

El Foro Infantil y sus demandas, en el Congreso

INFANCIA → El grupo de jóvenes ripenses, que ha trabajado este curso sobre el futuro del pacto estatal para la educación, hace llegar una carta con sus propuestas a la sede parlamentaria nacional



Niñas y niños del Foro Infantil y representantes municipales, en el Congreso. ÓSCAR CALMAESTRA

El Foro Infantil de Rivas, integrado por niñas y niños de 6 a 12 años, visitó el Congreso el pasado 20 de junio, acompañado del equipo de la Concejalía de Infancia que coordina esta iniciativa y del alcalde de la localidad, Pedro del Cura, y la concejala de Infancia y Juventud, Aída Castillejo.

El grupo de jóvenes ha trabajado este curso sobre el futuro del pacto estatal para la educación, redactando una carta con propuestas que ahora han hecho llegar a la sede parlamentaria. En la asamblea forística de febrero, el Ayuntamiento y el alcalde se comprometieron a gestionar la visita, en la que la infancia ha podido conocer el lugar donde se aprueban las leyes estatales.

Perspectiva de género: 38% de la plantilla municipal, formada

IGUALDAD → Más de un tercio del personal recibe formación desde 2015, cuando se redobló la apuesta por las políticas públicas inclusivas

Un 38% de la plantilla del Ayuntamiento de Rivas ha recibido formación especializada en perspectiva de género desde 2015, cuando el Gobierno municipal puso en marcha un proceso para incorporar la perspectiva de género en las políticas públicas ripenses, mediante la creación de la Unidad Transversal de Género (UTG), un equipo multidisciplinar integrado por trabajadoras y trabajadores de diferentes concejalías.

La UTG cuenta con el apoyo externo de la empresa especializada Likadi, que acumula una larga trayectoria en el asesoramiento a administraciones públicas españolas y de otros países. La UTG se creó a finales de 2014, pero emprendió las primeras acciones formativas en 2015.

Según datos de la UTG, en apenas tres años (2015-2018), 234 empleados ripenses (128 mujeres y 106 hombres) han pasado por alguna de las 18 acciones formativas realizadas en este tiempo, lo que supone un 38% de la plantilla. El Ayuntamiento cuenta

actualmente con 620 personas trabajadoras: 269 mujeres (43,40%) y 351 hombres (56,60%). Se da la circunstancia de que mientras las mujeres son el 43,40% de la plantilla, su participación en formación en perspectiva de género es proporcionalmente mayor: el 55% de las personas formadas son mujeres (frente al 45% de hombres).

Las acciones formativas más extensas alcanzan las 15 horas; las más sencillas, 4 o 5. Dichas sesiones, que se imparten preferentemente en horario de trabajo y actualmente han pasado a ser obligatorias, se dirigen a todos los perfiles laborales: del personal administrativo hasta las jefaturas de servicio, pasando por puestos técnicos, ediles del equipo de Gobierno y de la oposición o cargos directivos.

En el primer año de funcionamiento de la UTG (2015), se realizaron cuatro cursos; cinco en 2016 y 2017, y cuatro, de momento, en 2018. Bajo la premisa de impulsar la perspectiva de género en la gestión municipal, el Consistorio ha creado, además, dos grupos transver-

sales de trabajo (comunicación y recursos humanos) y activará un tercero vinculado a la contratación pública.

ORIENTACIÓN SOBRE LENGUAJE

El grupo de comunicación aborda el uso de un lenguaje, imágenes y contenidos no sexistas en los diferentes soportes informativos municipales (revista municipal, web, redes sociales, impresos, formularios, anuncios, cartelería, etc.) y en la atención al público. Este grupo ha elaborado una 'Instrucción de uso de lenguaje no sexista', de obligado cumplimiento.

CONTRATACIÓN

El grupo de contratación busca implantar cláusulas de género en los contratos, convenios y subvenciones que realice el Ayuntamiento con empresas y entidades.

Y el del recursos humanos trata de conocer el grado de igualdad existente entre mujeres y hombres en la plantilla y abordar aspectos relacionados con medidas de conciliación, permisos o política salarial, entre otros.

DEPORTES, PIONERA

En la Concejalía de Deportes se ha creado, además, otro grupo de trabajo para implantar la perspectiva de género en todos sus procesos de gestión. Se trata de una experiencia piloto en un ámbito concreto para trasladarlo posteriormente al resto de concejalías.