



¿Qué se puede hacer desde el Ayuntamiento para reducir las desigualdades de género?

En muchas ocasiones, la gestión municipal de la igualdad de género (aunque también pasa en otros muchos asuntos) se limita a la generación sistemática de mesas de trabajo, comisiones, reglamentos u ordenanzas que sobre el papel responden a los criterios de respeto y defensa de esa igualdad pero que, lastimosamente, a menudo no generan acciones o escenarios reales y efectivos de corrección de desigualdades.

Diríamos que las acciones se quedan en intenciones y, posiblemente, ese es el motivo por el cual el avance en materia de igualdad no es el deseable y, año tras año, los agravios se siguen sucediendo a pesar del extenso marco legislativo disponible, ya no solo municipal, sino también autonómico y estatal.

El Ayuntamiento, en su ámbito de gobierno y gestión, debería implementar todas aquellas acciones efectivas y reales que contribuyeran a visualizar tanto las situaciones de igualdad como de desigualdad:

- Asegurando una retribución igualitaria.
- Estableciendo criterios igualitarios de comunicación.
- Implementando soluciones, dotaciones, instalaciones que contribuyan a comportamientos igualitarios y no discriminadores (por ejemplo, con la instalación de cambiadores fuera de la zona de aseos femenina, en un espacio común), preceptivamente en el ámbito público y promoviéndolo en el privado a través de bonificaciones.
- Facilitando la conciliación laboral.
- Incentivando las contrataciones públicas y de proveedores de empresas que mantengan una gestión igualitaria en sus plantillas. No solo debe ser un factor de mayor ponderación en la contratación sino un criterio de eliminación de candidaturas.
- En definitiva, incorporando de manera transversal e integrada los criterios de igualdad a cualquier acción o gestión municipal de cualquier concejalía. La igualdad no ha de ser un departamento estanco sino tiene que estar integrada en todos los departamentos de gestión municipal.