

**SISTEMATIZACIÓN DE LÍNEAS DE  
ACTUACIÓN E INSTRUMENTOS DE LA  
PLANIFICACIÓN DE LA IGUALDAD DE  
GÉNERO DEL AYUNTAMIENTO DE GIJÓN  
(1994-2004)**

**RESUMEN EJECUTIVO**

## ÍNDICE

<b>1</b>	<b>OBJETIVOS.....</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>METODOLOGÍA.....</b>	<b>3</b>
<b>3</b>	<b>CONTENIDO .....</b>	<b>4</b>
<b>4</b>	<b>CONCLUSIONES .....</b>	<b>5</b>
<b>5</b>	<b>RECOMENDACIONES .....</b>	<b>19</b>
5.1	Políticas generales .....	19
5.2	Participación .....	19
5.3	Cooperación institucional .....	20
5.4	Investigación.....	21
5.5	Incentivos .....	21
5.6	Comunicación.....	21

## 1 OBJETIVOS

El objetivo que persigue este estudio en el marco del proyecto de la red Urb-al: Construyendo Ciudades Incluyentes: promoción de la equidad de género en la gestión local es visibilizar las acciones e instrumentos municipales promotoras de equidad de género a través de la **sistematización de las principales líneas de acción que se vienen desarrollando desde el Ayuntamiento de Gijón contando con la participación del movimiento asociativo de mujeres para dar respuesta a la reducción de las desigualdades entre mujeres y hombres que son constatables en todos los ámbitos sociales.**

Este conocimiento se alcanza mediante **la recopilación de información** relativa a tres aspectos diferentes:

1. Diagnóstico de la situación de partida (1994)
2. Resultados obtenidos a lo largo de la década 1994-2004
3. Situación actual (2004)

Y todo ello con el fin de:

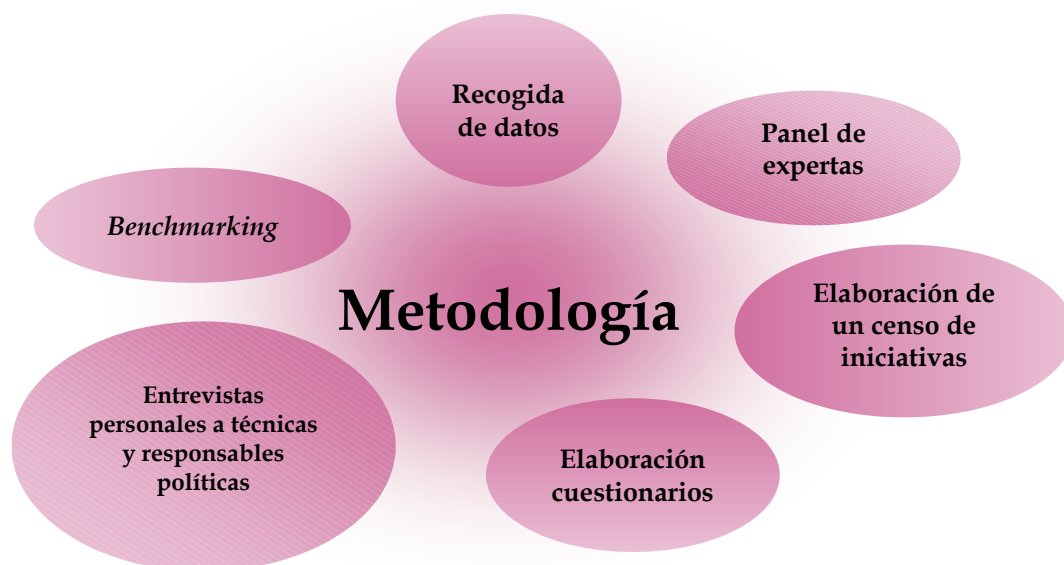
1. Sistematizar las principales líneas de actuación e instrumentos puestos en marcha por el Ayuntamiento de Gijón para el desarrollo de las políticas de Igualdad de Género (1994-2004)
2. Elaboración de conclusiones y recomendaciones

## 2 METODOLOGÍA

La **metodología** aplicada se basa en un análisis de género de las principales inequidades y de la documentación aportada desde la Oficina Municipal de Políticas de Igualdad así como de la realización de entrevistas semiestructuradas a personas clave del movimiento de mujeres.

De forma general, la información se ha clasificado en:

1. **Información cuantitativa:** que consiste en datos objetivos y medibles que permiten establecer conclusiones absolutas contrastadas por los propios resultados de las iniciativas emprendidas.
2. **Información cualitativa:** que se obtiene a partir de las opiniones vertidas por las personas encuestadas y del cruce de dichas opiniones con variables objetivas.



### 3 CONTENIDO

El contenido del estudio se estructura en función de tres apartados:

### **1. Acciones municipales de atención a la problemática de género.**

Partiendo de un análisis previo del contexto socioeconómico del municipio de Gijón según una perspectiva de género, un recorrido sobre los aspectos legales más destacados en el ámbito de la Igualdad de Oportunidades y una descripción de las acciones municipales en pro de la equidad (I PIOM, II PIOM, Carta de las Mujeres de Gijón, III PIOM, Oficina de Políticas de Igualdad de Oportunidades y Plan Estratégico de Gijón).

### **2. Identificación de líneas prioritarias de intervención y acciones**

Realizando un análisis respecto a los aspectos a fortalecer y los factores que se deben evitar en el diseño, desarrollo y aplicación de programas tendentes a fomentar la igualdad de oportunidades.

### **3. Conclusiones y Recomendaciones**

En función de los resultados alcanzados a través de los apartados anteriores se presentan una serie de conclusiones que ponen de manifiesto las necesidades y carencias detectadas, así como los puntos fuertes a destacar.

(Se ha elaborado un censo de iniciativas respecto a las acciones realizadas en la materia objeto de estudio y se presenta en base de datos Acces).

## **4 CONCLUSIONES**

### **ENTORNO ECONÓMICO Y SOCIAL**

**Presentación:** Gijón es una ciudad hija del mar, bañada por el mar cantábrico en la Comunidad Autónoma del Principado de Asturias (al

norte de España), cuenta con una superficie de 181,7 Km<sup>2</sup> y una población de 275.830 habitantes (52,47% de mujeres y 47,53% de hombres). El casco urbano se extiende a ambos lados del primitivo emplazamiento romano en el cerro de Santa Catalina, donde se concentra el 90% de la población, el 10% restante se distribuye por las 25 parroquias del concejo. Las principales actividades económicas en términos de empleo son: Servicios 68,4% (concentra la mayor presencia femenina), Industria 18,3%, Construcción 11,1% y Sector Primario 2,1%. Con una población donde el 21,1% tiene más de 65 años y una edad media poblacional de 42,8 años, el índice de natalidad es inferior a 1, hay alrededor de 20.000 empresas, fundamentalmente microempresas y de ellas 4.000 mujeres empresarias. La seguridad ciudadana es alta, 34 delitos por cada 1000 habitantes (frente a los 108 de ciudades similares en el contexto del Arco Atlántico), la talla media de las familias es de 2,82 personas por familia, cada vez tenemos menos hijos, a edad más tardía y se incrementa año a año el número de familias monoparentales. Las mujeres cada vez están más formadas alargando su currícula formativo pero se concentran en profesiones con mayor presencia femenina y las más competitivas en el mercado laboral actual siguen encontrándose con barreras de entrada y frenos de posibilidades de ascenso profesional por la falta de medidas de conciliación en el ámbito empresarial y por los estereotipos ligados a los roles sexistas que unos y otras venimos desempeñando.

La trayectoria histórica y social de Gijón está indisolublemente ligada a su desarrollo industrial (siderurgia, metalurgia, construcción naval y transformados metálicos) a las sucesivas crisis y reconversiones que se han ido sucediendo, lo que ha repercutido de forma muy importante sobre las posibilidades de acceso al empleo de buena parte de la población local, dando lugar a bajas tasas de actividad y altas tasas de paro, aspecto muy

significativo entre la población femenina. En el periodo previo al decenio 1994-2004, la situación de las mujeres en el mercado laboral se caracterizaba por unos niveles de inactividad mayores de los masculinos, su entrada al mercado laboral fue más discreta, en un modelo de empleo regional fuertemente masculinizado y su salida siempre es más rápida cuando existen situaciones de recesión, se observa segregación vertical y horizontal, aunque las tendencias parecen ir suavizándose hasta nuestros días. En términos de Igualdad de Oportunidad, el Ayuntamiento asumió el compromiso de impulsar servicios y programas de relevancia que hicieron del mismo uno de los pioneros de nuestro país en comprometerse en la Igualdad de género. Si bien hay que destacar que este compromiso venía demandándose desde las asociaciones feministas de la época. Uno de los logros destacables del movimiento asociativo de mujeres fue la obtención de un compromiso por parte de la corporación local de cara a la creación de la Concejalía de la Mujer ya en 1987, estableciéndose como interlocutor directo para el diseño de las Políticas de Igualdad y la posterior constitución del Consejo de Mujeres, siendo uno de los primeros Consejos de ámbito local en España.

Como hitos importantes de este periodo cabe destacar la creación del Centro de Planificación Familiar con la primera legislatura de la democracia y las políticas de los Servicios Sociales municipales que tuvieron como resultado la creación de la Casa de Acogida de Víctimas de la Violencia, la Casa de Encuentro de las Mujeres.

Es también en este periodo previo a 1994 cuando se impulsan las Vocalías de la Mujer en cada barrio.

La estrategia local ha consistido en desarrollar un planteamiento dual, elaborando acciones positivas específicas para las mujeres en formación, empleo, fomento de la contratación y la creación de servicios y programas

específicos de atención a las mujeres (centro de información de los derechos de la mujer, centro asesor), combinando dicha estrategia con la progresiva implantación del mainstreaming de género en los proyectos para la ciudadanía, de forma que se actúe no sólo modificando la situación de las mujeres, sino también su posición económica, de poder y de ciudadanas de pleno derecho y contando con su participación en el diseño del modelo de ciudad y de calidad de vida por el que apostamos, un modelo de ciudad con enfoque integrador y plural que se apoye en el trípode básico de la democracia: el debate participativo, las decisiones colectivas y el compromiso político.



## ASPECTOS LEGALES

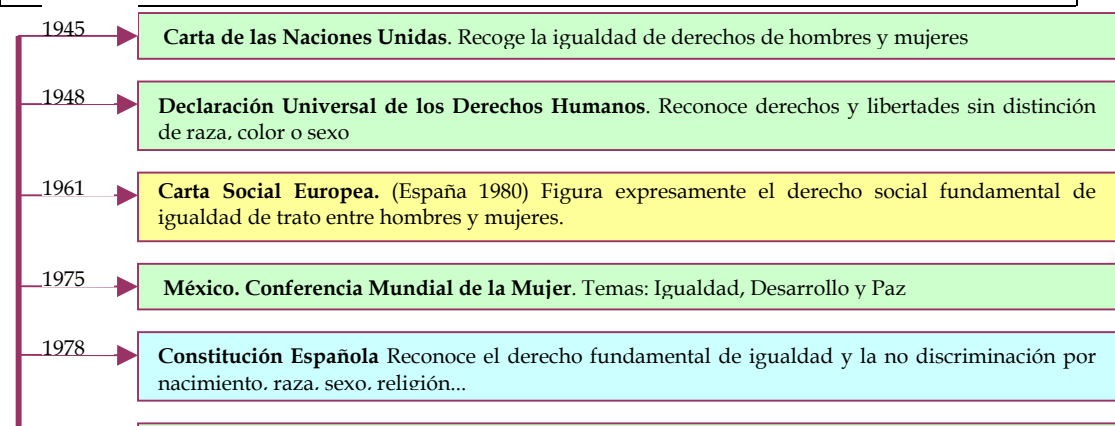
Es tras la Segunda Guerra Mundial y en la Carta de las Naciones Unidas de 1945 cuando aparece la primera referencia a la Igualdad de derechos entre hombres y mujeres.

El principio de Igualdad se va perfilando y ajustando a las necesidades reales de las poblaciones mundiales a medida que se va bajando en la jerarquía administrativa.

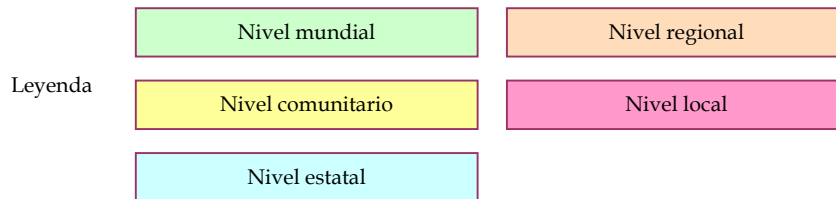
Así, la Unión Europea redacta sus Directivas que han de ser asumidas por todos los Estados Miembros, vincula sus ayudas económicas al cumplimiento del principio, promueve programas que tienen como fin último la Igualdad de Oportunidades y establece como uno de los objetivos de la Política Social Europea el denominado *gender mainstreaming* o transversalidad.

Los gobiernos nacionales diseñan sus Planes de Igualdad de Oportunidades, así como los regionales, pero son los entes municipales los que han de dar soluciones imaginativas a las demandas de sus ciudadanos/as, apareciendo así los Planes de Igualdad de Oportunidades Municipales (PIOM).

Esta concreción en lo local y su carácter de complementariedad se puede observar en el siguiente cuadro explicativo







La Igualdad de trato y la prohibición de discriminación por razón de sexo se incluye entre los Valores de la Unión que se enumeran en el artículo I.2 del Tratado por el que se establece una Constitución para Europa, recientemente aprobado en referéndum en el Estado español.

### *I Y II PIOM*

Las demandas hechas desde el movimiento organizado de mujeres se

articulan en los primeros planes municipales de igualdad como instrumento básico de la planificación de medidas municipales que integrasen la óptica de la igualdad de género. El **I PIOM de (1995-97)** es considerado más una declaración de intenciones que un plan estructurado propiamente dicho, apoyado en metodologías, estudios e investigaciones previas y de seguimiento. Sin embargo, este hecho no le quita importancia a este primer plan que supuso un logro en cuanto a la implicación de los entes públicos en materia de Igualdad y de perspectiva de género, el inicio del programa Femenino y Plural a fin de fomentar la participación social y el asociacionismo de las mujeres de los barrios y parroquias del concejo, la puesta en marcha del Plan de emergencia 24 horas para mujeres víctimas de malos tratos, los primeros planes de inserción laboral con cuotas de participación entre sexos, los programas de formación e inserción laboral en el marco de la Iniciativa Now, el incremento en el número de calles con nombre de mujer como forma de recuperar la memoria histórica de las mujeres. Entre los hechos más singulares del I PIOM se encuentra que la transversalidad se contemplase ya como una apuesta para próximos planes.

**El II PIOM (1997-99)** contó con los mismos recursos que el primero por lo que se configuró como una continuación del I PIOM, sin embargo presentó algunas novedades como fue la elaboración de la primera Guía para la Igualdad de Oportunidades, la realización de acciones formativas en igualdad dentro de los planes de empleo municipales y la incorporación del perfil profesional Agente de Igualdad para fomentar la igualdad de oportunidades en los proyectos de desarrollo local que se venían ejecutando desde la Agencia Local de Promoción Económica y Empleo. Contó además con una evaluación final, que de alguna forma abordaba el compromiso interdepartamental en la ejecución de acciones.

### **CARTA DE LAS MUJERES DE GIJÓN**

El 8 de marzo del 2000 se firma **La Carta de la Mujeres de Gijón** lo que supone un gran hito en el compromiso municipal por las políticas de Igualdad y, sobre todo, en la movilización y reconocimiento de la participación de las mujeres del municipio., cuyo proceso de gestación de la Carta se inició a finales de 1999. La Carta de las Mujeres de Gijón recoge las reivindicaciones hechas por distintos grupos de trabajo en los que participaron más de 600 mujeres y se configura como un ejemplo de participación y consenso, supuso la puesta en práctica de una metodología de trabajo que implica una forma de hacer para, con y desde la ciudadanía. Sus objetivos eran claros, incorporar la aportación de las mujeres a la construcción de un modelo de ciudad y de un modo de planificar para una ciudadanía democrática y más igualitaria, lo que acertadamente nuestra Alcaldesa denominó “Gijón con ojos de mujer”.

### III PIOM

El III PIOM (2001-2005) hereda la vocación de ser participativo y consensuado de la Carta de las Mujeres de Gijón, incorporando los objetivos de la Carta como medidas concretas a ejecutar.

Consecuentemente, el Plan se articula de forma más definida que sus predecesores y se aprueba por unanimidad en el pleno municipal, cuenta con una acción de seguimiento anual del grado de cumplimiento y una evaluación final y de impacto.

Entre los aspectos más destacables del III PIOM se encuentran la transversalidad, en el que se amplían el número de áreas, objetivos y medidas, actuando así en 8 áreas, 48 objetivos y 131 medidas transversales a los diversos departamentos municipales, también se materializa la transversalidad al ser incorporada en el Plan Estratégico de Gijón para el periodo 2002-2012 y en el Proyecto Educativo de ciudad. Y al tocar áreas tan dispares como transporte, las actuaciones singulares en materia de formación y empleo, así como las orientadas a reforzar la participación de las mujeres en sectores tradicionalmente masculinos y la introducción de una nueva área temática, la investigación y formación en igualdad a través de la Unidad de Investigación y Formación en Políticas de Igualdad “Sara Suárez Solís”.

También supuso la puesta en marcha de la primera Escuela Feminista de Verano (2002) “Conocimiento, Mujeres y Poder” evento de anual. El desarrollo de programas de deporte para mujeres mayores, los Talleres de Empleo para mujeres en el área de los nuevos yacimientos de empleo y la creación de servicios de proximidad, la puesta en marcha de escuelas infantiles que atienden el ciclo 0-3 años, la apertura temprana de los

colegios públicos como medida de conciliación junto con los programas infantiles y juveniles en horarios vacacionales y extraescolares, la adhesión del Centro de documentación a la red nacional de Centros de documentación y Bibliotecas de Mujeres, el inicio del Programa de Igualdad Educativa dirigido al segundo ciclo de la enseñanza obligatoria para educar en la cultura de la igualdad.

### OTROS PROGRAMAS

Muchos han sido los programas desarrollados en este periodo de tiempo que han ido incorporando la óptica de la igualdad de género:

Femenino y Plural, Plan Local de formación, Planes de inserción laboral, Programa de Ayudas a mujeres con cargas familiares no compartidas, diversos proyectos dentro de la iniciativa comunitaria Now, Equal, medidas dentro del Pacto Gijón por el Empleo, Proyectos en el marco del programa comunitario por la Igualdad como el proyecto Mercurio dirigido a los hombres para posicionarse contra la violencia a las mujeres, el proyecto Femplea que creó un documento base para evaluar la pertinencia respecto al género en los proyectos de desarrollo local, el proyecto Hera que impulsó medidas de conciliación entre la vida personal, familiar y laboral en la administración pública y en la empresa privada, etc.

Paralelamente se han ido desarrollando Foros, Seminarios y Jornadas de trabajo en torno a la reflexión y debate público sobre la democracia paritaria, el modelo de sociedad del bienestar, los efectos de la globalización y su concreción en lo local, la construcción del tiempo en la ciudad, la violencia de género, etc.

### **OFICINA MUNICIPAL DE POLÍTICAS DE IGUALDAD**

Otras actuaciones paralelas a los planes también marcaron un antes y un después, destacando por su importancia la creación al inicio de la actual legislatura (2003-2007) de la Oficina Municipal de Políticas de Igualdad, adscrita a la Concejalía del mismo nombre.

Con la Oficina se consiguió centralizar en un único ente no sólo al personal que trabajaba en materia de Igualdad en otros servicios municipales, sino la gestión de los programas y acciones, ampliando su presupuesto y su capacidad de gestión para integrar el mainstreaming de género en la administración local.

El éxito de la Oficina también radica en el hecho de haberla constituido como centro gestor y, consecuentemente, por contar con un presupuesto propio y con una línea propia de trabajo dentro del Plan de Actuación Municipal.

### **PEG**

La implantación de la Igualdad de Oportunidades como eje transversal en el Plan Estratégico de Gijón es el último paso hacia adelante que se ha dado en el desarrollo de actuaciones que integran la perspectiva de género en los ámbitos municipales. Esta visión de género se presenta de forma explícita en las líneas estratégicas del propio plan que son: desarrollo económico, empleo y formación para el empleo, urbanismo,



infraestructuras y medio ambiente, calidad de vida y participación e imagen de ciudad.

### **COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN**

Las campañas de comunicación realizadas para cada uno de los proyectos tienen un alcance diverso en función del tipo de actuación del que se trata, así, se llevan a cabo actuaciones como la publicación de guías o dípticos, la edición de vídeos informativos para emitir en la televisión local y la cartelería a través de mobiliario urbano, entre otras, como la campaña Da Igual, Igualdad para romper estereotipos en la contratación, la celebración anual del concurso ¿Eres sexista? a fin de sensibilizar y de impulsar la toma de conciencia de la necesaria ruptura de estereotipos sexistas a través de viñetas humorísticas que ridiculicen las actitudes y comportamientos estereotipados de los roles que mujeres y hombres desempeñamos en todos los ámbitos sociales. La campaña Motiva donde diferentes artistas y diseñadores expresaron en cartelería urbana la gran lacra social de la violencia de género.

### **INCENTIVOS A QUIENES PROMUEVEN LA IGUALDAD**

En el ámbito empresarial se articulan, principalmente, tres tipos de medidas: las subvenciones a la contratación, ayudas a la creación de empresas por parte de las mujeres, el premio “Gijón, empresas por la Igualdad” y la difusión en boletines empresariales de normativa en materia de igualdad y de no discriminación en el ámbito laboral.

### **MEDIDAS DESTACABLES**

De forma general, entre las medidas más destacadas se encuentran los proyectos desarrollados en el marco de las Iniciativas Comunitarias por

incidir en la formación e inserción laboral de las mujeres y articular medidas de conciliación, el Proyecto de Igualdad Educativa por incidir en la cultura en los valores de la igualdad entre los escolares, las campañas de sensibilización y difusión para la ruptura de los estereotipos, la existencia de una instrucción de alcaldía sobre el uso no sexista del lenguaje en el ámbito de la administración local, la formación en igualdad de oportunidades al personal municipal. Y sobre todo el feed-back constante entre las mujeres, otros agentes sociales (sindicatos, asociaciones empresariales, entidades y Ongs.) y la administración local para consensuar y priorizar actuaciones municipales portadoras de equidad entre mujeres y hombres.

Otro hecho destacable que supone un cambio de enfoque en las políticas de Igualdad es la transformación de la Concejalía de la Mujer en Concejalía de Políticas de Igualdad de Oportunidades. Con esta denominación se imprime más fuerza a la determinación de implicar a toda la sociedad en la Igualdad y no sólo a las mujeres

## 5 RECOMENDACIONES

### 5.1 *Políticas generales*

Atender a los **nuevos retos** que surgen en el contexto socioeconómico cambiante: mujeres inmigrantes, educación en los valores de la igualdad, apoyo a las mujeres para que alcancen puestos de responsabilidad, intensificación del apoyo a las mujeres que sufren violencia de género, implicar a los hombres para que rompan el silencio de género masculino y se posicionen a favor de unas relaciones no sexistas ni estereotipadas, ampliar la cobertura en la atención a las personas dependientes. Potenciar la capacidad emprendedora de las mujeres, impulsar una elección profesional diversificada, impulsar, en suma, un compromiso social por un nuevo modelo de relaciones sociolaborales entre mujeres y hombres.

Tener en cuenta el **nuevo contexto económico** que se da a corto plazo en nuestro municipio y que ofrece grandes oportunidades laborales tanto para hombres como para mujeres: la ampliación del puerto del Musel, apertura del acuario, el balneario, las actividades de ocio, las actividades turísticas, etc.

### 5.2 *Participación*

Realizar actividades de **intercambio y coordinación** entre las asociaciones de mujeres del ámbito local, autonómico, europeo e internacional.

Realizar intercambios de **buenas prácticas** entre profesionales y/o técnicos municipales en relación a la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.

### **5.3 Cooperación institucional**

Establecer **mecanismos de cooperación** entre entidades que asumen diferentes competencias de manera que se haga posible llevar a cabo medidas integrales en las áreas de actuación convergentes. Por ejemplo, en el ámbito de la violencia de género, la cooperación entre la policía, servicios sociales, casa de acogida, sanidad, el ámbito empresarial, etc.

Reclamar una mayor **aportación de recursos económicos**. Planes más ambiciosos requieren de mayores presupuestos y esta idea ha de ser trasladada de forma clara a la administración regional y estatal.

Reclamar un **mayor control por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social** respecto a su intervención en los aspectos de discriminación salarial y el acoso sexual a fin de que integren e intensifiquen en su quehacer actuaciones tendentes a erradicar cualquier discriminación, directa o indirecta.

Participar en los **foros nacionales e internacionales** que se convoquen donde se debata la Igualdad de Oportunidades y de Trato entre mujeres y hombres, como la Conferencia de Pekín y otros.

Desarrollar **trabajo en red** con otros municipios del mundo siguiendo el ejemplo de la participación en los proyectos de la red URB AL.

#### **5.4 Investigación**

Profundizar en la definición de **indicadores de impacto** para conocer el efecto de las actuaciones sobre la sociedad en términos cuantificables.

Implantación de un **sistema de retroalimentación** que permita realizar modificaciones de los planes de actuación cuando el entorno así lo requiera.

Profundizar en el **análisis de género** que nos proporciona la **desagregación de los datos estadísticos** por sexo para ayudar a analizar de forma más eficaz el impacto real de las actuaciones y a planificar mejor.

#### **5.5 Incentivos**

Promover un **distintivo** para las empresas que adopten una política empresarial a favor de la igualdad de oportunidades, priorizando la participación de las así catalogadas en la contratación administrativa.

#### **5.6 Comunicación**

Realizar **campañas de sensibilización** para animar a las mujeres a participar en la vida política, asociativa y empresarial, y visibilizar su

presencia como modo de crear referentes y producir un efecto multiplicador.

Realizar campañas de sensibilización para animar a los hombres sobre el necesario reparto de las tareas domésticas y de cuidado.

**Difundir** entre los trabajadores y trabajadoras las normas que regulan permisos, licencias o excedencias relacionados con la conciliación de la vida laboral y familiar.

- ❖ Y finalmente consolidar la Unidad de Investigación y Formación en Políticas de Igualdad de la Oficina Municipal de Políticas de Igualdad como mecanismo de profundización, investigación, reflexión, seguimiento, y de apoyo y evaluación de las políticas de igualdad municipales.
- ❖ En el éxito de las políticas de igualdad que se vienen desarrollando en nuestro municipio tiene un peso muy importante haber sido el primer Ayuntamiento que contó con un gobierno paritario desde 1999 y el talante feminista de sus representantes.