

05.

DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

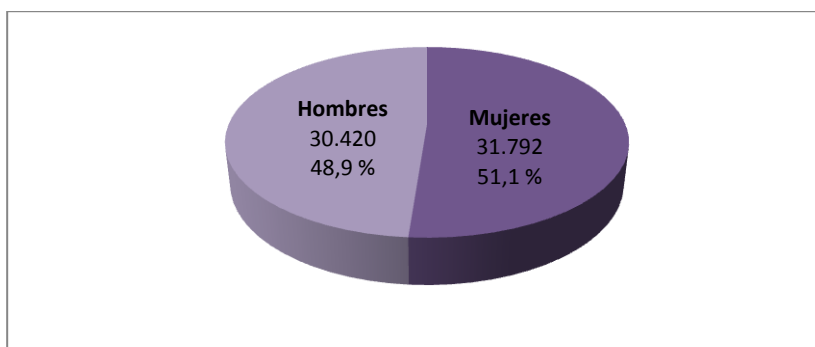
A continuación se realiza un diagnóstico de la situación de la igualdad de mujeres y hombres en Irún, en base a la información recogida a través del informe de evaluación del III Plan para la Igualdad, de datos recogidos ex proceso para el diagnóstico, así como de las entrevistas y grupos de discusión realizados para la recogida de información.

En primer lugar se realizará una descripción de la realidad social de Irún, para, en un segundo momento, organizar los resultados de la recogida de información de forma operativa, separando los mismos según los Ejes de Intervención del Plan, lo cual dotará de un contexto de actuación al IV Plan para la igualdad.

LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA CIUDAD DE IRUN

Según datos del Padrón Municipal a fecha 2 de enero de 2017, Irún es una ciudad de 62.212 habitantes, de las cuales el 51,1% son mujeres (31.792) y el 48,9% son hombres (30.420). Por lo tanto, hay más mujeres que hombres, aunque la diferencia es muy pequeña.

Gráfico 1: Población segregada según sexo



Fuente: Ayuntamiento de Irún, a 2 de enero de 2017.

Los datos disponibles referentes al Bajo Bidasoa, Gipuzkoa y la CAPV también marcan la misma realidad.

Tabla 1: Análisis comparativo población según sexo.

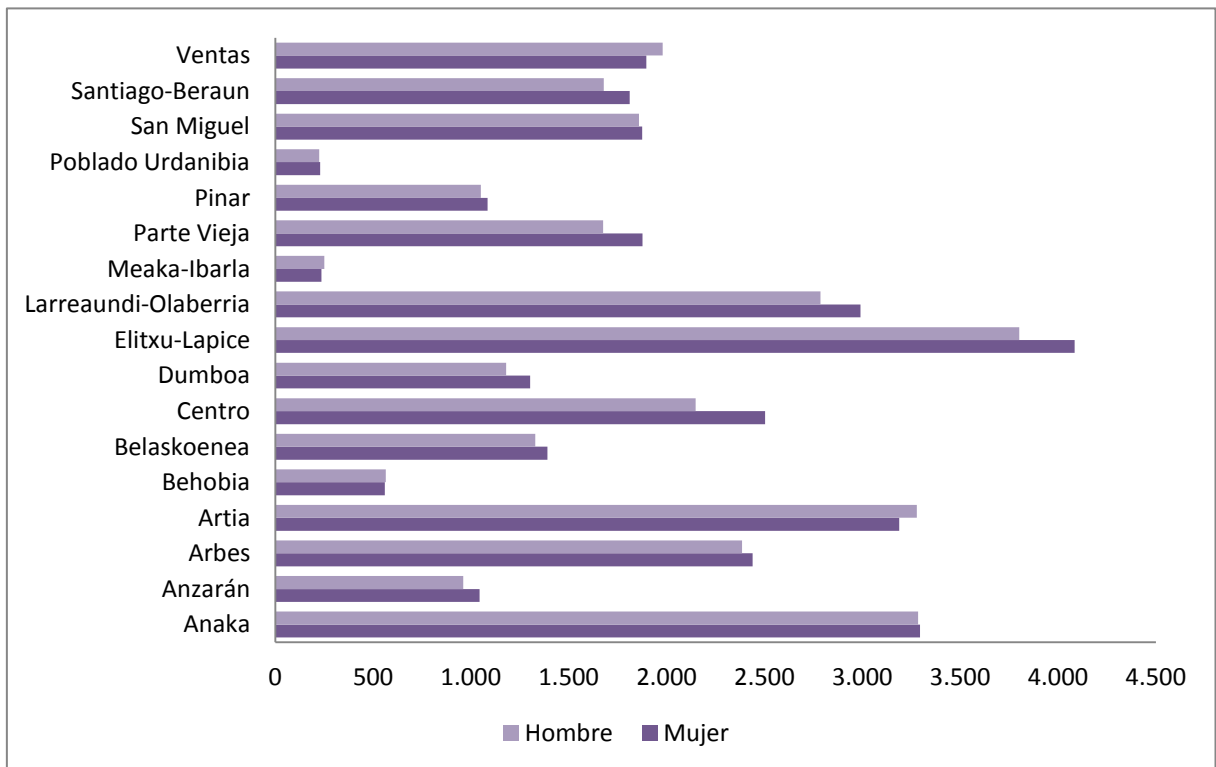
	TOTAL		MUJERES		HOMBRES	
	Total	%	Total	%	Total	%
Bajo Bidasoa	76.765	100	39.175	51	37.590	49
Gipuzkoa	710.699	100	362.944	51,1	347.755	48,9
CAPV	2.171.886	100	1.116.345	51,4	1.055.514	48,6

Fuente: Eustat, 2016.

DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN POR BARRIOS Y SEXO

Irun está compuesto por 17 barrios, y su población, dependiendo del sexo, está repartida de esta manera:

Gráfico 2: Distribución de la Población por Barrios y Sexo



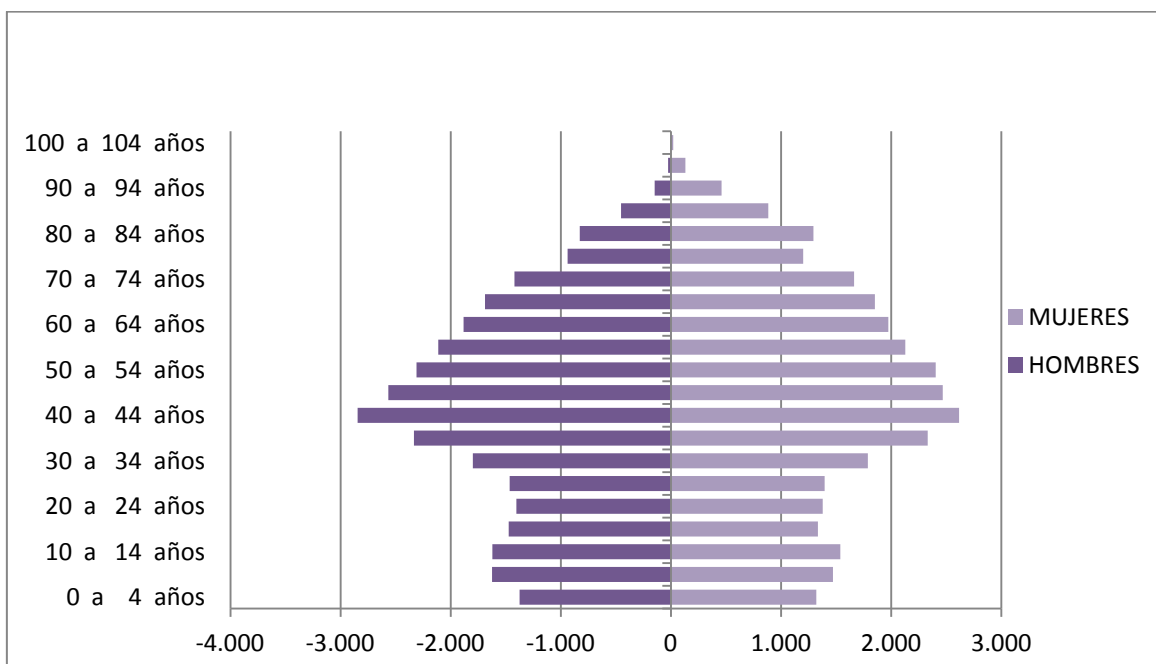
Fuente: Ayuntamiento de Irun, a 2 de enero de 2017.

El barrio con mayor población es Elitxu-Lapice (7.885 personas, 4.084 mujeres y 3.801 hombres), seguido de Anaka (6.579 personas, 3.294 mujeres y 3.285 hombres) y Artia (6.464 personas, 3.187 mujeres y 3.277 hombres). En estos tres barrios, ambos sexos están distribuidos de manera muy similar. El 33,23% del total de la población femenina que actualmente vive en Irun está asentada en estos tres barrios.

Sólo en 4 de los 17 barrios, viven más hombres que mujeres: Artia (50,69% de la población del barrio), Behobia (50,22%), Meaka-Ibarla (51,65%) y Ventas (51,06%).

En cuanto a la edad, la pirámide poblacional de Irun es regresiva, es decir muestra una base más estrecha que el cuerpo central y un porcentaje de personas mayores relativamente elevado. Se trata de una población envejecida con bajas tasas de natalidad y de mortalidad, y con un crecimiento natural reducido. Aun así, se observa un cambio de tendencia en los últimos 10 años, ligado a un crecimiento de la tasa de natalidad.

Gráfico 3: Pirámide Poblacional (2017)



Fuente: Ayuntamiento de Irun, 2017.

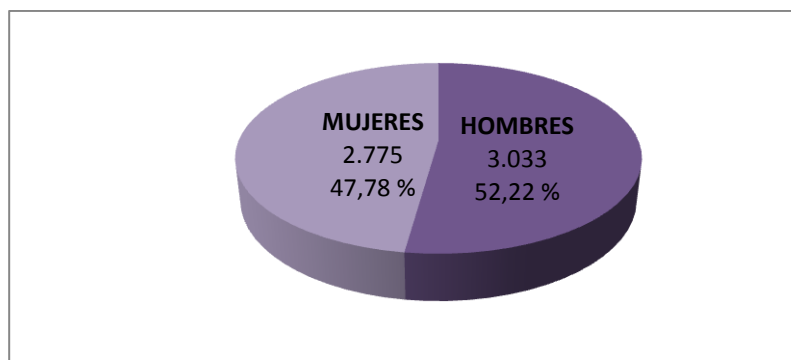
Ésta pirámide poblacional, es propia de los países desarrollados que han terminado la transición demográfica, pero aún están presentes sus últimas generaciones. Entre las personas mayores de 65 años hay más mujeres que hombres, por otro lado la mayor parte de la población tiene entre 30 y 60 años.

PERSONAS CON NACIONALIDAD EXTRANJERA SEGÚN SEXO

Desde 1982 hasta 2017, la población con nacionalidad extranjera en Irun ha aumentado considerablemente. En 1982, la tasa de la población con nacionalidad extranjera correspondía al 0,28%. Actualmente, ésta tasa ha aumentado, llegando a ser el 9,32% de la población total de Irun.

Teniendo en cuenta el sexo, la población con nacionalidad extranjera está compuesta por 5.808 personas, de las cuales el 47,78% son mujeres (2.775) y el 52,22% son hombres (3.033).

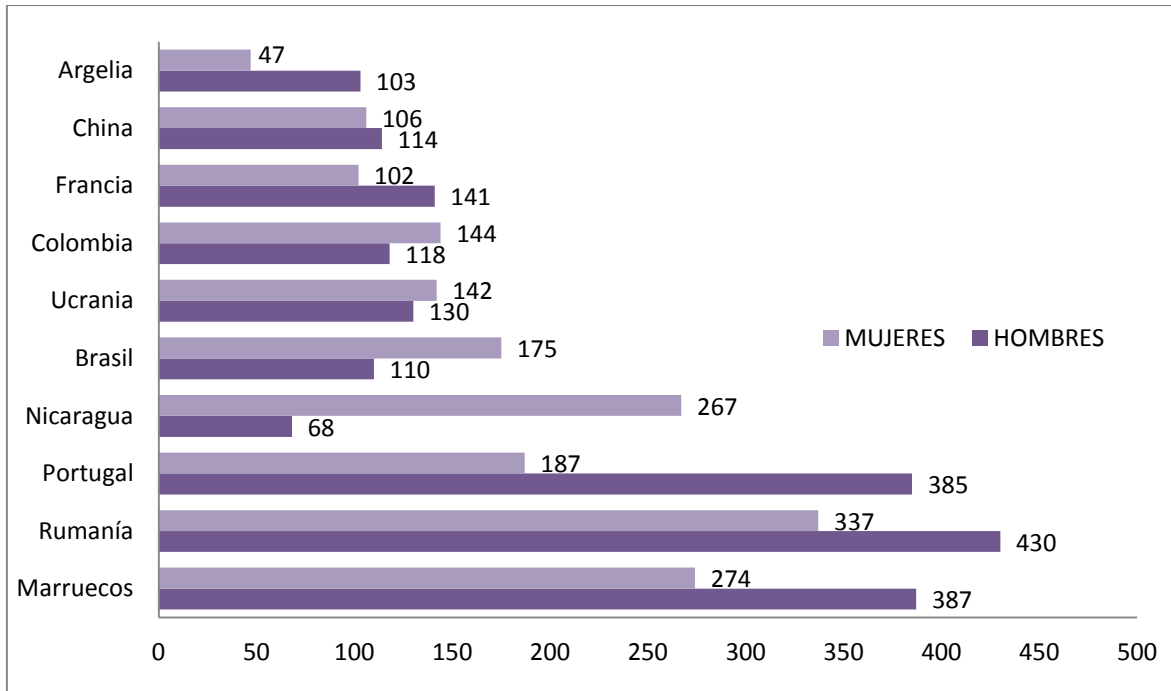
Gráfico 4: Personas con nacionalidad extranjera según sexo



Fuente: Ayuntamiento de Irun, a 12 de enero del 2017.

La población que proviene de Rumanía (430), Marruecos (387), Portugal (385), Francia (141) y Argelia (103) es mayoritariamente masculina, mientras que la población que proviene de Nicaragua (267), Brasil (175), Ucrania (142) y Colombia (144) es mayoritariamente femenina.

Gráfico 5: Origen de las personas con nacionalidad extranjera según sexo

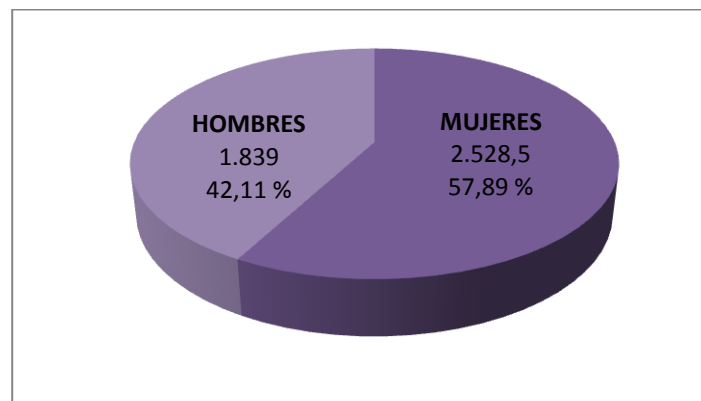


Fuente: Ayuntamiento de Irun, a 12 de enero de 2017.

SITUACIÓN LABORAL

En cuanto al paro registrado durante el año 2016, se mantienen las desigualdades de género en detrimento de las mujeres, ya que las tasas de paro son mayores para el sexo femenino.

Gráfico 6: Media de personas en paro según sexo

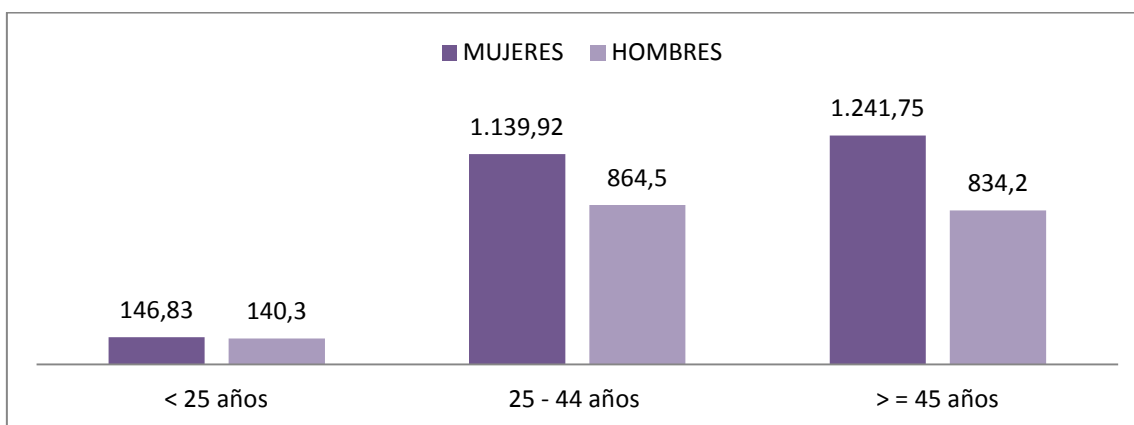


Fuente: Lanbide, 2016

En Irun, la media de personas en paro activas para trabajar (16-65 años) durante el año 2016 fue de 4.367,50. De esta cantidad, las mujeres suponen un 57,89% (2.528,5) y los hombres un 42,11% (1.839).

Si se tiene en cuenta la edad, mientras que la proporcionalidad de mujeres y hombres en situación de paro es similar entre las y los menores de 25 años, a partir de esta edad la presencia de mujeres en paro aumenta considerablemente. En las personas con edades comprendidas entre 25-44 años, el 56,87% corresponde a mujeres en situación de paro, y si mencionamos a las mujeres en paro mayores de 45 años el porcentaje aumenta a un 59,82%.

Gráfico 7: Media de personas en paro según edad y sexo



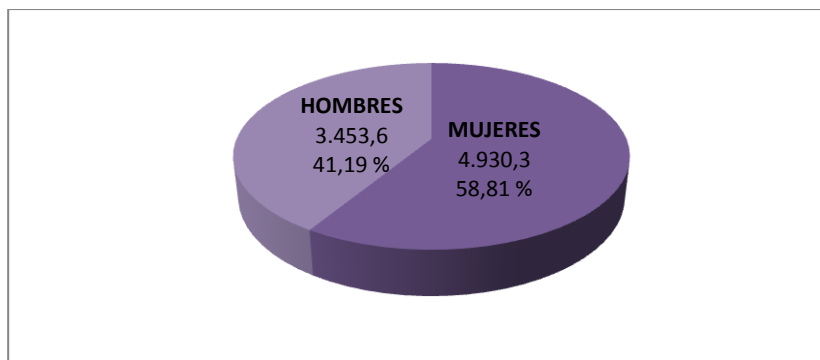
Fuente: Lanbide, 2016.

La edad es un factor determinante en el empleo de las mujeres y los hombres. Esto se refleja en el porcentaje de paro de las mujeres, que va aumentando a medida que ascienden los tramos de edad.

DEMANDANTES DE EMPLEO SEGÚN SEXO

Las mujeres son mayoría tanto entre quienes están en paro como entre quienes están demandando empleo. La media de las personas demandantes de empleo en Irun durante el año 2016 fue de 8.383,9. El 58,81% (4.930,3), correspondiente a esta cantidad, son mujeres, y el 41,19% (3.453,6) son hombres.

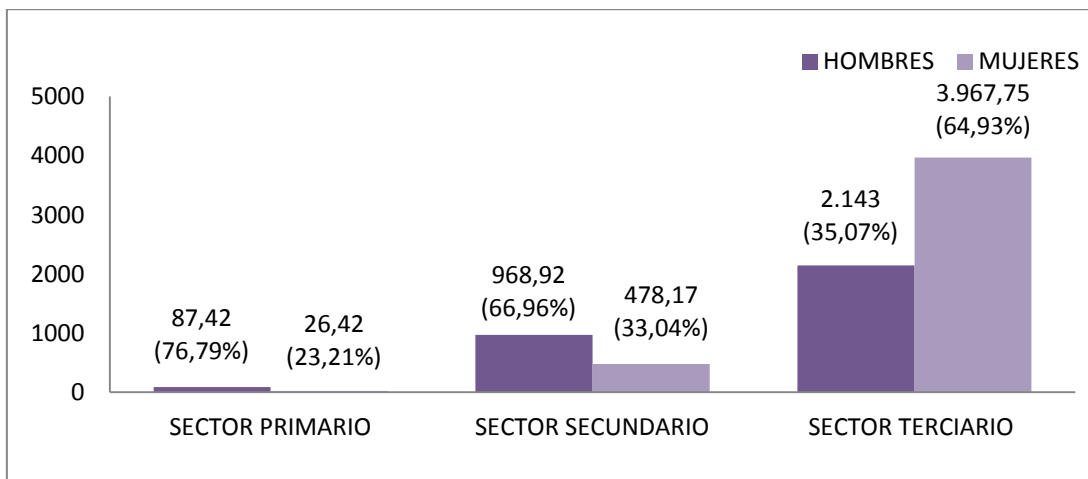
Gráfico 8: Media de personas demandantes de empleo según sexo



Fuente: Lanbide, 2016.

En cuanto a los sectores de empleo, el 72,89% (6.110,75) de las personas demandantes de empleo, demandan trabajo sobre todo en el sector terciario correspondiente al sector de servicios. Sector caracterizado por una alta inestabilidad laboral y temporalidad de los contratos.

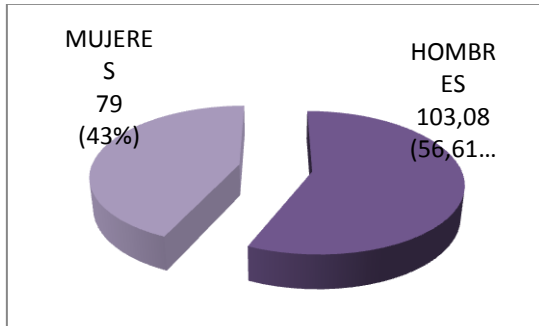
Gráfico 9: Media de personas demandantes de empleo según sector de actividad y sexo



Fuente: Lanbide, 2016

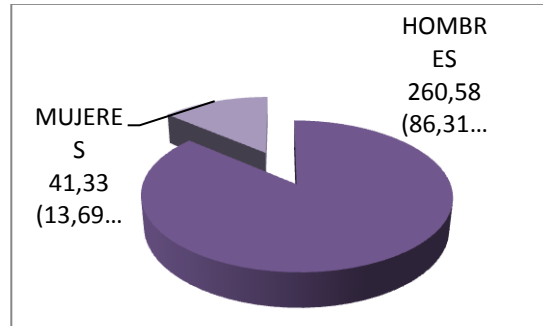
Con respecto a las **ocupaciones más demandadas**, también se observan diferencias en cuanto al sexo. Así, los hombres demandan más trabajo en empleos directivos, agricultura y pesca, cualificados de industria y de operarios/as de maquinaria. En cambio las mujeres, demandan más empleo en trabajos técnicos y científicos, técnicos de apoyo y, sobre todo, administrativos. Esta desagregación ocupacional entre las personas demandantes de empleo, responden a los estereotipos tradicionales de género.

Gráfico 10: Personas que demandan puestos directivos según sexo



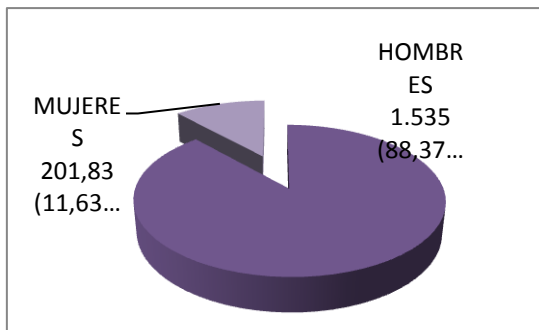
Fuente: Lanbide, 2016

Gráfico 11: Personas que demandan puestos vinculados a la agricultura y pesca según sexo



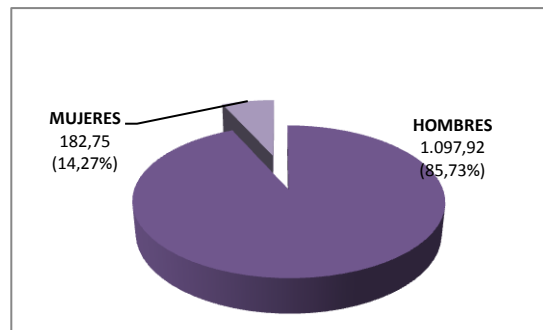
Fuente: Lanbide, 2016

Gráfico 12: Personas que demandan puestos cualificados de industria según sexo



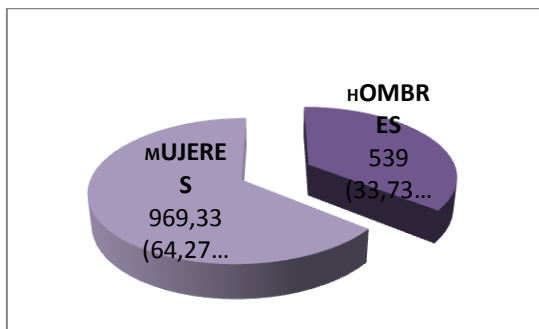
Fuente: Lanbide, 2016

Gráfico 13: Personas que demandan puestos de operaria/o de maquinaria según sexo



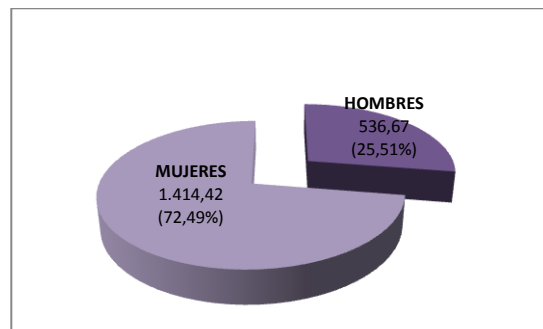
Fuente: Lanbide, 2016

Gráfico 14: Personas que demandan puestos técnicos y científicos según sexo



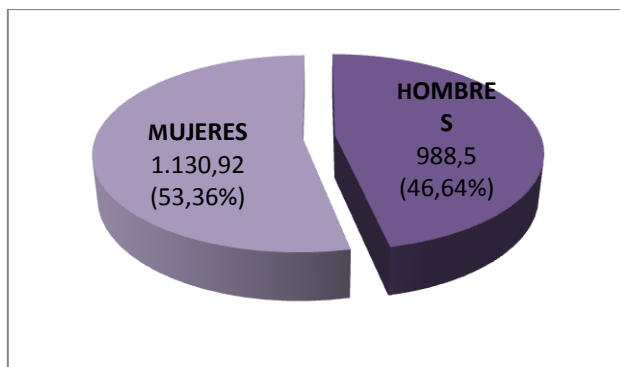
Fuente: Lanbide, 2016

Gráfico 15: Personas que demandan empleos administrativos según sexo



Fuente: Lanbide, 2016

Gráfico 16: Personas que demandan puestos técnicos de apoyo según sexo



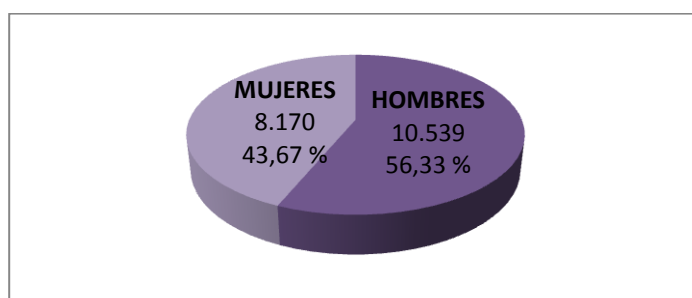
Fuente: Lanbide, 2016

CONTRATACIONES LABORALES REALIZADAS SEGÚN SEXO

Una cuestión clave para analizar las condiciones laborales de mujeres y hombres en la población irunesa, es la interpretación de las características de los contratos laborales que se han firmado durante el 2016. Las estadísticas del mercado de trabajo indican una mayor inestabilidad en las relaciones contractuales de las mujeres con las empresas que los hombres, ya que se adhieren a más contratos de tiempo parcial.

En Irun, durante el 2016, se realizaron 18.709 contrataciones, de esta cantidad un 56,33% (10.539) de las contrataciones han sido firmadas por hombres y un 43,67% (8.170) por mujeres.

Gráfico 17: N° de contrataciones según sexo



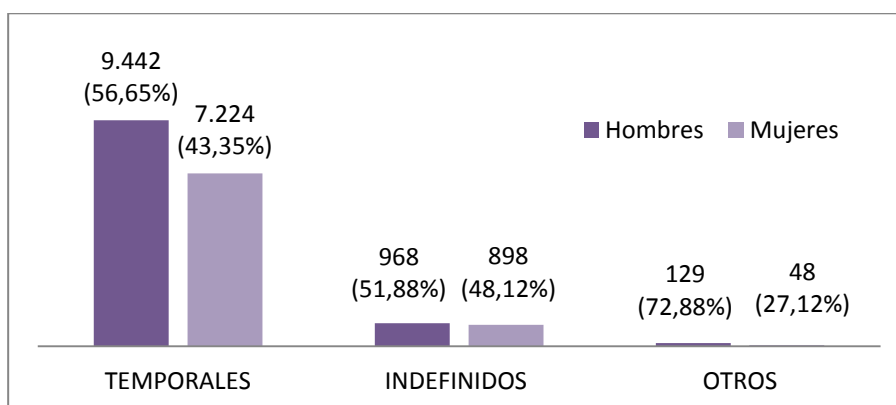
Fuente: Lanbide, 2016

A lo largo del año 2016, se establecieron 1.866 **contratos indefinidos**, de este dato el 51,88% (968) de los contratos fueron firmados por hombres, mientras que el 48,12% (898) por mujeres.

En cuanto a los **contratos temporales**, fueron suscritos 16.666, de los cuales el 56,65% (9.442) fueron firmados por hombres, y el 43,35% (7.224) por mujeres.

En relación a la distribución de los tipos de contratos con respecto al sexo, la diferencia es bastante paritaria.

Gráfico 18: Tipos de contratos según sexo

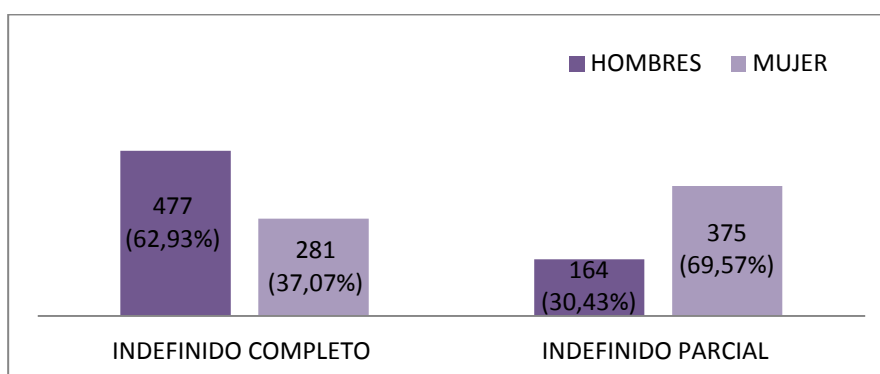


Fuente: Lanbide, 2016

Es necesario destacar que se observan mayores diferencias entre los dos sexos a la hora de analizar la jornada laboral de los diferentes contratos.

Así, cuando nos referimos a los contratos indefinidos, los hombres son mayoría a la hora de incorporarse a la jornada completa (62,93%), mientras que las mujeres tienden más a formar parte de la jornada parcial (69,57%).

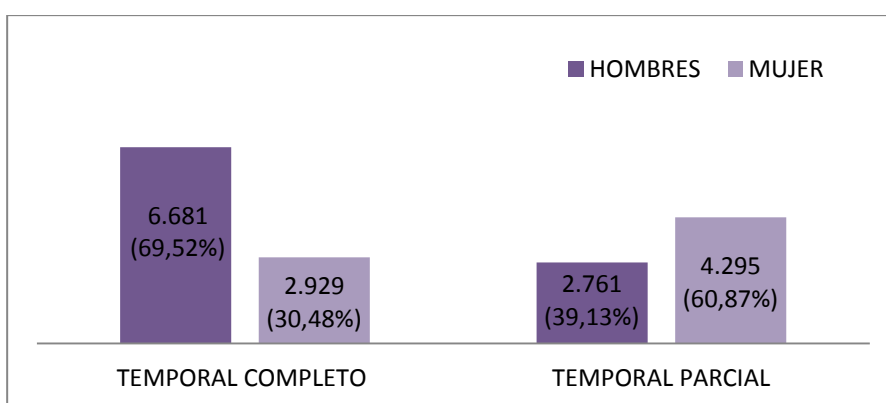
Gráfico 19: Contratos indefinidos según jornada laboral y sexo



Fuente: Lanbide, 2016

En cuanto a los contratos temporales, ocurre algo similar a lo que pasa con los contratos indefinidos. Por un lado, los hombres son los que mayormente tienen un contrato temporal de jornada completa (69,52%), mientras que las mujeres tienden más a adherirse a contratos temporales de jornada parcial (60,87%).

Gráfico 20: Contratos temporales según jornada laboral y sexo



Fuente: Lanbide, 2016

De los contratos indefinidos y temporales realizados, hay que destacar que los hombres son los que mayoritariamente se adhieren a una jornada completa, mientras que las mujeres son mayoría a la hora de firmar contratos de jornada parcial.

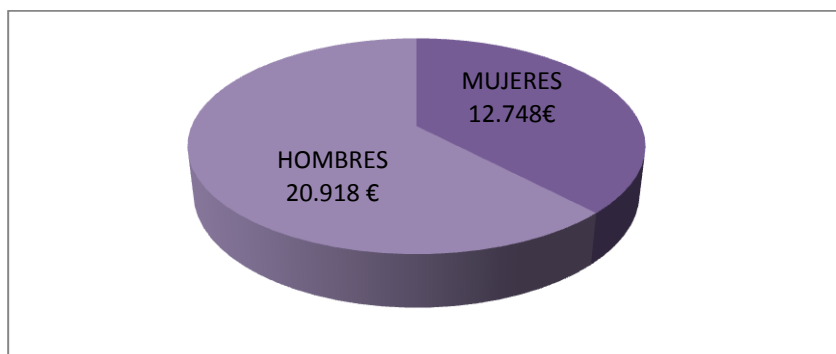
Es común que sobre todo las mujeres se adhieran a contratos de jornada parcial, debido a la necesidad de conciliación con su vida familiar, la cual implica un mayor tiempo destinado a tareas domésticas y cuidado de familiares, en mayor medida que los hombres.

A pesar de que se crea que la igualdad laboral es un hecho real, hay datos que demuestran que aún a día de hoy las mujeres tienen más dificultad a la hora de trabajar a jornada completa, ya que aún recaen sobre ellas las obligaciones familiares.

En el caso de las mujeres que son cabeza de familia, estas circunstancias tienen un serio impacto, ya que los contratos a tiempo parcial ofrecen menores sueldos y generan menores prestaciones.

RENTA PERSONAL MEDIA SEGÚN SEXO

Gráfico 21: Renta personal media según sexo



Fuente: Eustat, 2014.

Como se observa en los datos expuestos, la renta personal media entre mujeres y hombres registra un reparto desigual en 2014. Los hombres que viven en Irun obtienen una renta total promedio de 20.918€; las mujeres, por su parte, cuentan con una renta media de 12.748€, es decir, los hombres obtienen una renta personal de 8.170€ más que las mujeres. De esta forma, las mujeres perciben un 23,61% menos que los hombres.

Tabla 2: Renta personal media según sexo en Irun, Bajo Bidasoa, Gipuzkoa y CAPV.

	MEDIA		MUJERES		HOMBRES	
	Total	%	Total	%	Total	%
Irun	16.690	0	12.748	23,61	20.918	25,3
Bajo Bidasoa	17.599	0	13.550	23	21.918	24,5
Gipuzkoa	19.880	0	15.249	23,29	24.802	24,7
CAPV	19.379	0	14.711	24,08	24.417	25,9

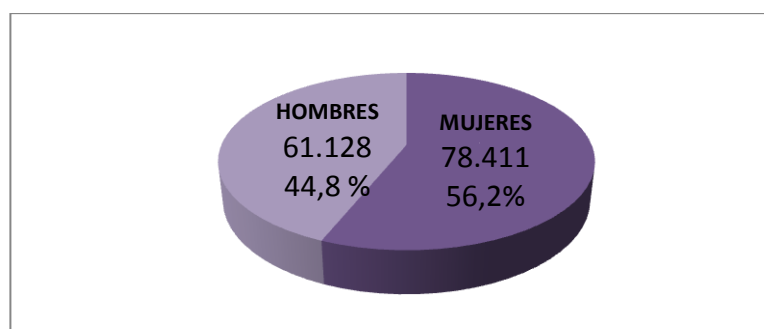
Fuente: Eustat, 2014. La columna de porcentaje, indica la desviación de la media.

Es importante destacar los datos correspondientes al Bajo Bidasoa, Gipuzkoa y la CAPV, ya que también muestran que la renta personal media de las mujeres es menor que la renta de los hombres, algo que indica que esto no es algo puntual ni específico del municipio de Irun, sino que se extiende a nivel comarcal, provincial y autonómico.

ÍNDICE DE POBREZA EN GIPUZKOA SEGÚN SEXO

A la hora de analizar la pobreza en el Municipio de Irun, no hay datos específicos que registren este dato, sin embargo se incluye un gráfico correspondiente a la provincia de Gipuzkoa, donde se muestra la Tasa AROPE, la cual proporciona información sobre el grupo de personas en riesgo de pobreza y/o exclusión social.

Gráfico 22: Tasa AROPE en Gipuzkoa según sexo



Fuente: Behagí (Observatorio Social de Gipuzkoa), 2014.

Según la Tasa AROPE, de las 139.539 personas en riesgo de pobreza y/o exclusión social en el año 2014, el 56,2% está constituido por mujeres (78.411). Por lo tanto, en comparación con los hombres, las mujeres componen el mayor grupo de personas en riesgo de pobreza y/o exclusión social en la provincia guipuzcoana.

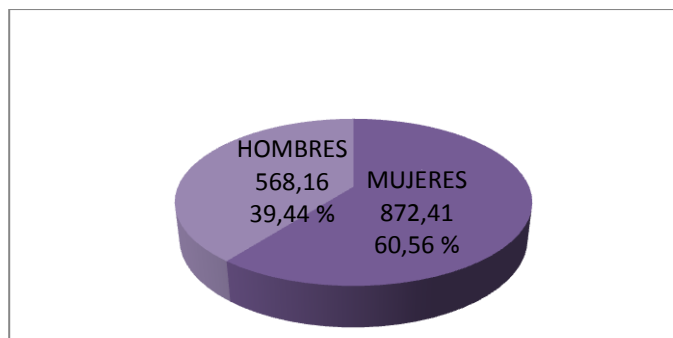
En 2014, el 5,4% del total de la población guipuzcoana estaba en una situación de riesgo de **pobreza severa** con 38.743 personas afectadas, de las cuales 20.908 eran mujeres y 17.835 eran hombres. Por otro lado, el 5,2% de las personas con **privación de material severa**, fue compuesto por 18.859 mujeres y 17.976 hombres. Finalmente, el 8,4% de la población con **baja intensidad laboral** estuvo formada por 32.608 mujeres y 27.492 hombres.

Esto demuestra que las tasas de pobreza severa, privación de materia severa y baja intensidad laboral coinciden en que el sexo femenino es el más perjudicado.

PERSONAS PERCEPTORAS DE LA RENTA DE GARANTÍA DE INGRESOS (RGI) SEGÚN SEXO

Durante el año 2016, la media anual de las personas perceptoras de la Renta de Garantía de Ingresos en Irun fue de 1.440,58. De las personas que percibieron este ingreso, las mujeres correspondían al 60,56%.

Gráfico 23: Media de personas perceptoras de RGI según sexo

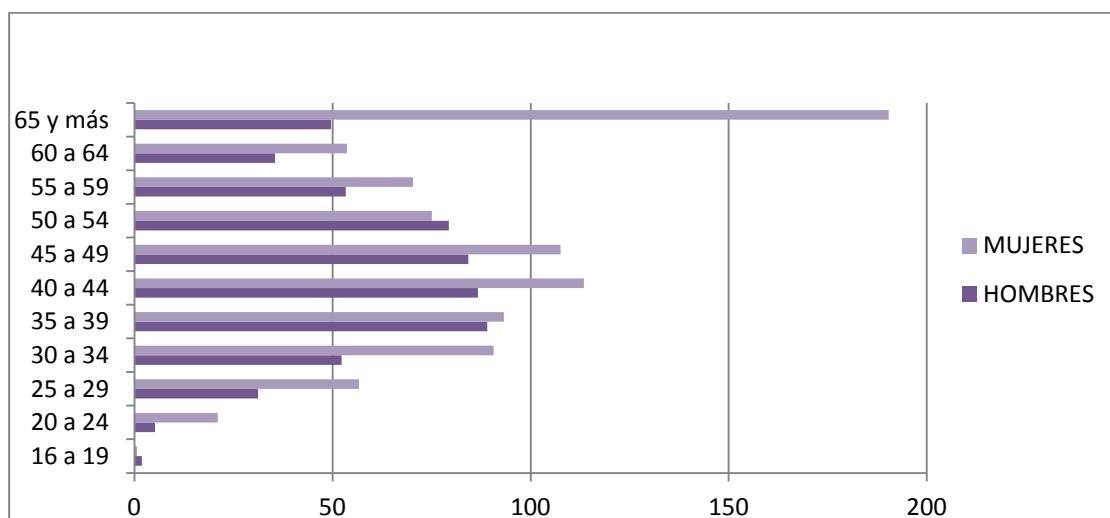


Fuente: Lanbide, 2016

El que las mujeres sean el mayor grupo de personas que percibe este ingreso no es de extrañar, ya que como se mencionó anteriormente, las mujeres son el mayor grupo de personas en riesgo de pobreza y/o exclusión social en la provincia guipuzcoana.

Analizando la gráfica que tenemos a continuación, podemos observar que el grupo de edad más numeroso que percibe RGI tiene entre 30 y 49 años. Sin embargo, el 16,65% de toda la media de la población perceptora de RGI durante el 2016 se concentra en el rango de edad de mayores de 65 años. Dentro de este grupo de edad, el 79,33% (190,33) son mujeres y el 20,67% (49,58) son hombres.

Gráfico 24: Media de personas perceptoras de RGI según edad y sexo

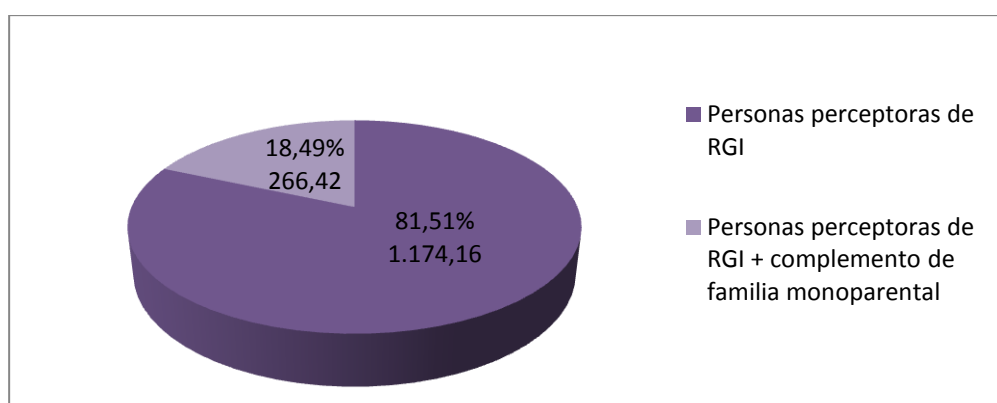


Fuente: Lanbide, 2016

Por tanto, podemos decir que la población de la tercera edad correspondiente al sexo femenino no llega a cubrir sus necesidades básicas para subsistir y necesitan de un apoyo económico.

Es importante destacar también que del total de la media de las personas que percibieron RGI durante 2016, el 18,49% (266,42) de las mismas recibieron una ayuda de complemento por ser familia monoparental.

Gráfico 25: Porcentaje de las familias monomarentales que percibieron RGI



Fuente: Lanbide, 2016

En Irún no hay datos desagregados por sexo de las personas responsables de este tipo familiar, sin embargo mayoritariamente suelen ser mujeres quienes se encargan de este rol. En referente a este aspecto, datos del INE muestran que en el estado español las mujeres encabezan 9 de cada 10 familias monoparentales.

Normalmente, sobre la cabeza de familia recae la responsabilidad y el peso económico de la familia, teniendo dificultades para cubrir las necesidades básicas de los/as miembros familiares y las suyas propias en solitario, ya que es muy difícil conciliar la vida familiar y laboral cuando apenas se tienen apoyos sociales. Por ello, no es de extrañar que este tipo familiar necesite un apoyo económico, ya que de lo contrario su situación de exclusión social sería inevitable.

Estos datos confirman las tendencias hacia la **feminización de la pobreza** en la población irunesa, en donde las mujeres necesitan de una ayuda u apoyo económico para cubrir sus necesidades básicas.

GOBERNANZA PARA LA IGUALDAD

ALGUNOS DATOS A CONSIDERAR

En este apartado se analizará de qué forma se implementan los criterios de Gobernanza para la Igualdad en el Ayuntamiento de Irun. Para ello analizaremos los siguientes aspectos:

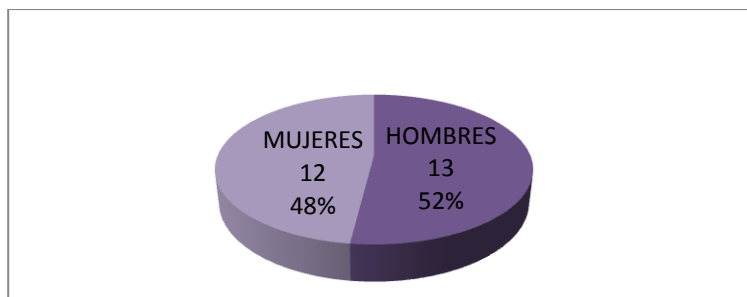
- × Composición política del Ayuntamiento Irun
- × Estructuras de participación y decisión
- × Composición de la Plantilla del Ayuntamiento
- × Medidas para la Conciliación de la Plantilla del Ayuntamiento
- × Integración de la perspectiva de género:
 - Posicionamiento institucional a favor de la igualdad
 - Herramientas y Estructuras de gestión de la igualdad
 - Formación en materia de igualdad
 - Integración de la perspectiva de género en cláusulas, contratos, etc.
 - Segregación de datos según sexo
 - Uso de lenguaje e imágenes

COMPOSICIÓN POLÍTICA DEL AYUNTAMIENTO DE IRUN

La Corporación Municipal de Irun, durante el período 2015-2019, está formada por el Alcalde y 24 concejales y concejales.

En enero de 2017, el número de personas que integran el **Pleno Municipal** (máximo órgano de representación municipal) es 25, de los cuales 13 son hombres y 12 son mujeres. La diferencia entre los sexos no es significativa, siendo el Pleno Municipal presidido por el Alcalde.

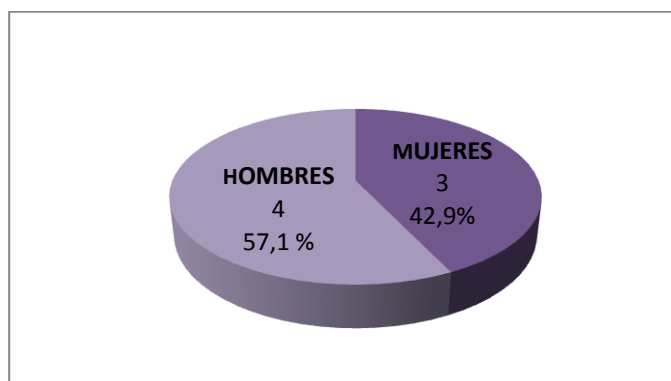
Gráfico 26: Pleno Municipal



Fuente: Ayuntamiento de Irun, 2015-2019.

Por otro lado, la **Junta de Gobierno Local** está constituida por el Alcalde y 6 Tenientes de Alcalde, de las/os cuales 3 son mujeres y 3 son hombres. El número de Tenientes de Alcalde es igualitario en cuanto al sexo.

Gráfico 27: Junta Local de Gobierno



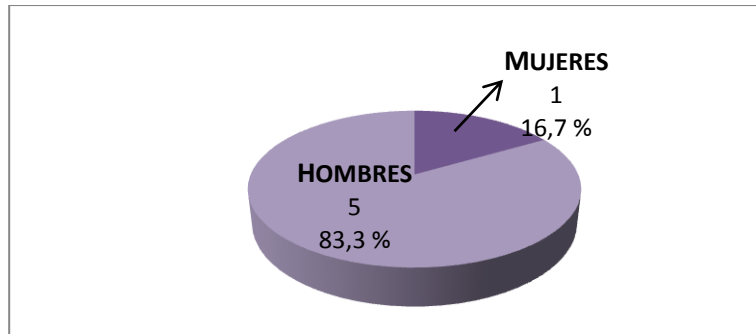
Fuente: Ayuntamiento de Irun, 2015-2019.

En cuanto a la **Junta de Portavoces** está conformada por el Alcalde y 5 personas de los siguientes grupos políticos: PSE-EE, EAJ-PNV, EH BILDU, SI SE PUEDE IRUN y PP.

De las 6 personas que componen la Junta de Portavoces, solamente una de ellas (16,7%), la portavoz del PP, es mujer.

Hay que tener en cuenta que este órgano no paritario tiene un papel fundamental de información y debate al más alto nivel político, así como de intervención en aquellos temas de mayor trascendencia para el Municipio y la actividad municipal, por ello sería importante que este órgano fuese paritario.

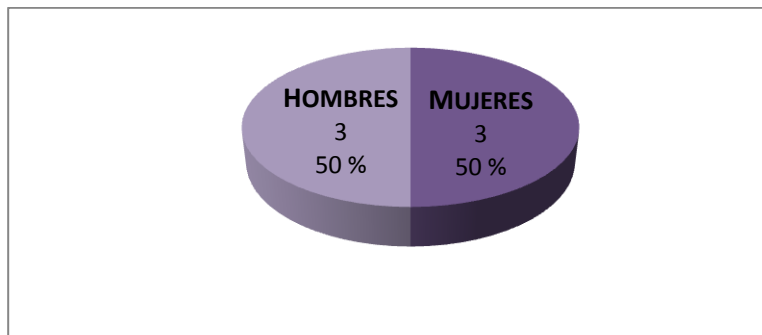
Gráfico 28: Junta de Portavoces



Fuente: Ayuntamiento de Irun, 2015-2019

Con respecto a las Delegaciones de Área hay que señalar que recaen en 3 hombres y 3 mujeres, siendo por tanto la representación equilibrada por ambos sexos.

Gráfico 29: Delegaciones



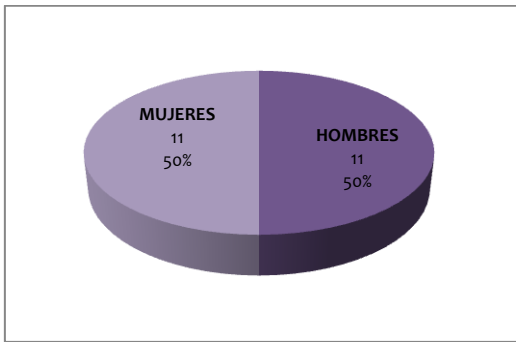
Fuente: Ayuntamiento de Irun, 2015-2019

Como puede observarse, excepto en la Junta de Portavoces, hay un número equitativo de hombres y mujeres en la Corporación Municipal. Sin embargo, hay que tener en cuenta que la persona con más representación y poder es el Alcalde, y que el primer Teniente de Alcalde, que pasará a sustituir el puesto del Alcalde cuando éste no esté disponible, es un hombre.

ESTRUCTURAS DE PARTICIPACION Y DECISION

Existen 5 Comisiones Informativas, mostrándose, a continuación, el total de número de mujeres y hombres que componen cada Comisión Informativa, junto con el cargo que ocupan.

Gráfico 30: Composición de la Comisión Informativa de Hacienda, Recursos Humanos, Sociedad de la Información, Fomento y Barrios según sexo

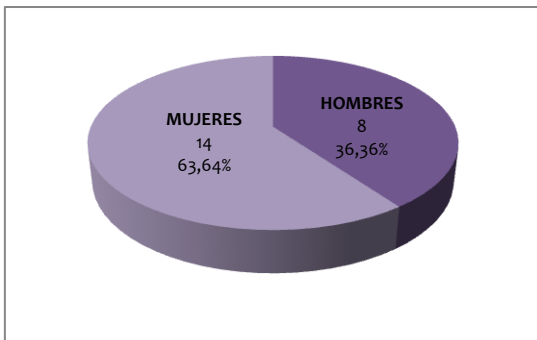


Fuente: Ayuntamiento de Irun, 2015-2019.

	HOMBRES		MUJERES	
	T	S	T	S
PRESIDENCIA	1			
SECRETARÍA	1			1
MIEMBROS	4	5	5	5

T: titulares S: suplentes

Gráfico 31: Composición de la Comisión Informativa de Bienestar Social, Educación, Música y Juventud según sexo

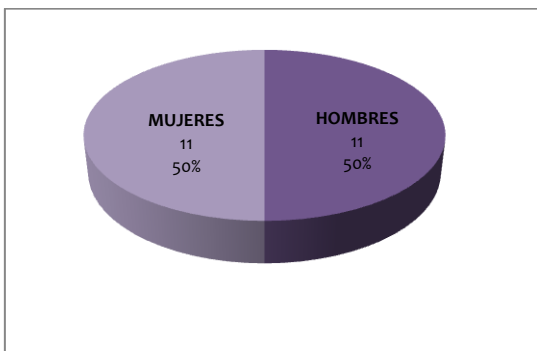


Fuente: Ayuntamiento de Irun, 2015-2019.

	HOMBRES		MUJERES	
	T	S	T	S
PRESIDENCIA	1			
SECRETARÍA			1	1
MIEMBROS	4	3	5	7

T: titulares S: suplentes

Gráfico 32: Composición de la Comisión Informativa de Cultura, Deportes y Euskera según sexo

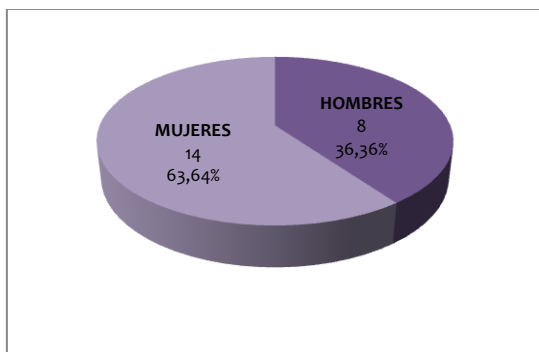


Fuente: Ayuntamiento de Irun, 2015-2019.

	HOMBRES		MUJERES	
	T	S	T	S
PRESIDENCIA			1	
SECRETARÍA	1			1
MIEMBROS	5	5	4	5

T: titulares S: suplentes

Gráfico 33: Composición de la Comisión Informativa de Urbanismo, Medioambiente, Movilidad, Vía Pública, Obras y Policía Local según sexo

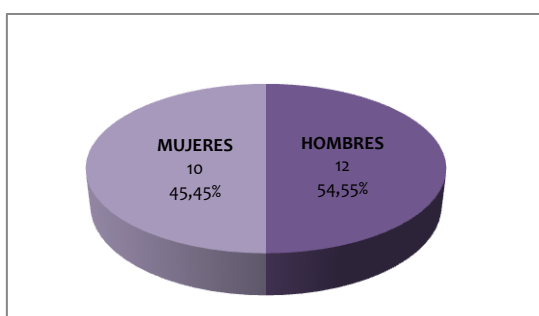


	HOMBRES		MUJERES	
	T	S	T	S
PRESIDENCIA	1			
SECRETARÍA			1	1
MIEMBROS	4	3	5	7

T: titulares S: suplentes

Fuente: Ayuntamiento de Irun, 2015-2019.

Gráfico 34: Composición de la Comisión Informativa de Cuentas según sexo



	HOMBRES		MUJERES	
	T	S	T	S
PRESIDENCIA	1			
SECRETARÍA	1	1		
MIEMBROS	5	4	4	6

T: titulares S: suplentes

Fuente: Ayuntamiento de Irun, 2015-2019.

Como puede observarse, el número de hombres y mujeres que conforman las Comisiones Informativas de *Hacienda, Recursos Humanos, Sociedad de la Información, Fomento y Barrios; Cultura, Deportes y Euskera* y finalmente *Cuentas*, es equitativo. En cada una de estas comisiones hay 11 mujeres y 11 hombres.

En cuanto al número de hombres y mujeres que componen las Comisiones Informativas de *Bienestar Social, Educación, Música y Juventud; y Urbanismo, Medio Ambiente, Movilidad, Vía Pública, Obras y Policía Local*, es desigual, ya que las mujeres son mayoría, representando el 63,64% del total de los/as componentes.

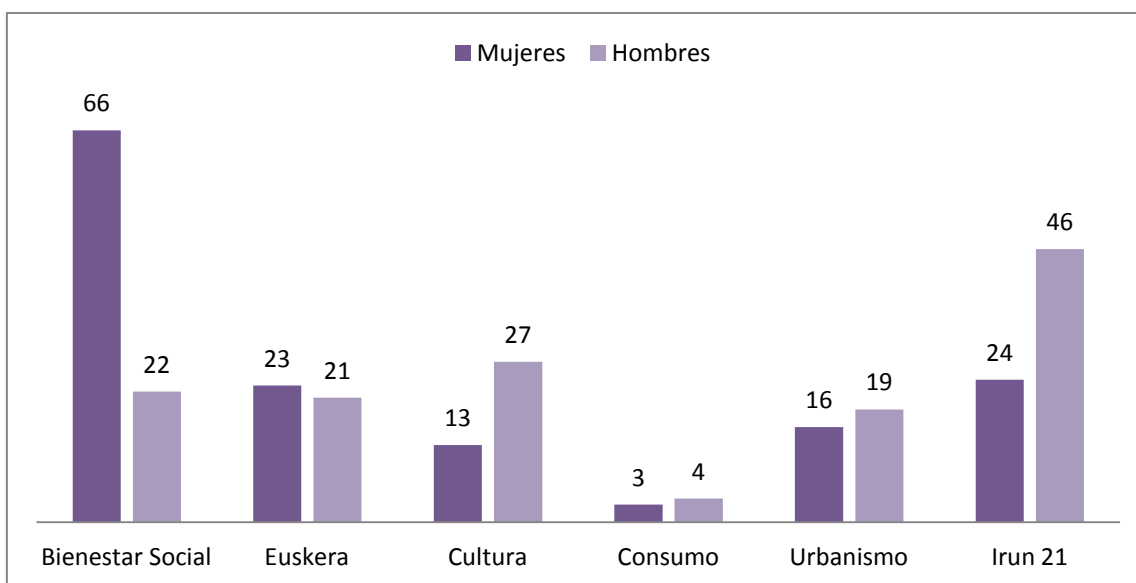
Sin embargo, es necesario destacar que a pesar de que 3 comisiones informativas son paritarias, y en otras dos las mujeres son mayoría, son los hombres los que ostentan las presidencias. Solamente la comisión informativa de *Cultura, Deportes y Euskera* está presidida por una mujer.

Por otro lado, cabe destacar que los hombres ocupan el 52,73% del total de los puestos como titulares, mientras que las mujeres son mayoría en los puestos de suplente, ocupando el 61,11% del total de estos puestos.

De cara a promover el derecho de la ciudadanía a participar en los asuntos políticos, corresponde a los poderes públicos el facilitar la participación de toda la ciudadanía en la vida política, económica, cultural y social. Por ello, el Ayuntamiento ha creado diferentes órganos consultivos, llamados **Consejos Asesores Municipales**, que tienen la finalidad de favorecer la participación de las organizaciones representativas de la ciudad.

De los 6 Consejos Asesores, en tres de ellos (*Euskera*, *Consumo* y *Urbanismo*) no hay diferencias significativas entre los sexos, sin embargo se muestran diferencias en los otros tres. Así, el consejo asesor de *Bienestar Social* está compuesto mayoritariamente por mujeres, mientras que los componentes de los consejos asesores de *Cultura* e *Irun 21* son hombres en su mayoría.

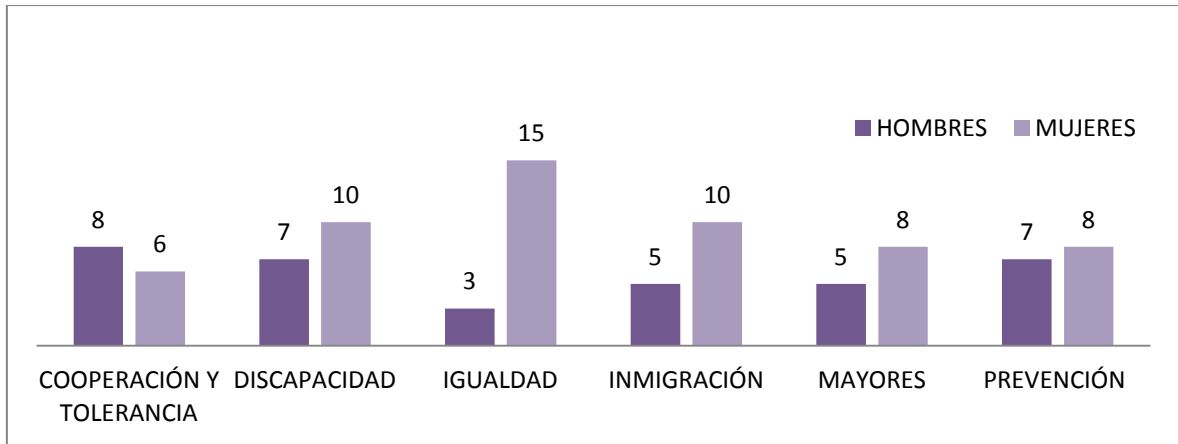
Gráfico 35: Consejos Asesores según sexo.



Fuente: Ayuntamiento de Irun, 2016

Además, el Consejo Asesor de Bienestar Social posee comisiones de trabajo: Cooperación y Tolerancia, Discapacidad, Igualdad, Inmigración, Mayores y Prevención.

Gráfico 36: Comisiones de Trabajo de Bienestar Social según sexo



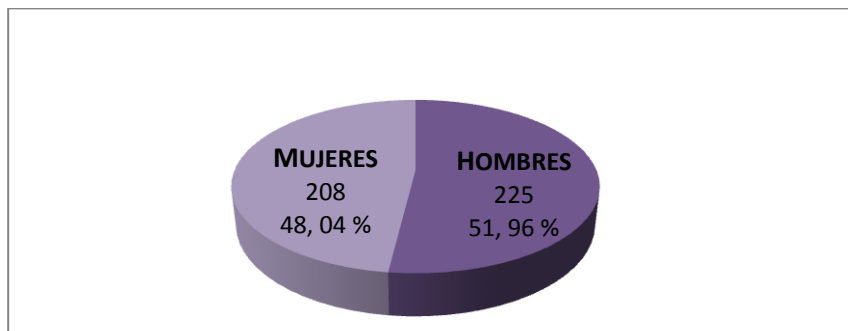
Fuente: Ayuntamiento de Irun, 2016

En las diferentes comisiones de trabajo, las mujeres son mayoría, sobre todo en la Comisión de trabajo de Igualdad, donde participan un total de 18 personas, siendo 15 de ellas mujeres.

COMPOSICIÓN DE LA PLANTILLA DEL AYUNTAMIENTO

La distribución por sexo de la plantilla es un indicador básico, ya que ofrece una primera panorámica de la situación global del perfil de la plantilla.

Gráfico 37: Plantilla de Irun según sexo

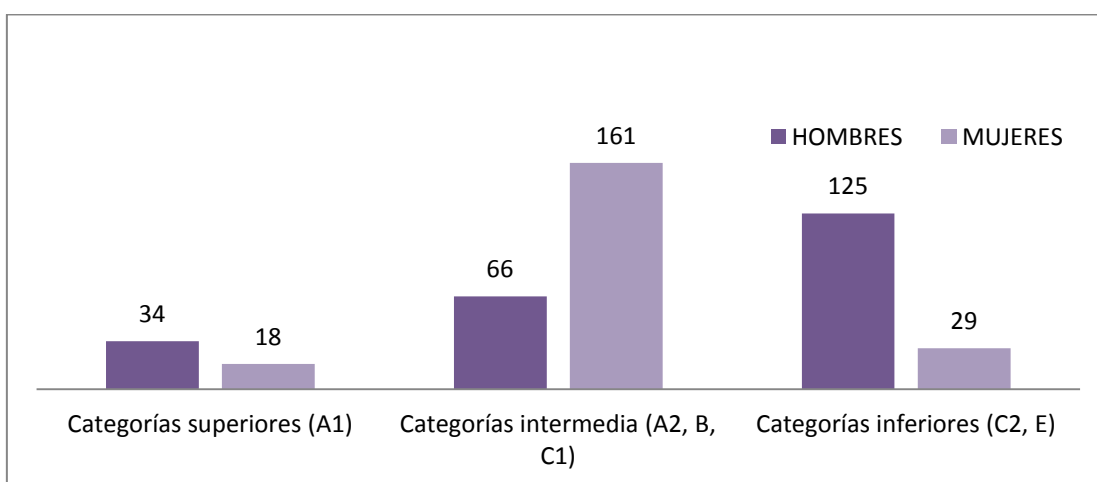


Fuente: Ayuntamiento de Irun, 2017

Según datos del 2017, son 433 las plazas estructurales de la plantilla municipal, estando ocupadas por 225 hombres (51,96%) y 208 mujeres (48,04%). Como puede observarse, a pesar de que hay un mayor número de hombres trabajando en el Ayuntamiento, esta diferencia no es muy significativa, por lo tanto puede decirse que hay un número equitativo de hombres y mujeres.

Este dato nos ofrece un buen punto de partida, aunque no necesariamente implica que la situación en el Ayuntamiento de Irun sea igualitaria, puesto que la distribución en cuanto a su posición en los niveles jerárquicos de las categorías administrativas son desiguales.

Gráfico 38: Categorías administrativas del personal según sexo.



Fuente: Ayuntamiento de Irun, 2017

En la anterior gráfica se percibe un predominio de los hombres en las categorías superiores (A1) e inferiores (C2 y E). Por otro lado, las categorías intermedias (A2, B, C1) están compuestas por un mayor número de mujeres.

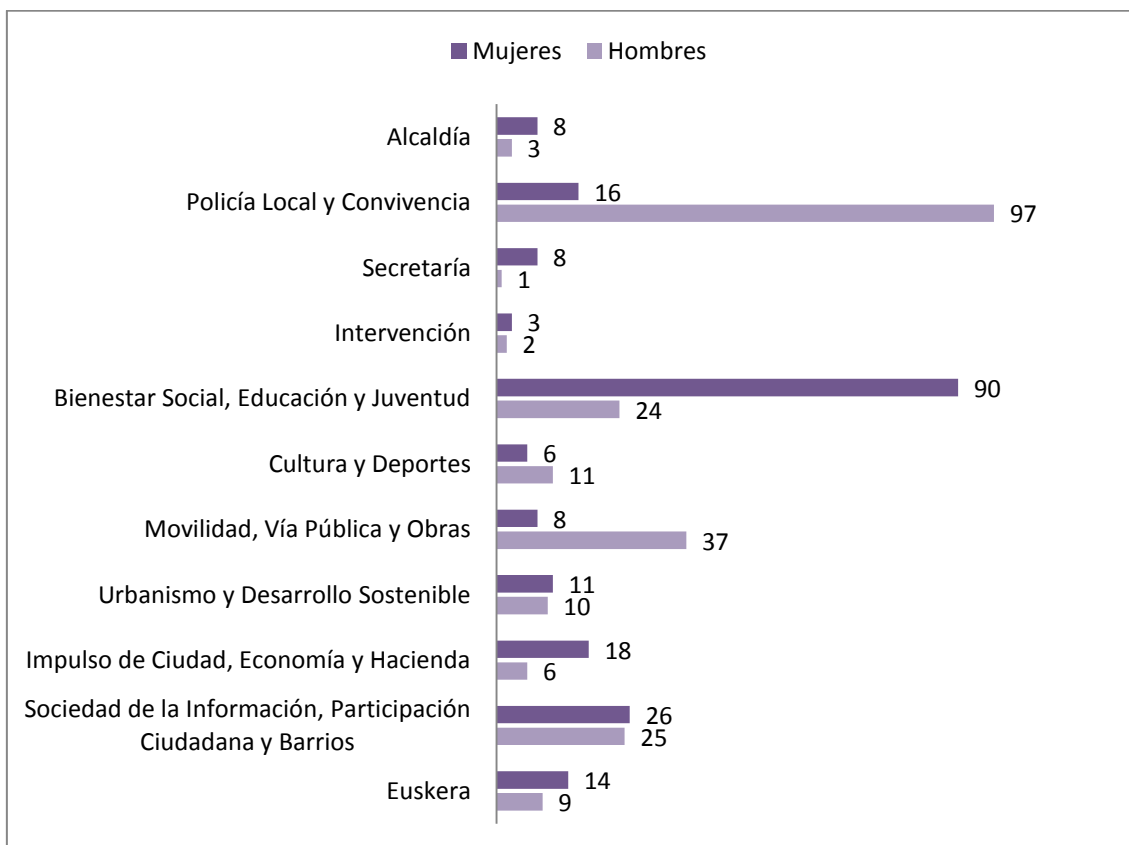
Por otro lado, y en relación a las Direcciones de Área, destacar que en la actualidad existen 5 directores y 2 directoras, lo que demuestra la desigualdad en los puestos de libre designación.

DIRECTORAS	DIRECTORES
1. Bienestar Social, Educación y Juventud	3. Sociedad de la información, participación ciudadana y barrios.
2. Impulso de ciudad, economía y hacienda	4. Euskera
	5. Cultura y Deportes
	6. Urbanismo y desarrollo sostenible
	7. Movilidad, Vía pública y Obras

COMPOSICIÓN DEL PERSONAL MUNICIPAL POR ÁREAS SEGÚN SEXO

El Ayuntamiento de Irun está formado por Alcaldía y 10 áreas municipales. Las áreas que aglutinan al 64,2% de la plantilla son Policía Local y Convivencia, Bienestar Social, Educación y Juventud, y Sociedad de la Información, Participación Ciudadana y Barrios. Existiendo un fuerte sesgo de género en el área de Policía Local y de Convivencia en detrimento de las mujeres, y en Bienestar Social, Educación y Juventud en detrimento de los hombres.

Gráfico 39: Plantilla de Irun según áreas y sexo.



Fuente: Ayuntamiento de Irun, marzo de 2017.

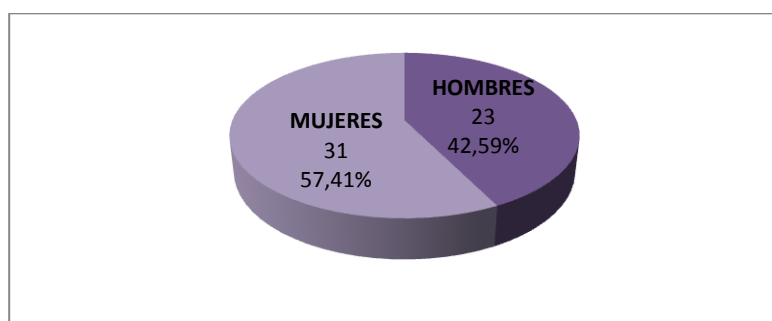
MEDIDAS PARA LA CONCILIACIÓN DE LA PLANTILLA DEL AYUNTAMIENTO

La conciliación de la vida laboral, familiar y personal es una estrategia que facilita la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres, ya que su objetivo es conseguir una nueva organización del sistema social y económico donde mujeres y hombres puedan hacer compatibles el ámbito laboral con el personal y familiar.

En la búsqueda de unas condiciones de empleo de calidad en el sector público y con el objetivo de promover la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, el Ayuntamiento de Irun pone, a disposición de quien lo requiera, una serie de **medidas de conciliación**.

Durante el año 2016, el 12,65% (54) del personal del Ayuntamiento de Irun se acogió a las siguientes medidas de conciliación: reducción de la jornada laboral por cuidado de hijos/as o familiares con enfermedad, flexibilidad horaria, permiso por lactancia, permiso para períodos de adaptación en guarderías o escuelas infantiles, permiso de maternidad y paternidad y teletrabajo. De estas personas, el 57,41% (31) eran mujeres y el 42,59% (23) eran hombres.

Gráfico 40: N° de mujeres y hombres que se acogieron a las medidas de conciliación.



Fuente: Ayuntamiento de Irun, 2016

Las mujeres son las que mayoritariamente se acogen a las medidas de conciliación, aunque la diferencia porcentual respecto a los hombres no es muy elevada. Otros aspectos a destacar son:

- × Reducción de jornada laboral por cuidado de hijos/as o familiares con enfermedad es la medida donde las mujeres destacan frente a los hombres.
- × 4 mujeres se han acogido al permiso de maternidad y 10 hombres al de paternidad.

- × En cuanto al resto de medidas expuestas, la proporción entre mujeres y hombres es similar (60/40): *flexibilidad horaria* (8 mujeres y 5 hombres) *permiso de lactancia* (5 mujeres y 3 hombres), y *permiso para períodos de adaptación en guardería o escuelas infantiles* (2 hombres y 3 mujeres).
- × Con respecto a la nueva medida de conciliación de *teletrabajo*, aprobada en 2016, se han adherido a ella dos personas, un hombre y una mujer.

INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Tomando de referencia la Evaluación del III Plan para la Igualdad del Ayuntamiento de Irun, se recoge la siguiente información sobre el proceso de integración de la perspectiva de género en el Ayuntamiento de Irun:

- × Posicionamiento institucional a favor de la igualdad
Se han ido desarrollando diversas actividades y actuaciones de sensibilización en torno a las fechas clave de 8 de marzo y 25 de Noviembre. Asimismo se han realizado un total de 36 concentraciones de rechazo a la violencia machista.
- × Herramientas y Estructuras de gestión de la igualdad
En 2014 se crea una Comisión Interdepartamental de Igualdad formada por las Áreas de Bienestar Social, Educación y Juventud, Euskera ; Cultura y Deportes ; Movilidad, Vía Pública y Obras ; Urbanismo y Medio Ambiente; Hacienda, Promoción Económica y Plan Estratégico. En total participan 5 mujeres y 3 hombres.
En el mismo año se crean las guías de " Guía para el uso incluyente del lenguaje, las imágenes y los mensajes en el Ayuntamiento de Irun" y "Guía para la Gobernanza".
- × Formación en materia de igualdad
Anualmente se han desarrollado diversos cursos en materia de igualdad dirigidos tanto a personal técnico como político:

Denominación	Mujeres	Hombres
Aplicación de la Ley de Igualdad en la Administración Local	9	0
Aplicación de la Ley de Igualdad en la Administración Local	9	4
El uso incluyente del lenguaje, las imágenes y los mensajes en el Ayuntamiento de Irun	17	5
Urbanismo desde la perspectiva de género	8	2
Género y Lenguaje Administrativo	14	6
Igualdad de género en la educación infantil	10	1

Asimismo se han desarrollado acciones formativas dirigidas a la Comisión Interdepartamental:

Denominación	Mujeres	Hombres
Integración de la perspectiva de género en las subvenciones-convenios	4	4
Perspectiva de Género en las políticas Publicas	7	2

- × Integración de la perspectiva de género en cláusulas, contratos, etc.

Actualmente se está trabajando en la “Instrucción sobre la inclusión de cláusulas sociales, de perspectiva de género y medioambientales en la contratación del Ayuntamiento de Irún”. Asimismo, durante el desarrollo del anterior Plan, se constató que de las bases emitidas de los departamentos de Bienestar Social, Cooperación, Cultura, Deporte, Educación, Euskera, Juventud y Asociaciones de Vecinos, tenían criterios de igualdad el 88% de las mismas.

- × Segregación de datos según sexo

Se señala que todas las tramitaciones y procesos de gestión desarrollados en el Ayuntamiento están asociados a la Base de Terceros Municipal, donde se incluye el sexo.

Además, mediante la IRUN TXARTELA, todo proceso participativo queda vinculado a la Base de Terceros Municipal, por lo que se dispone de la información desagregada según sexo.

La segregación de datos según sexo y su posterior análisis no está sistematizado en el trabajo diario de los departamentos y como consecuencia, no hay estudios diagnósticos sobre la realidad diferencial de mujeres y hombres en todos los ámbitos vinculados a las áreas y servicios municipales, lo que dificulta la implementación de medidas y acciones concretas. Sin embargo, hay áreas que sí empiezan, por lo menos a desagregar datos según sexo, como son Bienestar Social, Educación y Juventud, y, Cultura y Deporte.

- × Uso de lenguaje e imágenes

Se cuida el uso incluyente del lenguaje en los soportes comunicativos que se manejan desde el Área de Sociedad de la Información, Participación Ciudadana y Barrios. También hay una tutela permanente de las personas responsables del 010 y del Servicio de información y atención. Aun así, se identifican áreas de mejora. Desde Bienestar social se desarrolla el Estudio de lenguaje sexista en las resoluciones del área de bienestar social en el que se analizan todas las resoluciones emitidas durante el mes de noviembre del 2016 y el Estudio del lenguaje sexista

en las páginas web de los diferentes servicios que ofrece el ayuntamiento de Irun respecto a las distintas páginas web de los diferentes servicios que ofrece el Ayuntamiento. Estos estudios reflejan que, a pesar de la formación sobre lenguaje inclusivo que recibió el personal que trabaja en los diferentes servicios que ofrece el Ayuntamiento, el masculino como genérico abunda en el lenguaje de estas páginas y documentos. Se ha detectado que, de las 89 resoluciones del área de Bienestar Social emitidas en noviembre del 2016, el 100% estaban escritas con lenguaje sexista y todas conllevan por lo menos un matiz sexista. Con respecto a las 8 páginas web analizadas, se ha detectado lenguaje sexista en todas ellas. En paralelo se han analizado 242 formularios dirigidos a la ciudadanía, de los cuales 21 están escritos en lenguaje inclusivo (8,68%) y los 221 documentos restantes (91,32%) han sido redactados con lenguaje sexista.

CONCLUSIONES DEL EJE

La integración de la perspectiva de género en la actuación administrativa contribuye a mejorar la gobernanza, fortaleciendo el compromiso del Ayuntamiento de Irun con la Igualdad y favoreciendo una intervención pública más eficaz, eficiente y equitativa.

La integración de la perspectiva de género o *mainstreaming* de género, además de una de las estrategias de trabajo actualmente recomendada a nivel internacional y europeo, constituye uno de los principios generales que deben regir y orientar la actuación de los poderes públicos vascos en materia de igualdad de mujeres y hombres, tal y como se contempla en el artículo 3.4 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

Durante la vigencia del III Plan se creó una estructura de coordinación interna: Comisión Interdepartamental de Igualdad, con representación de cada área. No obstante, a pesar de la creación de este Órgano, en este IV Plan para la Igualdad se ha considerado que esta Comisión, tendría que tener una mayor estabilidad de sus componentes, de cara a garantizar que la gestión de la igualdad se transmita a todo el Ayuntamiento. En relación al puesto de técnico de igualdad, se considera necesario, cubrir el puesto de forma permanente.

Se han creado herramientas para facilitar el trabajo interno desde la perspectiva de género, como las guías dirigidas al personal político y técnico del Ayuntamiento: *Guía para el uso Incluyente de Lenguajes, Imágenes y los mensajes del Ayuntamiento de Irún* y *Guía para la Gobernanza*, considerándose

herramientas válidas para trabajar la transversalidad en el Ayuntamiento. Sin embargo, el nivel de incorporación en el trabajo diario ha sido escaso. Mejorando la sistematización de estas dos herramientas (entre otras) se mejorarían criterios como la recogida de información y de datos según sexo, o la incorporación de lenguaje e imágenes inclusivas. Este hecho permitirá al Ayuntamiento aplicar acciones y programas más efectivos para la ciudadanía de Irun.

En cuanto a la incorporación de la igualdad en otros aspectos como las contrataciones, subvenciones, etc, cabe decir que se ha comenzado a incorporar criterios de igualdad en las bases de subvenciones y en los programas que trabajan con menores y jóvenes. Asimismo, desde el Área de Secretaría se están trabajando las cláusulas sociales, por lo que sería una oportunidad revisar la incorporación de la perspectiva de género en esta acción.

Durante el anterior Plan se apostó por la formación del personal político y técnico del Ayuntamiento, que ha servido para sensibilizar y formar a un porcentaje significativo de personal. Sin embargo, han participado mayoritariamente mujeres, siendo importante la formación e involucración de los hombres para generar una cultura igualitaria entre todas las personas que gestionan y toman decisiones en todas las áreas municipales.

Los Jurados y Comisiones se ajustan a los criterios de paridad. Respecto al apoyo a la participación sociopolítica de las mujeres de Irún, se destaca su participación en la Comisión de Igualdad y el apoyo económico para el desarrollo de sus programas, acciones, por medio de la vía subvencional.

Por último, cabe decir que dentro del ámbito de la Gobernanza se incorpora precisamente, la gestión igualitaria de la plantilla de Irun. En este sentido, se han realizado unos avances significativos gracias al trabajo interno realizado desde el Área de Bienestar Social, Educación y Juventud. Uno de los logros más importantes ha sido la posibilidad de incorporar un horario flexible de entrada y de salida, medida, que ha sido utilizada mayoritariamente por mujeres, detectando la necesidad de involucrar a los hombres en las obligaciones familiares. Se ha ido reflexionando en torno al *Protocolo Interno Contra el Acoso Sexual y Por Razón de Sexo en el Trabajo*, y para este IV Plan se añade la necesidad de revisar y adaptarlo a las directrices de la Ley 4/2005 para la igualdad de mujeres y hombres, y la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

CAMBIO DE VALORES Y EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

ALGUNOS DATOS A CONSIDERAR

PARTICIPACIÓN SOCIAL DE LAS MUJERES

Como muestra de la participación social de las mujeres de Irun, cabe destacar el proceso participativo relativo a los presupuestos 2015, en el que participaron 3.748 personas, de las que el 54% fueron mujeres.

PARTICIPACIÓN DE MUJERES EN RECURSOS MUNICIPALES

No se dispone de información pormenorizada de la participación de mujeres en los diversos recursos municipales. Sin embargo, se ofrecen algunos datos facilitados por las áreas de Bienestar Social, Educación y Juventud y Cultura y Deporte.

En cuanto al Área de Bienestar Social, Educación y Juventud:

- Durante el desarrollo del III Plan para la Igualdad, se han financiado las acciones desarrolladas por las asociaciones de mujeres de Argoiak, Uxoá y I-Romi.
- Asimismo se han financiado las actividades de otras asociaciones que promovían la igualdad: Arrats, Pausu Media, Adiskidetuak.
- Se ha impulsado el servicio ASEXORAZAITEZ, servicio de asesoría sexual dirigido a la gente joven. En este sentido se han recogido un total de 310 consultas anónimas y 48 presenciales, de las cuales 38 han sido realizadas por mujeres y 10 por hombres.
- En la Escuela de Empoderamiento han participado un total de 580 mujeres desde el año 2013, y en el Taller de Autoestima un total de 320, donde las mujeres mayores de 60 años comprenden el 45,5% de las participantes.

En cuanto al Departamento de Cultura y Deporte:

- Durante los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2016, el número de personas abonadas en los dos polideportivos fue de 10.648 personas, de ellas el 56,55% (6.021) eran hombres, y el 43,45% (4.627) eran mujeres.
- Por otro lado, 3.257 personas se han inscrito a los diversos cursos que se ofertan en los espacios deportivos, de esta cantidad el 65,67% (2.139) eran mujeres y el 34,33% (1.118) eran hombres.
- En cuanto al Deporte Escolar, durante el curso 2015- 2016, en el cual participaron niños y niñas de 3º, 4º, 5º y 6º de primaria de las diversas escuelas del municipio de Irun, se inscribieron un total

de 521 niños y niñas, siendo la representación de ellas de tan solo el 12,7%. Se ofertaron los siguientes deportes: natación, pelota, tenis de mesa, squash, rugby, fútbol, baloncesto, balonmano y atletismo.

- Por último el número de entrenadores y entrenadoras de los diferentes cursos es también significativo, ya que el 66,66% (20) eran hombres, frente a un 33,33% (10) de mujeres.

CONCLUSIONES DEL EJE

El II Plan Foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la Diputación Foral de Gipuzkoa para los años 2012-2020 establece la necesidad de contribuir a la construcción de un modelo más igualitario de organizar la vida en común impulsando y reforzando la participación sociopolítica de las mujeres en el espacio público, atendiendo a dos cuestiones clave:

- × Garantizar el derecho de las mujeres a participar en los espacios y procesos donde se toman las decisiones que afectan a la vida de las personas, ya sea en las organizaciones o en la comunidad, en su conjunto.
- × Crear las condiciones para fortalecer al movimiento feminista y asociativo de mujeres, así como sus prácticas, en la medida en que ha demostrado a través de ellas, que otras formas de vivir juntas y juntos, más igualitarias, son posibles. Pero, además, como forma de reconocer su liderazgo, antes y ahora, en las conquistas de derechos de ciudadanía de las mujeres y en los cambios sociales generados, a partir de éstas.

En el desarrollo del III Plan se ha marcado como relevante el impulso y apoyo a las asociaciones de mujeres a través de la financiación del programa de subvenciones de Bienestar Social, Juventud y Educación, y, debido al éxito del programa se prevé su apuesta de cara al próximo Plan, fortaleciendo el apoyo económico para la ejecución de acciones en materia de igualdad.

Asimismo se destacaba como hito las actuaciones realizadas por la Escuela de Empoderamiento y el Taller de Autoestima, un espacio de encuentro y reflexión para las mujeres, donde comparten las propias experiencias y los conocimientos en un ambiente de escucha, facilitando su participación social y política. Sería necesario aprovechar esta herramienta de empoderamiento y darle un nuevo empuje debido al decrecimiento de personas participantes en los 10 años de actividad que tiene, sobre todo en lo que se refiere a mujeres jóvenes y migradas. Por un lado, mediante la creación de una Casa de la Mujer, y, por otro mediante el análisis de la realidad social de mujeres en situación de discriminación

múltiple para reforzar el acercamiento de las mismas a las actividades programadas desde el Ayuntamiento.

Por otra parte, se ha visto un decrecimiento de la actividad deportiva de las mujeres, sobre todo las mujeres jóvenes, por lo que se ha visto necesario para este IV Plan realizar acciones estratégicas para mejorar su práctica y promover hábitos de vida saludables.

Es por ello que el Ayuntamiento de Irún debe trabajar el Empoderamiento de las mujeres desde el reconocimiento a la lucha y logros del feminismo, y en colaboración con este movimiento social, el IV Plan para la Igualdad ha de garantizar el acceso y ejercicio de los derechos de ciudadanía a todas las mujeres, haciendo especial hincapié en aquellas que sufren discriminación múltiple, garantizando su participación en igualdad de oportunidades en todas los espacios sociopolíticos y económicos.

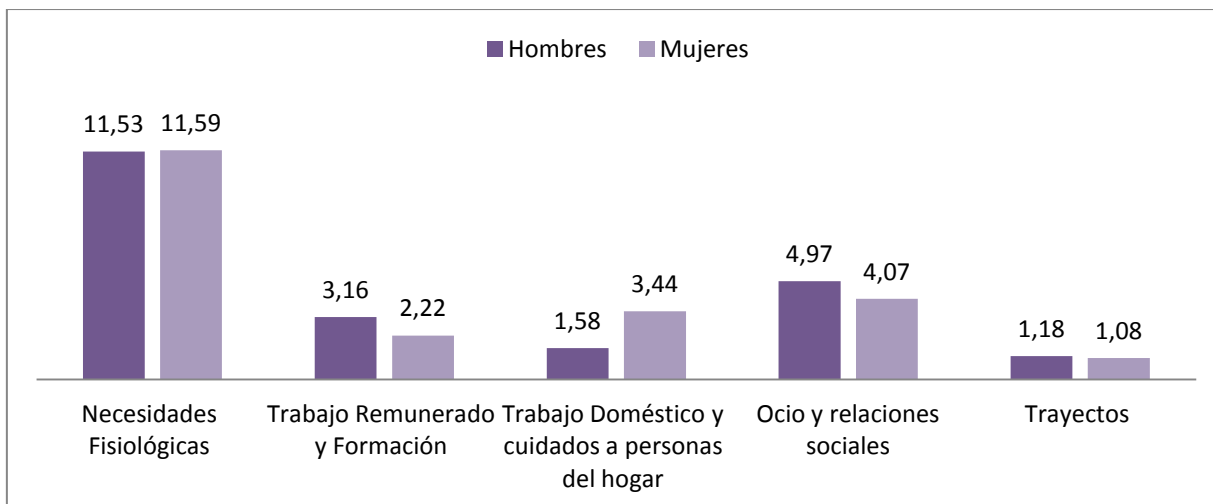
ORGANIZACIÓN SOCIAL CORRESPONSABLE

ALGUNOS DATOS A CONSIDERAR

USO DEL TIEMPO DE MUJERES Y HOMBRES

Según el Eustat* las mujeres duplican el tiempo que los hombres dedican al trabajo doméstico y al cuidado de personas del hogar. En contraposición, los hombres superan a las mujeres en el tiempo invertido para el trabajo remunerado y formación. Podríamos decir que hay una “brecha de cuidados” a trabajar sobre todo con la población masculina, ya que, si tenemos en cuenta además las actividades de ocio y relaciones sociales, se aprecia que vuelven a ser ellos quienes una mayor disponibilidad horaria tienen.

Gráfico 41: Distribución horaria de mujeres y hombres en la CAE



*Fuente: Eustat, Encuesta de Presupuestos del tiempo 1993-2013.

En la configuración de la ciudad, realizando las acciones para que sea una ciudad que favorezca la autonomía, libertad, inclusión y la igualdad, se han desarrollado actuaciones estratégicas como la revisión del Plan General de Ordenación Urbana desde la perspectiva de género. Asimismo se ha constatado que gracias a las facilidades ofrecidas por la IRUNTXARTELA, ha permitido que la barrera que tenían algunas personas en el acceso al Servicio de Atención Ciudadana haya disminuido, posibilitando la tramitación online cuando las oficinas presenciales se encuentran cerradas.

CONCLUSIONES DEL EJE

A día de hoy no hay estudios sobre Presupuestos de Tiempo en Irun, por ello es necesario hacer mención al estudio llevado a cabo por la CAE sobre el uso y la distribución del tiempo diario de la población vasca. Como puede observarse en la gráfica, tanto hombres como mujeres utilizan prácticamente el mismo tiempo medio diario cuando se trata de cubrir sus necesidades básicas fisiológicas y de trayecto. Sin embargo, cuando analizamos el resto de apartados, se observa que los hombres se siguen colocando en primera posición en cuanto a trabajos remunerados se refiere, dedicando un tiempo medio de 3 horas y 16 minutos al mismo, y las mujeres 2 horas y 22 minutos.

Las actividades no remuneradas o de reproducción, como son el trabajo doméstico y de cuidados a las personas del hogar, las realizan mayoritariamente las mujeres. Las mujeres dedican un tiempo medio de 3 horas y 44 minutos a este tipo de trabajos, mientras que los hombres 1 hora y 58 minutos. De esta forma, se observa que los roles tradicionales de género se siguen manteniendo.

Por otro lado, quien dedica más tiempo al ocio son los hombres (5 horas y 37 minutos), mientras que las mujeres le dedican menos tiempo (4 horas y 7 minutos).

La división sexual del trabajo y la asignación tradicional de la producción y la reproducción a cada uno de los sexos, hombres y mujeres, generó y sigue generando una organización social donde: Por un lado, el sustento, lo productivo, lo público, es un espacio con relaciones, roles y valores, mayoritariamente masculinos y de hombres. En cambio, el cuidado, lo reproductivo, lo privado/doméstico, es un espacio con relaciones, roles y valores, mayoritariamente femeninos y de mujeres.

La búsqueda de alternativas y soluciones a las consecuencias de la división sexual del trabajo ha provocado que en las últimas décadas se apruebe diferente normativa que regule las necesidades de conciliación del trabajo productivo y reproductivo. También ha posibilitado la creación y puesta en marcha de servicios que apoyen y sustituyan a las mujeres en el cuidado.

Se constata la necesidad de intervenir desde diferentes ámbitos, ya que para cambiar este modelo tradicional discriminatorio y jerárquico, es preciso desarrollar una organización social corresponsable. En este IV Plan se deben impulsar programas y actuaciones en línea con este ámbito, de cara a hacer una sociedad y ciudad más corresponsables.

VIOLENCIA MACHISTA

ALGUNOS DATOS A CONSIDERAR

Cada año mujeres de distintas edades, nacionalidades, niveles socioeconómicos, etc.. son víctimas de las consecuencias de vivir en un sistema patriarcal, en donde los hombres gozan de unos privilegios y de un estatus superior al de las mujeres. Este hecho deriva en la violencia machista, en la creencia que tienen los hombres de que las mujeres son de su propiedad y tienen derecho a ejercer la violencia en sus múltiples formas sobre ellas.

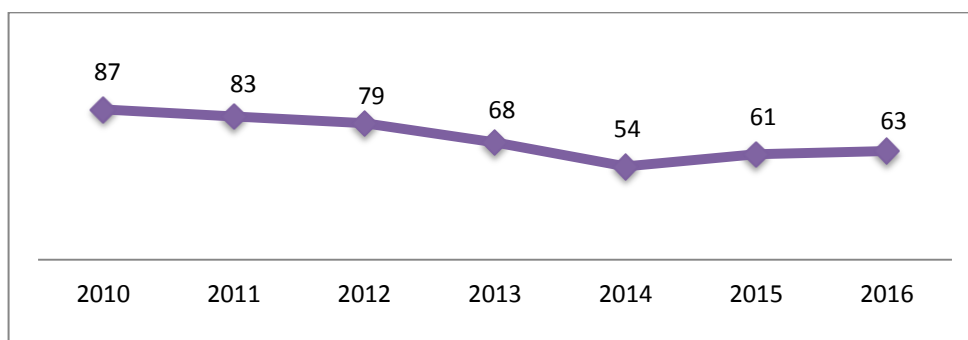
Este diagnóstico muestra los datos de violencia machista atendidos por los Servicios Sociales y por la Ertzaintza en Irun durante el año 2016.

A) SERVICIOS SOCIALES

En la siguiente gráfica se puede observar la evolución de los casos de violencia machista que fueron atendidos en los Servicios Sociales durante el período 2010-2016.

Durante este período se observa una tendencia descendente en los casos atendidos desde 2010 hasta 2014, sin embargo en 2015 y 2016 el número de casos vuelve a ascender. Así, en 2015 se registraron 61 casos y en 2016 dos casos más.

Gráfico 42: Evolución del nº de víctimas de violencia machista atendidas por los servicios sociales durante 2010-2016.

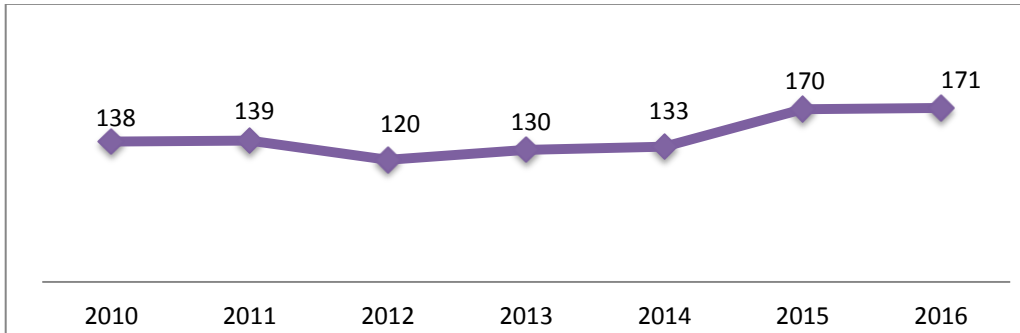


Fuente: Ayuntamiento de Irun, 2010-2016.

B) ERTZAINZA

A continuación, se muestra el evolutivo de los casos de víctimas de violencia machista atendidos por la Ertzaintza desde el 2010 hasta el 2016, en donde puede observarse un incremento en el número de casos atendidos. En 2010 se atendieron 138 casos, y en 2016 se atendieron 33 casos más que hace 6 años atrás.

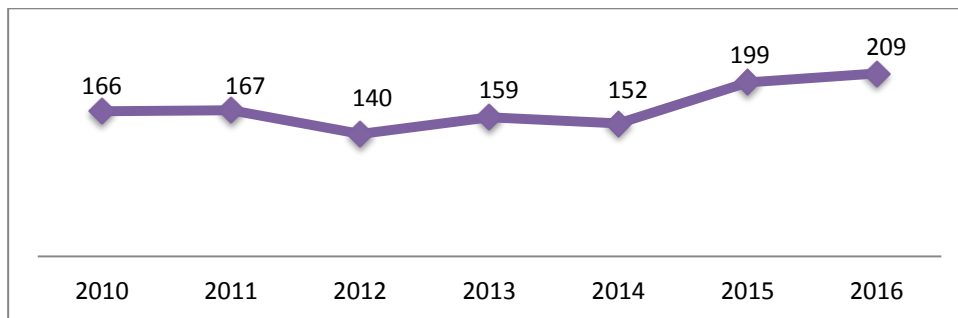
Gráfico 43: Evolución del nº de víctimas de violencia machista atendidas por la Ertzatintza durante 2010-2016.



Fuente: Emakunde, 2010-2016

Es importante mencionar que el número de victimizaciones de violencia machista registrados por la Ertzaintza desde 2010 hasta el 2016, ha incrementado en comparación con años anteriores. En 2016 se registraron 43 victimizaciones más que en 2010.

Gráfico 44: Evolución del nº de victimizaciones de violencia machista registradas por la Ertzaintza durante 2010-2016.



Fuente: Emakunde, 2010-2016

En cuanto a la tasa de victimizaciones por 10.000 mujeres en 2016, en Irun fue de 66,03, en Gipuzkoa fue de 38,9 y en la CAPV de 42,04. Lo que significa que Irun tiene la tasa de victimizaciones más elevada que Gipuzkoa y la CAPV.

2016		
	Nº de victimizaciones	Tasa por 10.000 mujeres
Irun	209	66,03
Gipuzkoa	1.412	38,9
CAPV	4.693	42,04

Fuente: Ertzaintza y EUSTAT

A continuación se muestra una tabla sobre el perfil de las mujeres atendidas, y las características de los casos registrados por los Servicios Sociales y la Ertzaintza.

	SERVICIOS SOCIALES	ERTZAINZA
Nº casos registrados	63	171
Tipo de violencia machista	57 violencia de género 6 violencia sexual	126 violencia de género 24 violencia intrafamiliar 21 violencia sexual
Rango de edad mayoritario de las mujeres atendidas	18-40 años	21-40 años
Edades de las mujeres menores de edad	2 menores de 9 y 15 años sufrieron violencia sexual	- 6 niñas menores de 14 años sufrieron violencia intrafamiliar - 6 mujeres menores (entre 14-17 años) sufrieron violencia de género
Nacionalidad de las mujeres	30 País Vasco (47,62%) 7 Otras comunidades españolas (11,11%) 26 Nacionalidad Extranjera (41,26%)	
Rango de edad mayoritario de los agresores	18-30 años 41-50 años	

Fuente: Ayuntamiento de Irun, 2016

Los datos expuestos nos muestran que el perfil de las mujeres atendidas es variado, y que la violencia machista afecta a mujeres de todas las edades, incluidas las más jóvenes, y de cualquier nacionalidad. Estos datos alertan de que la población joven y adolescente está reproduciendo roles sexistas.

Se destaca la sobrerrepresentación de las mujeres de origen extranjero, ya que siguiendo los datos del padrón a diciembre de 2016, la población de nacionalidad extranjera es del 9,32%. Por tanto, los datos apuntan a una gran prevalencia de violencia contra las mujeres entre aquellas que son de origen extranjero. Esto puede relacionarse con los diversos factores sociales que las exponen a una mayor vulnerabilidad social, emocional y económica.

El número de casos y de victimizaciones de violencia contra la mujer va en aumento en comparación con años anteriores, por lo tanto sería necesario que se incrementasen medidas para que esta lacra social no siga en aumento.

CONCLUSIONES DEL EJE

La prevención de la violencia machista y la coordinación de la atención a las mujeres que la enfrentan son prioridades en la labor de diferentes instituciones como Emakunde, que trabaja desde las políticas de igualdad para luchar contra una violencia que nace de la desigualdad.

La Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, entiende por violencia contra las mujeres “cualquier acto violento por razón del sexo que resulte, o pueda resultar, en daño físico, sexual o psicológico o en sufrimiento de la mujer, incluyendo las amenazas de realizar tales actos, la coacción o privación arbitraria de libertad que se produzcan en la vida pública o privada”.

Asimismo, el II Plan Foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2012-2020 recoge que el término “violencia machista”, explica la relación de poder desigual implícita en el machismo, al mismo tiempo que permite tener en cuenta que, aunque la violencia machista la sufren de forma aplastante las mujeres, también puede afectar a otras personas que, como ellas, rompen los modelos hegemónicos que el sistema heteropatriarcal impone a hombres y mujeres. Dicha violencia castiga a todas aquellas personas que no responden a los imperativos que este modelo marca. En este sentido, lesbianas, gays, transexuales y bisexuales también se pueden convertir en “objeto” de violencia machista en tanto en cuanto salen del modelo heteronormativo actual.

Desde este marco es posible trabajar sobre muchos aspectos que en materia de violencia contra las mujeres se producen. Desde la modificación de los valores sociales, hasta el trabajo en la intervención. Es por ello que se estima crucial en este IV Plan abordar los aspectos que mejoren la situación no solo de las mujeres de Irun, sino de toda la ciudadanía.

En la evaluación del anterior Plan, así como en las entrevistas y grupos de trabajo se destaca el escaso trabajo impulsado en este ámbito. A pesar de existir un Protocolo de Atención en el Ayuntamiento, el

cual se sigue al 100%, sería necesario impulsar la formación de las personas vinculadas a la atención de las mujeres que enfrentan violencia, para garantizar la mejor de las atenciones.

Asimismo se ha visto necesaria una colaboración y coordinación directa entre entidades, profesionales y agentes sociales que tienen un trabajo directo en el Protocolo y de los cuales depende que éste se ejecute de la forma más eficaz y eficiente posible.

Es por ello que se ha considerado necesario y de crucial necesidad actualizar a la actual legislación el protocolo de actuación sobre este tipo de violencia para el municipio, así como crear una mesa de trabajo interinstitucional permanente para la colaboración y la coordinación entre las entidades y los agentes implicados en la atención de los casos de violencia hacia las mujeres.

De cara a la ciudadanía, se ha iniciado una línea de trabajo para prevenir la violencia machista en la juventud, a través del Programa Beldur Barik impulsado por las Instituciones de la CAE. Esta línea se valora muy positivamente siendo necesario el incremento de vínculos con los Centros Escolares de una manera planificada y coordinada. Asimismo, el Pleno Juvenil es un programa con una amplia trayectoria, donde se abordan temas relacionados con la igualdad y los procesos democráticos. Se considera oportuno continuar con estas líneas de trabajo, a las que habría que añadir campañas de sensibilización a la ciudadanía.

Por otra parte, en cuanto al trabajo coordinado entre diferentes áreas, cabe destacar el trabajo realizado entre las áreas de Urbanismo y desarrollo sostenible y Movilidad, Vía Pública y Obras, junto a Bienestar Social, por ejemplo en relación al “Mapa de la Ciudad Prohibida”, impulsado por Bienestar Social en el año 2011, que identifica los puntos del espacio público que son percibidos por las mujeres como inseguros en la ciudad de Irun y realiza propuestas de mejora para la seguridad de los mismos.

Por último, se ha estimado necesario la incorporación del Ayuntamiento de Irun a Berdinsarea, Red de Municipios Vascos por la Igualdad y Contra la Violencia hacia las Mujeres.