

### AKTUALITATEA:

IV Feria de Asociaciones de  
Mujeres de Bizkaia

### EN POSITIVO:

Estudio de Indicadores de  
desigualdad de Género

### PAREKATUZ:

BEAZ S.A.: Centro Europeo  
de empresas e innovación

# Indicadores de des\_IGUALDAD

\_ tasa de paro

\_ tasa de actividad y empleo

\_ población parada

\_ población ocupada



Bizkaiko Foru Aldundia  
Diputación Foral de Bizkaia



# SUMARIO

**AKTUALITATEA:** ..... Págs. 3 a 7  
IV Feria de Asociaciones de Mujeres del Territorio Histórico de Bizkaia

**PAREKATUZ:** ..... Págs. 8 a 10  
• BEAZ, S.A.  
• Tablón Parekatuz

**JARDUNALDIA:** ..... Pág. 11  
Jornada de Responsabilidad Civil

**UDALAK:** ..... Pág. 12  
AYUNTAMIENTO DE SESTAO  
M<sup>a</sup> Carmen García Orúe

**EN POSITIVO:** ..... Págs. 13 y 14  
Análisis de la desigualdad de género en Bizkaia

**ALBISTEAK:** ..... Págs. 15  
• Imágenes de ayer y hoy  
• Visita de Asociaciones de Tenerife  
• Sesiones Informativas Parekatuz  
• Asociación de Entidades Consultoras-AECI

## EDICIÓN Y DIRECCIÓN:

Diputación Foral de Bizkaia.  
Gabinete del Diputado General.  
Secretaría General Técnica de Políticas de Género.

Gran Vía, 25  
48009 Bilbao  
Tel.: 94 406 80 00

## COORDINACIÓN:

Infopolis 2000, s.l.

## MAQUETACIÓN:

Infopolis 2000, s.l.

## IMPRIME

Novoprint

## DEPÓSITO LEGAL

Bi-2479/02

Se permite la reproducción total o parcial de los artículos siempre que se cite su procedencia. La entidad editora no se identifica necesariamente con las opiniones incluidas en los artículos ni colaboraciones.



Genero berdintasuna sustatzea Bizkaiaren ongizatea eta etorkizun ekonomiko eta soziala zaintzearen baliokidea da. Herrien errealitate sozioekonomikoa binomio banaezina da, gizarte arloa ezin baita arlo ekonomikotik bereizi, elkarren menpekoak dira eta, horren ondorioz, errealitatea neurtu, ulertu eta aztertzeke gero eta tresna sofistikatuagoak behar dira. Etengabeko aldaketa prozesuan dagoen mundu batean berritzen lagunduko gaituzten genero adierazleak behar ditugu.

Berdintasunaren aldeko gure konpromisoak genero ikuspegitik egindako gure jarduera guztien analisi bat behar du. Eta, horretarako, berdintasunaren adierazleak edo, agian hobeto, desberdintasunaren adierazleak aurrerapena neurtzeko erreferente dira eta gure politiken eta programen genero-analisiari ekiteko baliagarriak dira. Emakumeen ordaindu gabeko lana bezalako funtsezko faktore bat gure hobetzeko helburuak Lisboako Estrategiaren esparruan sinatutakoekin bateratuko dituzten politika hobeak diseinatzeko oinarritzko zutabea da, enplegu betea, lan arloko kalitatea eta emankortasuna eta gizarte kohesioa bezalako helburuak lehentasun argiak eta neurgarriak izan behar direlarik: lana guztiontzako benetako aukera izatea, lan merkatu pertsona gehiago erakartzea, moldakortasuna hobetzea, giza kapitalean inbertitzea, gizarte babesa modernizatzea, aukera berdintasuna ahalbidetzea, batez ere emakume eta gizonen artean, eta gizarteratzea sustatzea.

Emakumeen lan produktibo eta ordaindua eta ugalketa lana eta ordaindu gabekoa baloratzeak, emakumeen autonomian funtsezko elementua izateaz gain, familien eta gizartearen ongizate ekonomikoaz hitz egiten digu. Adinekoak, adingabekoak edo menpekotasun mailaren bat daukaten pertsonak zaintzeko lanek diru asko aurreztu diete gobernuari, baina emakumeak lan merkatuan sartzea nahi badugu, aurreikusi egin beharko den arreta-hutsune bat gertatuko da.

Zifrak begiratzeko unea da, diferentzien, desberdintasunen, soldaten, lan baldintzen, soldata-onuren, denboraren, gizarte zerbitzuen, osasunaren, pentsioen... berri emango diguten datu hobeak biltzeko garaia da. Genero berdintasun/desberdintasunaren adierazleak, beraz, abiapuntu dira, estandarrekiko desbideratzeen seinaleak, emakumeen eta gizonen errealitateetan dauden desoreken erakusleak dira. Politikek eta programek desberdintasun hauek benetan etetea nahi badugu, errealitatea ezagutu beharko da, abian jarritako neurrien eraginkortasuna neurtu beharko da, oinak lurrean ditugula eta mugitzen ari garen esparrua ezagutzen dugula bermatu beharko dugu. Eta horretarako ezinbestekoa da datuak, neurtzeko tresnak izatea, eta hauek aldatu egiten dira denborarekin, famili ereduak, bizitzeko erak, kontsumo ohiturak, lan baldintzak... aldatzen diren bezala. Inoiz gelditzen ez den lana.

**Jose Luis Bilbao**

Bizkaiko Ahalduen Nagusia

## IV Feria de Asociaciones de Mujeres

El Arenal de Bilbao fue, una vez más, el escenario elegido por la Diputación Foral de Bizkaia para la celebración de la Feria de Asociaciones de Mujeres de Bizkaia en su cuarta edición. A lo largo de tres jornadas (días 23, 24 y 25 de mayo), este lugar de encuentro y reivindicación se convirtió en escaparate de los proyectos acometidos por las agrupaciones.



Presentación de la Feria

Desde 2002, la Feria de Asociaciones de Mujeres de Bizkaia, propuesta del Foro para la Igualdad entre mujeres y hombres, instituido un año antes de acuerdo a los objetivos del Plan Foral de Igualdad de Oportunidades y Políticas de Género, se transforma en escenario donde se propicia que las asociaciones integrantes del movimiento asociativo de mujeres de Bizkaia, aunando distensión y reflexión, compartan sus progresos respecto de la superación de las diferencias entre mujeres y hombres, y actualicen ante la ciudadanía sus denuncias en torno a aquello que obstaculiza la evolución en igualdad.

El Diputado General de Bizkaia, José Luis Bilbao, inauguró la IV Feria con un discurso en el que quedó patente la relevancia de las mujeres como principales aliadas en el camino por la consecución de la igualdad: "Las agrupaciones de nuestro territorio deben ser no sólo destinatarias de esfuerzos de mejora y apoyo, sino las protagonistas indispensables para lograr el objetivo de la igualdad", al tiempo que se arguyó sobre

la necesidad de que las asociaciones continuaran haciendo visible su labor en los espacios públicos y de que devinieran en herramienta de denuncia de la desigualdad entre mujeres y hombres.

El evento se llevó a cabo dentro de un recinto en donde ocho carpas, dispuestas para la acomodación de los 28 colectivos que acudieron en calidad de participantes, franqueaban el paso hacia una jaima central de grandes dimensiones, habilitada para el desarrollo de las actividades que se sucedieron: conferencias, presentación de estudios, representaciones dramáticas, actuaciones musicales, recitales de poesía y proyecciones cinematográficas, de cuyas paredes pendían las exposiciones *Aproximación histórica al asociacionismo de mujeres en Bizkaia*, que fue presentada en 2005 con motivo de la tercera edición de la Feria, y *Optikak: 35 miradas, 35 puntos de vista, 35 mujeres*, introducida por la periodista Almudena Cacho.

Entre las ponentes, la escritora Toti Martínez de Lezea; la consultora en comunicación, Anna

María Vidal Fernández; y la doctora en Psicología Social, Patricia Amigot Leache, expusieron ante el auditorio sus respectivas disertaciones "¿Por qué escriben las mujeres?", "La comunicación entre mujeres y hombres", y "Salir de casa. Los Centros de Promoción de la Mujer como espacio de encuentro y transformación en los 70". Por otra parte, el público tuvo ocasión de asistir a la presentación del estudio *Profesiones, oficios y tareas de las mujeres en Bizkaia* a cargo de sus autoras, Arantza Pareja Alonso y Karmele Zarraga Sangroniz, profesoras del Departamento de Historia Contemporánea de la UPV/EHU.

No se pasó por alto la infancia. Como es costumbre en la Feria, las más pequeñas y los más pequeños, situados en la horquilla de tres a nueve años, encontraron diversión en el Txikigune del circuito a través de talleres y juegos de índole no sexista, hecho que revirtió en la mayor independencia de sus familias mientras efectúan la visita y se implicaban en el despliegue de las actividades propuestas durante esos días.

# Toti Martínez de Lezea

## ¿Por qué escriben las mujeres?



**Toti, con una visión retrospectiva, ¿por qué han escrito las mujeres?**

En el siglo XII, Felipe de Novara, se pronunció: “las mujeres no deberían aprender a leer ni a escribir, a menos que vayan a ser monjas, puesto que mucho daño han causado ya tales conocimientos”. Hasta no hace mucho, las mujeres tenían vetada la Universidad; imagino que quienes sabían escribir volcaban sus pensamientos en sus escritos únicamente como ejercicio de autorrealización.

**Y hoy día, ¿por qué escriben...?**

Porque saben hacerlo y tienen qué contar. En mi caso, quiero relatar historias que nadie me cuenta, recuperar la memoria olvidada, conocer la historia de los pueblos, interpretar hechos y plantearles hipótesis.

*El mundo editorial sigue siendo “cosa de hombres”.*

**Según las épocas, ¿las mujeres tienen más oportunidades de ser conocidas?**

Aunque existen cientos desde el siglo XV, las escritoras empezaron a ser reconocidas en el XX.

Ahora, las mujeres publican y se leen sus obras.

**En un artículo del último número del s. XX, El País no reconoce a ninguna mujer entre las mejores firmas del siglo...**

Probablemente tampoco reconocerá a ninguna otra creadora... Desde sus inicios en 1901, el Nobel de Literatura ha galardonado a 92 hombres y a diez mujeres; lo mismo puede decirse de los premios Cervantes, Nacional de Narrativa, Planeta, Goncourt... Jurados y Academias de la Lengua se componen mayoritariamente de hombres. Euskaltzaindia sólo cuenta con una académica. Es lógico que se ignore la existencia de autoras.

**¿Qué prejuicios se blanden contra la literatura escrita por mujeres?**

El más ridículo: “las mujeres escriben literatura femenina para las mujeres”, equivale a decir que un escritor escribe para hombres y que su literatura es masculina.

**En general, ¿cómo trata el mercado las obras escritas por mujeres?**

Muy bien, pues las obras de ca-

*Toti Martínez de Lezea, natural de Vitoria-Gasteiz (1949) y afincada en Larrabetzu desde 1976, es conocida popularmente por su faceta de escritora que cultiva la ficción histórica. El teatro, la traducción, la dirección audiovisual y la docencia figuran entre las áreas a las narradora se ha dedicado durante su sólida trayectoria profesional. La conferencia “¿Por qué escriben las mujeres?” celebrada durante la IV Feria suscitó gran afluencia de público.*

lidad escritas por mujeres están entre las más vendidas. Otra cosa es la dificultad para publicar. El mundo editorial sigue siendo “cosa de hombres”. Las editoriales se interesan si ven la rentabilidad; los originales de mujeres pasan una criba más exhaustiva. No obstante, el público, a quien le resulta indiferente el sexo de la autoría si la obra es de su agrado, tiene la última palabra.

*Quien aspira a escribir suele hacerlo en su tiempo libre, algo casi imposible para una mujer que trabaja fuera de casa.*

**¿Las mujeres leen más y escriben más que los hombres?**

La diferencia es mínima aunque quizá haya más lectoras de novelas y más lectores de biografías y ensayos.

En cuanto a escribir, lo imagino parecido. Un libro publicado, salvo que sea un best-seller, no soluciona la vida y quien aspira a escribir suele hacerlo en su tiempo libre, algo casi imposible para una mujer que trabaja fuera de casa y además se ocupa de su hogar y su familia.

**Háblanos de tu último proyecto...**

Ha sido *Sorgiñak / Brujas*, un trabajo divulgativo sobre la brujería vasca. Existen muchas obras que tratan este asunto: unas desde la investigación y otras desde un punto de vista folklórico; pero yo quería incidir en la pervivencia de una creencia matriarcal, desmitificar y denunciar el papel de los poderes civiles y religiosos en Euskal Herria y Europa. ¿El fruto? Un libro ilustrado por Juan Luis Landa, colaborador también en *Euskal Herriko Leindak / Leyendas de Euskal Herria*, una recopilación de leyendas vascas publicada en 2003.

**Y en el próximo, ¿qué cosas quieres contar?**

La injusticia que se inflige a las mujeres, botín en los conflictos bélicos, quienes sufren las consecuencias de los enfrentamientos: heridas, hambre, ruina, muerte de sus familiares, violación y asesinato.

**Porque... ¿qué cosas sobre las mujeres hay que contar?**

A pesar de que la Historia atestigua la presencia de tiranas; las mujeres, víctimas de la secular discriminación civil y religiosa, sienten y padecen, luchan, se sacrifican y se esfuerzan por sacar adelante a sus familias.



# Anna María Vidal

## La comunicación entre mujeres y hombres

*La escritora catalana, Anna María Vidal Fernández, es consultora en comunicación y crecimiento personal y profesora de la Escola de la Dona, tareas que compagina con la formación, el periodismo y la traducción. Invitada por la IV Feria de Asociaciones de Mujeres del T. H. de Bizkaia, habló sobre “La comunicación entre mujeres y hombres”.*

### **Sintetizando mucho, ¿qué es la comunicación?**

Grosso modo, la comunicación es un intercambio de información a doble banda: racional y perceptiva.

### **En el caso de hombres y mujeres, ¿por qué no hay un entendimiento?**

Por la herencia cultural y su anclaje en nuestro inconsciente. Durante el patriarcado el hombre representaba la verdad y el poder; la mujer, lo opuesto. Urge un cambio de paradigma que libere las relaciones basadas en la lucha de poder.

### **¿Cuál es el camino para ese cambio?**

Asumir la propia autonomía y responsabilidad en favor de una dinámica de aceptación de la diferencia y transformación personal. Nos hemos educado con una rigidez conceptual que nos divide entre quienes tienen la razón y quienes carecen de ella. Se impone reorientar la energía de conflicto hacia la construcción participativa, la “co-creación”.

### **¿Qué aporta reflexionar sobre la comunicación?**

Contemplar nuestras luces y sombras, aceptar nuestra identidad y actualizar el amor incondicional; aprender a responsabilizarse y a relacionarse para compartir;

crear, gozar..., no para que alguien alimente mis carencias.

*Urge un cambio de paradigma que libere las relaciones basadas en la lucha de poder.*

### **Sobre la importancia de saber escuchar...**

El ser humano necesita recuperar la función de escucha, de antena receptora y emisora desde todo el cuerpo (alma, células, energía y mente) armonizando lo femenino y lo masculino. La escucha es posible desde la receptividad. Permite acceder a una acción religada, respetuosa con las leyes del universo. Malherida durante siglos, la energía femenina resurge poderosamente y parece imprescindible para un futuro sostenible.

### **¿Cómo se restablece?**

Shinoda Bolen habla en El millonésimo círculo del potencial transformador de los círculos de mujeres, campos energéticos donde se practica el no juzgar y se experimenta el amor incondicional. En Diálogos vitales lo ilustro.

### **La receptividad ¿es una característica más femenina que masculina?**

Sí, desde el concepto energético ying y yang entendiéndolo que ambas

energías residen en nuestro interior. Su equilibrio puede tejerse tanto en una relación de pareja como en un camino de crecimiento interior.

### **En nuestro entorno más cercano, las asociaciones de mujeres son unas redes de apoyo esenciales.**

Sin duda. Rupert Sheldrake habla de los campos mórficos: cuando una masa crítica alcanza la suficiente magnitud, todo el sistema se decanta. Los círculos pueden llegar a generar la suficiente intensidad para que algo cambie en nuestro sistema.

*El ser humano necesita recuperar la función de la escucha armonizando lo femenino y lo masculino.*

### **Tenemos que aprender a comunicarnos... ¿más allá de las palabras?**

Albert Mehrabian señala que, en la comunicación verbal, sólo un 7% corresponde a lo racional, el resto es lo que emitimos con el cuerpo y la voz.

Sanear la comunicación implica sanearse individualmente (¿qué estoy emitiendo?, ¿cómo me sitúo ante la otra persona? ¿estoy convencido de lo que sostengo? ¿estoy siendo lineal, estoy manipulando...?, ¿estoy expresándome de manera asertiva o intento conseguir algo

que no verbalizo?, ¿si no me lo dan, me quejo, me vengo...?).

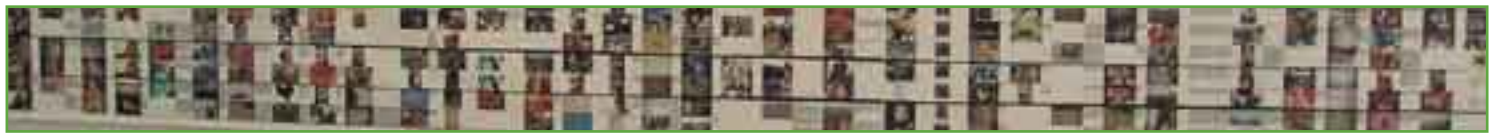
### **Todo un reto para la sociedad.**

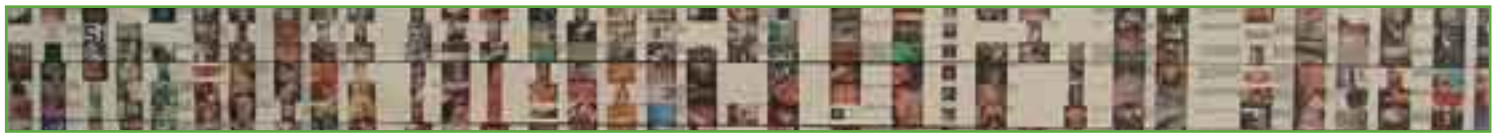
La comunicación es un eje transversal en toda actividad humana. A la vista del mundo que hemos creado, hay mucho por restaurar. Pasa por educarse en un nuevo paradigma.

Cuando hago formación en contextos empresariales, eminentemente masculinos, desde el eje de la comunicación y la escucha, desde la gestión de conflictos, se palpa la posible transformación de la lucha de poder en creación de beneficio mutuo.

### **¿De dónde procede la constatación de los estilos internacionales a la hora de afrontar las relaciones de negocios?**

Las naciones acusan su peculiar “autoestima” sociológica. En determinados países, los hombres muestran mayor apertura para conectar con el cuerpo y con la energía. Lo achaco a distintos registros culturales y al acceso a colectivos diferentes. Siempre ha habido corrientes pioneras que, con el tiempo, acaban implantándose de forma más generalizada. La necesidad de repensar la comunicación encierra un potencial de transformación urgente, necesario a nivel individual y colectivo. Los modelos tradicionales dejan mucho que desear...





# Eukene Bengoa Barañano

**Directora Gerente de BEAZ, S.A.  
(Centro de Empresas e Innovación de Bizkaia)**



*Eukene Bengoa Barañano, nacida en Bilbao hace 35 años, es licenciada en Derecho, esfera de atracción que ha simultaneado con la de los Servicios Públicos desde sus comienzos profesionales. Subdirectora de BEAZ en 2003, a partir de 2005 ocupa el cargo de Directora Gerente. Fiel al lema “a sabiendas de lo difícil que es conseguir la Igualdad de Oportunidades, trabajo por buscar oportunidades para la igualdad”, los últimos tres años han sido testigos de su liderazgo en el programa Parekatuz.*

**¿En qué momento decide BEAZ su incorporación a la Red Parekatuz?**

BEAZ, S.A. inicia en 2001 su andadura en la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres con su participación en los Talleres de Trabajo, organizados por la Diputación Foral de Bizkaia. Creada la Red en 2002, la empresa se incorporó a ella por las mismas fechas.

*Nos gusta creer que con esta acción de “discriminación positiva de género” intervenimos en la eliminación de la discriminación por género.*

**Tras la admisión en Parekatuz, ¿en qué áreas de la entidad se efectuaron las primeras incursiones?**

En 2003, BEAZ solicita a Parekatuz la Asesoría Técnica para efectuar la revisión, modificación y tratamiento del lenguaje —desde la perspectiva de la Igualdad

de Oportunidades— en sus Metodologías de Trabajo, Manuales de los Cursos de Formación Externa en Gestión Empresarial a Promotoras y Promotores Empresariales, así como para realizar el análisis, diagnóstico y posterior mantenimiento de la variable sexo en entradas, salidas y flujos de información.

**¿Cómo se valoraron esas iniciales actuaciones?**

El éxito de la Formación Externa condujo a BEAZ a solicitar a las empresas formadoras la acreditación en materia de género, de manera que la impartición de contenidos por parte del personal externo contenga la Igualdad de Oportunidades.

La plantilla de BEAZ, paralelamente, recibe formación interna en lenguaje, comunicación y tratamiento de las imágenes. Al tiempo, se acuerda que las futuras incorporaciones sean instruidas en materia de género para entroncar con la cultura de la empresa.

*La Igualdad de Oportunidades reemplazará a la “lucha de clases” como modelo de acción para un mundo más justo.*

**Desde los inicios de su andadura en la red hasta hoy, ¿cuáles serían los aspectos más llamativos de la evolución de este proceso?**

Dado el creciente interés generado por BEAZ, la Dirección conviene en incorporar la Igualdad de Oportunidades en el Plan Estratégico y en el Sistema de Calidad, en elaborar un protocolo de actuación por cada Área y en institucionalizar el proceso.

**¿Qué medidas está adoptando BEAZ para implementar el enfoque de género en el seno de la empresa?**

Los resultados son tangibles: por vez primera la gerencia de la empresa es ocupada por una mujer;

se ha designado a una persona Responsable en Igualdad de Oportunidades; una mujer desempeña el cargo de Coordinadora en uno de los Equipos de Trabajo en Proyectos, se incorpora la Igualdad de Oportunidades en los protocolos de Formación Interna y en la Formación Externa para personas promotoras; se solicita formación en Igualdad de Oportunidades en los pliegos de condiciones técnicas; se contempla la reducción de jornada en aras de la conciliación familiar-laboral; a esto se suma el mantenimiento de la variable sexo.

**¿Qué supone para la entidad la reciente consideración de la figura Responsable de Igualdad de Oportunidades?**

Se ha creado el puesto de Responsable de Igualdad de Oportunidades adscribiéndosele a la Dirección de Recursos Humanos para que adquiriera el rango que merece y, desde esta dirección, irradie su influencia a toda



la actividad de la empresa de manera transversal. El hecho de que la titularidad del puesto recaiga sobre un hombre tampoco es casual. Por una parte, se trata de un reconocimiento a Alexander Magunacelaya por su trayectoria en la implantación de la Igualdad de Oportunidades en BEAZ. Por otra, supone otra aportación a la labor por la igualdad puesto que con el nombramiento de un varón para este cargo se produce un punto de inflexión en la concepción del mundo empresarial: “también es un asunto que interesa a los hombres”.

La experiencia nos demuestra que la decisión ha sido un acierto, no sólo por el excelente trabajo que Alexander aporta a BEAZ, sino por lo que consideramos una contribución a la Igualdad de Oportunidades: nos gusta creer que con esta acción de “discriminación positiva de género” intervenimos en la eliminación de la discriminación por género.

*En BEAZ se ha incrementado el número de mujeres que ostentan cargos de responsabilidad.*

**Desde el punto de vista de la repercusión social, ¿te muestras optimista respecto de las**

*Cabe esperar que las mujeres se sitúen en el mundo laboral de acuerdo a sus actitudes y conocimientos, y caigan en el olvido prejuicios que a nadie ayudaban.*

**expectativas?**

Sin duda. Cualquier medida tendiente a favorecer el trato de igual a igual entre hombres y mujeres va a tener su eco en la sociedad. Estimamos que la Igualdad de Oportunidades forma parte de las dinámicas de trabajo que, bajo el paraguas de la Responsabilidad Social Empresarial, se están poniendo en práctica en los países desarrollados y que –estoy convencida– reemplazará a la “lucha de clases” como modelo de acción para un mundo más justo.

**¿Cuáles son las metas a largo plazo de esta sociedad pública?**

Se tiene la intención de continuar trabajando día a día para conseguir que Igualdad de Oportunidades se constituya en realidad en la empresa y llegue a ser algo absolutamente normalizado, no necesitado de acciones excepcionales.

El fin último que BEAZ desea alcanzar con este Plan de Acción es convertirse en referente para

todas las empresas de su parque empresarial y para todas las personas emprendedoras que recurren a BEAZ para transformar una idea en empresa, a quienes se apoya para que ésta sea económicamente competitiva, medioambientalmente sostenible, y socialmente responsable en el fomento de la Igualdad de Oportunidades.

**¿Existe en el equipo profesional de BEAZ una representación equilibrada de mujeres y hombres?**

Cada vez más. Aunque todavía no existe paridad, no es menos cierto que en los últimos años en BEAZ se ha incrementado el número de mujeres que ostentan cargos de responsabilidad. Así, contamos con una Directora Gerente, una Directora Administrativa-Financiera, una Responsable de Incubadora y una Coordinadora de Equipo Técnico; también mujeres integran, junto a los hombres, los Comités de Dirección, de Diagnóstico de Proyectos, y de Calidad.

**¿Y en el sector empresarial?**

Aún existen diferencias sustanciales como para afirmar que la plena incorporación ha culminado al 100% en el mundo empresarial. Ahora bien, en Bizkaia, la Administración está poniendo

en práctica políticas tendentes a contemplar la igualdad de género como factor esencial en las estrategias empresariales. Reparando en el conjunto de empresas interesadas en estas iniciativas, cabe esperar que las mujeres se sitúen en el mundo laboral de acuerdo a sus actitudes y conocimientos, y caigan en el olvido prejuicios que a nadie ayudaban.

**A modo de colofón, ¿qué aspectos, particulares o generales, merecerían mayor atención en esta búsqueda de la equidad?**

Dentro del Proceso Interno que se está acometiendo en nuestra empresa, cobra especial importancia la incorporación de políticas que permitan visualizar los cambios adecuados para desarrollar un modelo social más equilibrado y justo.

Aspectos como la incorporación de la mujer a puestos de responsabilidad, el grado de confianza depositado en las mujeres para actividades relevantes, la igualdad en los salarios, y la facilidad para armonizar los mundos laboral y familiar hacen que BEAZ pueda ser ejemplo de cómo emprender de manera natural la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.

**PLAN DE TRABAJO DE BEAZ**

**PROYECTO:**

**Incorporación de la Igualdad de Oportunidades en Plan Estratégico y Sistema de Calidad**

PÚBLICO OBJETIVO	Plantilla de BEAZ	
ÁMBITO DE INTERVENCIÓN	Áreas: Gerencia, Calidad, Recursos Humanos, Servicios Generales, Proyectos, I+D+I, Comercial.	
CRONOGRAMA	Inicio: 01/02/06 – Finalización: 31/12/06	
OBJETIVOS	GENERALES	1. Incorporar la IO en el Plan Estratégico y en el Sistema de Calidad. 2. Realizar protocolo de actuación por Áreas.
	ESPECÍFICOS	1. Revisar el Plan Estratégico y el Sistema de Calidad, comprobar que ambos contemplen la IO y la incorporen transversalmente. 2. Incluir la IO en los pliegos técnicos de contratación. 3. Emplear un lenguaje no sexista en la comunicación interna y externa. 4. Formar en Lenguaje y Comunicación a las personas de BEAZ que lo requieran.

## ASFEDEBI

Maiatzaren 28an, ASFEDEBIk (Bizkaiko Kirol Federakundearen Elkar-  
tea) Emakumeen Lehen Kirol Jardunaldiak antolatu zituen Sope-  
lan ("Emakumeak Kirolean"), Sopolako Udalaren eta  
BBKren laguntzaz, baita Bizkaiko atletismo, herri kirol,  
surf eta euskal pilotako federazioen laguntzaz ere. 400  
partaide izan ziren deialdian gutxi gorabehera, atletis-  
moaren, herri kirolen, euskal pilotaren eta surfaren ki-  
rol modalitateek erakarrita. Carlos Lasak (ASFEDEBIko  
presidenteak) sariak banatu zituen udal pilotalekuan  
14.00etan, eta ekitaldi horrekin amaitu zen 10.00etan  
hasitako jardunaldia, emakumeen eta gizonen arteko  
berdintasuna kirolean sustatzeari buruzkoa.

**Atletismoan**, Sopolako Munarri Atletismo Taldeak  
Emakumeentzako Lehen Hiri Milia antolatu zuen, Sope-  
lako Udalaren, Bizkaiko Foru Aldundiaren eta Bizkaiko  
Atletismo Federazioaren babesaz. 11.20an hasi zen  
proba, eta bertan 1609 metroko ibilbidea egin zuten Sabino Arana  
kalean lau itzuli emanda; kale horretan jarri ziren irteera eta helmuga.

Bizkaiko Herri Kirolen Federazioak **soka-tira** aukeratu zuen, ligaxka  
sisteman (guztiak guztien kontra), gomazko tapizaren gainean, eta



bertan aritu ziren lehen Gaztedi, Gatika eta Torrekolanda taldeak,  
talde bakoitza lau emakumez osatuta. Udaletxeko plaza aukeratu zu-  
ten proba egiteko.

**Euskal pilotari** dagokionez, palako (gomazko pilota)  
eta eskuzko finala ezker paretako pilotalekuan jokatu  
ziren, Bizkaiko Euskal Pilotaren Federazioak 14 – 22  
urteko emakume gazteentzat antolatutako txapelke-  
tan. Udal pilotalekuan jokatu zen txapelketa hori.

Bizkaiko Surf Federazioak hastapen-ikastaroa sustat-  
zeko arduraren ondorioz, Arrieta hondartzan, Surf Taldea-  
ren eta Barrikako Surf Taldearen eskutik. Gainera **surf**  
lehiaketa ere izan zen, eta 50 partaidek hartu zuten  
parte Open eta 14 urtekoen azpiko kategorietan Gaz-  
tedi Planaren barruan (BBK) surfa egiten duten neska  
gazteek eta umeek eta eskoletako kideek. 10.00etan

Bizkaiko surf txapelduna den Vanesa Bustilloren hitzaldiarekin hasi  
zen egitaraua, non prestakuntza ariketek eta *Expresión Session* de-  
lakoak ere beren tokia izan baitzuten.

**Informazio gehiago:** <http://www.asfedebi.com>

## ABADIÑOKO UDALA

Abadiñoako udalak emakumeen gizarte-laneko eskubideei buruzko  
jardunaldi bat antolatu zuen maiatzaren 25ean, Bizkaiko Foru Aldun-  
diaren Lan eta Trebakuntza Sailak finantzatuta. Jardunaldi horretan hi-  
tzaldia eman zuen Cristobal Molina Navarretek (Jaengo Unibertsita-

teko Segurtasun eta Laneko katedraduna); horri esker, emakumeen  
lan egoerari buruzko diagnostikoa ezagutarazteko modua izan zen.

**Informazio gehiago:** <http://www.abadiano.org>

## SESTAOKO UDALA

Sestaoko Udalak laster berretsiko du osoko bilkuran Sestao uda-  
lerriko Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasunerako I. Plana  
(2005-2007). Udal erakunde horrek plana egin du Parekatuz Sarearen

banako laguntza teknikoaren eremuan parte hartzearen ondorioz.

**Informazio gehiago:** <http://www.sestao.net>

## MERKATARITZA GANBERA

Ekainaren 23an, Izaskun Moyua Pinillos Emakundeko zuzendariak  
"Emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerako gizarte-mar-  
ko baterantz" izeneko ponentzia aurkeztu zuen Merkataritza  
Ganberako Negozioetarako Zentroan (Errekalde Zumarkalea,  
50). Merkataritza Ganberak "Ganberako barikuak" izeneko eki-

mena bultzatzen du Bizkaiko enpresarien eskariak betetzeko  
ahaleginak egiteko, eta enpresa-sareko joerarik egokienak lan-  
tzen dira.

**Informazio gehiago:** <http://www.camarabilbao.com>

## EKONOMISTEN EUSKAL ELKARGOA

Pasa den maiatzaren 9an, 12.00etako prents-  
aurrekoan, Euskal Herriko emakume ekono-  
mialarien lan egoeran dauden ezberdintasunei  
buruzko txostenaren ondorioak ezagutarazi  
zituen Ekonomisten Euskal Elkargoak; azter-  
lan hori Parekatuz Sarearen barruan egin  
da. Hedabideen aurrean eginiko agerraldian,



Iñigo Okariz Gaubekak, Elkargoko presi-  
denteak, Bizkaiko Foru Aldundiaren Genero  
Politiketarako idazkari teknikoa izan zuen  
lagun, Pilar Dosal andrea.

**Informazio gehiago:**  
<http://www.ekonomista.org>

# Jornada de Responsabilidad Social

La Diputación Foral de Bizkaia organizó junto a la Asociación Egiera la jornada "Igualdad de Género en las herramientas de gestión de la responsabilidad social", celebrándose el encuentro el pasado 30 de mayo en el Museo Marítimo de Bilbao.



La asociación EGIERA, creada en el año 2003, tiene como objetivo "procurar la promoción y el desarrollo de la Responsabilidad Social empresarial y de códigos de conducta, como un medio para la transformación de las estructuras actuales de la sociedad que crean injusticia en el reparto de la riqueza y que permiten la existencia de bolsas de pobreza". La organización está integrada por un equipo de personas procedentes de distintos ámbitos (educativo, empresarial, sindical, sector terciario), así como por cooperativas, consultorías, asesorías..., vinculadas por una preocupación común en torno a la reflexión, el análisis y la promoción de la Responsabilidad Social de la empresa.

Al acto asistió una nutrida representación de asociaciones, empresas y organismos oficiales de Bizkaia, que intervinieron activamente en el debate evidenciando con su actitud gran interés por el tema.

La presentación inicial, que corrió a cargo de la Secretaria Técnica de Políticas de Género, Pilar Dosal, versó tanto sobre las políticas y actuaciones impulsadas por el Área de Políticas de Género a lo largo de los últimos años como sobre los diversos programas de actuación que se

ejecutan en diferentes espacios: asociaciones, empresas públicas y empresas privadas. Su discurso permitió una aproximación al marco del convenio de colaboración suscrito entre la Diputación Foral de Bizkaia y EGIERA.

El punto de partida del documento se sitúa en el *Cuestionario de autodiagnóstico sobre Responsabilidad Social (RS) e Igualdad de Género (IG)* como herramienta de gestión para el impulso de prácticas socialmente responsables en la estructura empresarial.

Aplicado a las áreas social y medioambiental, el sondeo contempla seis dimensiones (Planes y políticas de Igualdad de Género, Selección y desarrollo profesional basado en la IG, Clima y salud laboral desde la perspectiva de género, Conciliación de responsabilidades personales, familiares y profesionales, Lucha contra la discriminación fuera de la empresa, y Desarrollo sostenible medioambiental desde la perspectiva de género), idóneas para una administración consecuente, armónica y participativa de la empresa subrayando la significación del aspecto Planes y políticas de Igualdad de Género a causa de su naturaleza transversal a las cinco dimensiones restantes y por haberse establecido en Parekatuz como condición para aquellas

entidades que decidan tratar la responsabilidad social a partir del enfoque de género.

La interpretación de los resultados supondría el último paso de una metodología que engloba las fases de recogida de respuestas y de valoración de dimensiones y subdimensiones.

A la luz de la autoevaluación, las empresas contarán con un referente para decidir sus estrategias de mejora.

El presidente de EGIERA, Peru Sasia, centró su intervención en "La gestión de la Igualdad: factor clave en la Responsabilidad Social". Para Sasia no se comprende hablar de Responsabilidad Social en la empresa si ésta no lleva implícita la cuestión género y su ascunción como valor clave de desarrollo empresarial. Se trata de una responsabilidad definida como "retrospectiva" o *a posteriori*. El desarrollo de la responsabilidad empresarial no debe ser voluntario, salvo en su decisión de adhesión al proceso, sino que, una vez asumido, se convierte en compromiso. Las empresas deben sentirse responsables "en sus ámbitos naturales de actuación" y no en otros ajenos a ellas. Concluyó su disertación argumentando que se precisa reparar en modelos de empresa, no en modelos de gestión.

La última intervención corrió a cargo de Cristina de la Cruz, profesora de Ética de la Universidad de Deusto, quien presentó la ponencia "Hacia la empresa socialmente responsable desde el enfoque de género: Guía de autodiagnóstico de la Igualdad de Oportunidades". El estudio concluye con una batería de indicadores basados en diez dimensiones diferentes de la empresa, que permitirá a las empresas efectuar un autodiagnóstico sobre el punto en el que se encuentran a nivel interno con respecto al desarrollo de la Igualdad de Oportunidades. Se trata de desplegar e implementar en las empresas una herramienta de fácil uso, que posibilite una perfeccionamiento continuo de su realidad empresarial vista desde una perspectiva de género.

Los instrumentos *Cuestionario de autodiagnóstico de Responsabilidad Social (RS) e Igualdad de Género (IG)* y *Guía para el autodiagnóstico de Responsabilidad Social e Igualdad de Género* se alojan en la página web de la Diputación a disposición del público para su uso y consulta.

[http://www.bizkaia.net/ahaldun\\_nagusia/parekatuz/Entitateak/ca\\_herramientas.asp](http://www.bizkaia.net/ahaldun_nagusia/parekatuz/Entitateak/ca_herramientas.asp)

# Ayuntamiento de Sestao

**M.<sup>a</sup> Carmen  
García Orúe**



*De la mano de M.<sup>a</sup> Carmen García Orúe, presidenta de la Comisión de mujer del Ayuntamiento de Sestao, el municipio se ha adherido a la Red Parekatuz. “El gran reto es la transversalidad” recuerda esta concejala, a quien respalda una dilatada trayectoria en el movimiento de mujeres de la localidad.*

## **¿Concejala o concejal?**

¡jaja...! Sí, siempre lo cuento: cuando entré en el ayuntamiento conseguí que me pusieran en el carné “Concejala” me costó cuatro intentos; siempre me ponían “Concejal”. Y si no se nos ve, no estamos; así que se nos tiene que ver.

## **¿Qué lleva al Ayuntamiento de Sestao a integrarse en la red Parekatuz?**

Tras el contacto inicial con el Área de Políticas de Género de la Diputación, emprendimos la participación en el espacio informativo de Parekatuz. En junio de 2005 solicitamos el paso al espacio de Asistencia Técnica. En el ayuntamiento anteriormente se habían venido haciendo acciones concretas de cara a la igualdad, con un principio y un final. Nues-

*Nuestro enfoque, a partir de entrar en Parekatuz, ha sido empezar un proceso que continuara a lo largo del tiempo.*

tro enfoque, a partir de entrar en Parekatuz, ha sido empezar un proceso que continúe a lo largo del tiempo, con creación de estructuras, asignación de recursos, etc. Era una asignatura pendiente.

## **Concretamente, ¿qué actuaciones habéis emprendido con el apoyo de la asistencia técnica?**

Se ha elaborado un plan de igualdad, que en breve va a ser aprobado en pleno. Para ello hemos contado con una agente de igualdad, Miren López Loizaga, que ha desarrollado un trabajo estuyendo con el personal político y el técnico, las asociaciones de mujeres, etc., procurando una participación generalizada. El resultado final es un documento muy operativo como marco, que se desarrollará mediante programas de actuación anuales, ajustándose a un ciclo de mejora que contemple el seguimiento y la evaluación.

## **Intrínsecamente eso supone un proceso de sensibilización importante...**

Así es, es importante el proceso en sí, ya que ha permitido acercar la transversalidad, como idea y como estrategia, a todas las áreas de gestión de la entidad. Ha sido muy importante la clara adhesión de la alcaldía al proyecto, dado que el objetivo es implicar a la institución en su conjunto. También destacaría las jornadas de sensibilización a cargos públicos y a cargos técnicos que se han realizado; intentamos facilitar la asistencia cuidando

los horarios, etc., y realmente la respuesta ha sido muy positiva; en especial, en la jornada dirigida al personal técnico la participación fue muy alta.

## **¿Cómo rompéis el hielo de “qué es la transversalidad”?**

Llevando la Ley de Igualdad y el ejemplo de la Diputación de la mano. Entrar en Parekatuz ha sido el referente que nos ha ayudado a explicar el significado y alcance de la transversalidad, refiriendo la experiencia emprendida en la Diputación a este respecto y explicando la metodología seguida.

*[el Plan de igualdad]... un documento muy operativo como marco que se desarrollará mediante programas de actuación anuales.*

## **Actualmente, ¿sobre qué temas en materia de igualdad pondrías el acento?**

De cara a la administración, no puedo dejar de mencionar el tema de los presupuestos públicos con enfoque de género. De cara a la ciudadanía, una gran diversidad: la creación de un Consejo de la Mujer, el apoyo en el ámbito del empleo, el impulso de la participación de las mujeres en el nivel directivo de las asocia-

ciones, etc. Un tema que merece atención, sobre el hemos hecho un estudio, es la situación de las mujeres mayores de 65 años que viven solas, las que tienen cargas familiares... El tema de la pensión de viudedad es sangrante; hay viudas con hijos e hijas mayores que no forman unidad convivencial aparte, y que no tienen ningún tipo de ayuda.

*La expectativa del año pasado era iniciar un proceso de cambio.*

## **¿Cuáles son las prioridades a partir de ahora?**

La expectativa del año pasado era iniciar un proceso de cambio, que las personas que estamos en esta institución conociéramos qué es el enfoque de género; el segundo paso planteado era la aprobación del plan; y, a partir de ahora, contar con una persona que lo ponga en marcha. ¿Nuestra prioridad? Sin duda, que haya una unidad administrativa para la igualdad dependiente de Alcaldía, siguiendo el modelo de la Diputación Foral de Bizkaia y el Gobierno Vasco, y desde ahí establecer ramificaciones a todas las áreas, integrando la perspectiva de género en nuestras actividades, para avanzar hacia la igualdad en nuestro entorno.

# Análisis de la desigualdad de género en Bizkaia

El Salón de Actos de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad del País Vasco-Euskal Herriko Unibertsitatea (UPV/EHU) abrió sus puertas, el 28 de junio, para la presentación del Estudio sobre la desigualdad de género en Bizkaia, elaborado por un equipo experto en Econometría.

Conforme a la línea de actuación emprendida por la Diputación Foral de Bizkaia en su apuesta por la erradicación de las desigualdades entre hombres y mujeres, en el marco del Plan Foral para la Igualdad de Oportunidades y Políticas de Género, se rubrica un convenio de colaboración con Universidad del País Vasco-Euskal Herriko Unibertsitatea (UPV/EHU) al objeto de secundar la evaluación de la desigualdad de género en el Territorio Histórico de Bizkaia.

*La Diputación Foral de Bizkaia y la UPV/EHU rubrican un convenio de colaboración al objeto de secundar la evaluación de la desigualdad de género en el Territorio Histórico de Bizkaia.*

El acuerdo redundará en los estudios sobre la medición de la desigualdad de género durante 2006 y 2007, abordando tanto el análisis de las causas y efectos de la exclusión profesional en mujeres y hombres como su valoración desde las perspectivas comarcal y municipal. El Área de Políticas de Género ha destinado una dotación presupuestaria de 52.200€ para

la financiación del convenio, de cuya suma le serán asignados 41.760€ durante el ejercicio 2006, mientras que los restantes 10.440€ se dispondrán para 2007.

## El estudio

El equipo de trabajo formado por Aurora Alonso, Javier Fernández Macho y Pilar González, integrantes del Instituto de Economía Pública de la UPV/EHU, aborda la desigualdad de género en Bizkaia a partir de la asunción de los objetivos del Área de Promoción, Empleo y Formación de la Diputación Foral: perfeccionamiento en formación y empleabilidad, inserción laboral que mitigue la descompensación por razones de sexo, empleo cualitativo en detrimento de las modalidades subempleo y economía informal, refuerzo de la innovación y del trabajo autónomo, promoción profesional, conciliación de los aspectos individual, familiar y laboral... de

*La UE ha declarado imperativo el incremento de la tasa de empleo femenino, estipulándolo en un 57% para 2005 y en un 60% para 2010.*



De izquierda a derecha, Pilar Dosal, Aurora Alonso y Pilar González

las mujeres, en sintonía con el Plan Foral.

*Con ánimo de obtener el máximo rigor, las Directrices sobre Empleo se surten de indicadores y de sistemas de evaluación.*

## Estrategia marco comunitaria

En 1996, la Comisión Europea sienta precedente sobre la integración del principio de transversalidad en los Estados miembros, ya anticipado por el Tratado de creación de la Unión Europea (1957) en el capítulo fomento de la igualdad entre hombres y mujeres. La UE, asimismo, formula su estrategia concretando medidas favorables a las mujeres mediante el trazado de las áreas de intervención en economía, política igualitaria, derechos sociales, vida civil y estereotipos de género. En consecuencia, el Consejo Europeo de Lisboa solicita a la Comisión, en 2002, que redoble sus esfuerzos en la Igualdad de Oportunidades arbitrando, también, la conciliación y promoviendo el descenso de la segregación laboral femenina para obtener una tasa de empleo general promedio del 70% en la UE. Con miras a

esta aspiración, se ha declarado imperativo el incremento de la tasa de empleo femenino estipulándolo en un 57% para 2005 y en un 60% para 2010.

Dentro de la estrategia comunitaria de Empleo, las políticas de género han experimentado un proceso de consolidación durante la etapa 1998-2002. Así, desde 1998, las Directrices sobre Empleo regulan la incorporación de la igualdad de oportunidades en cada dominio político (transversalidad); activan la elevación de la tasa de empleo femenina y el descenso de la del desempleo; convienen en sellar las brechas por género en el mercado laboral, las tasas de empleo y paro; operan en la reducción de la segregación por sexo y de los desfases entre renta y salario; promueven la conciliación... Con ánimo de obtener el máximo rigor informativo sobre los efectos y el grado de repercusión sociolaboral, estas Directrices se surten de indicadores y de sistemas de evaluación.

*El Índice de Desarrollo Relativo al Género (GDI) penaliza a los países por su desigualdad de género.*

Con respecto a Bizkaia, el informe revela que el Territorio Histórico se halla lejos del objetivo de Lisboa debido a que la tasa de empleo de las mujeres resulta inferior a la media europea (a finales de 2004 ronda el 50%), en oposición a la tasa de empleo general que, sin alcanzar el 70%, se aproxima a la media europea.

**Fases del estudio**

El documento se estructura en tres secciones sobre la desigualdad de género en Bizkaia: Análisis de tendencias, Medidas de desigualdad de género utilizando

indicadores, y Análisis de convergencia.

En la fase inicial, “Desigualdad de género en Bizkaia: Análisis de tendencias”, se analiza la evolución de las tendencias durante el intervalo 2000-2004, de acuerdo a indicadores socio-económicos.

A la luz de las estadísticas, se procede a la evaluación de los aspectos: Inserción de las mujeres en el mercado laboral, regularidad en su incorporación, reducción de brechas por género en las tasas de empleo y paro,

contexto y ciclo del desempleo, correspondencia entre participación laboral y rango formativo; disponibilidad profesional conforme a franja de edad y estado civil; segregación y participación por sectores y profesiones; así como condiciones y calidad del empleo según los indicadores tipo de contrato y distribución del empleo por tipo de actividad laboral.

En el apartado “Medidas de desigualdad de género utilizando indicadores”, el estudio se centra en averiguar la realidad de

*Bizkaia ostenta una posición discreta respecto de la referencia, con optimistas posibilidades de evolución en igualdad.*

Bizkaia en cuanto a la desigualdad de género, a través de ciertos indicadores estimados por organismos internacionales en la inferencia sobre el desarrollo de la desigualdad en el último decenio y en el examen acerca del grado de igualdad o desigualdad por género, constatable en las comarcas vizcaínas.

Índices	Funciones
<b>Índice de Desarrollo Relativo al Género (GDI)</b>	Penaliza a los países por su desigualdad de género.
<b>Índice de Potenciación al Género (GEM)</b>	Da a conocer el grado de oportunidades de que disfrutaban las mujeres en los ámbitos público y económico de un país.
<b>Índice de Igualdad de Género (EqualX)</b>	Calcula la desigualdad de género mediante la diferencia entre mujeres y hombres para un conjunto de variables económicas.

El análisis de los datos concluye con una serie de recomendaciones a la institución foral, entre las que se destacan, el diseño de un mapa territorial que ilustre la desigualdad de género y la revisión de la pertinencia de las siete variables que conforman el índice EqualX.

En última instancia, “Desigualdad de género en Bizkaia: Análisis de

convergencia” pretende responder a la cuestión ¿las variables del empleo de las mujeres convergen a las de los hombres durante el período seleccionado? Si se toma como “modelo” un país o territorio, actual o ficticio, cuya situación de igualdad sea la deseada; se trataría de observar si los países o territorios reales se acercan a la referencia simbo-

lizada por aquél, es decir, hacia la igualdad.

Para Bizkaia, en términos globales, el equipo analista ha valorado las tasas de actividad, ocupación, estabilidad (tipologías de autoempleo y empleo temporal) y puestos de responsabilidad; examinando, a su vez, las disimilitudes en los costes laborales,

y ha concluido que el Territorio Histórico ostenta una posición discreta respecto de la referencia o “modelo”, con optimistas posibilidades de evolución en igualdad, a la que se augura que llegará a converger en 2011.

[http://www.bizkaia.net/Home2/Archivos/DPTOI/Temas/Pdf/Estudio\\_definitivo\\_9nov2005.pdf](http://www.bizkaia.net/Home2/Archivos/DPTOI/Temas/Pdf/Estudio_definitivo_9nov2005.pdf)



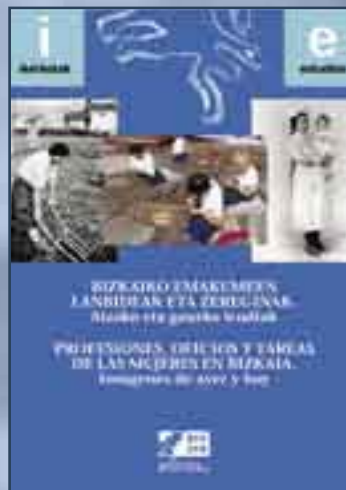
## Imágenes de ayer y hoy

Las profesoras del Departamento de Historia Contemporánea de la UPV/EHU, Arantza Pareja Alonso y Karmele Zagarra Sangroniz ofrecen, a través de la publicación del ensayo Bizkaiko Emakumeen lanbideak eta zereginak. Atzoko eta gaurko irudiak/ Profesiones, oficios y tareas de las mujeres en Bizkaia. Imágenes de ayer y hoy, una panorámica laboral de las mujeres que se extiende desde la etapa de la Industrialización, finales del siglo XIX, hasta el período actual, los inicios del siglo XXI.

El estudio propone un recorrido histórico en el que más de 150 fotografías ilustran la evolu-

ción de las labores desempeñadas por las vizcaínas en los sectores productivos primarios (agrícola-ganadero-pesquero), secundario (industrial) y terciario (servicios) al tiempo que se rinde tributo a la figura de la mujer en razón de su contribución social y económica

Las autoras rescatan del posible olvido a las amas de casa, agricultoras, ganaderas, artesanas, vendedoras, pescadoras, rederas, sardineras, tenderas, taberneras, costureras, lavanderas de mineral, cigarrerías, operarias textiles, sirvientas, acarreadoras de mineral, lavanderas, aguadoras, costureras, dependientas, cargueras,



sirgueras, empleadas de cuello blanco (secretarias, mecanógrafas, telefonistas), funcionarias, profesionales liberales, maestras,

enfermeras y prostitutas que se asoman desde las páginas del libro.

**Arantza Pareja Alonso, Karmele Zarraga Sangroniz**

*Bizkaiko emakumeen lanbideak eta zereginak. Atzoko eta gaurko irudiak/ Profesiones, oficios y tareas de las mujeres en Bizkaia. Imágenes de ayer y hoy*

Bilbao, Bizkaiko Foru Aldundia. Ahalduen Nagusiaren Kabinetea/Diputación Foral de Bizkaia. Gabinete del Diputado General, 2006

[http://www.bizkaia.net/Home2/Archivos/DPTO1/Temas/Pdf/OFICIOS\\_Completo.pdf](http://www.bizkaia.net/Home2/Archivos/DPTO1/Temas/Pdf/OFICIOS_Completo.pdf)

## Visita de asociaciones de Tenerife

Hasta 23 tinerfeñas inscritas en Asociaciones por la Igualdad, acompañadas de la Consejera Insular del Área de Juventud, Educación y Mujer del Cabildo de Tenerife, M.<sup>a</sup> José García Moreno, visitaron Bizkaia en la jornada de Intercambio de Experiencias en Programas y Planes de Igualdad de Género, en cuyo trans-

curso el Área de Políticas de Género de la Diputación Foral de Bizkaia ejerció de anfitriona. En el contexto del Plan de Formación de la Unidad de Mujer del Cabildo de Tenerife 2005-2006, el 27 de junio, estas alumnas tuvieron ocasión de conocer la naturaleza y el estado del asociacionismo vizcaíno de mujeres.



*Recibimiento a las alumnas del Cabildo en la Diputación Foral de Bizkaia*

## Asociación de entidades consultoras para la Igualdad



*Acto de Presentación de AECL*

El 5 de julio el Museo Marítimo de Bilbao fue escenario de la jornada que se celebró para presentar la Asociación de entidades consultoras para la igualdad de Mujeres y Hombres (AECL). La ceremonia contó con la presencia de Amelia Valcárcel, catedrática de Filosofía Moral y Política en la UNED y recién-

temente nombrada Consejera Electiva del Estado.

AECL tiene como objetivo la colaboración en la gestión de actividades para la Igualdad de Mujeres y Hombres, dentro del marco general de actuación del Proyecto Parekatuz de la Diputación Foral de Bizkaia.

## Sesiones de información para la prestación de Asistencia Técnica

Los días 6 y 7 de abril se celebraron las sesiones informativas que, con regularidad, son programadas en el marco del proyecto Parekatuz.

De la mano de la asesora Garbiñe Mendizabal, las sesiones reunieron a una treintena de asis-

tentes entre personal técnico y político de los ayuntamientos de Bizkaia que participan en el Espacio de Asistencia Técnica Individualizada, y profesionales de las entidades homologadas que se encuentran desarrollando su actividad en dicho espacio.



**Plan Emakintza:** formación y empleo para la integración de mujeres en la industria.

# La profesión marca.

Llama ya y apúntate.

**944 068 008**

[www.emakintza.net](http://www.emakintza.net)

**Bizkaia**  
Lana eta Teknologia  
Enpresa eta Formazioa

**e** **EMAKINTZA**  
Enpresa Autonomoak eta Enpresak  
Programa de Integración de Mujeres en la Industria



**bbk**