

# **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 ecuentren 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 concejalas 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 polideportivo 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.

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.