 de mayo de 2008. Este fallo considera que no hay discriminación por razón de sexo porque el Alarde Tradicional es una actividad privada:

- a.- Su celebración no impide a quien lo desee organizar Alardes con otras características.
- b.- Tampoco cabe alterar las condiciones que han definido los promotores de ningún Alarde a no ser que incurran en alguno de los supuestos en que la Ley autoriza a hacerlo, lo que no sucede en este caso.
- c.- No se puede impedir que tenga lugar el Alarde si no concurre una causa que justifique la denegación de la autorización solicitada al amparo de la Ley 4/1995, ni tampoco a la luz de los derechos fundamentales reconocidos en la Constitución.

El Ayuntamiento ha realizado distintos llamamientos a la ciudadanía reivindicando respeto y libertad para la organización del Alarde de San Marcial. En concreto, el Ayuntamiento Pleno en su reciente sesión de 29 de mayo de 2013 adoptó el siguiente acuerdo:

- 1.- El Ayuntamiento de Irun reclama los principios de respeto y de libertad para la organización del Alarde de San Marcial.***
- 2.- El Ayuntamiento de Irun manifiesta su respeto a las diferentes formas de expresar la manera de sentir y vivir el Alarde.***
- 3.- El Ayuntamiento de Irun insta a la ciudadanía, asociaciones e instituciones a realizar los esfuerzos necesarios para que el Alarde de San Marcial se lleve a cabo de forma respetuosa y en libertad, así como a realizar el máximo esfuerzo para la normalización de la convivencia”.***

2.4. Retos de futuro

Como parte del proceso, se realizó una sesión con la Comisión de Igualdad para recabar información en cuanto a la situación actual de la igualdad en Irun. Estas son las aportaciones que se recogieron en los grupos de discusión:

- MAINSTREAMING
 - La transversalidad hace que el tema de la igualdad quede diluido, no se llegue a visibilizar.
 - Una ordenanza para la Igualdad, es una herramienta que podría suponer un cambio al tomar con ella mayor rango de ley.
 - La creación de una mesa interdepartamental, con representación técnica de cada departamento es clave para la transversalidad.
 - Dudas ante la necesidad de ese rango de ley y la obligatoriedad. ¿podemos obligar al personal a trabajar con la perspectiva de género? Se percibe necesaria la sensibilización, especialmente en las áreas más masculinizadas.
 - La experiencia de trabajo en común entre bienestar social y urbanismo, se valora de manera muy positiva. Éste tipo de experiencias deberían viralizarse y dar pie a futuras experiencias.
 - Posibilidades para tener siempre en cuenta la perspectiva de género: algunas personas ven necesario que todos los procedimientos tuvieran un apartado sobre la perspectiva de género. Otras personas opinan que con una buena sensibilización se impregnará esta perspectiva, y no hará falta dicho apartado, dado que se insertara la perspectiva *per se*.
 - El compromiso político es fundamental. El Ayuntamiento lo tiene que integrar entre sus prioridades y la actividad del ayuntamiento debería revertir en la ciudadanía.
 - Todas las áreas deben estar implicadas.
 - Se valora que podría ser positivo volver a la dinámica en la que representantes de las áreas municipales asistan al grupo de trabajo de la Comisión de Igualdad y se impregnen de lo que se lleva a cabo en ésta comisión.

- CONCILIACIÓN

- Se valoran de manera muy positiva las posibilidades que las medidas de conciliación ofrecen, especialmente a las mujeres. Aun así, se mantiene una perspectiva crítica ante el hecho de que sean en su mayoría mujeres las que hacen uso de estas medidas. En éste sentido, se ve que hay mucho por avanzar.
- Se reflexiona en torno a la conciliación con la vida privada, y se observa que debe avanzarse hacia la corresponsabilidad, también hay una gran necesidad de sensibilización en éste ámbito.
- Factores que se identifican que pueden ser influyentes en éste sentido: diferencia de sueldos, roles tradicionales de género, situación laboral.
- En cuanto a la falta de este tipo de medidas en el sector privado, se percibe que podría trabajarse en conjunto con Bidasoa Activa para fomentar iniciativas en las empresas de la zona.
- Especial hincapié en los horarios de hostelería, y turnos en general. Las dificultades que éstos presentan para la conciliación familiar.

- IGUALDAD HORIZONTAL E IGUALDAD VERTICAL

- En este sentido todavía queda recorrido por hacer. Los datos expuestos en el diagnóstico hacen visible que el “techo de cristal” es una realidad al observar el pequeño número de mujeres en categorías superiores.
- La discriminación positiva debe incluirse como medida correctora. Se hacen dos apuntes a éste respecto:
 - Por un lado, las limitaciones que presentan las cuotas dado que existen miradas femeninas y masculinas en cuerpos femeninos o masculinos.
 - Por otro, el sistema actual creado por y para hombres, con el cambio éstos pierden y por lo tanto es difícil llegar a un nivel de sensibilización en el que ellos acepten dicha situación. .

- PERCEPCIÓN DE LA CIUDADANÍA

- Se percibe falta de interés por parte de la ciudadanía en general, se ve la necesidad de comunicar de manera más efectiva.
- La ciudadanía en general desconoce el trabajo que se ha estado realizando durante estos años.

- EDUCACIÓN

- El sistema educativo tiende a incluir la perspectiva de género, pero en última instancia queda en manos del profesorado.
- Se considera que es un sector muy feminizado.
- Los programas que se pongan en marcha en los centros, deben de ser para todo el año y no limitarse a 5 días simbólicos.
- Debe trabajarse tanto con el profesorado, como con las familias.
- Existe una saturación de materia a la hora de diseñar los programas en educación. No es competencia, y existen limitaciones dentro de las realidades de cada centro.

- SALUD

- El tema de los cuidados recae en mayor medida en las mujeres y las personas mayores también son en su gran mayoría mujeres.
- Falta de coordinación con servicios sociales en casos de detección de violencia de género.
- Empeoramiento del servicio “universal” de salud y transición hacia una privatización del mismo. Se hace una extensa reflexión sobre los recursos disponibles y la situación en la que quedan las mujeres en exclusión social y trabajadoras del sexo.