



MARTXOAREN SKO ADIERAZPEN INSTITUZIONALA

Joan den urrian egindako Europako Kontseiluko Tokiko eta Eskualdeetako Agintarien Kongresuan (CPLRE) ondorioztatu zen emakumeek behar baino ordezkari gutxiago dituztela udaletan erabaki politikoak hartzeko, eta oztopo desberdinei aurre egin behar dietela tokiko politikan berdintasunezko sarbidea eta partaidetza izateko.

EAEko 2015eko udal-hauteskundeetan izandako emaitzak generoaren ikuspegitik hartzen baditugu kontuan, baieztatu dezakegu 3/2007 Lege Organikoaren eragina islatu dela gure errealitate politikoan; izan ere, gaur egun %41,3 da emakumezko hautetsien portzentaia, hau da, aurreko legegintzaldian baino %2,5 gehiago.

Haatik, jaso ditugun datuei erreparatuz gero, badira oinarrizko desberdintasun batzuk. Esaterako, biztanleria handiena duten hamar euskal herrietatik bi baino ez dira emakumezko alkateak dituztenak. Are gehiago, gauza jakina da orain arte ez duela hiriburu euskaldun batek ere emakumezko alkaterik izan.

Halaber, 2015ean, eta alderdi politikoaren hauteskunde-zerrendei dagokienez, zerrenda horien %32,85tan bakarrik izan da emakumezko bat zerrendaburu. Azkenik, egonkortasunari erreparatuz, emakumeak jeneralean astiroago igotzen dira lidergo-postuetara eta denbora laburragoz irauten dute postu horietan.

Baina, nolakoa da gure udalerrian dagoen gizon eta emakumeen ordezkari-tza? Osoko Bilkurak zein Gobernu Batzordeak betetzen dute emakume eta gizonen ordezkari-tza orekatuari buruz agindutakoa. Informazio batzordeen kasuan, 13 batzordetatik 8tan da emakume bat buru; zazpi dira parekotasun-irizpidea betetzen dutenak; baina badira sei, aipatu irizpidea betetzen ez dutenak.

Ekonomiaren Sustapena eta Hirigintza eta Azpiegiturak sailek, biak ere pisu eta garrantzia handikoak gizar-tean, ohiko genero-estereotipoen baitan jarraitzen dute.

Gure emakume hautetsiek, ordea, orain arte maskulinizatuta zeuden sailetan egin dute lekua (Ingurumena, Auzoak, Obrak eta Zerbitzuak eta Kirola sailetan, adibidez).

Jakin-mina sortzen duen beste gai bat da zenbat emakumek eta gizonek egiten dituzten lanaldiak etxean eta etxetik kanpo euren funtzio publikoaz gain; emakumeek



zergatik dituzten zailtasun gehiago erabakiak hartzeko postuetara iristeko; zer dela-eta egiten zaion zailagoa emakumeari lidergoa lortzea; eta zerk eragiten duen gizonezkoek egonkortasun luzeagoa izatea udaleko politika-arloan, eta abar.

Honegatik guztiagatik, eta otsailaren 18ko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 4/2005 Legearen 23.artikulua betetzeko, zeinak hau esaten duen: *Euskal herri-aginte guztiek, beren zuzendaritza-organoetako eta organo kolegiatuetako kide izateko pertsonak izendatzerakoan, izendatutakoen artean trebakuntza, gaitasun eta prestakuntza egokia duten emakumeen eta gizonen ordezkariak orekatua izan dadila sustatu behar dute. Xede horretarako, beharrezkoak diren arauzko neurriak edo bestelakoak hartuko dituzte*, Tolosako Udalak ondorengo gomendioak hartzen ditu bere gain:

1.- Behar diren mekanismoak martxan jartzea emakumeen eta gizonen ordezkariak orekatua izan dadin kide anitzeko organoetan, organo aholku-emaitetan eta erabakiak hartzekoetan (epaimahaietan, auzitegietan, balorazio batzorde teknikoetan,e.a.) eta edozein herri organoetarako izendapenetan.

2.- Udal-programa eta politiketan generoaren ikuspegia inplementatzen eta sustatzen jarraitzea.

3.- Berdintasun-arloko gaikuntza indartzea, urtero Formazio Plan bat eginez, udal-arlo guztietako teknikarientzat eta politikarientzat, udal-programa eta politiketan berdintasun-printzipioa txertatzeko teknikari eta politikari horiei formakuntza emateko helburuarekin.

4.- Ahal den neurrian, Berdintasun sailaren aurrekontua urtetik urtera handitzea.

5.- Tolosako Berdintasunerako III. Planaren 2.1.3. atalean jasota dauden neurriak martxan jartzea, udalerrian emakumeen partaidetza soziopolitikoa sendotzeari eta emakume hautetsiekin garatutako ekintzak garatzeari dagokienean, eta, hauen aipua esplizitua egin:

5.1.- Tolosako emakume hautetsien partaidetza sustatzea bai Gipuzkoako Foru Aldundiak babestutako ekimenetan bai Emakundek edo bestelako erakundeek



garatutakoetan. Modu horretara, udal-mailako ardurak bere gain hartzerakoan sortzen diren zailtasunak atzeman eta neutralizatzeko eta babesteko sareak sortu eta hauen arteko elkarreragina bultzatzeko bidea eraiki.

5.2.- Emakumezko zinegotziek Jabetze Eskolak antolatutako gune formatzaileetan parte hartzera bultzatzea.

5.3.- Emakumeen partaidetza sozio-politikoari buruzko formakuntza zehatz baten alde egitea Tolosako Jabetze Eskolaren baitan.

6.- Partaidetza-prozesuak erraztea ondorengo gaiak indartzeko gune bat antolatzearen gainean eztabaidatzeko eta gogoeta egiteko: berdintasun-politiken eragina eta garapena, emakumeen jabetzaren pertsonal eta kolektiboa eta generoko rol eta estereotipoak zalantzan jartzea emakume eta gizonen jarrera eta portaera berdinzaleagoak garatzeko.



DECLARACIÓN INSTITUCIONAL DEL 8 DE MARZO

En el Congreso de Autoridades Locales y Regionales del Consejo de Europa celebrado el pasado mes de octubre, se concluye que las mujeres están infrarrepresentadas en la toma de decisiones políticas a nivel municipal y que se enfrentan a diversas dificultades en el acceso y la participación igualitaria en la política local.

Si tenemos en cuenta desde una perspectiva de género, los resultados obtenidos en las elecciones municipales de 2015 en la CAE, se puede afirmar que el efecto de la Ley Orgánica 3/2007 se ha reflejado en nuestra realidad política, alcanzándose a día de hoy un porcentaje del 41,3% de mujeres electas, lo que supone un crecimiento del 2,5% respecto a la anterior legislatura.

Sin embargo, sólo 2 de los 10 municipios vascos de mayor población están liderados por alcaldesas. Y bien es sabido que hasta ahora ninguna de las capitales ha sido liderada por una mujer.

Así mismo, en 2015, los partidos políticos han optado por colocar a mujeres como cabezas de lista solamente en el 32,58% de las listas electorales. Por último, si examinamos los datos de permanencia, las mujeres tienden a ascender a menor ritmo y permanecer menos tiempo en posiciones de liderazgo.

¿Pero cómo es la representación de mujeres y hombres en nuestro municipio?. La composición del Pleno Municipal y la Junta de Gobierno, cumplen con lo establecido de la representación equilibrada de mujeres y hombres. En relación con las comisiones informativas, de un total de 13 comisiones, 8 de ellas están presididas por una mujer, siete cumplen con el criterio de paridad, pero seis de ellas no cumplen con este requisito.

Con respecto a las áreas que ocupan nuestras electas, aunque hay avances en campos hasta ahora muy masculinizados (Medio Ambiente, Barrios, Obras y Servicios



y Deportes, por ejemplo), cabe destacar que otras áreas de gran importancia y valor social como Fomento Económico y Urbanismo e Infraestructuras, siguen respondiendo a estereotipos de género tradicionales.

Otras cuestiones de interés son cuántos hombres y mujeres en el desempeño de su función pública realizan jornadas en casa y fuera de casa. Por qué las electas presentan más dificultades para acceder a puestos de toma de decisiones y mayor liderazgo. Por qué los hombres permanecen por más tiempo en el ámbito político municipal, etc.

Por ello y en cumplimiento del art. 23 de la Ley 4/2005 de Igualdad de Mujeres y Hombres donde se recoge que: *Todos los poderes públicos vascos deben promover que en el nombramiento y designación de personas para constituir o formar parte de sus órganos directivos y colegiados exista una presencia equilibrada de mujeres y hombres con capacitación, competencia y preparación adecuada. A tal fin, adoptarán las medidas normativas o de otra índole necesarias*, el Ayuntamiento de Tolosa asume las siguientes recomendaciones:

1.- Poner en marcha los mecanismos necesarios para facilitar la representación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos colegiados, consultivos y de toma de decisiones (jurados, tribunales, comisiones técnicas de valoración etc) y en sus nombramientos para cualquier organismo local.

2.- Continuar en la implementación y seguimiento de la incorporación de la perspectiva de género en las políticas y programas municipales.



3.- Reforzar la capacitación en materia de Igualdad, elaborando un Plan de Formación anual, tanto para el personal técnico como político de todas las áreas municipales, con la finalidad de darles formación para la integración del principio de igualdad en las políticas y programas municipales.

4.- Incrementar, año a año, en la medida de lo posible, el presupuesto del departamento de Igualdad.

5.- Poner en marcha las medidas recogidas en el III Plan de igualdad de Tolosa (2.1.3.) en relación con la consolidación y la participación socio-política de las mujeres en el municipio y su referencia explícita al desarrollo de acciones con las mujeres electas:

5.1.-Fomentar la participación de mujeres electas de Tolosa en las iniciativas apoyadas por la DFG, Emakunde y otras entidades para detectar y neutralizar las dificultades específicas vinculadas a la asunción de responsabilidades políticas a nivel municipal y fomentar la creación de redes de apoyo e intercambio entre ellas.

5.2.- Invitar a las concejales del municipio a participar en los espacios formativos y de debate organizados en la Escuela de Empoderamiento.

5.3.-Crear una línea específica de formación sobre participación socio-política de las mujeres en el marco de la Escuela de Empoderamiento de Tolosa.

6.- Facilitar procesos de participación para el debate y reflexión sobre la idoneidad de habilitar un espacio para fortalecer el desarrollo e impacto de las políticas de igualdad, el empoderamiento personal y colectivo de las mujeres y el cuestionamiento de los roles y estereotipos de género para el desarrollo de actitudes y comportamientos más igualitarios de mujeres y hombres.