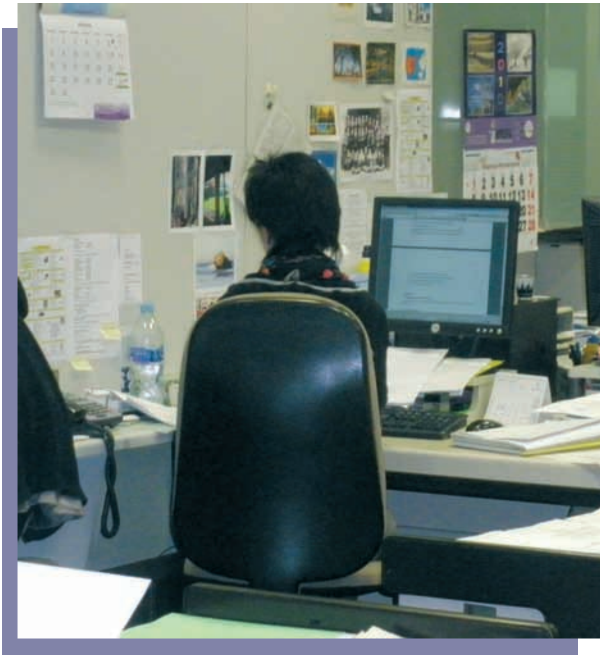
Emakumezkoen eta Gizonezkoen Berdintasunerako I. Plana 2010-2013

udala

Bergarako Udala



egungo egoera

Ordezkari politikoak

• Udalaren antolaketa politikoan ez dago gizonen eta emakumeen arteko orekarik. Udaleko 17 ordezkari politikoetatik 11 gizonezkoak dira (%64,7) eta emakumezkoak 6 (%35,6). Antza, alderdien hauteskunde-zerrendetan zegoen oreka ez da islatzen.
• Bergarako historian lehen aldiz alkatea emakumezkoa da eta alkateordea ere emakumezkoa da.

Langileak

• Emakumezkoen eta gizonezkoen presentzia nahiko orekatua da, oro har, baina gizonezkoak gehixeago dira (langileen % 52 gizonezkoak dira eta % 47 emakumezkoak) .
• Udalean ere mantentzen da jendartean nagusi den sexuaren araberako rol-banaketa: esaterako, brigadan eta udaltzaingoan gizonezkoak dira nagusi; eta emakumezkoak gehiengoa dira garbitasun-lanetan, idazkaritzan, kulturan eta ongizatean, besteak beste.

Norbere bizitza, familia eta enplegua bateratzeko neurriak

• Legeak agintzen duena bermatzen da lan-hitzarmenaren bidez.
• Amatasun-/aitatasun-baimenak eta lan-murrizketak gero eta langile gehiagok eskatzen dituzte eta, orokorrean emakumezkoen artean ohikoagoa izan den lan-murrizketa, gizonezkoek ere eskatzen dute Bergarako Udalean.

gure asmoa

• Emakumezkoen eta gizonezkoen egoera, beharra, eta abarren ezberdintasunak identifikatzeko asmoz, datuak sexuaren arabera bereiziko dira aplikazio informatikoetan, estatistiketan, formularioetan, gidetan, dokumentuetan eta bestelako edozein tresnetan horrela badagokio.

• Udaletik bultzatzen diren ekimenak diseinatzerakoan, garatzerakoan eta ebaluatzerakoan genero-ikuspegia kontuan hartuko da. Horretarako, trebakuntza jasoko dute Udaleko teknikari, langile eta ordezkari politikoek.

• Herritarren parte-hartzeari garrantzi berezia emango zaio Berdintasun Planaren exekuzioan, eztabaida-foroak sortuz eta emakumeen parte-hartzea aktiboki sustatuko da Udalak bultzatzen dituen parte hartzeko guneetan.

• Udaleko erabaki-organoetan eta batzordeetan emakume eta gizonen arteko parekidetasun-maila aztertuko da eta parekidetasuna bermatzeko neurriak hartuko dira.

• Udalaren komunikazioan sexismoa ekiditeko irizpideak zehaztuko dira. Hizkuntzaren eta irudiaren erabileraren inguruko irizpideak finkatu eta zabalduko dira.

• Norbere bizitza, familia eta enplegua bateratzeko neurriak aztertuko dira, benetako beharretara egokitzen diren jakiteko eta, beharrezko ikusiz gero, neurri berriak lantzeko.

• Barne-promozioan eta enplegu publikoa sortzeko garaian, emakumezkoek edo gizonezkoek oso ordezkaritza apala daukaten lan-kategoria eta lanbideetan, ordezkaritza orekatzeko neurriak aztertuko dira. Horrekin batera, emakumezkoek aurki ditzaketen oztopoak aztertuko dira.

• Emakumezkoen aurkako indarkeriari aurre egiteko tokiko protokoloa landu eta garatuko da.

zeharkotasuna

Hazi eta hezi garen moduagatik zaila egiten zaigu sexu-generoan oinarritutako desorekak ikustea, modu naturalean bizi baititugu. Errealitatea arakatzen hasiz gero, ordea, desoreka nabarmenak azaleratzen dira bizitzako esparru guztietan.
Horregatik, desoreka horiek desagerrarazteko arlo guztietan egin behar da lan.

Berdintasunaren bidean pausoak emateko garrantzitsua da genero-ikuspegia kontuan hartuta lan egitea:

- Esku-hartze publikoan, ekintzak diseinatu, garatu eta ebaluatzerakoan emakumezkoen eta gizonezkoen egoerak, beharrak eta interesak ezagutzea eta aintzat hartzea.
- Zerbitzuak eta politikak premia horiei modu egokian erantzutera bideratzea.
- Emakumezkoen parte-hartzea sustatzea.

transversalidad

Por el modo en que nos hemos criado y educado, nos resulta difícil percibir los desequilibrios relacionados con el sexo o el género. Sin embargo, cuanto más se trabaja sobre este tema, dichos desequilibrios se hacen cada vez más evidentes, constatando que se dan en todos los órdenes de la vida. Así pues, para la desaparición de dichos desequilibrios es necesario actuar en todos los ámbitos.

Esto requiere que contemos, entre otras, con las siguientes condiciones:

- En la intervención pública, conocer y tomar en consideración de modo sistemático las diferentes situaciones, condiciones y necesidades en función del punto de partida de mujeres y hombres.
- Fomentar la participación de las mujeres.
- Canalizar todos los servicios y las políticas que se implanten para dar una respuesta adecuada a dichas necesidades.

nuestros propósitos

Teniendo en cuenta la importancia que pueda tener la intervención pública en la vida de los y las ciudadanas:

• Se separarán los datos por sexos en todas las aplicaciones informáticas, estadísticas, formularios, guías, documentos, y demás instrumentos que así lo requieran.

• Se tendrá en cuenta la perspectiva de género a la hora de diseñar, desarrollar y evaluar las acciones promovidas por el Ayuntamiento. Así pues, los técnicos, trabajadores y representantes políticos del Ayuntamiento recibirán formación para poder empezar a trabajar dichos aspectos.

• A la hora de ejecutar el Plan de Igualdad, se hará especial hincapié en la participación ciudadana, para lo que se crearán foros de discusión.

• Se fomentará activamente la participación de las mujeres en las áreas de participación impulsadas por el Ayuntamiento (urbanismo, cultura, etc.).

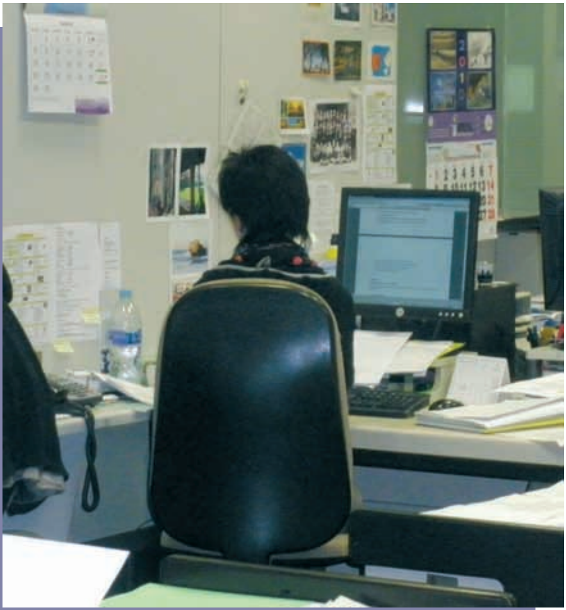
• Se analizará el nivel de equiparación entre hombres y mujeres existente en los órganos decisivos y comisiones municipales, y se adoptarán medidas para asegurar dicha igualdad.

• Se concretarán y establecerán los criterios a seguir para borrar el sexismo de las comunicaciones municipales emitidas tanto en euskera como en castellano, es decir, en mensajes, imágenes, y estilo lingüístico.

• Se analizarán las medidas para compaginar la vida personal, familiar y laboral.

• Se analizarán medidas necesarias para equilibrar la presencia de hombres y mujeres a la hora de crear empleo público y efectuar promoción interna en sectores y oficios en los que unos y otros tengan escasa representación. Se analizarán, también, las dificultades que puedan hallar las mujeres.

• Se elaborará un protocolo municipal para hacer frente a la violencia contra las mujeres que será continuamente desarrollado y mejorado.



situación actual

Representación política

• En lo que respecta a la organización política del Ayuntamiento de Bergara no se aprecia igualdad entre hombres y mujeres. De las 17 personas que ostentan la representación política, 11 son hombres (el 64,7%) y 6 mujeres (el 35,6%). En dicha composición no se refleja el equilibrio que los partidos políticos mantuvieron entre hombres y mujeres en las listas electorales.
• Los cargos políticos municipales de mayor transcendencia están representados por dos mujeres. Por primera vez en la historia de Bergara, es una mujer quien ostenta el cargo de Alcaldía.

Personal

• A pesar de que la presencia de hombres y mujeres entre el personal está, en general, bastante equilibrada, los hombres superan ligeramente en número a las mujeres (un 52% de hombres frente a un 47% de mujeres).
• Por otro lado, cabe señalar que en el Ayuntamiento se mantiene el reparto de roles por sexos que impera entre la ciudadanía. En las brigadas y la policía municipal, por ejemplo, los hombres son mayoría; mientras que en las labores de limpieza, secretaría, cultura, y bienestar, lo son las mujeres.

Medidas para compaginar la vida personal, familiar y laboral

• El convenio laboral permite garantizar los preceptos establecidos por ley.
• Son cada vez más los trabajadores que solicitan baja por maternidad, paternidad o reducción de la jornada laboral. En el Ayuntamiento de Bergara, los hombres han comenzado a solicitar la reducción de jornada laboral, hecho hasta ahora más común entre las mujeres.

ayuntamiento

I. Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2010-2013

Bergarako Udala