

I PLAN PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES: PORTUGALETE, 2003-2006

INTRODUCCIÓN

El Ayuntamiento de Portugalete inicia en el año 2000 el proceso de elaboración del primer Plan de Igualdad de Oportunidades que se realiza en el municipio.

La elaboración del plan comienza con la realización de un diagnóstico de la situación de las mujeres en Portugalete. A partir de los datos obtenidos, se realizan las primeras Jornadas Municipales *Mujeres y Hombres por la Igualdad de Oportunidades*, con el objetivo de sensibilizar y formar al personal municipal y a los agentes sociales del municipio en aspectos relacionados con la igualdad de oportunidades, a fin de plantear estrategias de coordinación y participación activa entre las distintas áreas del Ayuntamiento y los agentes sociales del municipio.

Las mencionadas jornadas posibilitaron, así mismo, el contacto de los Servicios Sociales con las técnicas y técnicos de las distintas áreas municipales más motivadas en este proyecto y, al mismo tiempo, establecer una comunicación fluida con representantes de organizaciones sociales del municipio. Por otra parte, las jornadas evidenciaron una necesidad en el funcionamiento municipal: la de consensuar pautas de lenguaje no sexista en los textos de producción municipal, por lo que se consideró necesario elaborar un manual de estilo de lenguaje no sexista dirigido al personal municipal.

A partir de este momento se constituye la Comisión Mixta del Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades, que ha sido el grupo encargado de dar forma al Plan y que se encargará también de su seguimiento, asesoramiento y evaluación. La comisión mixta es un grupo de trabajo en el que participan trabajadoras y trabajadores municipales, grupos políticos y representantes de las asociaciones del municipio y del movimiento de

mujeres. Esto compone un grupo de personas muy heterogéneo, con diferencias importantes en cuanto a formación, dedicación, intereses políticos y experiencias personales.

Este proceso de elaboración del Plan constituye una novedad porque, aunque ha sido un proceso lento, su objetivo principal ha sido el de implicar al mayor número posible de agentes sociales.

Dinamizar un grupo de estas características ha requerido, como mínimo, asegurar una base común de conocimientos: desde el análisis de la desigualdad hasta las diversas medidas contrastadas que puede adoptar el Ayuntamiento y las que ya adoptan otras instituciones. La actividad se ha concretado en un seminario de formación que se ha reunido semanalmente y ha trabajado coordinado por una profesional contratada al efecto, con una metodología participativa, grupos de debate, proyecciones, exposiciones, aportes de documentación, etc.

Tras haberse reunido durante cuatro meses, la comisión elaboró un borrador del plan que fue presentado durante la celebración de las II Jornadas Municipales *Mujeres y Hombres por la Igualdad de Oportunidades*, en las que participaron público en general, personal municipal y representantes del asociacionismo de Portugalete y municipios cercanos. Este espacio facilitó el que se pudieran recoger un gran número de sugerencias y opiniones sobre el borrador del plan. La comisión mixta, teniendo en cuenta todas las nuevas aportaciones y propuestas, elaboró un segundo borrador.

La aprobación en el Pleno Municipal del I Plan de Igualdad de Oportunidades (2003-2006) el 30 de diciembre de 2002, formalizó el compromiso del Ayuntamiento de Portugalete por alcanzar la paridad entre mujeres y hombres.

PRESENTACIÓN

La historia nos ha mostrado una imagen distorsionada de las mujeres que las presentaba relegadas al ámbito privado y teniendo como papel principal en sus vidas la maternidad, la cría, la educación de las hijas e hijos, la organización y limpieza del hogar, la responsabilidad de relaciones afectivas, etc. A mediados del siglo XVIII surge el movimiento feminista internacional y comienza a reclamar los derechos de las mujeres que habían sido ignorados durante siglos. El feminismo trató de mostrar una imagen más adecuada a la realidad de lo que las mujeres habían aportado a lo largo de la historia. Comienza así una etapa de duro trabajo en la que se hace necesario convertir en visibles los logros alcanzados por las mujeres, muchas veces ocultos a los ojos de la sociedad. Ese compromiso y entrega a favor de la mejora de la situación de las mujeres, sin duda ha dado sus frutos y son muchos los avances producidos; entre ellos podemos destacar el realizado al involucrar a las instituciones en el trabajo por alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

El reconocimiento por parte de los organismos internacionales de la existencia de una desigualdad real entre mujeres y hombres determinó la puesta en marcha de lo que hoy conocemos como políticas de igualdad, que tienen como objetivo eliminar los obstáculos que dificultan la efectiva implantación de los derechos y oportunidades que recogen las leyes y normativas.

La ONU es la institución responsable de elaborar recomendaciones e informes sobre la situación de las mujeres en el mundo. En este sentido, las conferencias internacionales y sus decisiones se consideran antecedentes de las políticas de igualdad. La preocupación de los organismos internacionales por la situación de las mujeres en el mundo se inició con la celebración del Año Internacional de la Mujer en México (1975); más tarde vendrían las conferencias de Copenhague (1980) y Nairobi (1985), que contribuyeron a impulsar cambios importantes como la creación de mecanismos para poner en marcha acciones concretas contra la discriminación de las mujeres. La IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres (Pekín, 1995) ha supuesto el compromiso gubernamental de

erradicar la discriminación de género. Para ello se elaboran dos documentos, la Declaración de Beijing y la Plataforma para la Acción, que se define como *un programa encaminado a crear las condiciones necesarias para el empoderamiento de las mujeres en la sociedad*; se realiza un llamamiento para poner en marcha de medidas que derriben los obstáculos que dificultan la participación activa de las mujeres en todas las esferas de la vida pública y privada, y su participación en el proceso de la toma de decisiones en la economía, la sociedad, la cultura y la política.

Durante cincuenta años las Naciones Unidas han actuado contra la discriminación. El artículo I de su Carta Magna habla de *reafirmar la fe en los derechos fundamentales de las personas, en la dignidad y el valor de la persona humana, en la igualdad de derechos de los hombres y las mujeres*, pero no ha sido hasta 1979, con la aprobación de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres (CEDAW), cuando se han conjuntado todas las medidas que se relacionarán específicamente con la mujer.

Esta convención de treinta artículos promulga, en forma jurídicamente obligatoria, principios aceptados universalmente y medidas para conseguir que las mujeres gocen de derechos iguales en todas partes. Pide igualdad de derechos para la mujer, cualquiera que sea su estado civil y en toda esfera: política, económica, social, cultural y civil; pide que se promulguen leyes nacionales para prohibir la discriminación; recomienda medidas especiales temporales para acelerar la igualdad entre el hombre y la mujer y disposiciones para modificar los patrones socioculturales que perpetúan la discriminación. La convención entró en vigor el 3 de septiembre de 1981.

La implicación de la Comunidad Europea con respecto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se ha visto materializada en diferentes normativas sobre la igualdad, así como en la puesta en marcha de varios programas de acción positiva. En 1982 el Parlamento Europeo aprueba una resolución en la que se establecen los objetivos del I Plan de Acción Positiva para el periodo 1982-1985; desde entonces se han llevado a cabo cinco planes y está vigente en la actualidad el V Programa de Acción Comunitaria 2001-2005, estrategia marco sobre la igualdad entre hombres y mujeres.

No se puede pasar por alto la Recomendación del Consejo de Europa de 13 de diciembre de 1984, relativa a la promoción de acciones positivas a favor de la mujer, que recomendaba a los estados miembros que aportasen una política de acción positiva destinada a eliminar las desigualdades de hecho de que son objeto las mujeres, tanto en la vida profesional como en las actitudes, comportamientos y estructuras basadas en la idea de una distribución tradicional de funciones entre hombres y mujeres y estimular la participación de las mujeres en los sectores en que se encuentren infrarepresentadas.

A nivel estatal, el principio de igualdad aparece recogido en la Constitución, concretamente en el artículo 14: *Todos los españoles son iguales ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.*

Así mismo, el Instituto de la Mujer ha impulsado y coordinado cuatro Planes de Igualdad de Oportunidades. Está hoy en vigor el cuarto de ellos: IV Plan para la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres. (2002-2005).

En nuestra comunidad autónoma, el artículo 9.2, apartado D, del Estatuto de Autonomía, recoge que *Los poderes públicos vascos, en el ámbito de su competencia, adoptarán aquellas medidas dirigidas a promover las condiciones y a remover los obstáculos para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean efectivas y reales.*

Por otro lado, el Parlamento Vasco crea mediante la Ley 2/1988, de 5 de febrero, el Instituto de la Mujer, Emakunde, como organismo autónomo destinado a promover las condiciones que faciliten la igualdad entre sexos y la eliminación de los obstáculos que impidan su plenitud, así como de todas las formas de discriminación de hecho y de derecho.

Emakunde se puso en marcha el primer Plan de Acción Positiva en el periodo 1991-1994, plan que ha servido para la puesta en funcionamiento de las políticas de igualdad de oportunidades. En estos momentos se está

llevando a cabo el III Plan de Acción Positiva de la Comunidad Autónoma Vasca 2000-2004, que aprobó el Consejo de Gobierno Vasco el 21 de diciembre de 1999.

La Diputación Foral de Bizkaia, asumiendo la responsabilidad de los poderes públicos ante la discriminación de las mujeres, creó en marzo de 2000 la Unidad de Igualdad de Oportunidades y Políticas de Género, servicio que tiene atribuidas entre otras la función de desarrollar el Plan Foral para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, que se llevará a cabo durante el periodo 2000-2003.

La Administración Local constituye el último nivel de disgregación dentro de la escala de poderes públicos. Al igual que ocurre con las instancias superiores revisadas, tiene competencia expresa recogida legislativamente para actuar dentro del ámbito que nos ocupa, que en su caso hay que localizar en el artículo 28 de la Ley Reguladora de las Bases de Régimen Local (Ley 7/1985, de 2 de abril), dice: *Los municipios pueden realizar actividades complementarias de las propias de otras Administraciones Públicas, y en particular las relativas a la educación, la cultura, la promoción de la mujer, la vivienda, la sanidad y la protección del medio ambiente.* A esto hay que añadir que, debido a la proximidad de los ayuntamientos a la ciudadanía, el impacto de las acciones que desarrollen va a incidir de manera más directa en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres.

Con el firme propósito de hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres, el Ayuntamiento de Portugalete ha elaborado su I Plan para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. La elaboración de este Plan tuvo en cuenta los siguientes criterios básicos:

1. La elaboración del plan es participativa, abarca a todas las sensibilidades, tanto municipales como de iniciativa social y políticas.
2. La desigualdad entre mujeres y hombres es un fenómeno global, se manifiesta en todos los aspectos de la sociedad, tiene que ver con todos los ámbitos de la vida: educación, cultura, economía, etc. Es un problema nos atañe a todos en cuya solución debemos implicarnos todos.

3. Esta concepción global de la desigualdad explica que la aplicación del Plan deba efectuarse en todas las áreas de la institución, según el principio de transversalidad.
4. Su desarrollo requiere coordinación tanto entre las áreas municipales como del ayuntamiento con otras instituciones.

El Plan definitivo ha quedado compuesto por seis áreas, repartidas en dos bloques: el primer bloque recoge objetivos y acciones encaminados a promover la igualdad de oportunidades dentro del Ayuntamiento:

1. El Ayuntamiento como ejemplo de igualdad de oportunidades.

El segundo bloque recoge objetivos y acciones encaminados a promover la igualdad de oportunidades dentro de la villa:

2. Educación y conciliación de las responsabilidades personales, familiares y profesionales.
3. Empleo y formación.
4. Calidad de vida.
5. Cultura, asociacionismo y deportes.
6. Urbanismo.

❧ BLOQUE 1: OBJETIVOS Y ACCIONES PARA PROMOVER LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DENTRO DEL AYUNTAMIENTO DE PORTUGALETE ❧

ÁREA 1. EL AYUNTAMIENTO COMO EJEMPLO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.

Algunas de las estimaciones más recientes reflejan que la igualdad real entre mujeres y hombres está lejos de alcanzarse, y que el hecho de proporcionar los mismos derechos no es garantía de que unas y otros disfruten de las mismas oportunidades.

El Ayuntamiento de Portugalete, siendo conocedor de todas estas dificultades, ha elaborado el I Plan para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres que recoge una serie de acciones dirigidas a eliminar los obstáculos que impiden que la igualdad entre mujeres y hombres se produzca. Dentro de esta área, las acciones van encaminadas a introducir el principio de igualdad de oportunidades dentro de todo el quehacer del ayuntamiento, de forma que se muestre éste como modelo para otras entidades tanto públicas como privadas del municipio, ciudadanos y ciudadanas.

Aunque otros estamentos de la Administración llevan tiempo trabajando en el desarrollo de planes de acción favorecedores de una igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, parece claro que el ámbito municipal supone una proximidad a las necesidades y demandas sociales que otros ámbitos de la administración no tienen, y tiene la responsabilidad de asegurar dichas necesidades y demandas. Por lo tanto, es imprescindible la implicación de las administraciones locales en el desarrollo de políticas de igualdad.

Según los datos obtenidos en el estudio sobre las necesidades de las mujeres de Portugalete, realizado por el Departamento de Bienestar Social del Ayuntamiento en el año 2001, se constata que la plantilla del Ayuntamiento consta de un total de 302 personas, de las cuales 221 son

hombres y 81 mujeres. Podemos afirmar, por tanto, que la diferencia numérica de hombres y mujeres que componen el personal del Ayuntamiento es considerable. Aunque cada vez son más las mujeres que ocupan puestos antes vedados para ellas, las cifras nos muestran que el camino hacia la igualdad real acaba de comenzar, y que el Ayuntamiento tiene la oportunidad, a través de su I Plan para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, de promover la igualdad en su interior, mostrándose como ejemplo a seguir por el resto de la ciudadanía.

Objetivo 1. Que todas las personas empleadas tengan conocimiento del trabajo que el Ayuntamiento de Portugalete está realizando en materia de igualdad de oportunidades.

ACCIÓN 1.1. Difundir el acuerdo en el que el Pleno Municipal aprueba la puesta en marcha del I Plan de Igualdad de Oportunidades de Portugalete.

ACCIÓN 1.2. Crear un apartado dentro de la página web del Ayuntamiento de Portugalete, al que puedan acceder tanto el personal interno como personas externas a esta entidad, para contar con información referente a la igualdad de oportunidades y poder aportar sus opiniones y sugerencias, garantizando su confidencialidad mediante instrumentos informáticos.

ACCIÓN 1.3. Elaborar carteles sobre cada una de las actividades que el Ayuntamiento lleve a cabo relacionadas con la igualdad de oportunidades y colocarlos en las dependencias municipales.

ACCIÓN 1.4. Enviar a las directoras y directores de cada área, así como al comité de empresa, varios ejemplares del Plan de Igualdad, para que los repartan entre el personal a su cargo.

ACCIÓN 1.5. Elaborar un folleto informativo sobre las ventajas que aporta a mujeres y hombres vivir en igualdad de oportunidades y

difundirlo a todas las personas empleadas, empresas colaboradoras y sindicatos.

Objetivo 2. Que el Ayuntamiento se muestre como ejemplo a seguir en materia de igualdad de oportunidades.

ACCIÓN 2.1. En las bases para la adjudicación de obras o servicios o en los convenios con empresas, asociaciones o entidades, valorar que la parte a contratar siga el principio de igualdad de oportunidades: pertenencia al Programa Óptima, uso no sexista del lenguaje, expresión gráfica y publicidad, política de recursos humanos, etc.

ACCIÓN 2.2. Crear un grupo de discusión con mujeres representantes de cada área, que profundice en las dificultades que tienen las mujeres para acceder a determinados puestos, promocionarse, conciliar la vida personal, familiar y profesional, etc., y en los estereotipos y prejuicios sexistas que todavía perviven en el entorno laboral.

ACCIÓN 2.3. Difundir internamente información estadística sobre el personal componente de cada área, con los datos desglosados por sexo y cargo.

ACCIÓN 2.4. En el plazo de vigencia del plan, que todo el personal del Ayuntamiento de Portugalete y organismos dependientes pase por una acción formativa con el objetivo de facilitar la incorporación de la perspectiva de género en su trabajo.

ACCIÓN 2.5. Organizar regularmente unas jornadas sobre la igualdad de oportunidades que acerquen esta filosofía a la ciudadanía de Portugalete y al personal del Ayuntamiento.

ACCIÓN 2.6. Suscribirse a publicaciones dirigidas a mujeres y elaboradas por mujeres, como una forma de apoyo a las iniciativas promovidas por mujeres.

ACCIÓN 2.7. Crear un observatorio de la desigualdad, cuyo consejo asesor sea la comisión mixta.

Objetivo 3. Disminuir hasta su eliminación el uso sexista del lenguaje de los documentos administrativos y de la comunicación oral.

ACCIÓN 3.1. Incorporar la variable sexo en los estudios, informes, memorias y documentos que realiza el Ayuntamiento.

ACCIÓN 3.2. Analizar periódicamente el uso que se hace del lenguaje en los documentos municipales y realizar talleres de sensibilización para un uso no sexista del lenguaje.

ACCIÓN 3.3. En las convocatorias de empleo del Ayuntamiento nombrar las profesiones en femenino y masculino.

ACCIÓN 3.4. Organizar una campaña de carteles que anime a las trabajadoras y trabajadores a hacer un uso no sexista del lenguaje tanto a nivel escrito como en la comunicación oral con personas demandantes de algún servicio al Ayuntamiento.

ACCIÓN 3.5. Sensibilizar a las concejales y concejales sobre la importancia de que sirvan de ejemplo al resto de la población, haciendo un uso no sexista del lenguaje en sus apariciones públicas.

ACCIÓN 3.6. Designar a una persona de cada área del ayuntamiento para que revise toda la información que el área transmita tanto a nivel interno como externo, de manera que ofrezca un uso no sexista tanto del lenguaje como de las imágenes.

ACCIÓN 3.7. Animar a las personas de cada área municipal a que, cuando tengan dudas sobre cómo redactar un escrito haciendo un uso no sexista del lenguaje, las planteen en la página web.

ACCIÓN 3.8. Continuar la formación y sensibilización del personal para que haga un uso no sexista del lenguaje.

Objetivo 4. Incorporar la filosofía de igualdad de oportunidades al estilo de trabajo de cada una de las áreas municipales.

ACCIÓN 4.1. Realizar un estudio, con los datos desglosados por sexo, que refleje la composición y funciones del personal extenso de cada área: personal de centros dependientes y personal que trabaja en la casa consistorial.

ACCIÓN 4.2. Investigar sobre si hay algún trabajo, iniciativa o programa de cada área se dirija únicamente a mujeres. Conocer sus características.

ACCIÓN 4.3. Sensibilizar al personal de todas las áreas sobre el principio de igualdad de oportunidades.

ACCIÓN 4.4. Formar al personal técnico de cada área y a las personas responsables de los centros de dependencia municipal, de cara a incorporar la perspectiva de género en su trabajo.

ACCIÓN 4.5. Difundir por las diferentes áreas municipales toda la información relativa a cursos, jornadas y seminarios relacionados con la igualdad de oportunidades.

ACCIÓN 4.6. Desarrollar una campaña de sensibilización sobre la importancia de tratar paritariamente a mujeres y hombres para la consecución de la igualdad real.

ACCIÓN 4.7. Formar y sensibilizar a la Policía Municipal sobre el protocolo de actuación con víctimas de la violencia de género.

ACCIÓN 4.8. Promover la participación paritaria de mujeres y hombres en los comités y grupos de trabajo que surjan en el Ayuntamiento.

 BLOQUE 2: OBJETIVOS Y ACCIONES PARA PROMOVER LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DENTRO DE LA VILLA DE PORTUGALETE

ÁREA 2. EDUCACIÓN Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y PROFESIONAL.

Resulta curioso, al analizar el papel que a lo largo de la historia han desempeñado las mujeres en la educación de sus hijas e hijos, comprobar cómo ésta ha contribuido a mantener atrapadas a las mujeres en el espacio doméstico. Si las mujeres han tenido como misión primordial en sus vidas atender a sus familias y ser las transmisoras de los valores que consideraban más adecuados, cabe suponer que se decantarían por aquellos que promulgasen la igualdad de oportunidades entre unas y otros. Seguro que esta reflexión ha estado presente en la mente de muchas personas; si ahondamos un poco más, podremos descubrir que las mujeres, a su vez, han sido educadas en el contexto de una sociedad androcentrista enmarcada en un sistema patriarcal, de la que han sido unas meras transmisoras de los valores que se promulgaban. Vemos de esta manera la importancia que tiene educar de una manera igualitaria para el futuro de mujeres y hombres. Superar la influencia de un sistema educativo sexista formal e informal requiere como primer paso hacernos conscientes de la influencia negativa que tiene para el desarrollo integral como personas. Es preciso que las mujeres crezcan con el convencimiento de que pueden optar a aquella profesión o carrera que deseen.

Con la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, y la Ley 12/2001, de 9 de julio, se reconoce legalmente la necesidad de conciliar la vida laboral y familiar. Se

basan en la idea de que la corresponsabilidad entre mujeres y hombres es uno de los fundamentos de la convivencia y que su impulso en el ámbito familiar favorecerá un desarrollo libre e integral de las personas. Al compartir las mujeres y los hombres las responsabilidades en la toma de decisiones, en la planificación y en el desarrollo de las tareas de atención y de cuidados, se estará trabajando por la igualdad de oportunidades. Desde esta perspectiva se ha considerado imprescindible incluir diferentes acciones que ayuden a sensibilizar a la población en torno al hecho de que las responsabilidades familiares y domésticas han de ser compartidas por todas las personas de la unidad convivencial, hecho que beneficiará no sólo a las mujeres, sino que repercutirá también positivamente en toda la sociedad.

En el mencionado estudio de necesidades de las mujeres de Portugalete, realizado por el Departamento de Bienestar Social del Ayuntamiento en el año 2001, se analizó el grado de instrucción de las mujeres. De 46.597 personas que había en 1996 de más de 16 años en Portugalete, 25.647 son analfabetas, no tienen estudios o sólo tienen estudios primarios; de ellas, 11.317 (44,13%) eran hombres y 14.330 (55,87%) mujeres.

Los niveles de instrucción medios, tanto profesionales como secundarios, comienzan a recoger un importante colectivo de mujeres, jóvenes fundamentalmente.

Objetivo 1. Sensibilizar a los centros escolares del municipio en el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y promover el trabajo conforme a lo que éste promulga.

ACCIÓN 1.1. Elaborar un cuestionario para recoger datos sobre el grado de conocimiento y sensibilización existente en los centros escolares respecto a la igualdad de oportunidades.

ACCIÓN 1.2. Difundir los resultados del cuestionario entre los centros educativos, para visibilizar su grado de conocimiento y sensibilidad respecto a la igualdad de oportunidades.

ACCIÓN 1.3. Elaborar un folleto que explique la importancia que tiene educar en igualdad de condiciones para que niñas y niños tengan las mismas oportunidades, y difundirlo por los centros educativos.

ACCIÓN 1.4. Transmitir a los centros educativos el compromiso de este Ayuntamiento por alcanzar un trato paritario a mujeres y hombres.

Objetivo 2. Crear en cada centro escolar una comisión para la igualdad de oportunidades.

ACCIÓN 2.1. Promover la organización de una comisión para la igualdad de oportunidades en cada centro escolar.

ACCIÓN 2.2. Apoyar la continuidad de cada comisión con la colaboración de una persona experta en igualdad de oportunidades que acuda en representación del Ayuntamiento.

ACCIÓN 2.3. Coordinar reuniones trimestrales con dos representantes de la comisión para la igualdad de oportunidades de cada centro escolar, en las que se comente la labor que está realizando cada centro y se debata sobre las posibles soluciones a los problemas que vayan surgiendo.

ACCIÓN 2.4. Proporcionar materiales que faciliten el trabajo de acuerdo con el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

ACCIÓN 2.5. Sensibilizar a todas las personas que acudan a las reuniones trimestrales sobre la importancia de una educación igualitaria.

Objetivo 3. Desarrollar la corresponsabilidad entre hombres y mujeres.

ACCIÓN 3.1. Elaborar y difundir folletos sobre las licencias de las que pueden servirse las trabajadoras y trabajadores del municipio por atención y cuidados a menores o personas discapacitadas físicas o psíquicas y personas dependientes, haciendo especial hincapié en la importancia de que los hombres también asuman la responsabilidad de estas tareas.

ACCIÓN 3.2. Informar a los ciudadanos varones del municipio sobre la posibilidad de solicitar permisos por paternidad y por motivos familiares.

ACCIÓN 3.3. Realizar campañas de sensibilización de la ciudadanía, dirigidas a fomentar la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en diferentes ámbitos.

ACCIÓN 3.4. Realizar un estudio que muestre el grado de corresponsabilidad que viven las trabajadoras y trabajadores del municipio en sus hogares.

ACCIÓN 3.5. Solicitar al juzgado información sobre el número de sentencias sobre custodias de niñas y niños emitidas a favor de madres y padres.

Objetivo 4. Potenciar la creación, ampliación y mejora de los recursos y servicios sociocomunitarios que faciliten la conciliación de responsabilidades familiares y socioprofesionales.

ACCIÓN 4.1. Realizar un estudio sobre los servicios sociocomunitarios existentes y la cobertura que ofrecen, incorporando la variable sexo en la recogida de información.

ACCIÓN 4.2. Conocer las demandas que realizan al Ayuntamiento mujeres y hombres para la creación de nuevos servicios comunitarios y ver cuáles contribuyen en mayor medida a la corresponsabilidad.

ACCIÓN 4.3. Realizar un sondeo de opinión entre las usuarias y usuarios de los servicios sociocomunitarios para conocer su grado de satisfacción con respecto a dichos servicios y las posibles actuaciones para mejorarlos.

ÁREA 3. EMPLEO Y FORMACIÓN.

El reconocimiento a las mujeres del derecho a un trabajo remunerado ha llegado en un momento en que existen serias dificultades para ejercerlo, dadas las elevadas tasas de desempleo que afectan a las mujeres. Este hecho confirma que, a pesar del supuesto avance producido, queda mucho camino por andar para alcanzar la igualdad de oportunidades y condiciones en el ámbito laboral.

A través de los diferentes estudios realizados por las administraciones, se ha hecho patente la discriminación que sufren las mujeres en el ámbito laboral, al acceder a profesiones de menor categoría profesional y con peor remuneración. Es desconcertante de qué manera las mujeres y los hombres siguen accediendo a puestos de trabajo relacionados con los roles tradicionales de género, a pesar del supuesto avance producido en los últimos años. Los puestos ocupados mayoritariamente por mujeres se

relacionan con la asistencia y cuidado a otras personas: el sector servicios. Por el contrario, los hombres siguen ocupando mayoritariamente los ámbitos de toma de decisión.

Esta división del trabajo lleva implícito un desigual reconocimiento y valoración de unas tareas y otras, en el que son las mujeres las más perjudicadas, al ser su trabajo, no ya poco valorado, sino ni siquiera reconocido por el resto de la sociedad.

Por todo esto, el Ayuntamiento de Portugalete ha considerado necesario iniciar una labor de conocimiento, en primer lugar, de cuál es la situación de las mujeres portugalujas en torno a este campo y cuáles son sus necesidades más apremiantes, así como de mostrar este compromiso por el cambio en las condiciones laborales de las mujeres, mostrándose el Ayuntamiento como ejemplo, al poner en marcha diferentes acciones que conduzcan a posicionar a las mujeres en el mismo punto de partida que los hombres.

Objetivo 1. Visibilizar la situación de las mujeres de Portugalete en relación con el empleo y la formación.

ACCIÓN 1.1. Investigar y difundir la situación de las mujeres del municipio ante el mercado de trabajo y las limitaciones que tienen para su inserción.

ACCIÓN 1.2. Describir y difundir los trabajos que realizan las mujeres en algunos ámbitos específicos y sus características.

ACCIÓN 1.3. Difundir la situación y condiciones laborales y formativas de las mujeres del municipio.

Objetivo 2. Fomentar la presencia y promoción de mujeres en los ámbitos de toma de decisión.

ACCIÓN 2.1. Desarrollar una campaña de sensibilización sobre la importancia de tratar paritariamente a mujeres y hombres para la consecución de la igualdad real.

ACCIÓN 2.2. Promover la participación paritaria de mujeres y hombres en los comités, grupos de trabajo y talleres formativos que organice el Ayuntamiento.

ACCIÓN 2.3. Analizar las dificultades que se encuentran las mujeres para acceder a los ámbitos de toma de decisión.

ACCIÓN 2.4. Eliminar los obstáculos que dificultan a las mujeres el acceso a puestos de responsabilidad y de toma de decisiones.

ÁREA 4. CALIDAD DE VIDA

El concepto de salud y enfermedad ha ido cambiando a lo largo del tiempo. En la actualidad, los organismos internacionales responsables de la salud abogan por la salud integral, que no es sólo la ausencia de enfermedad, sino el bienestar biopsíquico y social.

Partiendo de un análisis de género sobre la salud, se puede apreciar una situación diferenciada para mujeres y hombres. El cumplimiento de los roles tradicionalmente asignados a uno y otro género, ha determinado que la calidad de vida de unas y otros sea muy diferente. Las mujeres desempeñan un papel fundamental en el mantenimiento de la salud, al responsabilizarse del cuidado de su familia y de las personas de su entorno.

Esta realidad puede ser perjudicial para su propia salud, al descuidar su bienestar en orden a atender a terceras personas, al ignorar sus propios problemas de salud y no buscar ayuda cuando la necesitan.

Se hace necesario promover un mayor compromiso de las propias mujeres en el mantenimiento de su salud, fomentando el autocuidado y sensibilizándolas en la necesidad de someterse a controles sanitarios periódicos, de forma que puedan prevenir las enfermedades que mayoritariamente padecen.

A este estado general de la salud de las mujeres hay que añadir las consecuencias sumamente negativas que tiene para un gran número de mujeres ser objeto de la violencia llamada de género. Asumida la responsabilidad del Estado en poner fin a esta lacra social, han comenzado a desarrollarse campañas de sensibilización que modifiquen las ideas tan arraigadas en la sociedad de que la violencia doméstica es algo que atañe únicamente a la pareja, que si las mujeres no rompen la relación es porque no quieren y otras muchas ideas estereotipadas. Esta desprotección que han padecido durante años las mujeres víctimas de violencia de género se está tratando de contrarrestar desde el Ayuntamiento de Portugalete con acciones encaminadas a su prevención y a mejorar la atención de las mujeres maltratadas.

Objetivo 1. Hacer visible la situación de las mujeres con respecto a la salud integral, analizando los servicios que el Ayuntamiento ofrece.

ACCIÓN 1.1. Analizar a qué servicios acuden las mujeres cuando padecen cualquier tipo de problema relacionado con su salud integral.

ACCIÓN 1.2. Conocer cuáles de esos servicios son competencia municipal, sus características y programas o iniciativas que desarrollen específicamente para mujeres.

ACCIÓN 1.3. Incluir sistemáticamente la variable sexo, variables sociodemográficas y económicas en todas las investigaciones sobre salud.

Objetivo 2. Colaborar con el centro de salud para coordinar la mejora de la salud de las mujeres.

ACCIÓN 2.1. Reunirse con el centro de salud para establecer unas pautas de actuación hacia la mejora de la salud de las mujeres.

ACCIÓN 2.2. Analizar los datos existentes sobre la salud de las mujeres del municipio, a fin de sensibilizar a profesionales de la salud.

ACCIÓN 2.3. Identificar las enfermedades y malestares por los que consultan más las mujeres y promover estudios al respecto.

ACCIÓN 2.4. Divulgar entre las mujeres, conjuntamente con el centro de salud, la necesidad de someterse a controles sanitarios para prevenir sus enfermedades más específicas.

Objetivo 3. Erradicar la pobreza femenina.

ACCIÓN 3.1. El Pleno aprueba una solicitud para que se lleven a cabo las modificaciones legislativas pertinentes para la adecuación del régimen jurídico de pensiones a las necesidades reales de las personas.

ACCIÓN 3.2. Analizar y dar a conocer los aspectos diferenciales entre mujeres y hombres en los procesos de pobreza y exclusión social.

ACCIÓN 3.3. El Pleno aprueba una solicitud formal a la Consejería de Asuntos Sociales y Vivienda, para que ponga en marcha un plan de subvenciones a empresas cuyo fin sea la reinserción sociolaboral de mujeres que hayan sido o sean víctimas de la violencia de género.

Objetivo 4. Disminuir la violencia de género.

ACCIÓN 4.1. Realizar una nueva campaña sobre los servicios que el Ayuntamiento pone a disposición de las víctimas de la violencia de género.

ACCIÓN 4.2. Apoyar las campañas institucionales que denuncien y muestren rechazo hacia la violencia de género.

ACCIÓN 4.3. Realizar acciones de sensibilización dirigidas a la ciudadanía en torno al problema y la prevención de la violencia de género.

ACCIÓN 4.4. Organizar charlas, con motivo del 25 de noviembre, Día Internacional contra la Violencia que sufren las Mujeres, dirigidas a la ciudadanía en general.

ACCIÓN 4.5. Diseñar y llevar a cabo una acción de denuncia por cada mujer que sea asesinada en el Estado a causa de la violencia de género.

ACCIÓN 4.6. Colaborar con los centros escolares en el diseño y aplicación de un programa de prevención de la violencia de género.

Objetivo 5. Mejorar la atención a las mujeres víctimas de violencia de género.

ACCIÓN 5.1. Enviar a las comisarías de Portugalete folletos y carteles sobre los servicios y asociaciones a los que derivar a las mujeres víctimas de violencia de género, una vez recogida su demanda.

ACCIÓN 5.2. Completar el trabajo del Centro Asesor de la Mujer de Portugalete, incluyendo un servicio de asesoría legal.

ACCIÓN 5.3. Promover un estudio que recoja las opiniones y quejas de este colectivo de mujeres en torno a su problema.

ÁREA 5. CULTURA, ASOCIACIONISMO Y DEPORTES.

Partiendo del estudio sobre las necesidades de las mujeres de Portugalete realizado por el Departamento de Bienestar Social del Ayuntamiento en el año 2001, y analizándolo en clave de género, constatamos que la participación cultural, deportiva y asociativa de mujeres y hombres en el municipio presenta profundas diferencias, sobre las que las acciones recogidas en esta área tratarán de intervenir para alcanzar una participación equilibrada de mujeres y hombres en los ámbitos mencionados.

Con respecto al asociacionismo de mujeres del municipio, podemos decir que cuenta con la Asociación Cultural de Mujeres "Las Amigas", el Centro de Promoción de la Mujer BBK y el Centro Asesor de la Mujer del Ayuntamiento.

Aparte de este movimiento asociativo en torno a la mujer, existe otro movimiento asociativo más heterogéneo en el que el papel de las mujeres es también importante; son el resto de asociaciones culturales, formativas, de desarrollo, etc.

Por tanto, existe un escaso número de asociaciones exclusivamente de mujeres, aunque hay que tener en cuenta que las existentes aglutinan a gran número de mujeres. Los problemas que aluden dichas asociaciones son de diversa índole: económica, falta de conexión entre ellas y con el Ayuntamiento, etc. Reclaman un mayor reconocimiento social del papel que realizan como agentes de cambio.

Analizando la oferta deportiva del poliderportivo Zubi-Alde, se detecta que la presencia de mujeres es mayor en aquellas actividades consideradas más apropiadas para el género femenino (aeróbic y gimnasia) y es escasa en actividades como futbito, baloncesto, bádminton o rocódromo.

Hay que destacar el diferente tratamiento que reciben en los medios de comunicación los deportes practicados mayoritariamente por hombres o por mujeres, ya que estos últimos reciben escasa atención y les conceden muy poca importancia en comparación con los que practican sus compañeros.

Por este motivo se ha considerado indispensable incluir varias acciones que ayuden a incrementar la presencia de mujeres en todo tipo de deportes, así como en la creación de equipos femeninos que dispongan de espacios físicos suficientes para llevarlos a cabo.

Objetivo 1. Visibilizar y reconocer la participación y aportaciones de las mujeres en las distintas manifestaciones de la cultura.

ACCIÓN 1.1. Solicitar a las asociaciones y organismos que reciban subvención municipal para la realización de actividades culturales, que en su memoria de actividades describan la participación y aportaciones de las mujeres.

ACCIÓN 1.2. Promover investigaciones sobre mujeres del municipio que hayan destacado en la historia, el arte o la cultura.

ACCIÓN 1.3. Difundir el papel de las mujeres que han destacado en el municipio a lo largo de la historia.

ACCIÓN 1.4. Organizar un concurso de relatos cortos que presenten vivencias de mujeres.

Objetivo 2. Promover la participación y la presencia de las mujeres en las asociaciones del municipio.

ACCIÓN 2.1. Animar a las mujeres a participar en las asociaciones del municipio, informando de las actividades que realizan.

ACCIÓN 2.2. Recoger en un estudio el índice de participación femenina en cada una de las asociaciones del municipio y la labor que realizan, para informar de la situación de las mujeres en el mundo asociativo.

ACCIÓN 2.3. Destinar un presupuesto para subvencionar iniciativas de las asociaciones de mujeres, incentivando su participación en la vida social y cultural del municipio.

Objetivo 3. Facilitar apoyo técnico, asesoría y formación a iniciativas colectivas de mujeres, para la mejora de sus conocimientos.

ACCIÓN 3.1. Promover el contacto con las asociaciones de forma trimestral, para recoger sus demandas.

ACCIÓN 3.2. Organizar cursos de formación según las demandas de las asociaciones de mujeres.

ACCIÓN 3.3. Asesorar a las asociaciones para que en su trabajo incorporen la perspectiva de género.

ACCIÓN 3.4. Crear en la biblioteca municipal un área que incluya publicaciones relacionadas con las mujeres. Si fuera necesario, la comisión mixta para la igualdad facilitaría una relación de los títulos más interesantes.

Objetivo 4. Aumentar la presencia y participación de niñas y mujeres en todo tipo de actividades deportivas.

ACCIÓN 4.1. Programar un estudio con perspectiva de género que dé a conocer la situación actual de mujeres y niñas en el mundo deportivo.

ACCIÓN 4.2. Llevar a cabo una campaña de carteles por los polideportivos, que muestren a mujeres y hombres, niñas y niños, practicando diferentes deportes conjuntamente, atendiendo al principio de igualdad de oportunidades.

ACCIÓN 4.3. Promover la creación de equipos femeninos y mixtos.

ACCIÓN 4.4. Promover que mujeres y hombres dispongan de una proporción similar de espacios para actividades deportivas.

ÁREA 6. URBANISMO

El hecho de que las mujeres a lo largo de los siglos hayan desarrollado su trabajo en el espacio definido como privado (doméstico) y que los hombres lo hayan desarrollado en el público, ha determinado que la configuración del espacio urbano se haya realizado teniendo presentes las necesidades de los hombres, que eran quienes tomaban las decisiones en este terreno, frente a las de las mujeres. Se hace necesario, por tanto, adoptar una nueva visión en la que se tengan presentes tanto las necesidades de las mujeres como las de los hombres a la hora de diseñar la organización de los espacios que componen nuestro municipio.

En el mencionado estudio de necesidades se comprobó que las calles, plazas y monumentos de Portugalete tienen mayoritariamente nombre masculino, por lo que la presencia de las mujeres a nivel simbólico está desproporcionada con respecto a la de los hombres. Este hecho ha motivado que dentro de las acciones que se desarrollarán en el área de urbanismo se haya elaborado una específica que recoge la necesidad de asignar nombre de mujer a las calles y plazas hasta igualar su número con las de nombre de hombre.

Así mismo hay que lograr que poco a poco se vayan eliminando todas las barreras arquitectónicas que dificultan el quehacer cotidiano que realizan las personas dedicadas al cuidado de personas dependientes y a las tareas domésticas. Esto hoy en día tiene un beneficio más directo para las

mujeres, pero en un futuro cercano esperamos que pueda beneficiar a los hombres que se dediquen a estas tareas.

Con relación a los transportes públicos, se constata la necesidad de mejorar su funcionamiento y adaptarlo a las diferentes necesidades de las mujeres y hombres de Portugalete.

Objetivo 1. Incorporar la perspectiva de género a la planificación urbanística.

ACCIÓN 1.1. Realizar un estudio sobre las barreras arquitectónicas a las que tienen que hacer frente las mujeres y hombres del municipio.

ACCIÓN 1.2. Conocer cuáles son, según las mujeres de distintas edades, las zonas que les producen más inseguridad: falta de iluminación, zonas mal comunicadas, etc.

ACCIÓN 1.3. Asignar nombres de mujer a las calles y plazas nuevas, hasta igualar la proporción de calles y plazas con nombres de hombres y mujeres en el municipio de Portugalete.

Objetivo 2. Colaborar en el desarrollo de una política de vivienda adaptada a las necesidades de las personas que componen las distintas unidades convivenciales.

ACCIÓN 2.1. Analizar el uso diferencial de los espacios en las viviendas por parte de las personas que componen la unidad convivencial.

ACCIÓN 2.2. Promover un estudio que dé a conocer los tipos de unidades convivenciales que existen en el municipio.



AYUNTAMIENTO DE LA N. VILLA
DE
PORTUGALETE

ANDRE-GIZONEN

AUKERA BERDINTASUNAREN ALDEKO

I. PLANA: PORTUGALETE, 2003-2006

ATARIKOA

Portugaleteko Udalak 2000. urtean ekin zion udalerrian aurrena izango zen Andre-Gizonen Aukera Berdintasunaren aldeko Plana prestatzeari.

Lehenengo eta behin aztertu egin zuen Portugaleteko emakumeen egoera eta, azterketa horrek emandako datuetatik abiatuta, Gizarte Ongizate Sailak Andre-Gizonen Aukera Berdintasunaren aldeko I. Jardunaldiak antolatu zituen, helburu nagusiak bi zirelarik: bata, udaletxeko langile eta udalerriko gizarte agenteei aukera berdintasunaren gaineko prestakuntza ematea, eta bestea, udal sailek eta udalerriko gizarte agenteak elkar hartuta eta batera jardutea.

Jardunaldiok, halaber, bidea zabaldu zuten Gizarte Zerbitzuak harremanean has zitezen proiektua interesatzen zitzaien udal teknikariekin, eta komunikazioan ere has zitezen udalerriko elkarteekin ordezkariekin. Bestetik, jardunaldiok agerian utzi zuten udal funtzionamenduaren beharretako bat: sexismorik gabeko hizkerari buruzko arauak ezarri beharra, alegia, Udalak ekoizten zituen testuetan erabiltzeko; horregatik pentsatu genuen sexismorik gabeko estilo-liburua prestatzea, udal langileei begira.

Orduan eratu zen Aukera Berdintasunaren aldeko Udal Planaren batzorde mistoa, hau da, plana prestatu duen taldea eta martxan jarri, bilakaeraren aditu egon, aholku eman eta ebaluatzeaz ere arduratuko dena. Batzorde mistoa lantaldea baino ez da eta hauek guztiak ditu osakide: udaletxeko langileak, talde politikoak, udalerriko elkarteekin ordezkariak eta emakumeen mugimenduko ordezkariak ere bai. Lagun multzo heterogeneoa da, beraz, osakideak elkarren oso desberdinak direlarik, heziketa, jardun, interes politiko eta esperientziari bagagozkio.



AYUNTAMIENTO DE LA N. VILLA
DE
PORTUGALETE

Bestetik, nabarmendu beharra dago plana prestatzeko prozesua benetan bitxia eta berria izan dela, geldoa ere bai, helburu nagusia izan baitu ahalik eta gizarte agente gehien inplikatzeari.

Horrelako talde bat abian jartzeko, gutxienezko ezagutza-maila oinarritzkoa bermatu behar izan dugu ezeren aurretik; horregatik aztertu dugu desberdintasuna oro har, beste erakundeek arlo horretan hartu dituzten erabakiak eta Udalak har ditzakeenak ere bai. Jardun hori heziketa-jarduna izan da funtsean, astean behin egina, horretarako kontrataturiko aditu baten zuzendaritza pean. Metodoa parte hartzeko irekia izan da, eztabaida-taldeak antolatu dira, proiektzioak izan ditugu, erakusketak ere bai, agiriaren trukaketa eta abar.

Bilerak lau hilabetetan egin ostean, batzordeak planaren zirriborroa burutu eta Andre-Gizonen Aukera Berdintasunaren aldeko II. Jardunaldietan azaldu zuen. Jardunaldietan herritarrek oro har, udaletxeko langileek eta Portugaleteko eta inguruko herrietako elkarteek parte hartu zuten gero, iradokizun-iritziz ugari bildu genuen planaren zirriborroaz. Batzorde mistoak ekarpen-proposamen horiek guztiak kontuan hartuta, bigarren zirriborroa prestatu zuen.

Andre-Gizonen Aukera Berdintasunaren aldeko I. Plana, azkenik, Portugaleteko Udalbatza Osoak onetsi zuen aho batez 2002ko abenduaren 30ean; horrela formalizatu zuen Udalak andre-gizonen parekotasuna aldeko konpromisoa.

María Dolores Ciordia
Gizarte Ongizate alkateordea

AURKEZPENA

Historiak, emakumeak azaltzean, desitxuraturik azaldu ohi dizkigu, eremu pribatuetan itxita eta eginkizun nagusi amatasuna, seme-alabak hazi eta hezi, etxea antolatu eta garbitu eta harreman afektiboak zaintzea zituztelarik. Feminismoa, XVIII. mendean nazioartean hedatu zenean, aldiz, emakumeen eskubideak, mendeetan aitortu gabeak, aldarrikatzen hasi zen. Feminismoak emakumeek historiari egin dioten benetako ekarria agertu zuen eta horrela lan zinez gogorrari ekin zion, emakumeen lorpenak,



AYUNTAMIENTO DE LA N. VILLA
DE
PORTUGALETE

askotan gizartearen begietatik kenduta, ikusgarri egitearren. Urteak joan urteak etorri eta emakumeen egoeraren aldeko lanak eta konpromisoak, dudarik gabe, fruitua eman du: besteak beste aipa dezakegu erakundeak ere lanean hasi direla andre-gizonen berdintasunaren alde egiten.

Nazioarteko erakundeek, esan bezala, aitortu dute benetako desberdintasuna dagoela andre eta gizonen artean eta, horren ostean, abian jarri dituzte berdintasunaren aldeko politikak, zeinen helburua baita oztupoak duseztatzea, legeek eta arauak aitortzen dituzten eskubideak eta aukerak benetan bete daitezen.

Nazio Batuen Erakundeak (NBE) dauka emakumeen egoerari buruzko gomendio eta txostenak prestatzeko ardura. Hortaz, NBEko nazioarteko batzarrak eta horien erabakiak berdintasunaren politiken aurrekaritzat jo dira. Nazioarteko erakundeek emakumeen egoeraz duten kezka 1975ean agertu zen aurreneko aldiz, Emakumearen Nazioarteko Urtea ospatu zenean. Horren atzetik etorri ziren Kopenhage (1980) eta Nairoibiko batzarrak, zeinei esker hainbat erabaki zehatz hartu baitzen emakumeak baztertzearen kontra. Emakumeen IV. Mundu Batzarrak (Pekin, 1995) gobernuen konpromisoa azaldu zuen genero-bazterkeria deuseztatzeko. Horri begira, bi agiri prestatu ziren: Pekingo Deklarazioa eta Ekintzarako Plataforma, alegia. Bigarren hori egitaraua da, emakumeak dagokien botereaz jabetzeari begirakoa. Gainera, Pekingo batzarrak deia egin zuen emakumeek bizimodu publikoan eta pribatuan esku hartzeko eta ekonomia, gizarte, kultura eta politika arloetan erabakiak hartu ahal izateko dauzkaten oztupoak bidetik kentzeko.

Berrogeita hamar urteotan jardun du NBEk emakumeak baztertzearen aurka. Haren Karta Magnaren I. artikulua gizaki guztien oinarritzko eskubideak, duintasuna eta balioa berresten ditu, emakumeak eta gizonak eskubideei dagokienez berdin-berdinak direlarik. Horretaz gain, 1979an, emakumeen aurkako bazterkeria mota guztiak desagerrarazteko konbentzioa onartuta, bateratu egin zituen emakumeei buruz hartu beharreko erabaki guztiak.

Konbentzio horrek hogeita hamar artikulua ditu eta lege-indarrez onartzen ditu oro har onetsitako hainbat abia-irizpide eta erabaki, emakumeek eskubide berberak izan ditzaten nonahi. Eskubide-berdintasuna eskatzen



AYUNTAMIENTO DE LA N. VILLA
DE
PORTUGALETE

du, beraz, emakumeentzat, haien egoera zibila dena delarik eta eremu guztietan: politika, ekonomia, gizarte eta kulturen ere bai. Halaber eskatzen du nazioetan legeak ezartzea bazterkeria galarazteko, gomendatzen du aldi baterako erabaki bereziak hartzea andre-gizonen berdintasuna ahalik eta lasterren lortzeko eta hainbat ebazpen ere hartzea, bazterkeriari eusten dioten gizarte eta kultura ohiturak aldatzeko. Konbentzioa 1981ko irailaren 3an hasi zen indarrean.

Europako Komunitateak ere hainbat arau eman du andre-gizonen aukera berdintasunaren alde eta ekintza positiboko egitarau zenbait ere jarri du abian. Europako Parlamentuak 1982an ebazpena onetsi zuen 1982-1985 aldiko Ekintza Positiboko I. Planaren helburuak ezartzeko. Ordutik aurrera bost plan bete dira eta gaur egun bosgarrena (2001-2005) dago indarrean.

Ezin dugu aipatu gabe utzi Europako Kontseiluaren Gomendioa, 1984ko abenduaren 13koa, emakumeen aldeko ekintza positiboari buruzkoa. Gomendio horrek estatuei eskatzen zien ekintza positiboa erabiltzea, batetik, emakumeek pairatzen duten egitatezko desberdintasuna deuseztatzeko, hala beren lan-bizimoduan nola gizon-emakumeen arteko eginkizunen banatze tradiziozkoan oinarritutako jarrera, portaera eta egituretan, eta bestetik, emakume gutxi dauden arloetan gehiago egon dadin.

Estatuaz ari garela, berdintasuna Konstituzioko 14. artikuluko aipatzen du. Badio espainiar guztiak direla legez berdinak eta ezin dela inor baztertu, jaiotza, arraza, sexu, erlijio, iritzia edo beste edozein arrazoi pertsonal zein sozialagatik.

Era berean, Espainiako Emakumearen Institutuak aukera-berdintasunaren aldeko lau plan bultzatu ditu. Gaur egun laugarrena dago indarrean, hau da, Andre-Gizonen Aukera Berdintasunaren aldeko IV. Plana (2002-2005).

Gure autonomia erkidegoan, Estatutuko 9.2. artikuluko D atalak badio euskal botere publikoek, beren ahalmenen eremuan dihardutelarik, erabakiak hartuko dituztela gizakiaren eta gizakiek osatzen duten taldeen askatasuna eta berdintasuna benetakoak izan daitezen.



AYUNTAMIENTO DE LA N. VILLA
DE
PORTUGALETE

Bestetik, Eusko Legebiltzarrak, otsailaren 5eko 2/1988 Legearen bitartez, Emakumearen Institutua –Emakunde erakunde autonomiaduna– sortu zuen sexuen berdintasuna sustatzeko, horretarako oztopoak kentzeko eta egitatezko zein zuzenbidezko bazterkeria mota guztiak desagerrarazteko.

Emakundek Ekintza Positiboko I. Plana (1991-1994) jarri zuen abian, zeinari esker hasi baitira martxan aukera-berdintasunaren aldeko politikak. Gaur egun III. plana (2000-2004) dago indarrean, Eusko Jaurlaritzak onetsita 1999ko abenduaren 21ean.

Bizkaiko Foru Aldundiak, botere publikoei emakumeen bazterkeriaren inguruan dagokien ardura bere gain hartuta, 2000ko martxoan sortu zuen Aukera Berdintasunaren eta Genero Politiken Unitatea; besteak beste, eginkizun dauka Andre-Gizonen Aukera Berdintasunaren aldeko Foru Plana (2000-2003) garatzea.

Toki Administrazioa azken maila (edo lehena, herritarren ikuspuntua hartuta) dugu botere publikoen hierarkian. Goiko mailek bezala, Toki Administrazioek legezko ahalmena dute eremu honetan jardun ahal izateko, Toki Jaurpidearen Oinarriei buruzko apirilaren 2ko 7/1985 Legeko 28. artikulua emanda, dioelarik udalek beste herri administrazioen jarduketak osatu ditzaketela, batik bat hezkuntza, kultura, emakumeen sustapen, etxebizitza, osasun eta ingurumena babestearen alde. Horri gehitu beharra dago, esan bezala udalak hurbil-hurbil daudenez gero herritarrengandik, udalek garatzen dituzten jarduketek zuzenago eragiten diotela andre-gizonen berdintasunari.

Beraz, Portugaleteko Udalak andre-gizonen benetako berdintasuna lortzeko xede garbia duela, Andre-Gizonen Aukera Berdintasunaren aldeko I. Plana prestatu du. Plana prestatzean honako irizpide oinarritzkoak hartu ditu kontuan:

1. Planaren prestaketan mota guztietako taldeek (hala udaletxekoek nola gizarte eta politika arlokoek) hartu behar zuten parte.
2. Andre-gizonen desberdintasuna fenomeno orokorra izanik, gizarte arlo guztietan agertzen da, bizitzaren alor guztiekin dauka zerikusia: hezkuntza, kultura, ekonomia eta abarrekin. Arazoa, beraz, denoi dagokigunez gero, denok lagundu behar dugu konpontzen.



AYUNTAMIENTO DE LA N. VILLA
DE
PORTUGALETE

3. Desberdintasuna oro har ulertzeko modu horren ondorioz, plana udal sail guztietan aplikatu behar da, zeharkakotasun abia-irizpidearekin bat etorritz.
4. Plana garatuko bada, udal sailek euren artean, eta beste erakunde batzuekin ere, koordinaturik jardun behar dute.

Behin-betiko planak sei arlo ditu, bi atal handitan banatuta: lehen atalak (*1. Udala aukera-berdintasunaren eredu*) udaletxean bertan sustatu nahi du berdintasuna; bigarren atalak, bada, hirian sustatu nahi du berdintasuna eta honako arloak ditu:

- 2. Hezkuntza eta lan eta familia bizimoduak bateratzea*
- 3. Enplegua eta prestakuntza*
- 4. Bizi kalitatea*
- 5. Kultura, elkartegintza eta kirola*
- 6. Hirigintza*



AYUNTAMIENTO DE LA N. VILLA
DE
PORTUGALETE

***❧ LEHEN ATALA: PORTUGALETEKO UDALA.
AUKERA-BERDINTASUNAREN ALDEKO
HELBURUAK ETA EGITEKOAK ❧***

1. ARLOA. UDALA AUKERA-BERDINTASUNAREN EREDU.

Azken ikerketen arabera, andre-gizonen arteko benetako berdintasuna urrun daukagu oraindik eta, nahiz eta andre-gizonek eskubide berberak eduki, aukera berberak ez dituzte.

Portugaleteko Udalak, zailtasun horien guztien jakitun, Andre-Gizonen Aukera Berdintasunaren aldeko I. Udal Planean hainbat zeregin bildu du, andre-gizonen arteko berdintasunaren oztopagarriak kentzeari begira. Lehen atal honetako zereginak, edo egitekoak, bada, aukera berdintasunaren abia-irizpidea udal osoaren jardunean txertatzeari begirakoak dira, udala ereduzkoa izan dadin udalerriko erakunde publiko zein pribatuen eta herritarren begietan.

Nahiz eta beste administrazio batzuek ere urteak eman dituzten andre-gizonen berdintasunaren aldeko borrokan, garbi dago udalak beste edozein administraziok baino hurbilago dituela gizartearen beharrizan eta eskakizunak eta, horren ondorioz, zuzen-zuzen dagokiola beharrizan-eskakizunon ardura. Udalek, beraz, ezinbestez hartu behar dute esku berdintasunaren aldeko politikan.

Portugaleteko Udalaren Gizarte Ongizate Sailak 2001. urtean Portugaleteko emakumeei buruz egin zuen azterlanaren arabera, Portugaleteko udaletxean 302 langile daude: 221 gizon eta 81 emakume. Esan dezakegu, beraz, nahiko alde handia dagoela gizon eta emakume kopuruen artean. Bestetik, nahiz eta gero eta emakume gehiago ari diren lehen galarazita zituzten lanpostuetan, hasi berriak baino ez garela benetako berdintasunerako bidean. Plan honen bidez, beraz, aukera garbia du Udalak bere barnean berdintasuna sustatzeko eta herritarren begietan imitatu beharreko eredu legez agertzeko.



AYUNTAMIENTO DE LA N. VILLA
DE
PORTUGALETE

1. helburua. Portugaleteko Udaleko langile guztiek jakin dezatela zer egiten ari den Udala aukera berdintasunaren alde.

1.1. EGITEKOA. Udalbatzak Aukera Berdintasunaren Aldeko I. Plana onesteko erabakiaren berri eman.

1.2. EGITEKOA. Udalaren web gunean tokitxo bat sortu, Udal barruko zein kanpoko jendearen erabilgarri, informazioa emateko aukera-berdintasunari buruz. Halaber, gunera edozeinek helarazi ahal izango ditu iritziak eta iradokizunak, informatika tresnek bermatzen dutelarik helarazitakoa isilpekoa izango dela.

1.3. EGITEKOA. Udalak aukera-berdintasunari buruzko jardueraren bat antolatzen duen bakoitzean, horri buruzko kartelak egin eta udaletxean kokatu.

1.4. EGITEKOA. Udal sailtako zuzendari guztiei eta langileen batzordeari Berdintasun Planaren ale batzuk bidali, langileei bana diezazkieten.

1.5. EGITEKOA. Informazio-eskuorria prestatu berdintasunean bizi izateak andre-gizonei ematen dizkien abantailei buruz eta langile guztiei, enpresa kolaboratzaileei eta sindikatuiei banatu.

2. helburua. Udala eredu izan dadila aukera berdintasunari dagokionez.

2.1. EGITEKOA. Lan-zerbitzuak esleitzeko oinarri-arauetan, edo enpresa, elkarte edo entitateekiko hitzarmenetan, kontuan hartu kontratatuak aukera-berdintasuna errespetatzen duen edo ez: Óptima Egitarauan parte hartu, hizkuntza, irudiak eta publizitatea sexismorik gabe erabili, giza baliabideen politika, etab.



AYUNTAMIENTO DE LA N. VILLA
DE
PORTUGALETE

2.2. EGITEKOA. Eztabaida-taldea eratu udal sail guztietako emakumeekin, bi kontu hauek aztertzeko: batetik, emakumeen zailtasunak hainbat lanpostu lortzeko, lan mailan gora egiteko, lanpostua eta familia bizimodua eta bizimodu pertsonala bateratzeko, etab.; eta bestetik, lan inguruan oraindik ere badirauteen estereotipo eta aurreiritzi sexistak.

2.3. EGITEKOA. Udaletxean estatistika informazioa hedatu: zenbat emakume eta zenbat gizon dagoen udal sail bakoitzean eta zein lanpostutan.

2.4. EGITEKOA. Planak indarrean iraun bitartean, Portugaleteko Udaleko eta horren menpeko erakundeetako langile guztiei prestakuntza eman, jardun-arlo guztietan generoaren ikuspuntua kontuan har dezaten.

2.5. EGITEKOA. Aldian behin jardunaldiak antolatu aukera berdintasunaz, bai Portugaleteko herritarrek bai udaletxeko langileek filosofia horren berri izan dezaten.

2.6. EGITEKOA. Emakumeek zuzendu eta prestatzen dituzten argitalpenen harpidetza egin, emakumeen ekimenei laguntzearren.

2.7. EGITEKOA. Desberdintasunaren behatokia sortu, horren aholku-kontseilua batzorde mistoa delarik.

3. helburua. Hizkera sexista deuseztatu arte gutxitu, bai Administrazio idazkietan bai ahozko jardunetan.

3.1. EGITEKOA. Sexuaren aldagaia kontuan hartu Udalak egiten dituen azterlan, txosten, oroit-idazki eta agiri guztietan.

3.2. EGITEKOA. Udal idazkiak aldiro aztertu, hizkera sexistak ote dirauen jakiteko eta ikastaroak antolatu sexismorik gabeko hizkeraz.

3.3. EGITEKOA. Udalaren enplegu-deialdietan lanpostuak emakume zein gizonei eskaintzen zaizkiela oso garbi utzi.



AYUNTAMIENTO DE LA N. VILLA
DE
PORTUGALETE

3.4. EGITEKOA. Hainbat kartelen bidez, kanpaina antolatu udaletxeko langileak animatzeko sexismorik gabeko hizkera erabil dezaten bai maila ofizialean bai Udalari zerbitzuren bat eskatzen dion jendearekin har-ematean.

3.5. EGITEKOA. Zinegotziei jakinarazi oso inportantea dela eredu gisara jardun dezatela herritarren begietan, jendaurrean sexismorik gabeko hizkera erabiliz.

3.6. EGITEKOA. Udal sailetan lagun bana izendatu, sailak bai udaletxera bai udaletxetik kanpo bidaltzen duen informazioa aztertzeko, sexismorik gabeko hizkera eta irudiak zabal ditzan.

3.7. EGITEKOA. Udal sail guztietako langileak animatu, sexismorik gabe idazteaz duda egiten duten guztietan, web gunera jo dezaten.

3.8. EGITEKOA. Udal langileei ohartarazi eta prestakuntza eman, sexismorik gabeko hizkera erabil dezaten.

4. helburua. Udal sail guztien lan egiteko moduari atxiki aukera berdintasunaren filosofia.

4.1. EGITEKOA. Azterlana egin, datuak sexuka xeheaturik, sailtako langile guztien (udaletxekoak zein udal menpeko zentroetakoak) ezaugarriak eta zereginak deskribatzeko.

4.2. EGITEKOA. Aztertu ea udal sailetan lan, ekimen edo egitaraurik ote duen emakumeei bakarrik begira. Edukiz gero, ezaugarriak deskribatu.

4.3. EGITEKOA. Udal sail guztietako langileei ohartarazi aukera berdintasunaren garrantziaz.

4.4. EGITEKOA. Udal sail guztietako eta udal menpeko zentroetako teknikariei prestakuntza eman, generoaren ikuspuntua kontuan har dezaten beren jardun-eremu guztietan.



AYUNTAMIENTO DE LA N. VILLA
DE
PORTUGALETE

4.5. EGITEKOA. Aukera berdintasunari buruzko ikastaro, jardunaldi eta mintegi guztien berri eman udal sail guztiei.

4.6. EGITEKOA. Sentsibilizazio kanpaina antolatu, jakinarazteko benetako berdintasuna lortuko badugu, berdintxe tratatu behar ditugula andreak eta gizonak.

4.7. EGITEKOA. Udaltzaingoari ohartarazi eta prestakuntza eman genero indarkeriaren biktimekin jarduteko protokoloaz.

4.8. EGITEKOA. Udalak eratzen dituen batzorde eta lantaldeetan emakume kopurua eta gizonen kopurua berdintsuak izan daitezela sustatu.

***❧ BIGARREN ATALA: PORTUGALETE UDALERRIA.
AUKERA-BERDINTASUNAREN ALDEKO
HELBURUAK ETA EGITEKOAK ❧***

2. ARLOA. HEZKUNTZA ETA LAN ETA FAMILIA BIZIMODUAK BATERATZEA

Emakumeek seme-alabei hezkuntza ematen bete ohi duten zeregina aztertuz gero, bitxia da konturatzea hezkuntza horrek lagundu egin duela emakumeak etxeetan gordetzen. Emakumeak izanik familia zaintzeko eta balio ustez egokiak transmititzeko arduradun nagusiak hasiera batean uste izatekoa zen berdintasunaren balioa transmitituko zutela; hala pentsatu dute behintzat askok. Dena den, hausnarketa sakonagoa eginez gero, aurkituko dugu emakumei hezkuntza eman dien gizartea gizonezkoen neurrikoa izan dela, sistema patriarkalean sartua eta emakumeek gizarte horretako balio nagusiak transmititu dituztela. Hori esanda erraz ohartuko gara zein garrantzizkoa den hezkuntza, etorkizunean andre-gizonak berdina izango badira. Hezkuntza-sistema sexista formal eta informalaren eragina gainditu ahal izateko, aurreneko urratsa da oso kontuan hartzea sistema horiek kalte handia egiten diotela gizakiaren garapen integralari. Horren aurka, bada,



AYUNTAMIENTO DE LA N. VILLA
DE
PORTUGALETE

emakumeek argi eta garbi jakin behar dute lanbidea edo ikasketa hautatzeko askatasun osoa dutela.

Azaroaren 5eko 39/1999 Legeak eta uztailaren 9ko 12/2001 Legeak aintzat hartzen dute lan- eta familia-bizimoduak bateratu beharra. Lege bion funtsezko ideia da andre-gizonen erantzunkidetasuna elkarbizitzaren nahitaezko oinarria dela eta, familia arloan sustatuz gero, ederki lagunduko diogula gizakien garapen libre eta integralari. Andre-gizonak erantzunkide izanez gero erabakiak hartzean eta garatzean, aukera berdintasunaren alde jardungo dugu dudarik gabe. Horregatik, bada, ezinbestekotzat jo dugu hainbat egiteko proposatzea, herritarrak ohar daitezen familia eta etxeko ardurak elkarbizitza-unitatearen osakide guztiei dagozkiela eta horrek, emakumeei ez ezik, gizarte osoari ekarriko diola onura.

Portugaleteko emakumeen beharrezko buruzko azterketak (aipatu bezala, Udalaren Gizarte Sailak eginia 2001. urtean) emakumeen ikasmila ere ikertu zuen. Horren arabera, 1996. urtean Portugaleten 46.597 lagun ziren 16 urtetik gorakoak eta horietatik 25.647 ziren alfabetatu gabeak, ikasi gabeak edo oinarrizko ikasketak bakarrik eginak. Hogeita bost mila eta piko horietatik, 11.317 gizonezkoak ziren (%44,13) eta 14.330, aldiz, emakumezkoak (%55,87).

Ertaineko ikasmailei bagagozkie, berriz, hala lanbide nola bigarren mailakoetan, emakumeak (gazteak gehienbat) gero eta gehiago dira.

1. helburua. Udalerriko ikastetxeetara helarazi andre-gizonen aukera berdintasunaren printzipioa eta printzipio horren arabera lana sustatu.

1.1. EGITEKOA. Galdetegia prestatu honako datuak biltzeko: ikastetxeetan zer dakiten aukera berdintasunaz eta zein neurritaraino ohartu diren horren garrantziaz.

1.2. EGITEKOA. Galdetegiaren ondorioen berri eman ikastetxeei, eurek ere ikus dezaten zer dakiten aukera berdintasunaz eta zein neurritaraino ohartu diren horren garrantziaz.



AYUNTAMIENTO DE LA N. VILLA
DE
PORTUGALETE

1.3. EGITEKOA. Esku-orria prestatu ikastetxeetan banatzeko. Orriak azalduko du zein garrantzizkoa den neska-mutilak berdinean heztearen etorkizunean aukera berdina izan ditzaten.

1.4. EGITEKOA. Ikastetxeei jakinarazi Portugaleteko Udalak konpromiso sendoa duela andre-gizonen parez pareko trataera lortzearen.

2. helburua. Ikastetxeetan aukera berdintasunaren aldeko batzorde bana sortu.

2.1. EGITEKOA. Ikastetxeetan aukera berdintasunaren aldeko batzorde bana eratzen lagundu.

2.2. EGITEKOA. Batzorde horien iraunkortasunari lagundu; horretarako, berdintasun arloko adituak hartuko du parte batzordean, Udalaren ordezkari gisa.

2.3. EGITEKOA. Hiru hilabetez behin bilera egin ikastetxe bakoitzeko aukera berdintasunaren aldeko batzordeko kide binaekin. Bilera horietan ikastetxe bakoitzak bere jarduna azalduko du eta agertuz doazen arazoak irtenbideak eztabaidatuko ditugu.

2.4. EGITEKOA. Materialak eman, andre-gizonen berdintasunaren printzipioarekin bat etorriz lan egin dezaten.

2.5. EGITEKOA. Hiru hilabetez behin egin beharreko bileretan parte hartzen duten guztiei ohartarazi parez pareko hezkuntzaren garrantziaz.

3. helburua. Andre-gizonen erantzunkidetasuna garatu.

3.1. EGITEKOA. Esku-orria prestatu, udalerriko langileei eskuratzeko, adingabeak, minusbaliatu fisiko eta psikikoak eta menpeko pertsonak zaintzeagatik lor ditzaketen lizentzia eta



baimenei buruz, nabarmentzen dugularik oso inportantea dela gizonezkoek ere beren gain har ditzatela horrelako zereginak.

3.2. EGITEKOA. Udalerriko langile gizonezkoei informazioa eman, seme-alaba izateagatik edo familia arazoak direla kausa lor ditzaketen baimenei buruz.

3.3. EGITEKOA. Kanpaina antolatu, herritarrei begira, gizon-emakumeen erantzunkidetasuna eremu guztietan sustatzeko.

3.4. EGITEKOA. Azterlana egin, udalerriko langileek beren etxean bizi duten erantzunkidetasun maila jakiteko.

3.5. EGITEKOA. Epaitegiari informazioa eskatu: seme-alaben zaintzaren gainean zenbat epaitza diren amaren alde eta zenbat aitaren alde.

4. helburua. Familia, gizarte eta lan eginbeharrak bateratzen laguntzen duten gizarte eta komunitateko baliabideak eta zerbitzuak sortu, handitu edo hobetu.

4.1. EGITEKOA. Azterlana egin: zer-nolako gizarte zerbitzuak ditugun eta zeinek erabiltzen dituen, datuak sexuka xeheaturik.

4.2. EGITEKOA. Andre-gizonek komunitateko zerbitzu berriak sortzeko Udalari egiten dizkioten eskaerak aztertu eta erabaki zeinek laguntzen dioten gehien erantzunkidetasunari.

4.3. EGITEKOA. Gizarte-komunitateko zerbitzuen erabiltzaileen iritziak bildu, zein neurritaraino dauden pozik jakiteko eta hobetzeko erabakiak hartzeko.



AYUNTAMIENTO DE LA N. VILLA
DE
PORTUGALETE

3. ARLOA. ENPLEGUA ETA PRESTAKUNTZA

Egun, dakigun bezala, erabat aitortu zaie emakumeei lanpostu soldataduna edukitzeko eskubidea; dena den, egoera ekonomikoa dela kausa, nekez erabil dezakete benetan eskubide hori, langabeziak batik bat emakumeei egiten baitie kalte. Horrek berresten digu, nahiz eta itxuraz behintzat bide luzea egin dugun, are luzeagoa daukagula oraindik egiteke lan aukera eta egoeran berdintasuna lortuko badugu.

Administrazioen ikerketek agerian utzi dute lan arloan ere emakumeak bazterrean daudela, emakumeen ogibideak beheko mailakoak direla eta, jakina, soldata txikiagokoak. Benetan harrigarria da ikustea oraindik ere, azken urteotako aurrerapena gorabehera, emakumeek eta gizonek generorolen arabera lanbideak hautatzen dituztela. Horren ondorioz, emakumeek laguntza eta zaintza emateko lanpostuetan ohi dihardute, zerbitzu arloan, alegia, eta gizonezkoek, aldiz, erabakiak hartzen diren arloetan ohi dihardute.

Lanaren banaketa horrek badakar berez lan batzuk eta besteak desberdin aitortu eta baloratzea eta, jakina, emakumeak galtzaile ateratzen dira, haien lana, gaizki baloratua izateaz gain, hainbatetan gizarteak ikusi ere ez baitu ikusten.

Hori guztia kontuan hartuta, Portugaleteko Udalak beharrezkotzat jo du, lehenik, Portugaleteko emakumeen lan egoera eta lan inguruan dituzten beharrizan nagusiak jakitea, eta bigarrenik, egoera hori aldatzeko konpromisoa erakustea. Horretarako, lehenengo eta behin, Udalak berak izan behar du eredu eta hainbat egiteko martxan jarri, emakume eta gizonek abiapuntu berbera izan dezaten.

1. helburua. Portugaleteko emakumeek enplegu eta prestakuntzari dagokionez daukaten egoera deskribatu.

1.1. EGITEKOA. Udalerriko emakumeen egoera ikertu, lan merkatuari eta laneratzeko mugei dagokienez.



AYUNTAMIENTO DE LA N. VILLA
DE
PORTUGALETE

1.2. EGITEKOA. Emakumeek hainbat arlo zehatzetan burutzen ohi dituzten lanak eta horien ezaugarriak deskribatu.

1.3. EGITEKOA. Udalerrian zabaldu emakume langileen egoeraren berri, lanpostu eta prestakuntzari dagokienez.

2. helburua. Erabakiak hartzeko eremuetan emakume gehiago egon dadila.

2.1. EGITEKOA. Kanpaina antolatu, ohartarazteko benetako berdintasuna lortuko badugu, berdintxe tratatu behar ditugula gizonak eta emakumeak.

2.2. EGITEKOA. Udalak antolatzen dituen batzorde, lantalde eta prestakuntza lantegietan emakumeen eta gizonen kopurua berdintsua izatea sustatu.

2.3. EGITEKOA. Emakumeei erantzukizun eta erabakiak hartzeko lanpostuetara iristeko dituzten zailtasunak aztertu.

2.4. EGITEKOA. Emakumeei erantzukizun eta erabakiak hartzeko lanpostuetara iristea galarazten dieten oztopoak deuseztatu.

4. ARLOA. BIZI KALITATEA

Osasun eta gaixotasun kontzeptuak aldatuz joan dira historian. Gaur egun, osasunaz arduratzen diren nazioarteko erakundeak osasun integralaz mintzatzen dira, hots, gaixotasunik ezaz gain, ongizate biopsikiko eta sozialaz ere bai.

Osasuna genero ikuspuntutik aztertuz gero, nabari egiten da emakumeen egoera eta gizonezkoena elkarren oso desberdinak direla, sexu bati eta besteari esleitutako rolek bizi kalitate maila desberdina ekarri dute-eta. Hortaz, emakumeak osasunaz arduratu ohi dira, familia eta ingurukoen zaintza euren gain hartuta.



AYUNTAMIENTO DE LA N. VILLA
DE
PORTUGALETE

Ardura horrek kalte egiten dio emakumeen osasunari, emakumeek, ingurukoen zaintzan dihardutela, ez baitiote beren osasunari jaramon nahikorik egiten eta ez baitute laguntzarik eskatzen behar dutenetan.

Beraz, emakumeek konpromiso handiagoa eduki beharko lukete euren osasunarekin, gehiago zaindu beharko lukete beren burua eta aldizkako medikuntza-azterketak eduki beharko lituzkete, oro har pairatzen dituzten gaitzak aurrezaintzeko xedez.

Emakumeen osasunaren egoera orokor horri gehitu behar dizkiogu genero-indarkeriaren ondorio ezin okerragoak. Estatuak bere gain hartu duenez gero orban hilgarri hori deuseztatu beharra, hainbat kanpaina jarri du abian, herritarrek gizartean sustrai luzeak egindako zenbait ideia alda dezaten eta ez dezaten haboro uste etxeko indarkeria bikotearen kontua baino ez dela, emakumeek nahi dutelako bizi dituztela horrelako egoerak eta beste hainbat aurreiritzi oker. Genero-indarkeriaren biktimak izan diren emakumeek sekula ez dute babesik izan; Portugaleteko Udalak, aldiz, horren kontra egin nahi du, genero-indarkeria aurrezainduz eta tratu txarrak pairatutakoei hobeto lagunduz.

1. helburua. Denon begi-bistan jarri emakumeen egoera osasunari dagokionez eta Udalak horretarako eskaintzen dituen zerbitzuak aztertu.

1.1. EGITEKOA. Emakumeek osasun arazoak dituztenean udaletxeko zein zerbitzutara jo ohi duten aztertu.

1.2. EGITEKOA. Zerbitzuotan hauexek aztertu: zerbitzu horietako zenbat dagozkion Udalari, zer-nolako ezaugarriak dituzten eta zein egitarau edo ekimen garatzen duten emakumeei begira zehazki.

1.3. EGITEKOA. Osasunari buruzko ikerketa guzti-guztietan kontuan hartu sexuaren aldagaia, gizarte-demografia aldagaiak eta ekonomia aldagaiak ere bai.



AYUNTAMIENTO DE LA N. VILLA
DE
PORTUGALETE

2. helburua. Osasun zentroarekin batera jardun, emakumeen osasunaren hobekuntza koordinatzeko.

- 2.1. EGITEKOA. Bilerak egin osasun zentroko langileekin, emakumeen osasuna hobetzeko zer egin erabakitzeko.
- 2.2. EGITEKOA. Udalerriko emakumeen osasunari buruzko datuak aztertu, osasun arloko profesionalek horien berri izan dezaten.
- 2.3. EGITEKOA. Jakin zein gaitzek jotzen dituzten gehienbat emakumeak eta horiei buruzko ikerketak sustatu.
- 2.4. EGITEKOA. Osasun zentroarekin batera, emakumeei jakinarazi beren gaitz bereziak aurrezaintzeko osasun araketak egin beharra.

3. helburua. Emakumeen pobrezia deuseztatu.

- 3.1. EGITEKOA. Udalbatzak eskaera egingo du, dagokionak beharrezko legeak alda ditzan, pentsioen jaupide juridikoa herritarren benetako beharrizanei egokitzeko xedez.
- 3.2. EGITEKOA. Emakumeek, batetik, eta gizonek, bestetik, pobrezia eta gizarte-bazterkeria nola pairatzen duten aztertu eta horren berri eman.
- 3.3. EGITEKOA. Udalbatzak formaz eskatzen dio Eusko Jaurlaritzako Etxebizitza eta Gizarte Gaietako Sailari, martxan jar dezan genero-indarkeriaren biktimak diren edo izan diren emakumeak gizarteratu eta laneratzeko xedez diharduten enpresak diruz laguntzeko plana.



AYUNTAMIENTO DE LA N. VILLA
DE
PORTUGALETE

4. helburua. Genero indarkeria gutxitu.

4.1. EGITEKOA. Beste informazio kanpaina bat egin, Udalak genero-indarkeriaren biktimen esku jartzen dituen zerbitzuen berri emateko.

4.2. EGITEKOA. Genero indarkeria gaitzetsi eta arbuiatzen duten erakundeen kanpainekin bat egin.

4.3. EGITEKOA. Hainbat jarduera burutu, herritarrei begira, emakumeen aurkako indarkeria aurrezaintzeaz ohartarazteko.

4.4. EGITEKOA. Azaroaren 25a, Emakumeek Pairatzen duten Indarkeriaren Aurkako Nazioarteko Eguna dela eta, hitzaldi batzuk antolatu herritar guztiei begira.

4.5. EGITEKOA. Gaitzesteko ekitaldia prestatu, Espainian, genero indarkeria dela-eta, emakume bat hiltzen den bakoitzean burutzeko.

4.6. EGITEKOA. Ikastegiekin batera prestatu eta martxan jarri genero indarkeria aurrezaintzeko egitaraua.

5. helburua. Genero indarkeriaren biktimak diren emakumeen laguntza hobetu.

5.1. EGITEKOA. Portugaleteko polizia eta ertzaintza etxeetara bidali hainbat esku-orri eta kartel, genero indarkeriaren biktimak diren emakumeek, behin demanda eginda, jakin dezaten zein zerbitzu edo elkartetara jo dezaketen.

5.2. EGITEKOA. Portugaleteko Emakumearen Aholkutegiaren lana osatu, lege aholku zerbitzua gehituz.

5.3. EGITEKOA. Genero indarkeria pairatutako emakumeen iritziak eta kexuak bildu azterlan batean.



AYUNTAMIENTO DE LA N. VILLA
DE
PORTUGALETE

5. ARLOA. KULTURA, ELKARTEGINTZA ETA KIROLA.

Udalaren Gizarte Ongizate Sailak 2001. urtean egin zuen Portugaleteko emakumeen beharrezkoen buruzko azterlana abiapuntu hartuta, begi-bistan daukagu emakumeek eta gizonek ez dutela berdin parte hartzen herriko kultur, kirol eta elkartegintza bizimoduan. Horregatik, arlo honetako egitekoen bidez, saiatuko gara emakumeen eta gizonezkoen partaidetza orekatuagoa izan dadin.

Udalerriko emakumeen elkarteak ari bagara, *Las Amigas* kultur elkarteak, BBKren Emakumea Sustatzeko Zentroa eta Udalaren Emakume Aholkuteria aipatu behar ditugu.

Emakumeen elkarte horietaz gainera, badago beste elkartegintza mota heterogeneoago bat, zeinean emakumeen zeregina inportante samarra den; gainontzeko kultur, prestakuntza, garapen eta abarreko elkarteak ari gara.

Beraz, nahiz eta Portugaleten emakumeek bakarrik osatutako elkarte gutxi egon, kontuan hartzekoa da, halaber, beste elkarteetan ere emakume asko dabiltzala. Elkarte horiek aipatzen dituzten arazoak mota askotakoak dira: ekonomikoak, elkartearen arteko eta Udalarekiko harremanik eza, etab. Eskatzen dute, bestetik, gizarteak aldaketa-agenta gisara garatzen duten zeregina aintzat hartzea.

Zubi-Alde kiroldegia eskaintza aztertuta, emakume gehiago ari dira eme-sexuari omen dagozkion jardueretan, aerobik eta gimnastikan hain zuzen; bestetik, emakume urri dabilta futbito, saskibaloia, badminton eta rokodromoan.

Halaber da aipagarria komunikabideek bestela tratatzen dituztela gizonezkoek egin ohi dituzten kirolak eta emakumeek egin ohi dituztenak, emakumezkoen jaramon gutxi egiten baitiete, gizonezkoenak bezain inportanteak ez direlakoan.

Horregatik erabaki dugu planaren hainbat egitekoren xedea izan dadila emakume gehiago aritzea kirolean, emakumeen kirol taldeak sortzea eta kirolean egiteko nahiko toki fisikoa edukitzea.



AYUNTAMIENTO DE LA N. VILLA
DE
PORTUGALETE

1. helburua. Emakumeek kultura arlo guztietan egin duten ekarria agerrarazi eta aintzat hartu.

1.1. EGITEKOA. Kultur jarduerak antolatzeko udal dirulaguntza jasotzen duten elkarte eta organismoei eskatu beren jardueren txostenean emakumeen partaidetza eta ekarria deskriba dezatela.

1.2. EGITEKOA. Historia, arte edo kultura arloan nabarmendu diren Portugaleteko emakumeei buruz ikertu.

1.3. EGITEKOA. Historian nabarmendu diren herriko emakumeen egina hedatu.

1.4. EGITEKOA. Emakumeen bizipenei buruzko kontakizun laburren lehiaketa antolatu.

2. helburua. Emakumeek udalerriko elkarteetan parte har dezatela sustatu.

2.1. EGITEKOA. Emakumeak animatu, udalerriko elkarteetan parte hartzera, elkarteok antolatzen dituzten jardueren berri emanez.

2.2. EGITEKOA. Azterlan batean agertu, batetik, udalerriko elkarteek duten emakumeen partaidetza, eta bestetik, emakumeek egiten duten lan zehatza, elkarteetan duten egoeraren berri emateko.

2.3. EGITEKOA. Aurrekontua xedatu, emakumeen elkarteei dirulaguntza emateko, udalerriko gizarte eta kultur bizimoduan parte hartze handiagoa izan dezaten.



AYUNTAMIENTO DE LA N. VILLA
DE
PORTUGALETE

3. helburua. Emakumeen taldeen ekimenei laguntza teknikoa, aholkua eta prestakuntza eman, ezagutza maila hobe dezaten.

3.1. EGITEKOA. Hiru hilabeteen behin hartu-eman elkarteekin, haien eskaeren berri jakiteko.

3.2. EGITEKOA. Prestakuntza ikastaroak antolatu, emakumeen elkartearen eskaeraren arabera.

3.3. EGITEKOA. Elkarteei aholkua eman, beren lanean generoaren ikuspuntua kontuan har dezaten.

3.4. EGITEKOA. Udal liburutegian emakumeei buruzko argitalpenen atala sortu. Behar izanez gero, berdintasunaren aldeko batzorde mistoak argitalpen interesgarrien zerrenda prestatuko luke.

4. helburua. Kirolean aritzen diren neskatila eta emakume kopurua handitu.

4.1. EGITEKOA. Ikerlana egin, generoaren ikuspuntua hartuta, neskatilek eta emakumeek kirolean duten egoera jakinarazteko.

4.2. EGITEKOA. Kiroldegietan kartelen bidezko kanpaina egin. Kartelek andre-gizonak eta neska-mutilak erakutsiko dituzte, hainbat kirolean aritzen, denak batera, aukera berdintasunaren printzipioaren arabera.

4.3. EGITEKOA. Emakumeen kirol taldeak eta talde mistoak sortzea sustatu.

4.5. EGITEKOA. Emakumeak eta gizonak kirolean aritzeko toki berdintsuak, kopuruaz eta tamainaz, izan ditzatela sustatu.



AYUNTAMIENTO DE LA N. VILLA
DE
PORTUGALETE

6. ARLOA. HIRIGINTZA

Dakigunez, emakumeek mendeetan jardun ohi dute eremu pribatuetan, etxeetan, eta gizonezkoek, aldiz, eremu publikoan. Banaketa horren ondorioz, gizonezkoek erabaki dute beti hiriak nola antolatu, euren beharrianak, eta ez emakumezkoenak, kontuan hartuta, noski. Beharrezkoa dugu, beraz, emakumeen beharrianak ere aintzat hartzea, gizonezkoenekin batera, udalerria antolatzeko tenorean.

Portugaleteko emakumeen beharrianen azterlanak agerian utzi zuen herriko kale, plaza eta monumentuek gizon izena dutela; emakumeen presentzia, bada, sinboloetan ere bai, urriagoa da gizonena baino. Horregatik planifikatu dugu, Hirigintza atalean, zeregin oso zehatz bat, herriko kale eta plazei eme izenak esleitzeko, harik eta eme izenekoek kopurua eta gizon izenekoena berdindu arte.

Halaber, lortu behar dugu apurka-apurka kentzea mendekoak zaindu eta etxeko lanak egiten dituzten lagunei eguneroko beharra zailtzen dieten arkitektura oztopoak. Kentze horrek gaur egun onura handiagoa emakumeei ekarriko dien arren, espero dugu hemendik gutxira aipatutako zereginetan diharduten gizonezkoek ere onura ekartzea.

Azkenik, garraio publikoei bagagozkie, haien funtzionamendua hobetu behar dugu eta Portugaleteko andre-gizonen beharrianen egokitu.

1. helburua. Generoaren ikuspuntua sartu hirigintza plangintzan.

1.1. EGITEKOA. Azterlana egin, udalerriko emakumeek eta gizonen aurre egin behar izaten dieten arkitektura oztopoei buruz.

1.2. EGITEKOA. Emakume gazte zein helduei galdetu zeintzuk diren udalerriko alde segurtasunik gabeak (argi falta dela eta, komunikabide eskasak direla eta, etab.).



AYUNTAMIENTO DE LA N. VILLA
DE
PORTUGALETE

1.3. EGITEKOA. Emakume izena eman kale eta plaza berriei, Portugaleten gizon izeneko kale eta plaza kopurua eta emakume izeneko kopurua berdintsuak izan arte.

2. helburua. Etxebizitzen politika, elkarbizitza unitate mota desberdinak osatzen dituzten pertsonen beharrianen arabera garatzen lagundu.

2.1. EGITEKOA. Elkarbizitza unitateko kideek etxebizitzaren gelak nola erabiltzen dituzten aztertu.

2.2. EGITEKOA. Azterlana egin, udalerriko elkarbizitza unitate motak ezagutzeko.

2.3. EGITEKOA. Eztabaida egin, familia eta bikoteei gertatzen ari zaizkien aldaketei buruz eta aldaketa horiek berenez dakartzaten ondorioei buruz.

2.4. EGITEKOA. Etxebizitzen eskaintza publikoa egokitu, azterlanak agertzen dituen pertsonen eta elkarbizitza unitateen beharrianetara.

3. helburua. Garraio publikoaren funtzionamendua hobetu, emakume eta gizonen beharrianetara egokituz.

3.1. EGITEKOA. Udalbatzak formaz eskatzen die Portugaleteko garraioaren ardura duten administrazioei, garraioen maiztasuna eta orduak erabiltzaileen beharrianak kontuan hartuta egoki ditzan.

3.2. EGITEKOA. Garraio geltokietan segurtasun neurriak hartu, gauean batik bat.

ACCIÓN 2.3. Abrir un debate sobre los cambios que se están produciendo en las familias y parejas y las consecuencias que están acarreando.

ACCIÓN 2.4. Adaptar la oferta pública de vivienda a las diferentes necesidades de las personas y unidades convivenciales identificadas en el estudio.

Objetivo 3. Mejorar el funcionamiento del transporte público adaptándolo a las diferentes necesidades de mujeres y hombres.

ACCIÓN 3.1. El Pleno solicita formalmente a las administraciones responsables del transporte público que realiza servicios en Portugalete, la adecuación de horarios y frecuencia de los transportes públicos a las necesidades de las personas usuarias.

ACCIÓN 3.2. Establecer medidas de seguridad en las paradas y estaciones, sobre todo en horarios nocturnos.