

Mujeres y Hombres de Igual a Igual

AKTUALITATEA:

Cristina Sarduy Gainza

TRANSVERSALIDAD:

Jornada divulgativa "Nuevo marco estratégico: visión, misión y objetivos"

Dirección

General

de Igualdad

y Derechos

Ciudadanos





SUMARIO

AKTUALITATEA: Pág. 3

• Presentación de Cristina Sarduy Gainza

JARDUNALDIA: Pág. 4

“Las leyes de igualdad: de la lucha contra la discriminación al derecho desigual”

ELKARRIZKETA: Pág. 5

AYUNTAMIENTO DE ELANTXOBE
Amaia Eiguren Arza

PAREKATUZ: Págs. 6 a 8

• Grupo EROSKI
• Tablón Parekatuz

EN POSITIVO: Págs. 9 a 12

Diputadas del Gobierno Foral: Belén Greaves,
Izaskun Artetxe, Itziar Garamendi e Irene Pardo

FORO: Pág. 13

VII Mesa Redonda del Foro de
Asociaciones de Mujeres de Bizkaia

TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO

EN LA DIPUTACIÓN: Pág. 14

Jornada divulgativa “Nuevo marco estratégico:
visión, misión y objetivos”

ALBISTEAK: Pág. 15

• “Cuaderno de Notas”, Asociaciones del Foro
para la Igualdad de Mujeres y Hombres
• Curso EMAHEZI 2007
• Conferencia “Detección temprana
del cáncer de mama”
• Resolución de las subvenciones

EDICIÓN Y DIRECCIÓN:

Diputación Foral de Bizkaia
Gabinete del Diputado General
Dirección General de Igualdad y Derechos Ciudadanos
Secretaría Técnica de Políticas de Género

Gran Vía, 25
48009 Bilbao
Tel.: 944 068 000

COORDINACIÓN:

Infópolis 2000, S. L.

MAQUETACIÓN:

Infópolis 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.

Maiatzeko hauteskundeak izan zirenetik sei hilabete luze joan direnean, agintaldi honetan, 2007-2011 lau urtekorako legealdian, Ahalduen Nagusiaren Kabineteak bakea, demokrazia, pluraltasunaren errespetua balio unibertsalak lortzeko ahaleginean, ahal bada, are kemen handiagoz jarraitzeko konpromisoa berretsi du, emakumeak eta gizonak izatez eta egitez berdinak izan daitezzen bidea ebakitzen tematuz, berdintasun eskubidea bizitza, pentsamendu askatasun, iritzi eta adierazpen askatasun, gizartean, kulturean eta politikan parte hartze, nazionalitate, jabetza, hezkuntza eta abarreko eskubideak bezain funtsezkoa baita.

Diskurtso politikoetan, txalogarriak direla sinistuta edo, txertatu ohi diren hitz jakin batzuk higatu dituen hustasunetik iheska, ez ditugu benetan geuretu barik esan gura. Horregatik, eta eskubide horien defentsan zintzo eta irmo, plataforma egokia, Herritarren Berdintasunaren eta Eskubideen aldeko Zuzendaritza Nagusia sortzea adostu da.

Gure erantzukizuna da, eskuduntzen eta erakundeen esparrutik, eta Bizkaian jaso edota Bizkaian erroto diren gizon eta emakumeen artean banatzeko behar dugun aberastasuna sortuko duen ongizate gizartea eraikitzen tematuko gara: bene-benetako pertsona altxorra, aurrerapenaren eta tradizioen errespetuaren aldeko apustuarekin, gure Lurralde Historikoa handitzen duena. Ongizate egoera horretara ekonomiaren hazkundetik, gizarte prestazioak sendotuz, herritarren multzoko pertsona bakoitzaren bizitza kalitatea hobetuz, aukera berrietara irekiz heltzen da; ez dago ongizate egoera horretara heltzerik baldin eta emakume eta gizonen arteko justiziazko berdintasunik iristen ez bada; izan ere, bereizkeriazko jarrera irrazionalak errepikatuz emakumei aurrera egitea oztopatuz ongizate egoera horretatik urruntzen gara.

Gizarte oparoa, inbertitzen jakin delako, gainera; pozten gara legegintzaren instantzian emakumeak erabakiak hartzen diren organoetara eta oso ordezkaritza txikia izan duten esparruetara sartzea arautzeagatik: beren ahotsak, proposamenak, ikuspegiak, pentsamoldeak eta politika egiteko moduak ezinbestekoak zaizkigu. Eusko Legebiltzarrerara begiratu besterik ez daukagu arauketa parekidearen aplikazioaren adibide ona aurkitzeko; legebiltzarkideen %53,34 emakumeak dira, eta horretan bigarren gaude –Suediaren aurretik, han %47,3 baitira-, Ruandaren atzetik (%60rekin). Legebiltzarretako Nazioarteko Bataunak (UIP) jasotako datuen arabera ordezkaritza politikoko organoetako kargu politikoetan, hala nola, legebiltzar nazionalak ganbara altu eta baxuetan, parte hartzen duten emakumeen kopuruen sailkapenean lehenak ginateteke.

Eta berria hasita, gure programazioa zabaltzen ari gara; berdintasunaren alorreko bere edukiak foru gobernuaren Sail bakoitzaren lerro estrategikoen zeharkako ardatzak izan daitezten espero dugu, haien barruko zereginen zein herritarrei eskaintzen dieten zerbitzuen ezaugarri bihurtuz. Herritarrak baitira gure aberastasun iturri nagusia.

Jose Luis Bilbao

Bizkaiko Ahalduen Nagusia

Presentación de Cristina Sarduy Gainza, Secretaria Técnica de Políticas de Género



Cristina Sarduy Gainza es licenciada en Derecho y llega a la Secretaría de Políticas de Género desde el Departamento de Hacienda y Finanzas de la Diputación Foral de Bizkaia, donde se había hecho cargo del Servicio de Información y Asistencia al Contribuyente y ocupado del proceso de Atención al Público.

Cristina, ¿qué cambios se derivan de la transformación o integración del Área de Políticas de Género en la Dirección general de Igualdad y Derechos Ciudadanos?

El primer compromiso que asumió el Diputado General en su investidura fue el de crear esta nueva dirección en su gabinete para defender los derechos de las personas. La ubicación de la Secretaría Técnica de Políticas de Género en esta nueva Dirección, supone enmarcar su tarea en ese fundamental compromiso.

¿De qué funciones se responsabiliza una persona al frente de la Secretaría Técnica de la nueva Dirección general?

Continuar con el trabajo ya iniciado en el impulso, programación, asesoramiento y evaluación de las políticas de igualdad de mujeres y hombres en Bizkaia.

¿Por qué la reticencia de tan-

“Herritarren Berdintasun eta Eskubideen Zuzendaritza Nagusiko idazkaritza teknikoak segitzen du Bizkaian emakume eta gizonen berdintasun politiken sustapen, programazio, aholkularitza eta ebaluazio zereginetan lehendik hasitako bidetik.”

tas personas a entender que la igualdad es legítima?

No opino que la sociedad sea

“Berdintasunaren lorpenaren ardura osoa emakumeei leporatzen zaie sarriegi. Bidea gizon eta emakumeok ibili behar dugu, beste modu batera egituratutako gizar-tea sortuz.”

reticente a aceptar una igualdad teórica. Es más bien la identificación de situaciones de desigualdad y la aplicación de medidas prácticas que las contrarresten las que provocan reticencias. Sigue costando reconocer las discriminaciones por género y entender que en la igualdad está la base para la armonía social y el desarrollo de la sociedad.

Por eso, y porque con el reconocimiento legal de la igualdad no está ya todo hecho, debemos advertir de estas discriminaciones, crear conciencia de su existencia y favorecer su superación.

Según datos del Observatorio de Violencia en Bizkaia, de los 112 ayuntamientos y mancomunidades del Territorio Histórico de Bizkaia, 40 aplican sus planes locales de igualdad. Dos años después de la entrada en vigor de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres

y Hombres, ¿qué opinión le merece este balance?

A pesar de que aún quedan entes locales en los que implantar planes de igualdad, es cierto que aquellos en los que ya existen abarcan a la mayor parte de la población de Bizkaia. Y la tendencia es a que cada vez más municipios los elaboren como herramienta necesaria para la igualdad. La red Parekatuz y las subvenciones que se otorgan desde esta Secretaría contribuyen a este afianzamiento.

Y, ¿si resulta insuficiente el despliegue institucional para sensibilizar a la ciudadanía?

Trabajamos precisamente para que no sea insuficiente. Es cierto que el trabajo es arduo y los resultados no se producen de la noche a la mañana. No es sencillo cambiar las estructuras ya asentadas en nuestra sociedad, pero es por la sensibilización de la sociedad por donde se empieza y en ello nos empeñamos.

¿Está dejando de ser anecdótico el cuidado de la expresión en las comunicaciones emitidas por los cargos públicos, mediante el empleo de un lenguaje inclusivo de ambos sexos, que evite el uso del masculino tomado como genérico?

En algunas ocasiones el cuidado del lenguaje se ha considerado algo formal y excesivo, pero este

aspecto formal está advirtiendo sobre la cuestión de fondo. Me alegra comprobar que cada vez más personas cuidan el lenguaje; de alguna forma significa que también cuidan y valoran la igualdad. Sin embargo queda mucho por hacer en el sector privado y, especialmente, en el mundo ejecutivo y directivo.

Ideas para solucionar el déficit democrático que supone la desigualdad entre mujeres y hombres...

Ojalá tuviera la receta mágica. Pero sí puedo decir que demasiado frecuentemente se carga la responsabilidad de alcanzar la igualdad exclusivamente en las espaldas de las mujeres. El camino debemos recorrerlo hombres y mujeres creando una sociedad estructurada de un modo nuevo.

“Oraindik ere kostatzen zaigulako genero bazterkeriak bereiztea, eta gizar-tearen harmonia eta garapenerako oinarria berdintasunean dagoela ulertzea, eta berdintasunaren legezko aitortzeen ez delako bidea amaitzen, bereizkeria horiek guztiez ohartarazi behar dugu, bereizkeriak badirelako kontzientzia piztu eta gainditzeko lagundu.”

Amaia Eiguren Arza

Ayuntamiento de Elantxobe

Nacida en Elantxobe, Amaia Eiguren Arza, divide su tiempo entre las exigencias de su cargo al frente de la Alcaldía y la atención a la familia. Tras las elecciones municipales del pasado mes de mayo, fue elegida para cumplir su mandato durante una segunda legislatura, cuatrienio 2007-2011.

Amaia, ¿se elige la política o es la política quien elige a quienes participan en ella?

En un pueblo pequeño como Elantxobe, más que a la política en sentido propio, la actividad básica corresponde a la gestión de asuntos municipales, por lo que creo que mi perfil no se corresponde estrictamente con el de una mujer dedicada en exclusiva a la política.

¿Cómo se distribuyen las responsabilidades de la alcaldía a lo largo de una jornada?

Dedico alrededor de un 50% del tiempo a la planificación o gestión de asuntos que requieren un tratamiento más a largo plazo mientras que el resto de las horas son destinadas a la atención que merecen los temas del día a día.

El verbo conciliar, ¿se conjuga en presente o en futuro?

Según mi criterio, en presente. Soy optimista porque me

resulta inevitable establecer una comparación entre épocas pasadas y la actual: al menos, ahora, la conciliación figura entre los asuntos que se tratan en la legislación y en las normativas sobre igualdad de mujeres y hombres.

Respecto de los servicios especializados contra la violencia de género de que dispone la Mancomunidad de Servicios Sociales de Busturialdea, en relación a la demanda de los recursos de acogimiento y asesoramiento jurídico a las mujeres víctimas, ¿juzga suficiente la atención que se dispensa a través de estos recursos?

Afortunadamente, no tenemos constancia de que se haya dado en nuestro municipio caso alguno de violencia doméstica, y, por tanto, de que ninguna víctima haya necesitado acudir a los servicios de acogimiento y asesoramiento jurídico con los que cuenta la Mancomunidad de Servicios Sociales de Busturialdea.

¿Ha estimado el Ayuntamiento de Elantxobe la posibilidad de acometer la elaboración de su propio plan de igualdad?

Con sinceridad, dada la si-

tuación que presenta el municipio, no lo hemos estimado necesario; hoy por hoy, el ayuntamiento no lo contempla entre sus prioridades. Lo cual no quiere decir que, de darse otras circunstancias, en un futuro se ponga sobre la mesa como uno de nuestros proyectos de primer orden.

¿En qué sector o sectores de la actividad laboral del municipio son mayoría las elantxobetarras? ¿En ellos, ocupan puestos de responsabilidad?, ¿en proporción cuantitativamente similar a la de los trabajadores?

Al no existir grandes empresas en Elantxobe, me limito a recoger la experiencia de pequeños negocios, como la hostelería, el comercio..., en los cuales no hay diferencias de sexo que se puedan apreciar, contrastar y denunciar.

¿Cuáles son las demandas habituales que las vecinas de Elantxobe trasladan al ayuntamiento?

No de forma habitual, aunque sí de manera esporádica, las residentes se han interesado por el ámbito cultural, sobre todo en cuanto a la solicitud



de actividades culturales dirigidas a la infancia.

Para terminar, Amaia, ¿algún proyecto por parte del consistorio que haya contribuido a favorecer el progreso de la igualdad de mujeres y hombres?

Tengo la satisfacción de poder afirmar que el número de mujeres que ocupamos cargos públicos en este consistorio se sitúa en el 57.15%. Somos, pues, mayoría: cuatro concejalas en una corporación formada por siete concejalías.

“Egoileek kultur esparruaren interesa erakutsi dute, batez ere haurrei zuzendutako kultur jarduketan eskariari dagokionez.”

“Elantxobe bezalako herri txiki batean, politikari berrari baino, oinarrizko jarduna udal gaien kudeaketari dagokio.”

Goio Hernando García

Director de Desarrollo de Personas de Grupo Eroski



Desde que Goio Hernando García se incorporara a Eroski en 1986, su cometido ha estado vinculado al Área de Consumo desarrollando los Comités Consuméristas locales, y, después, al Área Social de Eroski ocupándose del equipo de Desarrollo de Personas. Colabora estrechamente con las distintas áreas del Equipo Social de Eroski impulsando la formación interna de los equipos, la inserción y el desarrollo de quienes conforman la plantilla, y la consolidación de programas tales como la promoción del euskera o la de los planes de Igualdad de género y conciliación familiar bajo el programa interno Cómplices.

¿Cómo tuvo conocimiento Grupo Eroski del proyecto Parekatuz?

En noviembre de 2006 nos incorporamos al proyecto Parekatuz, participando en las distintas jornadas de puertas abiertas integradas en el equipo de trabajo Espacio 4.

¿Cuándo decidió la entidad que dirige su incorporación a la red Parekatuz?

El proyecto Parekatuz recogía muchas de las inquietudes que, en materia de igualdad de género, ya habíamos contemplado trabajar y desarrollar en Eroski. Por tanto, al conocer el proyecto entendimos que debíamos estar ahí, trabajando codo con codo con las principales empresas vascas, pioneras en políticas de igualdad de género.

“Parekatuz egitasmoa ezagutu genuenean, berehala ohartu ginen hor egon behar genuela, genero berdintasunerako politiketan aitzindari diren euskal enpresekin soinez soin lan egiten.”

Sinteticenos la trayectoria de la cooperativa en el marco de Parekatuz hasta su integración en el Espacio 4.

Inicialmente, participamos en las primeras reuniones de presentación junto con el resto de las empresas adheridas, pero ya desde los comienzos tuvimos claro que las experiencias e iniciativas de otras entidades podían enriquecer nuestra perspectiva en materia de igualdad de género. Al mismo tiempo, éramos conscientes de que nuestros progresos y experiencias podían enriquecer a otras empresas. Fue así como no lo dudamos y destinamos personas y tiempo para participar en el desarrollo de Parekatuz. Las personas designadas son miembros activos de nuestro Observatorio de la Igualdad, equipo de trabajo que viene interactuando con el colectivo de trabajadoras y trabajadores de Eroski desde 2005. El Observatorio para la Igualdad de género de Eroski es un grupo estable de trabajo con representación de todas las enseñanzas y negocios de Eroski y con una vocación clara: estimular e impulsar la igualdad de género interna, y contribuir a normalizar la igualdad de género tanto en el

“Genero Berdintasunerako Eroskiren Behatokia lantalde egonkorra da; Eroskiren entseina eta negozio guztiak ordezkatuta daude bertan, eta bokazio argia dauka: barruko genero berdintasuna suspertu eta bultzatzea, eta genero berdintasuna gure langileen famili ingurunean eta harremanen zirkuluan ere normalizatzen laguntzea.”

entorno familiar de nuestra plantilla como en su círculo social.

Durante este tiempo, ¿qué repercusión, favorecedora de la igualdad de mujeres y hombres, ha alcanzado en el entorno, el personal, la clientela y las empresas con las que mantiene relación?

Las medidas que hemos ido aplicando tienen repercusión fundamentalmente interna. Tenemos el Plan PIMHER (Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de Eroski) y el proyecto **Cómplices** para el estímulo interno de la igualdad de oportunidades más allá del género.

Abordamos en 2007 el tercer ejercicio en la aplicación de los planes de acción y las políticas que demandan de los acuerdos de dicho grupo de trabajo.

Las acciones que hemos puesto en marcha inciden principalmente en cuatro ejes: Comunicación y lenguaje, Salud, Conciliación, y Organización interna.

De acuerdo con el código deontológico de Grupo Eroski, ¿cómo ha de interpretarse la expresión “valor consumidor”?

Es uno de cinco valores que guían las prácticas de nuestro modelo socioempresarial, consistente en integrar bajo esta denominación todos aquellos programas y actuaciones que tienen por objeto la promoción de los intereses de las personas consumidoras: Planes de promoción de la salud, de la mejora de información a la clientela, de apoyo al medioambiente...

El crecimiento de una empresa que opere al margen del respeto hacia el medioambiente, de la responsabilidad social..., ¿se traduce, a la postre, en mera ficción?

Flaco favor le hace a la sociedad y

al entorno en el que opera; la ciudadanía termina por reconocerlo y actuar en consecuencia.

Justifica un elevado porcentaje de trabajadoras en plantilla (80%), ¿tal proporción se extiende a los puestos de responsabilidad y toma de decisiones?

Somos la empresa que crea más empleo femenino cuando todavía en algunas empresas se está discutiendo si las mujeres pueden ocupar ciertos puestos o adaptarse a ciertos horarios. Hoy en

Eroski, el 70% de las personas que tienen bajo responsabilidad a equipos son mujeres. El 28% de los puestos de dirección son ocupados por mujeres, cuando en el entorno no se alcanza el 10% y en el sector de la distribución no llega al 5%: cifras buenas, pero no nos conformamos. Nuestros programas están definidos para seguir aumentando esas cifras.

Fuera del ámbito autonómico, ¿se considera a Grupo Eroski entre las empresa líderes en la adop-

ción de principios igualitarios?

Así lo pensamos; pero no hacemos gala de ello. Tenemos cierto pudor a la hora de aparecer como líderes de una tarea en la que todavía queda mucho por andar, incluso en nuestra empresa.

Por último, ¿qué recomendaría a aquellas empresas indiferentes a la erradicación de actitudes discriminatorias hacia las mujeres (empleadas, clientas, ciudadanas)?

En este campo, como en otros de ámbito más empresarial, hay

que ser valientes y arriesgar. No conozco ningún proyecto que haya triunfado en el que parte de su éxito no se deba a apuestas arriesgadas en las que se da cabida a nuevas maneras de resolver los problemas. En el caso de la igualdad entre hombres y mujeres, alguien puede interpretarlo como un caso solo de justicia, también es una puerta abierta a la diversidad, una gran oportunidad para incorporar una mirada diferente y una manera de resolver los problemas de manera más eficaz.

 **GRUPO EROSKI** | **PLAN DE TRABAJO DE GRUPO EROSKI**
PROYECTO: Plan PIMHER: Planes de acción 2006/2007

	FB	MZ	AB	MY	JN	JL	AG	SP	OC	NV	DC	EN
1. USO DEL LENGUAJE												
Libro de estilo sobre la utilización del lenguaje no sexista												
Revisión de estatutos y RRLL sobre el uso de lenguaje discriminatorio:												
Revisión de soportes de comunicación												
Criterios de empleo de imágenes y eslóganes												
Variable H/M en encuestas												
2. BARRERAS FÍSICAS Y DE SALUD												
Evaluación de puestos según criterio ergonómico de protección a trabajadoras												
Seguimiento de Planes de evaluación y adaptación del puesto a embarazadas.												
Escuela Perineal												
3. BARRERAS SOCIALES												
Definición de puestos de trabajo cubiertos discriminadamente por tradición												
Porcentaje paritario de H/M a jornada completa previo diagnóstico de situación												
4. DESARROLLO PERSONAL Y PROFESIONAL												
Guía para la selección con criterios de género												
Asistencia paritaria de mujeres en los procesos de selección												
Asistencia paritaria de mujeres en los procesos de formación												
Incorporación paritaria de mujeres a programas a potenciales												
Incorporación paritaria de mujeres a puestos de mandos y gestores												
Plan de mentorización para la adaptación persona- puesto.												
Resolución de puestos de promoción: inventario de vacantes desagregado por sexo.												
5. COMUNICACIÓN, PROYECCIÓN Y RECONOCIMIENTO												
Campaña interna de sensibilización sobre la discriminación interna												
Campaña interna para promover la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad												
Certificación de Empresa colaboradora por la Igualdad de Mujeres y Hombres												
Presencia de Eroski en foros para comunicar su Plan de Igualdad												
Presencia en medios de comunicación de nuestro Plan de Igualdad												
Documento de Buenas Prácticas												
Conciliación de responsabilidades familiares												

Espacio 4 — COMPARTIENDO EXPERIENCIAS —

INGURALDE Y CEDEMI, JORNADA DE PUERTAS ABIERTAS

Inguralde y CEDEMI ejercieron de anfitrionas ante BEAZ, Bilbao Metropoli 30, Colegio Vasco de Economistas, Metro Bilbao y Somorrostro: entidades participantes en el Espacio 4 del Proyecto Parekatuz, en la jornada de Puertas Abiertas a la que



se convocó el 13 de julio en el municipio de Barakaldo.

Por espacio de 90 minutos, el Director de Inguralde, Javier Rodríguez junto a María José Ouro, Responsable de Empleo, y Andone Gerediaga, Responsable de Igualdad de la organización refirieron tanto la historia y misión del centro como su trayectoria en la gestión de la igualdad.

Llegado el turno de CEDEMI, Álvaro Ortiz, Director adjunto, y Mikel Torres, Director de Fomento y Capa-



citación y Responsable del Proyecto de Igualdad, efectuaron un recorrido por la historia de la entidad antes de exponer su situación respecto de la adopción de procesos indisolubles de su participación en Parekatuz.

En el debate que siguió a ambas exposiciones, se discutieron asuntos relacionados con la inclusión, en los proyectos de emprendizaje, de la desagregación por sexo de datos e indicadores de calidad, la colaboración con la Universidad..., al tiempo que se valoró la vinculación de empresas modestas en cuanto a sus recursos.

Más información: http://www.bizkaia.net/ahaldun_nagusia/parekatuz/archivos/Acta_Cedemilnguralde_13072007200772714421_cas.pdf

CF SOMORROSTRO E IEFPS REPÉLEGA, JORNADA DE PUERTAS ABIERTAS

Los centros de FP, CF Somorrostro e IEFPS Repélega protagonizaron la jornada de Puertas Abiertas que se celebró el 27 de septiembre, a la que, junto a la Secretaria Técnica de Políticas de Género, Cristina Sarduy, y una delegación de la consultoría CDE, asistieron las entidades BEAZ, Bilbao Metropoli 30, Cámara de Comercio de Bilbao, Colegio Vasco de Economistas y Grupo Eroski.

El Director de CF Somorrostro, Juan Manuel Seco, y Marisa Sancho, Orientadora y Responsable del proyecto Berdintasuna, relataron la historia del centro y su estrategia



en la administración de la igualdad a través de su adhesión al proyecto Parekatuz.

El subsiguiente coloquio versó sobre cuestiones relativas a la implicación de las alumnas en la elección de especialidades de alta empleabilidad, la proporción del alumnado que opta por la ense-



ñanza superior tras su paso por el centro...

Seguidamente, José Ramón Taberna, Director IEFPS Repélega; Alfonso de Andrés, Jefe de Estudios; y Antonio Tirado, Responsable del Proyecto de Igualdad, acompañados de Álvaro Salazar, Responsable de la Asistencia técnica en el Espacio 3, desglosaron

la trayectoria del centro como institución educativa y componente de la red Parekatuz proporcionando apuntes sobre las líneas de intervención que rigen su itinerario en igualdad.

La jornada concluyó con un debate en torno al tiempo dedicado a la formación en igualdad del profesorado y a su disposición frente a esta exigencia, fluctuante en función de demandas como la convivencia en el aula o la integración de inmigrantes

Más información: <http://www.abadiano.org>

Espacio 3 — ASISTENCIA TÉCNICA INDIVIDUAL —

ENKARTERRI

Dos actividades sobresalen entre las actuaciones concebidas por Azpiegitura para 2007, en el marco de su proyecto PAREKO: la elaboración de un Manual práctico de estilo no sexista del lenguaje e imágenes adaptado a la empresa, que se prevé editar y distribuir entre las empresas ubicadas en los Elkartegiak en 2008, junto a la implementación



de una acción formativa dirigida a su plantilla al objeto de promover la aplicación interna y externa de la perspectiva de género, con la pretensión de que esta línea tenga continuidad en 2008 y de que facilite el trabajo con las empresas a las que presta servicio.

Más información: <http://www.azpiegitura.bizkaia.net/>

ENKARTERRI

Enkarterri eskualdeko lana eremuetan genero berdintasuna indartzera begira, Enkarterrialde Landa Garapeneko Elkarteak landa eremuan berdintasunaren aldeko jardunbide edo ohitura onak biltzen ari da gida batean, eskualdeko biztanle, erakunde eta gizarte eragileei zuzenduta.

Enkarterrialde prestakuntza jardunaldi bat antolatzen murgilduta ere badago, bere talde profesionala eguneroko hizkuntza eta dokumentu tresnen erabilpenean sentsibilizatzeko (txostenak, buletinak...).

Informazio gehiago: <http://www.enkarterrialde.org/Default.aspx>

Belén Greaves Badillo

Diputada de Cultura

Natural de Bilbao, Belén Greaves Badillo, licenciada en Derecho, ejerció desde 1987 a 1994 como Directora de Función Pública en la Diputación Foral de Bizkaia. Parlamentaria vasca en tres legislaturas, Consejera de Comercio, Consumo y Turismo; Viceconsejera de Comercio y Consumo del Gobierno Vasco, y Diputada foral de Cultura durante la legislatura 2003-2007, tras las pasadas elecciones de 2007 es reelegida para el cargo que ejercerá durante los próximos cuatro años.



Belén, una segunda legislatura como diputada foral de Cultura, ¿se suman nuevas responsabilidades a las contraídas durante la primera?

El Departamento sigue abarcando las mismas áreas que en la legislatura anterior (Cultura, Euskera, Deportes y Juventud) y en ese sentido la responsabilidad es la misma.

Ahora bien, en la medida en que conozco más los temas y los problemas, asumo más responsabilidad en la búsqueda de soluciones.

La desigualdad entre mujeres y hombres hunde sus raíces en una tradición dominada por el patriarcado, ¿podrá decirse algún día que una revolución cultural bajo el estandarte de la igualdad

“Zenbat eta gaiak eta arazoak sakonago ezagutu, hainbat eta ardura handiagoa hartzen dut irtenbideen bilaketan.”

“Segituko dugu lanean, are kemen handiagoz gainera, emakume guztiek beren prestakuntza, sor-kuntza eta obren edo sormen lanaren berri zabal dezaten baliabideak –ez soilik materialak– izan ditzaten.”

tomó el relevo de esa primera fase de la tradición?

Yo siempre he sido una convencida de que la revolución feminista ha sido y es una revolución cultural y por ello, sin ninguna duda, deberá producirse algún día lo que plantea.

¿Mantiene el patrimonio histórico una deuda con las creadoras y pensadoras silenciadas a lo largo de los siglos? ¿Está en vías de saldarse?

No sé si es correcto decir que es el patrimonio histórico el deudor de las mujeres creadoras y pensadoras. Para mí la gran deudora es la propia sociedad que poco a poco va

reparando su olvido y su opacidad con las mujeres. La última muestra es la concesión del Premio Nobel de Literatura a Doris Lessing.

¿A través de qué cauces de difusión es posible conocer la evolución que, en materia de igualdad, compete a su cartera política?

Hay medios directos que son nuestras propias políticas de ayudas discriminatorias a favor

“Mendetan aipatu ez diren emakume sortzaile eta pentsalarien zordun handia apurka-apurka emakumeekiko ahanzura eta ez-ikusteak konponduz doan gizartea bera da.”

de la igualdad a las mujeres creadoras, artistas, deportistas..., pero esas políticas no valen de nada si los medios de comunicación no difunden a la sociedad en general que existen mujeres que

escriben, que actúan, que obtienen récords y logros deportivos...

Retos a los que se enfrenta en este segundo ciclo, cuya superación contribuya a frenar la discriminación de las mujeres por motivos de sexo.

Voy y vamos a seguir trabajando y con el mayor empeño a fin de que ninguna mujer quede sin recursos –y no hablo sólo de materiales– para poder realizar la formación, la creación y la divulgación de su obra o de su labor creativa.

“Emakume sortzaile, artista, kirolari eta abarren berdintasunaren aldeko geure laguntza politikek ez dira hedapen bide baliagarriak, baldin eta hedabideek ez badute gizartean emakume idazleak, artistak, errekorak eta kirol garaipenak lortzen dituzten emakumeak daudela zabaltzen...”

Izaskun Artetxe García

Diputada de Innovación y Promoción económica



Nacida en Bilbao, Izaskun Artetxe García, se licenció en Ciencias Económicas y Empresariales por la EHU-UPV. Su actividad profesional se ha desarrollado como economista de la Diputación Foral de Bizkaia, donde ingresa en 1984, en el Departamento de Innovación y Promoción Económica, desempeñando diferentes responsabilidades relacionadas con la promoción de la competitividad de las empresas de Bizkaia. En 2003 pasa a ocupar la Secretaría Técnica Económica del Gabinete del Diputado General, puesto desde el que participa en el desarrollo de proyectos de carácter estratégico para Bizkaia.

Izaskun, Innovación y Promoción Económica..., ¿innovando también en igualdad?

Por supuesto que se puede y se debe innovar en igualdad. Al Departamento de Innovación y Promoción Económica nos corresponde garantizar que la igualdad llega a la innovación, que todas las personas, mujeres y hombres, tengan las mismas oportunidades en la ciencia, en la tecnología, en la innovación, que las mujeres accedan a los niveles más altos de responsabilidad en las empresas, en la universidad,

en los centros tecnológicos y, en general, en todas las organizaciones que trabajan en el campo de la innovación.

Desde el punto de vista económico, ¿qué posición ostenta Bizkaia en el panorama internacional?

En los grandes objetivos señalados por la Estrategia de Lisboa: el crecimiento y el empleo, los resultados que ofrece la economía de Bizkaia son excelentes. Bizkaia, junto con el resto de Euskadi, ha conseguido dos logros fundamentales: la convergencia en renta y la convergencia en empleo con Europa, situándonos en los puestos de cabeza europeos. Nuestro reto actual es situarnos entre las regiones europeas líderes en innovación.

¿Qué diferencia a mujeres y hombres en su aportación a la economía?

Me gustaría poder contestar que no existe ninguna diferencia, pero hoy en día no sería cierto. Aunque Bizkaia se sitúa en niveles técnicos de pleno empleo y las tasas de paro femenino y masculino prácticamente se han igualado, todavía la tasa de acti-

vidad femenina es sensiblemente inferior, siguen existiendo diferencias salariales injustificadas entre mujeres y hombres, mayor inestabilidad laboral y hay muchas mujeres que realizan trabajos no remunerados. También se mantienen diferencias en la distribución sectorial: más presencia femenina en el sector servicios y menor en el sector industrial.

Hombres y mujeres, al 50%, generando riqueza y disfrutando de la sociedad del bienestar a la que han contribuido, ¿la utopía tiene visos de

“Jarritako erronka handiguratsu horiek lortuko baditugu, emakumeek, gure aktiborik handienaren %50ak, alegia, dakiten guttia eta beren gaitasun guztiak Bizkaiko eta Euskadiko Bigarren Transformazio Ekonomikoa arrakastaz gauzatzera bideratzeko aukera eta baldintza egokiak sortzeko gai izan behar dugu.”

ser alcanzada?

Por su puesto que sí, y hemos mejorado mucho en los últimos años, pero no debemos olvidar que, como ocurre con todas las utopías, se conseguirá luchando todos los días, sin bajar la guardia, sin ser complacientes con lo ya alcanzado, siendo conscientes de que cada persona, cada hombre y cada mujer, desde sus correspondientes responsabilidades tenemos un papel que jugar para lograrlo.

¿Qué logros le satisfaría obtener mediante su ejercicio en esta recién iniciada legislatura?

Me gustaría convencer, tanto a las empresas como a los diferentes agentes que trabajamos en el campo de la innovación, de que sólo será posible conseguir los ambiciosos retos que nos hemos marcado si somos capaces de crear las condiciones adecuadas para que las mujeres, el 50% de nuestro mayor activo que son las personas, puedan aportar todo su conocimiento y sus capacidades para conseguir culminar con éxito la Segunda Transformación Económica de Bizkaia, y de Euskadi.

“Bizkaian emakumeen jarduera tasa nabarmen txikiagoa da oraindik, soldata alde bidegabeak daude gizon eta emakumeen artean, emakumeen lana ezegonkorragoa da, eta emakume askok soldata bako lanak egiten dituzte. Sektoreetako banaketan ere diferentziak daude: emakumeak gehiago daude zerbitzuen sektorean eta gutxiago industriaren sektorean.”

Itziar Garamendi Landa

Diputada de Transportes y Urbanismo

Nacida en Ea, pueblo donde fija su residencia, Itziar Garamendi Landa, informática de formación, apoderada en Juntas Generales en las legislaturas 1999-2003 y 2003-2007, siendo, en esta última, Presidenta de la Comisión de Agricultura y Medio Ambiente, tras la celebración de las elecciones de mayo, fue investida Diputada de Transportes y Urbanismo de la Diputación Foral de Bizkaia.



Itziar, ¿qué lugar ocupa la igualdad de género en Transportes y Urbanismo?

Siempre he sido partidaria de la aplicación transversal de las políticas de igualdad de género, en los ámbitos público y privado porque no debe quedar circunscrita a un área actuación, sino que debe estar presente en cada actuación si queremos que se superen las desigualdades, de igual manera que debemos tener presentes a los colectivos que, a causa de la discapacidad o enfermedad, tienen alguna desventaja en sus actividades cotidianas. No obstante, en ámbitos como el urbanismo, me resulta complicado establecer criterios diferenciadores y posibles acciones positivas en función de género.

¿Cumple el transporte público vizcaíno las expectativas de las personas usuarias?, ¿se adapta a las necesidades de los diferentes colectivos que integran la ciudadanía?

El único colectivo realmente diferenciado en el transporte

público es el de personas con movilidad reducida. Todo servicio de transporte está haciendo un gran esfuerzo para alcanzar un diseño universal, es decir, que todas las personas puedan acceder a ellos tengan o no una discapacidad, dependan o no de una ayudas técnicas para moverse (sillas de ruedas...). Ya hay medios de transporte totalmente adaptados, el metro es un buen ejemplo, y otros como el Bizkaibus incorporan ya un gran número de unidades con rampas para facilitar su uso a personas con movilidad reducida.

Por otra parte, y en relación a las diferentes demandas de transporte de la ciudadanía, tratamos de adecuar constantemente los servicios, rutas, horarios y frecuencias a las necesidades que se nos plantean, siendo conscientes de que los recursos son limitados y es preciso utilizar criterios de racionalidad y sostenibilidad.

¿A qué achaca que las mujeres constituyan el grupo mayoritario en la elección de este servicio?

No creo que la razón sea una mayor conciencia social de las mujeres sobre la necesidad de utilizar el transporte público frente al privado ni que los horarios de este servicio se adecuen más a sus demandas. Razones

económicas y sociales explican que sean ellas quienes utilicen con mayor frecuencia el transporte público; las mismas causas que inciden en la existencia de políticas de igualdad: la diferencia entre hombres y mujeres en la cotidianidad, incluso en quién utiliza el coche particular para ir a trabajar y quién el autobús. En cualquier caso, es cierto que hay un cambio desde el año 2004 al 2007: en 2004, sobre 100 personas usuarias del Bizkaibus, 75 eran mujeres; en 2007, 67 mujeres frente a 33 hombres.

En el diseño de planes territoriales y urbanísticos, ¿se realiza una estimación ponderada de las distintas demandas de mujeres y hombres?

Es prácticamente imposible. Estamos hablando de planeamiento urbanístico general, tanto los PTP como los PGOU determinan directrices y criterios generales de cómo ordenar los municipios y su actividad humana.

“Sailak Bizkaiko herri-tarren bizitza kalitatea hobetuko duten zerbitzuak eman gura ditu, garraio zerbitzuak ahalik eta ondoen diseinatuz, eta gure lurzoruen antolamendurik egokiena bultzatuz.”

Desde estos ámbitos —al igual que ocurre entre otros colectivos como el de personas mayores y menores— es difícil llegar a concretar necesidades diferenciadas de hombres y mujeres para aplicar políticas activas de igualdad de género. Hay un ámbito más cercano a la ciudadanía: el de la ejecución de urbanizaciones concretas, cuando, por ejemplo, se determina el ancho de la acera, la luz necesaria, los equipamientos... en el que se puede responder a necesidades muy concretas, pero incluso aquí resulta complejo que haya condiciones específicas en función del género.

¿En qué aspecto habría de incidir durante su mandato al frente del Área para salvar el desequilibrio que prevalece entre hombres y mujeres?

Ciñéndome al ámbito de las competencias del Departamento de Transportes y Urbanismo, es muy difícil establecer criterios de actuación positiva que ayuden a romper ese desequilibrio. La preocupación del Departamento es prestar servicios que ayuden a mejorar la calidad de vida de los ciudadanos de Bizkaia desde el mejor diseño de los servicios de transporte y la más adecuada ordenación de los usos de nuestros suelos.

“Egia da, gauza bat bai aldatu da 2004tik 2007ra: 2004an Bizkaibusen 100 erabiltzailetatik 75 emakumeak ziren, 2007an, berriz, 67 emakume eta 33 gizon”

Irene Pardo Portillo

Diputada de Agricultura



Irene Pardo Portillo, licenciada en Derecho por la Universidad de Deusto, institución en donde cursó máster en Derecho Foral y Autonómico del País Vasco, nació en Karrantza, localidad en la que se ocupó entre 1999 y 2005 de la coordinación de la Asociación de Mujeres y Familias de ámbito rural de Landa XXI. Ejerció el cargo de Directora de Calidad Alimentaria del Gobierno Vasco entre los años 2005 y 2007, anteriormente a su elección como Diputada Foral de Agricultura.

Irene, del Gobierno Vasco, como directora de Calidad Alimentaria del Departamento de Agricultura, a la Diputación Foral de Bizkaia, como diputada de Agricultura, ¿grandes diferencias?

La responsabilidad es mayor. Como Diputada Foral de Agricultura de Bizkaia, es todo un Departamento el que me toca dirigir y no únicamente un área como era el caso en el Gobierno Vasco. De todas formas, en ambas situaciones es necesario un contacto directo con el sector para ir estableciendo las directrices de actuación y las metas a conseguir a corto y medio plazo.

“Egia da landa ingurunean desberdintasunak daudela, baina ez hiri esparruan baino gehiago.”

¿Es más acusada la desigualdad en el medio rural que en el urbano?

No. Este es un tópico que siempre se utiliza, pero yo no lo

creo. Sí que es cierto que hay desigualdad pero no más que en el ámbito urbano.

¿Qué proporción guarda el número de mujeres al mando de explotaciones agrícolas o ganaderas en relación a sus colegas masculinos?

El porcentaje de mujeres titulares representantes de explotaciones agrarias con respecto al total de titulares es de 41,64%.

Mención aparte merece el significativo dato de las solicitudes de afiliación al Régimen Especial Agrario por cuenta propia, registradas y tramitadas en el Departamento de Agricultura para su presentación ante la Seguridad Social en el período de 2001-2006 y que asciende a un 65% de mujeres, alcanzando dicho porcentaje el 66% en el último año.

¿Qué medidas se adoptarán a favor de la equiparación de oportunidades entre mujeres y hombres en los ámbitos que incumben al Área que preside?

En este momento el plan de ayudas a las inversiones en explotaciones agrarias ya recoge una medida de acción positiva a favor de la mujer, que implica un mayor porcentaje de ayuda para aquellas que se instalen por primera vez en el sector primario. Además de esto, nuestra idea es tomar medidas para contemplar la perspectiva de las mujeres en el desarrollo rural de los pueblos vizcaínos.

¿Hacia dónde debe mirar Agricultura en su compromiso por la igualdad?

Es uno de los objetivos de esta

“Nekazaritza ustiapenetako ordezkari diren emakume titularrak titular guztien %41,64 dira.”

legislatura el implementar un programa de acción positiva para la mujer rural que facilite su acceso al mercado laboral en el entorno rural, dirección de explotaciones agrarias, representación paritaria en los órganos directivos de las asociacio-

“2001-2006 epean Nekazarien Erregimen Berezian beren kontura afiliatzeko eskariak, Nekazaritza Sailak Gizarte Segurantzian aurkezteko erregistratu eta tramitatutakoak, %65 emakumeenak izan dira; azkeneko urtean %66 ziren.”

nes sectoriales y profesionales representativos del sector, y conciliación de la vida laboral y familiar...

“Legealdi honetako helburuetako bat baserri munduko emakumeentzako ekintza positiboen programa ezartzea da, landa eremuan lan merkatura sartzea errazteko, nekazaritza ustiapenen zuzendaritzara heltzeko, zuzendaritza organoetan ordezkari-tza parekidea izateko...”

VII Bizkaiko Emakumeen Elkartearen Foroaren Mahaingurua

Bilboko Zazpi Kaleetan, urriaren 15ean, Burtsa etxean egin zuten Bizkaiko Emakumeen Elkartearen Foroaren VII. Mahaingurua, Krisalida, Andrak eta Entzutekoa kolektiboen eskutik.



Eskerratik eskumara, Raquel Sáez de Navarrete, Rosa de la Asunción, Lourdes Torres eta Marian Tarrío

2005ean Bizkaiko Lurralde Historikoko emakumeen elkarte mugimenduan parte hartzen zuten talde desberdinak elkarrekin harremanetan egoteko eratu ziren mahainguru hauek orain arte interbentzio eremu desberdinetan jardundako 20 erakunde baino gehiago ekarri dituzte eztabaidetara— Bizkaiko Emakumeen Elkartearen Foroaren esparruan elkarteak garatutako egitasmo eta ekimenak ezagutarazi eta horien gaineko informazioa elkarri emateko bilgunea dira, Bizkaiko Foru Aldundiaren Aukera Berdintasunaren eta Genero Politiken Atalak bultzatuta.

Rosa de la Asunción Foroaren dinamizatzaileak ekitaldia aurkeztu eta 2007-2008ko lehen hiruhilekorako prestatuta dauden jarduketan berri eman ondoren, gonbidatutako elkarte bakoitzeko ordezkariak beren jardueraren esparrua zein den, kolektiboa sortzera zerk bultzatu zituen eta etorkizunerako zer ikusmira daukaten azaldu zuten.

ENTZUTEKOA

Enplegu eta Eskubideen alorraren ildotik, desabantailan bizi diren Enkarerrietako emakumeen alde egiteko sortu zen Entzutekoa 1999an, emakumeek Arangurenen zer egiten zuten,

zertarako zeuden behatu zuten bost emakumeren ekimenez. “Eguneko edozein ordutan mantala jantzita, etxe eta baserrietan bakarrik bizi ziren emakumeengana” zuzendu zuten begirada, elkartearen eledun Marian Tarríoaren esanetan.

Egitasmoaren hasieran aurkitu zituzten oztopoek ez zituen geldiarazi; dagoeneko 140 kide dira, eta erlaxazio, auto-estimua, eskulan tailerrak, guraso eskolak, areto dantzak, senderismoa... egiten dituzte; baita azokatxoak ere, mozkinak Argentinako talde behartsuentzat bidaltzeko.

Hasierako urteetan desegitura arazoak, buruko gaixotasunak, alkoholismoa, immigrazioa... horiek ziren elkartearen jarduketara etortzen zirenen perflaren ezaugarriak. 2004tik aurrera, ordea, bestelako jendea heltzen da beraiengana.

Berehalako etorkizunera begira, Entzutekoa elkarteak beste udalerrri batzuetako erakundeekin harreman estuagoak izan gura lituzke, eta herriko dinamika soziokulturalean gizonak ere sartzea nahi lukete; epe luzera, berriz, herriaren dauden kolektibo desberdinentzako lekua izango duen plataforma bihurtzea dute jomugan.

ANDRAK

1989 eta 1990 artean, emakumeak esparru soziokulturalean inplikatzeko sustatu guran sortu zen Andrak elkarteak. Leioakoa da, eta 2000 kide dira.

Adimena eta osasuna dira kolektibo honek eskaintzen dituen 15 tailerren gai nagusiak. Une hauetan elkartearen ahaleginak antzerki obra baten entseguetara (dirua El Salvadorren eta Bolivian babespean hartuta dituen neskatoentzat izango da), eta fibromialgiari buruz Sopela, Urduliz eta Plentziako udalerrietan sarean lan egiteko daukaten egitasmoa zuzentzen ari dira.

Lourdes Torres Andracken ordezkariak, ikusmirak sortzear dagoen Eusko Jaurlaritzatik bultzatutako Emakumearen Kontseilura bideratu zituen, ordezkariak organo izanik, elkartearen mugimendua indartu eta babesteko duelakoan. Era berean, mendetasun legea gehiago zabaldu beharko litzatekeela iradoki, eta zerbitzuak (egoitzak, eguneko zentroak, haurtzaindegia) herri guztietan ireki eta ugaltu beharko liratekeela aldarrikatu zuen.

KRISÁLIDA

Krisálida, ezbehar, gaixotasun ala

suzidioz seme-alabarik hil zaien gurasoentzako gizarte eta osasun laguntzarako elkarteak. 2001ean sortu zuen Izaera elkartetik irten ziren ama talde batek.

Guztira 350 bazkide emakume ditu elkarteak. Deustuan daude, eta batez beste 45 eta 75 arteko jendea joaten zaie, seme-alabarik hil zaien jendea denak.

Bi helbururi begira aritzen dira Krisaldian: doluari aurre egiten laguntzen diete gurasoei, babes taldean egiten diren bi urteko terapietan, eta heriotzaren eta doluaren inguruko gizarte go-goetarako plataforma eskaintzen dute.

Raquel Sáez de Navarrete Foroaren izandako ordezkariak zuen elkarteak osasun zentroetan oso harrera ona izan duen azterlan estatistikoa eta kualitatiboa argitaratu du, bere web orria dauka (www.krisalida.com) eta Eusko Jaurlaritzari, Aldundiari eta udalari proiektuak sarri bidaltzen dizkie. Orain hurrengo jarduketan artean, Donostiako EHUKo Fakultatean ikastaroa emango du Psikologiako profesionalentzat, eta larrialdietako teknikarien Kongresura ere joateko da albiste txarren jakinarazpenari buruzko ponentziarekin.

Jornada “Nuevo marco estratégico: visión, misión y objetivos”

El 18 de octubre tuvo lugar en la Sala de prensa del Palacio Foral una jornada divulgativa en torno a la transversalidad de la igualdad, orientada a informar al personal de la Diputación Foral de Bizkaia sobre las actuaciones emprendidas en materia de igualdad por los distintos Departamentos forales.



Agentes de Administración Pública, Agricultura, Cultura, Hacienda y Finanzas, Innovación y Promoción Económica, Obras Públicas y Transportes: seis de los diez Departamentos de la Diputación, acudieron al encuentro “Nuevo marco estratégico: visión, misión y objetivos” en calidad de intervinientes.

Tras la introducción a la jornada por Íñigo Iturrate, Director General de Igualdad y Derechos Ciudadanos, la exposición de Ander Bergara, Asesor de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, repasó los fundamentos jurídico y social que amparan la aplicación de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, deteniéndose en los títulos preliminar, relativo a los principios rectores de las actuaciones de los poderes públicos, I: Competencias, organización y financiación, y II: Medidas para la integración de la perspectiva de género. A su término, Cristina Sarduy, Secretaria Técnica de Políticas de Género, encuadró el trabajo por la igualdad desarrollado por la Diputación Foral.

En un ejercicio retrospectivo, Sarduy subrayó que Berdintasuna Taldea se instituyó para cumplir el objetivo de integrar la perspectiva de género en la actividad del gobierno foral, coordinar la ejecución de las medidas recogidas

en el Plan Foral y canalizar el desarrollo de acciones en cada Departamento, y que, superados los ciclos I (200-2003) de creación de estructuras y herramientas básicas y II (2004-2005) de aplicación y desarrollo de herramientas, actualmente se encuentra en el III (2006-2007) de consolidación.

Llegado su turno, Paloma Álvarez, Asesora Técnica de la Comisión Interdepartamental, dio a conocer la metodología empleada y las herramientas (“Manual de Recomendaciones para incorporar la perspectiva de género en la Diputación Foral de Bizkaia”, protocolos de actuación con enfoque de género en los procesos de la Diputación, batería de indicadores de evaluación para el Plan Foral para la Igualdad de Oportunidades, y programa operativo presupuestario) de que se sirve Berdintasuna Taldea para trabajar el *mainstreaming* en el seno de los grupos intradepartamentales.

DEPARTAMENTOS DE BERDINTASUNA TALDEA:

En orden de tres portavoces por mesa de exposición, los Departamentos convocados resumieron su recorrido en igualdad a través de sus respectivas actuaciones.

Protocolos de protección a la maternidad, introducción de te-

mas relativos a la igualdad en los temarios de procesos de selección de personal, inclusión del baremo de paridad en tribunales de selección... fueron algunas de las medidas expuestas por Sergio García, representante de Administración Pública. María González, comisionada de Agricultura refirió el proyecto piloto en el Servicio de sustitución de explotaciones agrarias, el estudio sobre la situación de la mujer rural en Bizkaia... El titular de Cultura, Javier de María, trajo a colación las disposiciones para incentivar la participación de niñas y mujeres en el deporte. Por su parte, Jaione Garaizabal, en nombre de Hacienda y Finanzas, apuntó la constitución del grupo intradepartamental como una acción de Berdintasuna Taldea, el proceso de reflexión interna sobre la implantación de la perspectiva de género en la actividad del Departamento y su derivación en diagnóstico. El portavoz de Innovación y Promoción Económica, Ángel M.^a Erkoreka, apostando por la incardinación de los protocolos en los procesos, enfatizó, como actuación positiva de 2007, la incorporación del enfoque de género en las mejoras de gestión empresarial que ha llevado a incrementar el número de consultoras homologadas a través del instrumento OF 218/07, aplicado mediante los proyectos Premie e Innovación. Arantza Otaolea, en representa-

ción de Obras Públicas y Transportes, ofreció datos extraídos del Anuario de accidentes de tráfico de 2006: un 80% de decesos de hombres frente a un 20% de víctimas mujeres, al tiempo que incidió en abordar estudios sobre la relación masculinidad y siniestralidad en la carretera.

PROPUESTA DE FUTURO

El Director General de Igualdad y Derechos Ciudadanos clausuró la sesión anunciando las directrices políticas que, desde la nueva Dirección, van a ser prioritariamente reforzadas y respaldadas: transversalidad, conciliación de las esferas personal y profesional, análisis de estereotipos de género, en paralelo al cumplimiento de un marco legal en el que se incidirá en la inclusión de condiciones ventajosas para la igualdad.

Entre las innovaciones incorporables, Iturrate aludió a futuras iniciativas como la normativa foral de igualdad o la Comisión Interdepartamental de Jefaturas, al abordaje presupuestario, a la desagregación global por sexo de los datos, a la instauración de procedimientos evaluadores que afecten tanto a las revisiones de la normativa en los ámbitos estatal, autonómico y foral, como a las de impacto de género en el diseño y ejecución de programas, y a la evaluación final del Plan Foral 2004-2007.

Dirulaguntzen ebazpena

Ahaldun Nagusiaren Kabineteak ekainaren 5ean Bizkaiko Aldizkari Ofizialean (110. alean), Bizkaiko Foru Aldundiaren azaroaren 21eko 183/2006 Foru Dekretuan emakume eta gizonentzako aukera berdintasuna eta genero politikak sustatzeko araututako dirulaguntzen ebazpenaren berri eman zuen. 5000 biztanle baino gutxiago zituzten Bizkaiko udalerrientzako 2007rako laguntzen deialdi publikoa onetsi zuen dekretuak. <http://www.bizkaia.net/lehen->

[dakaritza/Bao_bob/2007/06/20070605a110.pdf#page=17](http://www.bizkaia.net/lehen-dakaritza/Bao_bob/2007/06/20070605a110.pdf#page=17)

Beste alde batetik, **Emakume Elkarteentzako** eta **Irabazi asmorik gabeko Erakundeentzako** dirulaguntzen banaketaren berri Bizkaiko Aldizkari Ofizialean abuztuaren 6ko 153. alean argitaratu zen; 2007rako dirulaguntzen deialdi publikoa azaroaren 21eko 184/1006 Foru Dekretuak arautu zituen. http://www.bizkaia.net/lehen-dakaritza/Bao_bob/2007/08/20070806a153.pdf#page=3

DIRULAGUNTZAK 2007	Aurkeztutako ESKARIAK	Onartutako ESKARIAK
Udalak	30	30
Irabazi asmorik gabeko erakundeak	60	56
Emakume Elkarteak	101	98

Conferencia “Detección temprana del cáncer de mama”

La Asociación de Cáncer de Mama de Bizkaia (ACAMBI) ofreció durante los meses de noviembre y diciembre la conferencia “Detección temprana del cáncer de mama”, siguiendo la estela de unas jornadas anuales que la asociación acostumbra a proponer y celebrar tanto a lo largo de los municipios que integran el Territorio Histórico de Bizkaia como en los diferentes distritos del ayuntamiento de Bilbao.

Alternando las exposiciones de las personas expertas con el so-

porte audiovisual, las charlas, que cuentan con el asesoramiento de especialistas en Ginecología, Obstetricia y Radiología, ejercientes en hospitales vizcaínos, actúan como megáfono para difundir las recomendaciones emitidas por la Sociedad Americana contra el Cáncer con respecto a la prevención, frecuencia de las revisiones ginecológicas, importancia de la autoexploración y las mamografías, adopción de hábitos nutricionales y beneficios del ejercicio físico.

“Ohar koaderno”, Emakume eta Gizonen Berdintasunerako Foroko Elkarteena

Ekainaren 14, 15 eta 16an egin zen Bizkaiko Lurralde Historikoko Emakume Elkartearen Azokaren V. edizioa zela eta, Bizkaiko Foru Aldundiak *Cuaderno de notas. Foro para la igualdad de mujeres y hombres* (ohar koaderno, emakume eta gizonen ber-

dintasunerako foroa) argitalpena aurkeztu zuen.

Foroan bilduta lurralde honetako elkarte sarea osatzen duten 78 emakume elkartearen ekarpenak jaso, hedatu eta partekatzeko aukera ematen

IV Foro “Mujeres, Salud y Género”

El Salón de Actos Ernest Lluch del Ministerio de Sanidad y Consumo acogió la celebración del IV Foro “Mujeres, Salud y Género: La salud en las edades centrales de la vida”, encuentro organizado por el Observatorio de Salud de la Mujer y del Sistema Nacional de Salud (SNS).

El propósito del evento, que convocó al auditorio durante los días 6 y 7 de noviembre, residió, al igual que en anteriores simposios, en dar cumplimiento a uno de los objetivos estratégicos del Plan de Calidad para el Sistema Nacional de Salud: “promover el conocimiento sobre las desigualdades de género en salud y fortalecer el enfoque de género en las políticas y en la formación continuada del personal sanitario”.

En torno a las mesas “Salud y calidad de vida: ¿Por qué las mujeres viven más y los hombres se sienten mejor?”, “Estereotipos de género en la atención sanitaria. ¿Los hombres y las mujeres son o se ven diferentes?” e “Innovación, investigación y género: ¿Por qué es importante el enfoque de género?”, profesionales de la medicina y la investigación, en representación de organismos como el Institute of Gender and Health de Alberta (Canadá), Instituto aragonés de Ciencias de la Salud, Consejo Superior de Investigaciones Científicas, Universidad de Castilla-La Mancha, Universidad de Oviedo, expusieron sus disertaciones a lo largo de unas jornadas que incluían el debate y la participación del público en talleres simultáneos.

Curso EMAHEZI 2007”

El 15 de octubre, la Fundación Leizaola inauguró el curso “Programa EMAHEZI”, diseñado para aquellas trabajadoras en activo que, acreditando formación secundaria o superior, buscan perfeccionar su perfil profesional mediante la ampliación de conocimientos de cara a ejercer sus funciones en áreas de dirección empresarial.

Hasta el cinco de diciembre, en Juritecnia, de lunes a jueves en horario vespertino, se imparten a las asistentes al programa materias como Recursos Humanos



en la organización, habilidades en la comunicación, perspectiva medioambiental o conciliación personal-profesional.



Txo! Kontrolatzen?

Tu mando es virtual, yo soy real



Azaroak 25
Emakumeen aurkako
indarkeriaren
kontrako Nazioarteko
Eguna.

25 de noviembre
Día Internacional
contra la Violencia
hacia las Mujeres.



BERDINSAREA