

AKTUALITATEA:

Instituto Europeo de la
Igualdad de Género

EN POSITIVO:

Entrevista a
Garbiñe Mendizabal,
Presidenta de la Asociación
de Entidades Homologadas

PAREKATUZ:

Cámara de Comercio
de Bilbao



Creación del Instituto Europeo de la Igualdad de Género

SUMARIO

AKTUALITATEA: Págs. 3

Instituto Europeo de la
Igualdad de Género

JARDUNALDIA: Págs. 4 a 6

- Igualdad de Género en Europa:
últimas novedades
- Entrevista a Miguel Colina Robledo

UDALAK: Pág. 7

AYUNTAMIENTO DE ARRIGORRIAGA
Marisol Ibarrola Orue

PAREKATUZ: Págs. 8 a 10

- Cámara de Comercio de Bilbao
- Tablón Parekatuz

EN POSITIVO: Págs. 11

Asociación de Entidades Homologadas:
Entrevista con Garbiñe Mandizabal –
Presidenta de la Asociación

FORO: Págs. 12 y 13

- V Aniversario Foro para la Igualdad
de Mujeres y Hombres
- Entrevista a Carla Matteini

ALBISTEAK: Págs. 14 y 15

- Intercambio de Experiencias
- Presentación del espacio 4 de Parekatuz
- Ruta de la Exposición “Aproximación histórica...”
- Ipuinak ez sexistak izateko gida
- Programa EMAHEZI
- Subvenciones
- Entidades Homologadas
- Elecciones en Suecia

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.



Garaia da proiektu batzuk amaitzeko eta beste batzuk planifikatzeko. Ezinbestez ari da aurrera 2006. urtea, eta bide ematen du –12 zk.ko Berdintasuna buletinaren orrialde honetatik– atseginez agur egiteko 2007. urtearen etorrerari, pertsona guztien Aukera Berdintasunerako Europar Urtea da-eta. Bizkaiko Foru Aldundian ere sentitu nahi dugu gizarte zuzenago baterantz abiatzen garela, Genero Politiketarako Arloaren jardueraren eta bultzada lagun; izan ere, arloaren jardueraren hori erakundeko sail guztietara iragazten da, pixkanaka-pixkanaka baina sendo eta iraunkor, eta berdintasunaren ikuspegiaren leihok zabaltzeko aukera ematen du.

Europatik, era berean, Emakume eta Gizonen Berdintasunerako 2006-2010 aldiko libilbide Orria heldu zaigu, Lisboako Agenda betetzeko Gizarte Agendarekin batera. Bat egiten dugu emakumeen %60ko lan-indizea lortzeko helburuan; gure ekonomia eta gure inguru politikoa garapen eta aurrerapen-motora izan dadin. Azkenik lortu dugu aitortzea emakumeak funtseko aktibo direla hazkunderako, giza kapitala baitira talentua zein prestakuntza, biak neurri berean, eskatzen dituen ezagutza-ekonomia honetan.

Agindutako erronka horren aurrean, libilbide Orriak bide-mapa bat diseinatzen du eta, beste jardun-arloen artean, emakume eta gizonen independentzia ekonomiko berdinean oinarritzen da, neurketa-sistemen arabera %15etik %40ra bitartean dagoen soldata-tarte bat dagoela jakinda. Beste leihok ireki behar dugu, berekin asko badakar ere. Gizonok ikasi behar dugu lekua uzten, pasatzen uzten, bigarren planoan egoten, jarduteko beste era batzuk ulertzen, botere-talde gisa irauteko automatismoari uzten. Rolak aldatzeko ordua heldu da. Emakume gehiago nahi badugu lanean, baten batek egin beharko ditu zaintzeko egitekoak, besteak beste. Gizarte zerbitzu gehiago eta hobeak behar dira, baina garaia da aitatasunak erantzukizun-berdintasuna ekartzeko gure laguntza behar dutenekiko. Noizko gizonak zaintzeko egitekoak egiten? Emakumeek aurrera egiten dute garaietara egokituz, duela hamarkada gutxi pentsaezinak ziren aldagetak beren bizitzetan sartuz. Baina aldageta guztiona da, berdin ukitzen gaitu gizonak eta emakumeak. Bestela, ez da aldageta.

Erronkak, ilusioak, lan handia egiteko, horixe da eredu sozial berrien mugekora aurrez aurre begiratzera behartzen gaituen libilbide Orri honek planteatzen diguna. Badakigu aldageta handia baino handiagoa dela, badakizu non dauden oztopoak, badakigu nondik egin aurrera. Eta badakigu esku guztiak, begirada guztiak direla beharrezkoak, guztiak denon arteko berdintasunaren helburura zuzenduta. Gizarte zuzenago baten alde. Egin dezagun.

Jose Luis Bilbao

Bizkaiko Ahalduen Nagusia

Genero Berdintasunerako Europako Institutua

Genero Berdintasunerako Europako Institutua sortzeko Europako Batzordeak emaniko proposamena kontuan hartuz –Europako Parlamentuak eta Kontseiluak 2005eko martxoaren 8an Genero Berdintasunerako Europako Institutua sortzeko eginiko proposamena–; 2006ko abenduan parlamentu-kamera berberak berretsi zuen eraketa hori.

Orain dela 16 urte, 1995ean, elkarte-barrutiko mugen barruan generoaren berdintasuna garatzeko zaintza eskumenak izango zituen erakunde bat ezarri beharra planteatu zen Europako Batzordeak bideragarritasunari buruzko txosten bat egin ostean, Europako Parlamentuak 2004an idatzitako ikerlana egin ostean 2005eko martxoaren 8an aurkeztu zuen Araudiaren proposamena; eta Parlamentuko emakumearen eskubideen aldeko batzordeak hilabete batzuk geroago jendaurreko entzunaldi bat egin ostean, 2006ko otsaila aukeratu zen Genero Berdintasunerako Europako Institutua sortzea proposatzen zuen txostena bozkatzeko. 2007. urtea seinalatzen da erakunde berriaren jarduerari hasiera emateko. Institutuaren finantzaketari dagokionez, 2007-2013 aldirako, 2007-2013, 52,5 milioi euroko aurrekontu partida ezarri zen.

Erakundeak genero berdintasunarekin lotura duten gaietan jardungo du bakarrik, beraren helburua Batasuneko erakundeei, Batzordeari eta kide diren estatuetako herri botereei honako

laguntza hauek ematea izango delarik: lehen eta behin batasuneremuan bultzatzeko politiken artean berdintasuna ezartzea; sexuaren ziozko diskriminazioen aurkako borrokan ahaleginak bateratzea; eta herritar europarren artean gai honi buruzko sentsibilizazioa sustatzea.

Batasunak gonbitea egiten die Institutuan parte hartzera genero berdintasunari buruz argitaratutako elkarteko legeak araubituz hartu dituzten gainerako herrialdeei.

Institutuaren eskumenen artean datu-bilketa zorrotza egitea, eta genero berdintasunaren inguruan sortutako informazioa jasotzea, aztertzea eta zabaltzea daude; datu horiei EBko kide diren estatuek, berdintasunaren aldeko estatuko erakundeek, gobernuz kanpoko erakundeek, gainerako herrialdeek eta nazioarteko egiturek eginiko ikerketak erantsiko zaizkie.

Gehigarri modura Parlamentuak EUROSTAT ('Statistical Office of the European Communities': Europako Herrialdeen Estatistika Bulegoa) ezartzea bultzatzen du,



antzerako deskripzioak dituzten beste erakunde batzuekin batera; beronek pertsona gaituen artean elkarri informazioa trukatzeko bultzatzen du; era berean, emakumeek jarduera-gune bakoitzean eginiko aurrerakadari buruzko berrien bilketa egitea ere gomendatzen du.

Parlamentua bera agertzen da genero berdintasunaren sare bat sortzearen alde; egitura horrek beraien plangintza eta proiektuetan zeharkako ikuspegia erabiliz, genero berdintasunaren alorrean lanbide-traiektoria gara dezaten zentro, erakunde, antolakunde eta espezialistak bilduko lituzke.

Izaera askea duelarik, erakunde europarrak hiru unitate handik osotutako egitura du: Administrazio Kontseilua, Zuzendaritza eta Aholkularitza Foroa.

Lehendakaritza eta lehendakariordetza karguetan dauden pertsonak beren aulkiak bi urte eta erdiko epean zehar izango dituzte; horren ondoan, Kontseiluak izendatutako delegazio batzuk, Parlamentuari eta Batzordeari kontsulta egin ondoren,

gobernuz kanpoko, enpresetako edota lan-munduko erakundeen artean aukeratutako bederatzi kidez Administrazio Kontseilua osotuko du bost urtetarako, gehenez ere beste epealdi bakar batetarako aukeratu ahal izango delarik. Batzordeak nahiz Kontseiluak Administrazio Kontseilua osotzen dutenen artean parekotasuna izatea bideratuko dute.

Organo honen esku izango da Zuzendaritza beteko duen pertsona aukeratzeko, kargu horretan bost urtetan iraungo duelarik.

Bestalde, Foru Aholkulariak genero berdintasunean gaituak diren pertsonen arteko bilgune izan nahi du; bertan estatu bakoitzeko kide bat izango da, beraren egitekoa Institutuaren eta elkarteko herrialde bakoitzeko agintarien nahiz erakundeen artean lankidetzan dinamizatzeko bitartekotza-lana egitea izango delarik.

Araudiaren proposamenak, abiatzean jarri zenetik hiru urte burutu direnez, ekimenak izan duen garapenaren lehen ebaluazioa planteatzen du.

IGUALDAD DE GÉNERO EN EUROPA: ÚLTIMAS NOVEDADES

La Diputación Foral de Bizkaia y el Instituto Europeo de Administración Pública–Centro Europeo de Regiones (IEAP-CER) colaboraron en la organización de la jornada “Igualdad de género en Europa: últimas novedades”, evento celebrado el 14 de noviembre en Euskalduna Jauregia, Bilbao.



Pilar Dosal, Belén Greaves y Alexander Heichlinger durante la inauguración de la jornada

Las palabras que Belén Greaves, Diputada Foral de Cultura, pronunció a modo de presentación inauguraron un seminario en el que las sucesivas intervenciones de especialistas en materia de igualdad y Unión Europea fueron desgranando las últimas novedades comunitarias en torno a dos grandes ejes: implementación de políticas y actualidad legislativa en el espacio comunitario.

Personas con responsabilidades políticas y técnicas, personal al servicio de las instituciones, agentes sociales, delegaciones empresariales, representantes del movimiento asociativo de mujeres del Territorio Histórico de Bizkaia, junto a expertas y expertos en igualdad se dieron cita en la sala de conferencias que albergaba el simposio a la espera de escuchar las innovaciones que desde la Unión Europea se tienen proyectadas activar siguiendo la estrategia comunitaria, consensuada en Lisboa, para el crecimiento sostenible y el empleo; diseño táctico que, de obviarse la promoción de la igualdad de mujeres y hombres, no podría entenderse.

Ha transcurrido un decenio desde que en septiembre de 1996 la Generalitat de Catalunya y el Instituto Europeo de Administración Pública (IEAP) acordaran

el establecimiento en Barcelona de una Antena (que vino a engrosar el grupo de los enclaves en Luxemburgo y Milán) del organismo a fin de favorecer la desconcentración de las actuaciones promovidas por el Instituto concernientes a la política regional de los Estados miembros y de los países aspirantes al ingreso en la Unión.

El seminario estuvo presidido por Alexander Heichlinger, comisionado del IEAP-CER y Senior Lecturer, quien actuando de introductor al epígrafe *Políticas: la agenda de Lisboa y la igualdad: ¿qué hemos conseguido?*, ilustró a la audiencia sobre la significación, las funciones y las actividades del IEAP para ofrecer seguidamente la disertación “Agenda de Lisboa e igualdad: algunas estadísticas”, una revisión gráfica acerca de las tasas de empleo y desempleo, nivel educativo y desequilibrio salarial de la población europea, analizadas durante la etapa 1993-2004.

“La legislación europea y la refundición de las Directivas de igualdad de género: ¿qué novedades hay?”, ponencia de Cecilia Asklof, experta nacional a cargo de la Directiva “Recast”, portavoz de Unit G2 en la DG Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades de la Comisión

Europea en Bruselas, inició el segundo bloque del simposio, *Legislativas: la Directiva de refundición (“Recast”)*. La directiva 2006/54/CE aúna las directivas promulgadas desde 1975 en torno a la igualdad de salario; los regímenes especiales de la seguridad social; y el acceso al empleo, a la formación y promoción profesionales y a las condiciones de trabajo: 75/117/CEE, 76/207/CEE, 86/378/CEE, 96/97/CE, 97/80/CE, 98/52/CE 2002/73/CE; excluyendo otras correspondientes al permiso parental, 96/34/CE; a la baja por maternidad, 92/85 / CEE..., excepciones que, lejos de leerse en clave negativa, implican la ampliación del periodo para su revisión y modernización, tal como predica la Hoja de Ruta de la Comisión Europea.

En cuanto a los planes de financiación, el programa Progress de fomento del empleo y de la solidaridad social (2007-2013) fue objeto de la intervención de Miguel Colina Robledo, miembro del Comité del programa Progress y Vocal Asesor de la Secretaría General Técnica del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Empleo, protección e integración social, condiciones laborales, antidiscriminación y diversidad; e igualdad de mujeres y hombres conforman las cinco secciones de un proyecto que

pretende asumir los cuatro programas de acción comunitarios actualmente aplicados.

Joelle Lagast, representante en Bruselas del Apoyo financiero a la Justicia civil, Derechos Fundamentales y Ciudadanía de la Comisión Europea, disertó acerca de un segundo instrumento, Daphne II, programa de acción comunitario para la prevención y lucha contra la violencia hacia la infancia, juventud y mujeres y para la protección de las víctimas y los grupos de riesgos (2004-2008), a lo largo de su exposición “El Programa Daphne II: el punto de vista del servicio competente de la Comisión”.

La conferencia “Las líneas de acción del País Vasco: la ley 4/2005 de 18 de febrero” a cargo de Juana Balmaseda, Vicedecana del Ilustre Colegio de Abogados de Bizkaia, quien reflexionó sobre la aplicabilidad de la reciente normativa, clausuró un encuentro que, a modo de prefacio del Año europeo 2007 de la igualdad de oportunidades, sirvió de barómetro para conocer la posición que ostenta la Unión respecto de la igualdad y divulgó los cauces habilitados en su seno para hacer frente a la discriminación.

Más información:
<http://www.eipa.eu>

INAUGURACIÓN DE LA JORNADA “IGUALDAD DE GÉNERO EN EUROPA: ÚLTIMAS NOVEDADES”

Bilbao, 14 de Noviembre de 2006

Egun On guztioi eta eskerrik asko gaur gurekin egoteagatik.

Ante un año 2007 que se presenta con el nombre de Año Europeo de la Igualdad de Oportunidades para todas las personas, presentar esta Jornada me proporciona la ocasión de compartir con vosotras y vosotros la convicción y la vivencia de que no sólo el 2007 es el año de la igualdad, sino que, probablemente, éste siglo XXI será el siglo de la igualdad.

Bizkaiko Foru Aldundiak eta Herri Administrazioaren Europako Institutuak (Eskualdeetako Europako Zentroaren bidez) jardunaldi hau antolatu dute, elkarbizitzaren eta eraikuntza sozial eta politikoaren marko europarra eta Berdintasuna nola uztartzen diren erakusteko. Izan ere, egun bi kontzeptu horiek gogoeta eta orientazio prozesuan daude.

Vivimos, formamos parte de una Europa cambiante, que ha representado en el mundo un bastión de estabilidad y progreso, y que ahora se halla inmersa en un entorno global vertiginoso, que obliga a replantear el papel y el destino de un viejo continente que ya no puede permitirse el lujo de no tomar iniciativas de cambio. Celebramos esta Jornada porque queremos saber cómo se trabaja por la igualdad a distintos niveles, no sólo en nuestro Territorio, o en nuestra institución, en la Diputación Foral de Bizkaia, sino en Europa, y en el mundo, en un mundo paradójicamente cada vez más cercano y más pequeño, que se iguala en necesidades y demandas, y que obliga a pensar en global problemas y situaciones que son globales en su extensión, aunque sus manifestaciones puedan variar en lo local, lo cercano o lo personal.

El impulso por la igualdad avanza inexorablemente en la dirección de un mundo con más libertad, democracia, responsabilidad y respeto a las diferencias. Un mundo, una sociedad, que nace del conflicto creativo entre respetar nuestra identidad, valorar lo que somos y abrirnos al

cambio, al desconocimiento de lo que podemos ser. Cuando menos, ésta es la sociedad que defendemos: una Europa, o una Bizkaia, en la que queremos crecer y desarrollarnos, siendo conscientes del papel de las instituciones públicas al promover el modelo en el que creemos, conjuntando el conocimiento de la realidad social con la capacidad de influir e incentivar comportamientos a través de los recursos que gestionamos.

Hemos venido hoy a esta Jornada para conocer mejor las propuestas para la igualdad que este 2007 presenta. Un año que nace crucial y prometedor, no sólo en el ámbito de la Unión Europea, sino también para la Diputación Foral de Bizkaia. Nos llega el momento, durante el próximo periodo, de revisar el Plan Foral para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y políticas de género con periodo de vigencia 2004-2007. Es, por tanto, un año que invita a la reflexión, una reflexión a la que también esta Jornada quiere invitaros. ¿Qué se ha hecho, dónde estamos, cuáles son los retos y las oportunidades, en que fortalezas podemos apoyarnos y a qué debilidades debemos prestar especial atención?

Aurreko guztiaz, eta beste proposamen batzuez, hitz egingo dugu gaur Jardunaldi honetan. Esaterako: nola uztartzen diren Europako hazkuntza iraunkorra eta pertsonen balorazioa; nola egiten zaien aurre globalizazioaren aukera eta erronkei enplegua eta gure bizitzetako oreka ahaztu barik; zeintzuk diren politika onenak Europako aldeketa ekonomikoa eta demografikoei aurre egiteko.

Respondiendo a estas cuestiones iniciaremos esta Jornada que ahora inauguramos con un repaso al estado de la igualdad en la Europa actual, que mostrará la distancia entre el punto en el que nos hallamos y las ambiciones de la Agenda política, la llamada Agenda de Lisboa para una Europa próspera y competitiva.

Desde Europa, también en este año 2006, nos ha llegado la Hoja de Ruta para la Igualdad de Mujeres y Hom-

bres para el periodo 2006-2010, que acompaña la Agenda Social para el cumplimiento de la Agenda de Lisboa. Tenemos un objetivo compartido de lograr un índice de empleo del 60% de mujeres, para hacer de nuestra economía y de la de nuestro entorno político un motor de desarrollo y dinamismo económico. Por fin nos enfocamos en reconocer a las mujeres como un activo fundamental para el crecimiento, en su dimensión de capital humano en una economía del conocimiento que demanda talento y formación por partes iguales.

Y, ante el reto encomendado, la Hoja de Ruta diseña un mapa de caminos que se centra, entre otros ámbitos de actuación, en la independencia económica igualitaria de mujeres y hombres, reconociendo la injusticia de una brecha salarial que se sitúa, en función de los sistemas de medición, entre el 15% y el 40%. Sin descuidar la conciliación, la reconciliación tal vez, entre el proyecto laboral y el proyecto vital. Sin olvidar que la participación en el mercado de trabajo también obliga a la participación en la toma de decisiones, en lo económico, en lo político y en lo social. Sin tolerar como inevitable la violencia y la explotación de las mujeres a manos de los hombres. Buscando ser libres también en nuestras mentes, eligiendo pensar en igualdad sin reducir a las personas a un estereotipo, a unos roles asumidos como naturales e inmutables.

A partir de ahí, desde el análisis de las políticas que nos han permitido recorrer un largo camino, quizás el de la última revolución pendiente, tendremos la ocasión de conocer qué marco legal y qué programas nos lleven de la intención a la acción. Después de muchos años de directivas modificando directivas, de pequeñas batallas por conquistar un metro más de espacio en las agendas políticas y en las prioridades sociales, la igualdad se ha identificado en todos los órdenes como un pilar insoslayable de cambio y transformación. También tendremos la oportunidad de conocer la iniciativa de refundición de todos estos instrumentos legales

en un único que recoja de manera integral la regulación de la igualdad en el derecho comunitario.

Construir la sociedad entre todas las personas, participar en un proyecto colectivo implica cambios, cesiones y desafíos. Los hombres debemos aprender a hacer sitio, a dejar paso, a saber colocarnos en un segundo plano, a entender otros modos de hacer, a abandonar el automatismo de perpetuarnos como grupo en el poder. Ha llegado la hora del cambio de roles. Si queremos más empleo de mujeres, alguien tendrá que acometer las tareas de cuidado, entre otras. No sólo hacen falta mejores y más dotados servicios sociales, sino que también es hora de que la paternidad implique igualdad en las responsabilidades hacia las personas que dependen de nuestra atención. ¿Para cuándo la incorporación de los hombres a las tareas de cuidado? El cambio que viene ha de ser un camino compartido, que nos afectará tanto a hombres y mujeres.

Hoja de ruta, programa Progress, refundición de directivas, Agenda de Lisboa, programa Daphne...trae el 2007, además, la creación del Instituto Europeo para la Igualdad de Género, que completará estrategias y organismos ya existentes.

No es pequeña la magnitud del cambio, conocemos los obstáculos, las vías por donde debemos avanzar, hemos diseñado estrategias e instrumentos. Necesitamos el conocimiento, la voluntad y el compromiso. Transformar las ideas en acción, ponernos al servicio de las demandas sociales y de los retos personales que se nos presentan, y abordarlos desde el convencimiento de que avanzamos hacia un mundo mejor. Confiamos en que la difusión de las estrategias necesarias para caminar hacia la igualdad nos capacite y empodere, y facilite que en nuestra acción diaria podamos operar desde marcos mejores y más eficientes en la lucha contra la discriminación y la desigualdad de género, en la búsqueda de experimentar la vida en un entorno social en igualdad.

Entrevista a Miguel Colina Robledo

Miembro del Comité del Programa Progress, Vocal Asesor de la Secretaría General Técnica del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

¿Cómo queda la financiación europea de los proyectos a favor de la igualdad con el nuevo Programa Progress?

No se ha metido la tijera. El programa Progress dedica el 12% de 743,25 millones de euros al área de igualdad. Salen más de 89 millones de euros. La financiación anterior, con el programa de acción y el de organizaciones que trabajan en el ámbito de la igualdad, rondaba los 64 millones.

¿Va a haber cuotas por país a la hora de adjudicar los proyectos?

No. Habrá convocatorias para proyectos, como pasa ahora.

Una parte del programa Progress se destina a la igualdad y, al mismo tiempo, se exige que sea transversalizada en los otros apartados, ¿cómo va a articularse esa doble dimensión?

Eso se verá en las orientaciones o en las directrices que se aprueben para la ejecución del programa.

¿No es hora de que se tomen medidas políticas para propiciar el cambio desde la base, como, por ejemplo, la creación de un permiso de paternidad intransferible, que obligue a los hombres a incorporarse a las tareas de cuidados?

Esas son medidas educativas, medidas que el programa Progress llama medidas de sensibilización. Todo esto hay que trabajarlo en la escuela, en la prensa, en todos los

medios. No lo cambia una ley de la noche a la mañana, porque hay unos hábitos, unas costumbres, eso es una tarea de años. Hay que atacar el problema en muchos frentes y durante mucho tiempo.

¿Por qué no lo puede cambiar una ley de la noche a la mañana?

Porque no, no se pueden dar saltos en el vacío, la sociedad no lo asume. Hay que trabajar en todos los frentes: en el frente de educación social, difusión, en todo en el tema legislativo, eso sí que va a ayudar. Mientras que establecerlo por ley iría en contra de la propia libertad individual, es llevarlo al límite, podría llegar incluso a colisionar con derechos fundamentales de la persona.

Bueno, la ley también dice que las vacaciones son obligatorias, no se pueden renunciar, no se pueden transferir a tu pareja. ¿También eso va en contra de la libertad individual?

Ya, ya, pero el tema de la paternidad es distinto. La idea es que eso se pueda repartir de momento voluntariamente entre el hombre y la mujer, el padre y la madre. En la medida en que las relaciones familiares puedan afectar a la política de empleo, es cuando se adoptan medidas como las relativas a la conciliación de las responsabilidades profesionales y familiares.

Sí, pero ya vemos que el volun-



tarismo lleva siempre al mismo punto; en todos los países del mundo son las mujeres las que cuidan.

Sí, pero eso depende, cada vez va cambiando más, no puedes cambiar el ritmo.

Para eso está la intervención pública, ¿no?

Sí, para animar y fomentar. Lo que puedes hacer son medidas de fomento pero las impositivas pueden tener muchas repercusiones en costes. Hay que ver la implicación que eso tiene en la actividad productiva, no se pueden tomar esas medidas así, a bote pronto. Por ello, tienen mucho que decir en este tema los interlocutores sociales.

¿Por qué los hombres son tan reacios a las tareas de cuidado?

No lo sé, supongo que será por educación familiar y por los genes que están ahí impresos.

¿Tú crees que es genético?

Yo creo que puede ser genético. Y muchas madres siguen inculcando a los hijos varones ese espíritu. El cambio no es sólo cuestión de los hombres.

En tu experiencia con temas europeos ¿has ido viendo crecer la importancia del mainstreaming, de la transversalidad?

Sí, sí, muchísimo. Inicialmente no había más que un artículo en el Tratado de Roma que prohibía la discriminación en materia de

retribuciones. En la Constitución Europea se eleva la Igualdad entre mujeres y hombres a la categoría de principio fundamental de la Unión.

¿De dónde parte el impulso por la igualdad en Europa?

Está en el ambiente, los temas de igualdad están por todas partes. Todo el desarrollo de la estrategia en igualdad entre hombres y mujeres parte del Tribunal de Justicia de Luxemburgo, a través de la interpretación progresista del Principio de Igualdad entre hombres y mujeres que el Tribunal ha venido haciendo en múltiples sentencias, en las prestaciones de la Seguridad Social, en la retribución, en el empleo, etc.

Todas las directivas apuntan, al igual que la estrategia de Lisboa, al tema del empleo.

El empleo es el bien mayor de todo el mundo. No tienes empleo y puedes estar en riesgo de pobreza, de exclusión. No olvidemos que empieza llamándose Comunidad Económica Europea y que tiene una dimensión económica fortísima. Evidentemente el empleo, el trabajo, es un factor de producción.

¿Tira del carro de la igualdad el hecho de que cada vez haya más mujeres en la política y en los puestos de decisión a nivel europeo?

No lo sé, habría que hacer un estudio.



Ayuntamiento de Arrigorriaga

Marisol Ibarrola Orue

Natural de Laudio, en donde nació hace 42 años, Marisol Ibarrola Orue cursó estudios de Auxiliar de Clínica. Afincada en la Comarca de Nervión, la edila, madre de dos adolescentes, lleva al frente de la Concejalía de Acción Social, Salud, Cooperación e Igualdad de Género de Arrigorriaga desde 1999.

¿Recuerdas en qué momento de tu trayectoria vital fuiste consciente de tu interés por la política?

Podría asegurar que siempre me rondaba la idea de dedicarme tanto a la militancia como al ejercicio político, sin embargo esta intuición no se manifestó en su plenitud hasta cumplidos los treinta y tantos años.

La falta de representación igualitaria resulta más llamativa en algunos órganos que en otros.

Desde tu posición como concejala, ¿cómo percibes el desarrollo de los planes de igualdad aprobados en los distintos municipios?

Qué duda cabe de la relevancia de los planes de igualdad municipales. No obstante, no quiero dejar de reseñar que cada ayuntamiento lleva su propio ritmo en función de su peculiar idiosincrasia; por tanto el análisis sobre sus distintas competencias y necesidades obliga a priorizar la aplicación de unas medidas sobre otras. Es indistinto el camino que se escoja para avanzar en la igualdad entre mujeres y hombres mientras se llegue a la meta.

Capítulo conciliación aplica-

do a tu caso, Marisol: ¿ficción, realidad..?

Mi caso no es ninguna excepción: percibo la conciliación como el resto de las mujeres: un poquito de verdad, un poquito de irrealidad... En definitiva, depende de los momentos en que me encuentre y de la labor que me corresponda desempeñar.

¿Se podría certificar la representación paritaria en la Corporación Municipal de Arrigorriaga?

Según las condiciones en que se dé la paridad. En esto permíteme ser tajante pues, a mi parecer, no puede aplicarse el mismo criterio de cómputo al número de mujeres que aparezcan en la lista que al número de mujeres que se registren de acuerdo a la clase de puesto que ocupen...

¿Se dan indicios que permitan pensar que se sigue la dirección correcta para alcanzar una representación igualitaria en los órganos de toma de decisiones?

Se ha avanzado, indudablemente, cómo negarlo. Pero, por otra parte, salta a la vista lo mucho que queda por hacer, por construir... La falta de representación igualitaria resulta más llamativa en algunos órganos que en otros, claro está.

Desde los puntos de vista global y particular, ¿qué supone para el Concejo y para el Área de Acción Social la implicación de Arrigorriaga en la Red Parekatuz?

En ambos casos, el Proyecto Parekatuz constituye una herramienta de gran utilidad y validez, que viene a responder a las demandas de la localidad, en la que todas las entidades participantes encontramos apoyo mutuo e intercambiamos conocimientos y experiencias extraídas de nuestro trabajo diario en los distintos ámbitos a los que pertenecemos.

A pie de calle, ¿qué avances contemplas en el municipio desde la entrada en vigor de la Ley de igualdad, aprobada por el Parlamento Vasco?

Es complicado pronunciarse tan pronto ya que los resultados esperables de la aplicación legislativa es una labor de *sirimiri*, tiene que calar poco a poco. Con esto establezco un paralelismo como con otras cosas: no existe la panacea.

¿Cómo surge la idea de que los Servicios Sociales de Arrigorriaga cuenten entre sus prestaciones asistenciales con el Taller de Apoyo Psicológico, exclusivamente orientado a las residentes del municipio?

En las valoraciones que, el Área de Acción Social, Salud, Cooperación e Igualdad de Género, efectúa periódicamente sobre el funcionamiento de los servicios y del público a quien se destinan encontrábamos casos cuyo cotejo nos llevó a considerar que era una brecha por cubrir. A día de hoy y a tenor de la evaluación de este nuevo recurso de atención psicológica tras el corto período transcurrido desde su puesta en marcha, podemos concluir que la iniciativa está resultando en extremo positiva.

Los resultados esperables de la aplicación legislativa es una labor de sirimiri, tiene que calar poco a poco.

¿Te animas a adelantarnos el próximo desafío que, desde la Concejalía que ocupas, se considera afrontar para impulsar la igualdad entre mujeres y hombres?

Al respecto, con sinceridad, creo más en los firmes aunque pequeños pasos que en los grandes avances. Muchas mujeres, y algunos hombres, han luchado durante largos años por conseguir todo lo que en este momento podemos disfrutar; por lo cual, descarto calificar de desafíos los cambios en este campo.

Ignacio Echeberria Monteberria

Presidente de la Cámara de Comercio de Bilbao



Desde la creación de la Red Parekatuz, la Cámara de Comercio ha participado en su desarrollo con el Plan Berdin, que incluye varias actuaciones en materia de igualdad de oportunidades y política de género: acciones dirigidas a sensibilizar a las empresas vizcaínas en políticas de igualdad. En concreto, se han desarrollado dos acciones: el Análisis estructural de las plantillas de Bizkaia desde una perspectiva de género, y la realización de “Mujeres en acción”, sección mensual en el periódico **Información**. Por todo ello, en 2003 la Cámara fue galardonada con el Premio **Berdintasuna** de la Diputación Foral de Bizkaia.



¿Qué motiva la inclusión de la Cámara de Comercio en la Red Parekatuz

Fue la respuesta a una invitación del Diputado General de Bizkaia para colaborar en acciones de igualdad de oportunidades que permitan superar las barreras que encuentran algunos colectivos en el mundo empresarial.

¿Cómo está resultando el proceso de incorporar la perspectiva de género en sus objetivos? ¿Se han encontrado con especiales dificultades?

La asistencia técnica está resultando ser la herramienta adecuada para la introducción de la transversalidad de género en nuestra organización. Los procesos de cambio no son fáciles. La habilidad estriba en ir salvando las dificultades.

Y, ¿de cara a su participación en los organismos externos con los que interactúan?

La Cámara de Comercio puede informar y ayudar a las empresas asociadas y es ahí donde pone el acento. Los organismos externos tienen su propia dinámica que respetamos y apoyamos.

¿Enumeraría las actividades que, a su juicio, han gozado de mayor repercusión desde su anexión a la Red de Entidades de Bizkaia por la Igualdad?

En el ámbito interno, la forma-

ción y la apertura de un proceso de cambio hacia una política más activa de género. Y en el ámbito externo, el diagnóstico sobre las plantillas y su divulgación.

Dentro de los espacios de participación de Parekatuz, ¿en qué nivel de implicación se encuentran actualmente?

En el Espacio 4. Desde el año 2001, cuando se aceptó la invitación, se ha ido evolucionando con los cambios cualitativos experimentados y adquiriendo nuevos compromisos por la igualdad.

A grandes rasgos, ¿qué conclusiones se extrajeron del informe Diagnóstico de la Situación Actual de las Plantillas en las Empresas Vizcaínas, elaborado por la Entidad que dirige?

Se reflejó claramente la situa-

La asistencia técnica está resultado ser la herramienta adecuada para la introducción de la transversalidad de género en nuestra organización.

ción de las mujeres en las plantillas de Bizkaia, la insuficiencia de políticas de conciliación y las dificultades de las mujeres en el mercado laboral. Otros temas que se analizaron fueron el área de actividad, menor o mayor paro, precariedad laboral, dificultad promocional...

Integrantes de la Cámara de Comercio..., ¿representación equilibrada en el ámbito de toma de decisiones?

En el Comité de Dirección el 25% de sus componentes son mujeres. Y del total de la plantilla laboral, el 53,1% son mujeres y el 46,9%, hombres.

¿A qué atribuye esta disparidad en cuanto al número de mujeres y hombres que ocupan puestos de responsabilidad?

Después de más de 100 años de historia, se ha ido produciendo un cambio continuado, eliminándose progresivamente las barreras en la toma de decisiones, la formación y la

equiparación salarial.

En los últimos tiempos, ¿se han ido materializando algún tipo de cambio sustancial?

Sobre todo se han abierto procesos de cambio para conseguir que las actuaciones queden de manera permanente en la Entidad; transformaciones que hagan replantear el marco estratégico y que, a su vez, posibiliten alcanzar mayores cambios en cadena, además de otros resultados.

¿Qué nuevos retos se prevé que la Cámara afronte en un futuro inmediato?

Haremos un nuevo diagnóstico de evolución en las

Seguiremos con las acciones positivas y comunicativas orientadas a conseguir la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.

En el Comité de Dirección el 25% de sus componentes son mujeres. Y del total de la plantilla laboral, el 53,1% son mujeres y el 46,9% hombres.

plantillas laborales de las empresas, estableceremos flujogramas para medir las mejoras continuas en la toma de decisiones. Asimismo, seguiremos con las acciones positivas y comunicativas orientadas a conseguir la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.

En síntesis, ¿en el trayecto hacia la igualdad de mujeres y hombres en los espacios comercial, industrial y marítimo de qué extremo se inclina la balanza: del de los logros o del de los obstáculos?

Del de los logros. Y éstos incluyen el aprender a superar los obstáculos y a esforzarse por la igualdad.



PLAN DE TRABAJO DE LA CÁMARA DE COMERCIO, INDUSTRIA Y NAVEGACIÓN

PROYECTO: BERDIN

| | |
|------------------------|--|
| PÚBLICO OBJETIVO | Cámara de Comercio, Industria y Navegación de Bilbao |
| ÁMBITO DE INTERVENCIÓN | Áreas: - Desarrollo Empresarial y Creación de Empresas, - Comunicación y Marketing |
| OBJETIVO | Fomentar y consolidar la gestión de la igualdad de género en la Cámara y promover su implantación en el mundo empresarial |
| ACTIVIDADES 2006 | 1. Actualizar el cuestionario Diagnóstico de las Plantillas de Bizkaia. 2. Introducir la perspectiva de género en todas las secciones del periódico Información (lenguaje, imágenes y contenido). 3. Elaborar once textos para la sección "Mujeres en Acción" del periódico Información. 4. Incorporar la participación paritaria de ponentes e insertar temas de igualdad, en el contexto de las Jornadas de puertas abiertas. |
| ACTIVIDADES 2007 | 1. Redactar la Guía de estilo de la Cámara. 2. Formar en Comunicación y Género a las nuevas incorporaciones y a las personas responsables de las Delegaciones de la Corporación en los municipios vizcaínos. |

ASFEDEBI (<http://www.asfedebi.com>)

ASFEDEBI, Asociación de Federaciones Deportivas de Bizkaia/Bizkaiko Kirol Federakundeen Elkarte, renueva la periodicidad y el título del boletín *Kirol Etxea*. Con ánimo de sumarse a las celebraciones que promuevan el año europeo de la igualdad de oportunidades, la publicación, que hasta agosto del presente año se editaba mensualmente, desde septiembre pasa a denominarse *Kirol Etxea 2007* y a editarse semestralmente.

**INGURALDE** (<http://www.inguralde.com>)

Enmarcado en el Proyecto Parekatuz, el centro de servicios municipales para la formación, el empleo y la promoción económica de Barakaldo, Inguralde, organiza el curso "Desayunos I.O." La neutralidad en las actuaciones en Desarrollo Local; el origen de las desigualdades; la Acción Positiva y el *Mainstreaming*, el Enfoque de género en proyectos o la inclusión de buenas prácticas en el Plan de Trabajo son algunos de los contenidos del programa

formativo que, desde septiembre y a lo largo de dos sesiones (teórica y práctica) de tres horas y 30 minutos de duración, viene impartiendo al cuadro de profesionales miembros de la entidad. Con esta iniciativa, cuyas finalización está prevista para el 30 de noviembre, Inguralde aspira a que la perspectiva de género impregne su propio funcionamiento como organismo facilitando a la plantilla el aprendizaje en materia de igualdad.

ABADIÑO KO UDALA (<http://www.abadiano.org>)

Abadiño ko udaleko Emakume eta Berdintasun Sailak herritarrak deitu zituen, urriaren 27an Errota Kultur Etxean, Nuestras Hijas de Regreso a Casa, Asociación de Familiares y Amistades de Mujeres Asesinadas y Desaparecidas en Ciudad Juárez elkarteko eskuordeek eman zuten hitzaldira. 2001ean sortu zen Mexikoko talde horren helburuetako batek adierazten du "ekintza kriminalak eta generoaren arloko bio-

lentzia gertatzen direnean sentiberatzeko eta herritarrak hezteko ekitaldiak egiten dituztela, eta emakumeen giza eskubideen defentsaren alde jarduten dutela". Bileran bertaratu ziren pertsonen aurrean salatu zuten generoaren arloko biolentzian eurek duten esperientzia krudela eta giza eskubideen aldeko erreibindikazioan egin duten lana azaldu zuten.

GALDAKAOKO UDALA (<http://www.galdakao.net>)

Galdakaoko udalak onetsi duen Berdintasuneko Udal Planaren barruan udaleko Aukera Berdintasuneko Sailak Berdintasunaren Jadunaldien hirugarren edizioa proposatu zuen azaroaren 9 eta 10ean. Hizlariak eta jendea Musika Eskolan batu ziren eta jardunaldietan besteak beste on-

doko gaiak aztertu zituzten: ahalmenak ematea; udalean erabakiak hartzeko egon dauden tokietan emakume eta gizonen eskuordetza orekatua; emakumeak ondasun eta bitartekoetara iristea eta horien erabilera, gozamena eta eskuratzea.

SESTAOKO UDALA (<http://www.sestao.net>)

Uztailaren 28an Sestaoko udalak Sestaoko udalerrian Emakume eta Gizonen arteko Berdintasunerako Lehen Plana, 2005-2007, berretsi zuen. Bada, plan horrek ematen dituen irizpideen arabera toki administrazioak, Instituto Nacional de Empleo Público (INEM) erakundearekin lankidetzan, 2006ko uztaila-2007ko urtarrileko "Emakumeen egoerak zuzentzeko eta bazterkeria kasuetan aurrearretaz jarduteko ekintza positiboak" urteko

egitarau operatiboa abian jartzea erabaki zuen. INEM-UDAL KORPORAZIOEN artean egin zen hitzarmen markoan garatzen diren egitarauen ebaluazio prozesuari jarraipena ematea bermatzeko martxoaren 8an egin zen Osoko Bilkurako erabakiaren bidez berehala Berdintasun Saila sortzea ebatzi zen. Atal horrek izaera autonomoa izango du jarduteko, Gizarte Ekintza eta Adinekoen Sailarengandik bereiztuta, alegia.

AYUNTAMIENTO DE MUNGIA

(<http://www.mungia.org>)

"De los derechos políticos en Euskal Herria los derechos humanos en Méjico". Izenburu horrekin ospatu zuen Mungiako udalak, urriaren 25ean, Euskal Herriaren emakumeek botoa emateko eskubidea lortzearen 75. urteurrena. Jardunaldia hasi zuten *La participación política de las mujeres* dokumentala proiektatu zen eta gero Eusko Legebiltzarreko parlamentarioa den Gema González de Txabarriren hitzaldia egon zen. Hizlariak bukatu zuenean *La batalla de las cruces* dokumentala

proiektatu zen eta horren ostean Marisela Ortizek hitz egin zuen, Asociación de Ciudad Juárez, Nuestras Hijas de Regreso a Casa elkarteko eskuordeak. Mungiako alkatea den José Antonio Torrontegui AMATXU estatutxoa eman zion Ertamerikako elkarteari eta ekintza horrekin bukatu zen ekitaldia. Bertan González de Txabarrik konpromisoa hartu zuen emakume hauen ahotsa eta salaketa Eusko Jaurlaritzako Giza Eskubideen Batzorderaino eramateko.

AYUNTAMIENTO DE ARRIGORRIAGA

(<http://www.arrigorriaga.org>)

El 7 de noviembre, la Casa de Cultura Lonbo devino sede de la I Jornada Municipal, "Arrigorriaga por la Igualdad", en cuyo curso se asistió a la presentación del I Plan de Oportunidades de Mujeres y Hombres del municipio de Arrigorriaga (2006-2007). Alberto Ruiz de Azua, alcalde del Ayuntamiento de Arrigorriaga; M.ª Sol Ibarrola, Concejala de Acción Social, Salud, Cooperación e Igualdad de Género del citado Ayuntamiento; y Pilar Dosal, Secretaria Técnica del Área de Políticas de Género de la

Diputación Foral de Bizkaia inauguraron estas Primeras Jornadas de puertas abiertas, en las que las políticas municipales de igualdad, el empleo, el empoderamiento y la educación figuraron entre los temas tratados.



Elkarrizketa Garbiñe Mendizabali

Asociación de entidades consultoras para la Igualdad de mujeres y hombres (AECI) elkarteko lehendakaria

Garbiñe Mendizabal Furundarena Santurtzin jaio zen eta Getxon bizi da. Zuberora eta Mikelen ama ere bada eta esan behar da bere bizitza emakumeen mugimenduetan izan duen esku hartzearekin batera joan dela. Soziologia eta Zientzia Politikoetan lizentziatu zen eta Bizkaiko Foru Aldundiaren homologazioa du berdintasunaren arloetan aholkularitza teknikoa emateko. Argitalpen espezializauetan argitaratzen ditu bere lanak, egile moduan eta baita beste batzuekin taldean ere. Erakunde publiko eta pribatuak koordinatzaile eta aholkulari lana egiten du eta HAEE-IVAP eta unibertsitate batzuekin prestakuntzaren arloa jorratzen du.



Garbiñe, ¿zer da AECI eta nortzuk eratzten dute?

AECI emakume eta gizonen berdintasunerako erakunde kontsultoreen elkarte da, ahots bakarrean eratzeko eta egituratzeko asmoa adierazten duena.

Bizkaiko Foru Aldundiaren Parekatuz Proiektuari lotuta dauden jarduerak egiteko aukera berdintasun eta genero politiken arloetan laguntza teknikoaren prestazioan homologatuta egotearen enpresen baldintza egiaztatzen duten erakunde eskatzaileak biltzen ditu.

Zergatik sortu da edo nondik dator ezaugarri horiek dituen elkarte baten beharrezana?

Parekatuzen barruan eta berdintasun erreala eta eragingarriarekin gakoak diren eragileak inplikatzeko eskaerari erantzuna emateko, hau da, Bizkaiko gizarteari dagokionez eragin traktorea ekarriko dutenak. Hori lortzeko foru erakundeak aukera berdintasun eta genero politiketako laguntza teknikoaren prestazioan enpresa homologatuaren baldintza eskuratzeko prozedura hasi zuen 2003an, erakunde homologatu horiei jarduteko bakarreko esparrua sustatuz.

Nola gauzatu zen sorkuntza? Helburuek atzerazintasunekoak diren prozesuak eskatzen

dituztenean derrigorrezkoa izaten da egitura eta metodologiak bereiztuak sortzea. Horregatik nahitaezkoa da foro erkidea eraikitzea, hau da, esperientziak konpartitzeko eta norabide berean aurrera egiteko eginera egokiak adosteko eta ereduak ezartzeko tokia izango dena.

Zeintzuk ziren sorkuntzako helburuak? Zein da bere erronkarik behinena?

Elkarteak, sortu zenean, helmuga batzuk ezarri zizkion bere buruari, barrukoak eta kanpokoak.

Barrukoak dira sare egonkorra eratztea, jarraikortasuna izan behar duena, malgua eta irekia dena; prestazio optimoa lortzen laguntzea; eta biltzeko tokia sustatzea estrategia erkide, eragingarri eta eguneratuak konpartitzeko eta horiek eredu bihurtzeko.

Kanpoko helburuak dira arloan erreferentziaren mailara iristea; ekintzarako sentiberatzeko eta motibatze jarduerak eta bitartekoak sustatzea, horietan esku hartzea eta horiek hedatzea; eta enpresa elkartuen barruan eta euren amaierako produktuetan berdintasuna lortzea.

Zeintzuk dira helburu horietara iristeko ezarri dituen ildoak? AECIk jarduteko lau esparru ditu:

prozesuen eta jarduketan ezagutza eta ulermena hobetzea; metodo eta bitartekoen garapenean laguntzea; elkarren arteko ikasketak eta eginera egokien identifikazioa eta zabalkuntza bultzatzea; eta gaitasunak hobetzea.

Zeintzuk izan dira hasierako urratsak?

Erakunde homologatu ahalik eta gihena esku hartzea lortzea; proiektuaren garapenera eta jarduketan plangintzari ekitea eta, aldi berean, ahaleginak egitea bazkide guztien inplikazioa lortzeko.

Oraundik aurrera eta epe motzean, zein izango da zuen ahaleginaren ardatza?

Gure ibilbide orrian ezarri ditugun ekintzak lortzea izango da helbururik behinena. Gure geure burua eraentzeko urrezko araua motibatzea, egitea eta ebaluatzea da, etenik gabeko zirkuluan.

Oro har Parekatuz Proiektuaren ezaugarri nagusia sarean lan egiteko bere filodofian datza: zergatik da erabilgarria sareak garatzea?

Sareak tresna garrantzitsuak dira gobernu egokirako; gure kasuan

Sareak tresna garrantzitsuak dira gobernu egokirako.

Bilgunea sustatu, konpartitzeko, ereduak ezartzeko eta estrategia erkide, eragingarri eta eguneratuak adosteko tokia izango dena.

eta kontuan hartuta 40 erakunde baino gehiago garela, nahitaez ezagutu behar dugu erakunde bakoitza zertan dabilen eta, beste alde batetik, agintzen zaiguna erarik egokienean betetzeko metodologia guztiak bateratu eta balidatu behar ditugu: emakume eta gizonen arteko berdintasun erreala lortzen lagunduko duten aldaketa prozesuen irekiera.

Erakundeentzat erkideak diren helburuak lortzeak antolakuntza bereiztua eskatzen du, eta horretarako giltza magikoa sarea da.

Amaitzeko, gure inguruan berdintasunerako neurriak garatzeko testuinguruan, zure ustez zein izan daiteke elkarteak buru dezakeen zeregina?

Bizkaiko Lurralde Historikoan emakume eta gizonen berdintasunaren arloan atzera egiteko aukerarik ematen ez duten prozesuen irekieran laguntza teknikoaren prestazioa emateari dagokionez erreferentzia bihurtzea. Eta... batek daki, zergatik ez gauza bera nazioarte mailan.

V Aniversario Foro para la Igualdad de Mujeres y Hombres

En conmemoración de su V aniversario, el Foro para la Igualdad de Mujeres y Hombres ha programado una serie de actividades, abiertas a la participación de las Asociaciones de Mujeres radicadas en el Territorio Histórico de Bizkaia, integrantes de la mencionada plataforma. Los actos tendrán lugar a lo largo de los meses comprendidos entre octubre de 2006 y abril de 2007.

Instituido en 2001 por la Unidad para la Igualdad de Oportunidades y Políticas Género de la Diputación Foral de Bizkaia, el Foro, cauce entre las institución foral y las organizaciones de mujeres que conforman el tejido asociativo, se concibe como un medio al servicio del trasvase de conocimientos y al fortalecimiento de la interrelación entre las distintas asociaciones, atento al examen

sobre la realidad de las mujeres, que registra las dificultades que obstruyen el camino hacia la equidad la vez que da cuenta de los logros que va atesorando el progreso en igualdad.

Alrededor de 80 asociaciones, un número aproximado 30.000 personas, agrupadas en cinco áreas en función de la especificidad de intervención: Área Sociocultural,

Área Socioasistencial, Calidad de Vida, Derechos de las Mujeres, y Empleo y Formación se dan cita en este espacio. A fin de promover la superación de las desigualdades entre los sexos y favorecer la posición de las mujeres en todo aspecto, el Foro actúa atendiendo a las demandas de estas entidades a través de la planificación de jornadas, encuentros, coloquios, ciclos de

conferencias, estudios, cursos, organización anual de la Feria de Asociaciones de Mujeres...

Cinco años han transcurrido desde la puesta en marcha de la iniciativa, efemérides que se pretexto para articular una programación que engloba varias propuestas a disposición de las participantes del movimiento asociativo.

VIAJE DE INTERCAMBIO DE EXPERIENCIAS

Entre los días 17 y 24 de octubre, 22 asociadas de un total de siete organizaciones se desplazaron desde Bizkaia a Cataluña e Italia, recorriendo en su viaje un itinerario de intercambio de experiencias, en cuyo transcurso la simultaneidad entre las notas dominantes cultura e instrucción se transformó en una constante.

Barcelona acogió a las visitantes durante la primera etapa del trayecto (días 17, 18 y 19): en la primera jornada, las asociadas acudieron a la Biblioteca Francesca Bonnemaison, en donde Fadela Amara, presidenta de la Asociación Ni putas ni sumisas, y Salwa El Gharbi, presidenta de Thametutt-Asociación de Mujeres tamazig, ofrecieron la diser-

tación *Nuevas ciudadanías, nuevos movimientos de mujeres*, ponencia moderada por la escritora Gemma Lienas, presidenta de Mujeres en Red. El 18 y el 19 fueron días designados para transitar en la ciudad por la ruta de las Mujeres y visitar el Real monasterio de Santa María de Pedralbes.

Ya en Italia, Florencia ejerció de anfitriona durante las sucesivas 72 horas (días 20, 21 y 22); la posterior estancia en Viareggio con motivo de la reunión en la Casa delle Donne puso el broche de oro a un periplo que sirvió para ampliar el conocimiento sobre la situación de las mujeres en otros ámbitos geográficos y para la consolidación de lazos entre culturas europeas.



EL CINE Y LAS MUJERES

El cine y la igualdad constituyó el tema de la jornada que el 4 de diciembre se desarrolló en los salones del cine bilbaíno El Carmen.

Desde las 17.00 h hasta las 20.30 h, el auditorio tuvo ocasión de asistir a las proyecciones de la película, de origen turco, *Oyun (The Play)* de Pelin Esmer, y del cortometraje *Zirgariak* y de participar en un coloquio que contó con los realizadores Fernando Bernal y Urko Olazabal.



EL TEATRO Y LA IGUALDAD

El Palacio de Congresos y de la Música, Euskalduna abrió sus puertas el 31 de octubre para la celebración de ciertos encuentros teatrales. De 17.00 a 18.00, Carla Matteini presentó la conferencia "Mujer y teatro, ¿amistades peligrosas?"; con posterioridad, a las 19.00 h, la Asociación Itzartu de Sopelana representó la obra de Concha Gómez, *Cómicas atribuladas buscan obras con fines serios*. A las 21.00 h concluyó la jornada tras la interpretación del monólogo de Cristina Castillo *Ser o no ser... visible*.



Carla Matteini

“Mujer y teatro, ¿amistades peligrosas?”

De ascendencia florentina, Carla Matteini Zacharelli suma tres décadas dedicada a la traducción y adaptación de obras teatrales, tareas simultáneas a la cofundación del Pequeño Teatro de Magallanes, a la dirección del Departamento de Dramaturgia del Centro Dramático Nacional (CDN), y a seminarios y talleres en la RESAD de Madrid, universidades y Escuelas de Teatro estatales.



Invitada el 31 de octubre a la jornada “El teatro y la igualdad”, ante un aforo abarrotado, ofreció la disertación “Mujer y teatro, ¿amistades peligrosas?”, excusa para un animado coloquio entre la concurrencia y la experta.

Existe un manera de acallar a las mujeres de teatro: la económica, negando el apoyo financiero para la publicación o el montaje escénico.

¿Qué tiene de peligroso la amistad entre mujeres y teatro?

Bueno, es una broma personal, equivale a decir que para una mujer el teatro es tan peligroso como cualquier otra actividad en la que hay un dominio masculino. Pero supone un peligro fantástico, ha de haber riesgo y osadía en toda profesión, artística o no.

En tu dilatada trayectoria como traductora de textos teatrales, ¿te has encontrado con muchos prejuicios sobre las mujeres en el teatro?

No, ni entre la gente de la profesión ni entre el público: he cosechado mis mayores éxitos en las adaptaciones de Dario Fo *Tengamos el sexo en paz*, *Aquí no paga*

nadie y *Monólogos de la mujer sola*; es decir, textos de profunda sensibilidad feminista.

Carla, ¿cómo eliges las obras sobre las que trabajas? ¿Tienes alguna predisposición especial por las autoras?

Me guía el amor hacia las autoras y autores. Hace 40 años, cuando empecé, evidentemente no podía escoger ya que trabajaba por encargo. Por fortuna, ahora que se me conoce –somos muy pocas las personas que nos ocupamos de la traducción teatral– puedo permitirme el lujo de traducir lo que me seduce, las obras de Sarah Kane, Sapphire Simone...

Alguna autora que nos hayamos perdido...

Hay autoras que no han trascendido a otro país todo lo que hubieran podido, como Dacia Maraini; quizá su matrimonio con Alberto Moravia le hizo desempeñar un rol secundario y evitable. Y aquí, silenciadas... son pocas y peleonas aunque existe una manera de acallarlas: la falta de ayudas económicas para la publicación o el montaje escénico.

¿Consideras que existe una temática común en las dramaturgas?

Las mujeres escriben con mayor sutileza, tal como se manifiestan a menudo en sus pensamientos y en su vida. Suelen inclinarse por el tema de las relaciones (personales, con el entorno, con la sociedad), por lo pequeño y lo secreto: motivos que fluyen por debajo de toda vida. Atrás queda la época en la que se escribía sobre las grandes heroínas, se impone escribir de otra manera.

Y ¿un teatro destinado a las mujeres?

Ni hay ni debe de haberlo; de hecho, los mejores textos han sido escritos por hombres: Chejov, Ibsen, Shakespeare. Se dice: “hay misoginia”. No, si se profundiza en el estudio, concluiremos que se trata de un prejuicio. Por no hablar de los griegos...

Has hablado de la evolución del teatro hacia un ámbito más sensible con la subjetividad femenina...

En estos tiempos de confusión y de grandes sacudidas políticas, internacionales, biológicas..., a nuestra existencia se traslada el aislamiento y la fragmentación de la vida social. Con alguna salvedad –caso de Tony Kushner, autor de *Ángeles en América*–,

carece de sentido trasladar a la escena las gestas épicas; ahora toca el turno de las obras íntimas que reflejen nuestra realidad, al decir de Harold Pinter: importan los silencios. La nueva dramaturgia recoge lo no dicho, lo que se oculta tras lo que decimos. No olvidemos lo que la interpretación del teatro debe al influjo del pasado siglo, el del psicoanálisis.

¿Cómo ves el futuro del teatro como cauce para mostrar los problemas sociales, por ejemplo el de la violencia contra las mujeres?

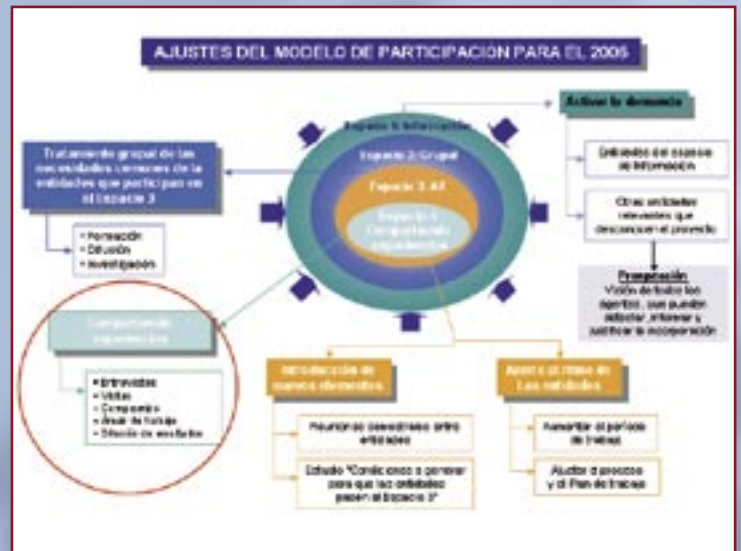
Es su obligación. Enzo Cormann define: “el teatro es una bolsa de resistencia” en todos los frentes, y es que este género literario sólo tiene valor en tanto espejo de los males y conflictos de la sociedad. Hoy en día, el teatro es casi cuestión de emergencia.

Las dramaturgas suelen inclinarse por el tema de las relaciones (personales, con el entorno, con la sociedad...), por lo pequeño y lo secreto: motivos que fluyen por debajo de toda vida.

Parekatuz sareko “4. esparruaren” aurkezpena

Irailaren 28an Parekatuz Sareak esku hartzeko esparruetan oraintsu sortu den toki berriaren irekieraren jendurereko aurkezpena egin zuen: 4. esparrua. Horren epigrafea **Esperientziak konpartituz** da eta esparru berri hau egunera arte egiturak dituen ohiko atalei batu zaie: 1. esparrua, **Informazioa eta jarraipena**, 2. esparrua, **Beharrian erdideen talde tratamendua**, eta 3. esparrua, **Laguntza tekniko indibidualizatua**, eta esparru berriak sareari atxikita dauden erakundeen genero

ikuspegiaren berdintasuneko prozesuak hasteko estrategian mailarik aurreratuena adierazten du. Esparrua emakumeen aurkako bereizkeria gainditzeko aplikatzen diren proiektuen elkarren arteko komunikaziorako prest dauden antolakuntzetarako diseinatu da, hots, berdintasunerako planen ezarpenean ibilbide sendoa benetakotzen dutenak eta, euren barruko jardunbideari dagokionez, erakunde mailan egituratuta eta araututa dauden irizpideak bidezkotzen dituztenak.



Intercambio de experiencias

En el marco del proyecto Violeta, el 20 de septiembre Santa Cruz de Tenerife ejerció de anfitriona en la 5.ª Jornada Formativa, “Jornada Macaronésica de Intercambio y Formación de responsables políticas de las Administraciones locales para la Igualdad entre mujeres y hombres”.

El seminario, orientado a responsables del ámbito político de las administraciones locales de Canarias, Madeira y Azores, contó con la presencia de la Secretaria General del Área de Políticas de Género de la Diputación Foral de Bizkaia, Pilar Dosal en calidad de ponente.

Ruta de la Exposición “Aproximación histórica al Asociacionismo de Mujeres”

Con motivo de la celebración de la III Feria de las Asociaciones de Mujeres (mayo de 2005), el Área de Políticas de Género de la Diputación Foral de Bizkaia inauguró la exposición *Aproximación histórica al Asociacionismo de Mujeres en Bizkaia*.

- Casa de Cultura de San Miguel de Basauri, 22 de marzo-12 de abril de 2006;
- Serantes Ikastetxea de Santurtzi, 17-26 de octubre de 2006.
- Asociación de Mujeres de Santurtzi, 27 de noviembre-12 de diciembre de 2006;
- Ayuntamiento de Sestao, carpeta en el exterior del Colegio La Salle, 14-17 de diciembre de 2006.

Entidades Homologadas

El Boletín Oficial de Bizkaia publicó, el 15 de noviembre, la Orden Foral 91672006, de 31 de octubre de 2006 del Gabinete del Diputado General, por la que se establece el procedimiento para adquirir y mantener la condición de entidad homologada en la prestación de asistencia técnica en materia

de Igualdad de Oportunidades y Políticas de Género correspondiente a 2007.

El plazo de solicitud de adquisición o renovación de la referida condición para el año en curso finaliza el 23 de febrero de 2007.

Con ánimo de posibilitar la difusión de la obra entre la ciudadanía, la muestra recorre los distintos municipios del Territorio Histórico, previa solicitud formulada por aquellos organismos que se muestren interesados en acogerla.

ITINERARIO:

- Casa de la Mujer de Ermua, 29 de septiembre-27 de octubre de 2005;
- Ayuntamiento de Ajangiz, 28 de noviembre-19 de diciembre de 2005;
- Área de Cultura de Leioa, 27 de febrero-9 de marzo de 2006;
- Ayuntamiento de Ondarroa, 10-20 de marzo de 2006;



Programa EMAHEZI

La Fundación Jesús María Leizaola organiza el programa EMAHEZI, curso de capacitación y perfeccionamiento formativo para favorecer el acceso de las mujeres a puestos de dirección y de ges-

ción empresariales. Las alumnas acuden a las clases desde el 20 de noviembre al 5 de diciembre, en horario de 19.00 a 21 horas, y de lunes a jueves en Juritecniá-Edificio SVRNE.

Ipuinak es sexistak izateko gida: gomendioak eta adibide praktikoak

Durangoko Euskal Liburu eta Diskoen Azokan *Ipuinak ez sexistak izateko gida: gomendioak eta adibide praktikoak* izenburua duen argitalpena eman zen ezagutzera. Argitalpena irakasleentzako, hezleen erkidegoarentzako eta interesa duten era guztietako pertsonentzako eskuliburu didaktikoa da.

Urtxintza Eskolak eta Emasia Elkartek ezagutzen zuten munduaren interpretazioan eta generoaren identifikazioaren irakaskuntzan umeentzako narratibak duen

zeregina eta garrantzia eta horregatik ipuin klasikoak eta garaikideak biltzen dituen liburuki hau editatu dute lan-kidetzan.

Teoria eta praktikak konbinatuz gidak kontakizun sexista eta ez sexisten arteko bereizketa egiten du, hots, edukien eta irudien berrikuspeneren bidez. Barruan aholkuak ematen ditu, umeen garapeneren faseetan finkatzen du bere ikuspegia eta gazte jendearen adinen arabera lan egiteko fitxa batzuk ematen ditu (0 urtetik 12 urtera).



Dirulaguntzak

Kontuan hartuta zikloaren amaieran gaudela eta planaren eta bere indarraldiarekin bat, Gobernu Kontseiluak laguntza ekonomikoak arautzeko dekretuak onetsi ditu. Ondoko ardatz eta irizpide hauen arabera eman dira laguntzak: 5.000 biztanletik beherako Bizkaiko udalerririk (zuzkidura: 100.000 euro), emakume eta gizonen arte-

ko berdintasuna sustatzeko eta genero politiken arloko jarduketak garatzeko proiektuak eta planak burutzen dituzten emakumeen elkartek eta irabazteko asmorik gabeko erakundeak (zuzkidura, bi kasuetan: 730.000 euro). Diru-laguntza jasotzeko eskabidea aurkezteko epea 2007ko martxoaren 16an bukatzen da.

Elecciones en Suecia



Por primera vez en unas elecciones al parlamento sueco se ha presentado un partido feminista, Iniciativa Feminista, FI!, representando la necesidad de profundizar en la igualdad y en la democracia en el país que tradicionalmente ha liderado estos avances en Europa y en el mundo. A pesar de no lograr alcanzar el umbral del 4% de votos para entrar en el parlamento, su contribución en una campaña muy reñida entre el bloque de izquierda y el de derecha ha supuesto un revulsivo en las políticas de igualdad suecas atascadas desde hace años en un modelo de éxito en lo laboral y de poco impacto en lo que se refiere al reparto del poder y la transformación social. El bloque de derecha ganó las elecciones, tras más de una década de gobiernos socialdemócratas, y, entre sus primeras medidas, ha nombrado a una mujer de origen africano como Ministra de Igualdad e Integración. Además, la Defensoría de la Igualdad aglutina ahora diferentes discriminaciones (mujeres, homosexualidad, discapacidad, origen étnico), invisibilizando el patriarcado y equiparando el colectivo de mujeres a otros colectivos minoritarios.

Con una campaña basada en tres pilares básicos: 100% del salario, 50% de tareas de cuidado, 0% de violencia, Ini-

ciativa Feminista, FI, agitó las apacibles aguas del electorado sueco con propuestas rompedoras que llamaban a mujeres y hombres a despertar y a afrontar que, pese a lo mucho conseguido, en Suecia la sociedad sigue articulada en torno a la noción de que las mujeres valen menos que los hombres.

Las mujeres de Iniciativa Feminista portando un mensaje provocador, dirigido a la línea de flotación de un sistema complaciente con sus cuotas de bienestar, ha puesto sobre la mesa la gestión de lo cotidiano, el eslabón perdido entre la política y la vida, entre las cuestiones que se dirimen en el parlamento y el derecho de las personas a soñar y materializar un proyecto de vida sin limitaciones basadas en el sexo, la pertenencia a un grupo, los orígenes nacionales o la identidad étnica.

Ocurra lo que ocurra en esta nueva etapa política en Suecia, esta campaña electoral ha supuesto una experiencia educativa de primer orden, que ha permitido a muchas mujeres, y a algunos hombres, en Suecia y en el resto del mundo, descontentas con un reparto de poder discriminatorio y exasperante, expresar su malestar y afirmarse en el derecho irrenunciable a construir lo social y lo personal desde la igualdad.



Berdintasunaren bi aldeak
Las dos caras de la igualdad



Berdintasuna
ala berdin
jarraitzen dugu?
¿Igualdad
o seguimos igual?

Emakumeak eta gizonak,
maila berean

Mujeres y hombres,
de igual a igual



Bizkaiko Foru Aldundia
Diputación Foral de Bizkaia