



AKTUALITATEA:

Las mujeres y los medios de comunicación?

EXPERIENCIA:

Nork egiten du hitz telebistan?

ENTREVISTA A Sylvi Inez Liljegren:

Periodista y productora de NRK.

EN POSITIVO:

Formando profesionales en igualdad de género



Bizkaia Foru Aldundia Diputación Foral de Bizkaia
 Bizkaia
 Begoa Ibañez, Modurantzako Murrizko Kargulari eta Nafarroa Elean zuzendaria

ONTZI BERBEREAN AURKITZEN GARA

Emakumeak eta gizonak maila berean

Aspiñal erabaki berriaren gizon-emakumeek berdintasun-norabidea hartzen. Ekin ditzagula onartu mundu hau pertsonen bazterrean araberako sailkatzea. Ontzi berberetan, heziketan, etxean, kulturaren gaiterako eremu guztietan elkarri eskus emanda, lehen jarraila, soilik berdinak izan behar dira helegara helduz. Berdintasun hitz aldaratuz.

SUMARIO

AKTUALITATEA: Pág. 3 y 4
Las mujeres y los medios de comunicación?

JARDUNALDIA: Pág. 5
Komunikabideak eta Generoa

EXPERIENCIA: Pág. 6 y 7
• Nork egiten du hitz telebistan?
• ENTREVISTA a Sylvi Inez Liljegren:
Periodista y productora de NRK

PAREKATUZ: Pág. 8 y 9
• Jornadas del CEDEMI
• ENTREVISTA a Javier Maqueda,
Director del CEDEMI

EN POSITIVO: Pág. 10 y 11
• Genero berdintasunean profesionalak gaituz.
• ENTREVISTA a beneficiarias del programa de Becas

ENTREVISTA: Pág. 12
MIREN DOBARAN URRUTIA
Berangoko Alkatea

FORO: Pág. 13
• "Negar egiteari uzteko, barre egin":
Generoko Indarkeriari buruzko Tailerra
• Las Asociaciones de Mujeres reflexionan sobre la Ley para la Igualdad

ALBISTEAK: Pág. 14 y 15
Esperientziak trukatu Belgikan
Nuevas Incorporaciones al Foro de Asociaciones

Prórroga del Plan Foral de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y Políticas de Género

EDICIÓN Y DIRECCIÓN:
Diputación Foral de Bizkaia.
Gabinete del Diputado General. Unidad para la Igualdad de Oportunidades y Políticas de Género.
Gran Vía, 25
48009 Bilbao
Tel.: 94 406 80 00

ELABORACIÓN Y COORDINACIÓN:
INFÓPOLIS 2000 S.L.

DISEÑO GRÁFICO Y MAQUETACIÓN:
DEIMOS

IMPRIME
Artes Gráficas INGUGOM

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.

EDITORIALA



Komunikabideak, gaur egun, indar boteretsuak dira errealtateari forma emateari eta errealtate hori interpretatzeari eta eraikitzeari dagokionez. Urteetan zehar makina bat ahalegin eta hausnarketa egin da, erantzukizunetik abiatuta, komunikabide horien boterea era egokian erabiliz hobeto informatuta dauden gizarteak sortzeko, kalitate handiagoa duen informazioa zuzkitzeko eta horren tratamendu zurrunagoa lortzeko.

Halaber, esan behar dugu publizitatea nahitezko elementua dela merkaturgizarte honetan, eta egun dena arkeztu behar da era egokian: kontsumondasunak, produktu kulturalak, mezu politikoa, hezkuntzako mezuak edo gizarte zerbitzuak, eta arkeztu ere egon dauden bitartekoak eta bideak erabiliz, horretarako hartzailea den publiko horren emozioetara iritsiko diren lengoia, irudiak, sinboloak eta metaforak erabiliz.

Aukera Berdintasun eta Genero Politiketarako Unitatean argi daukagu zein den gaur egun komunikabideek eta publizitateak duten garrantzia eta arlo horietan emakumeak duen presentziari eta emakume eta gizonak berdintasun testuinguruetan erakusten dituzten mezuen transmisioari dagokionez eztabaidan laguntzea da gure asmoa.

Jakin dakigu gizarte aldatetako gauza motela direla eta komunikabideek gaur egun eragin oso handia dutela eurentzat interesgarriak edo garrantzitsuak diren errealtateko gaiak hautatzen, aipatzen edo azpimarratzen dituztenean.

Testuinguru hori dela, gure lankidetzarekin eta 2000ko maiatzean onetsi zen Emakume eta Gizonen Arteko Aukera Berdintasun eta Genero Politiketarako Foru Plana abiaburutzat hartuta, erakundeetatik berdintasuna sustatu eta horrek dituen abantailak eta beharizanak azaldu nahi ditugu, eta jakinarazi nahi dugu zilegi dela mundu doia, anitzagoa eta orekatuagoa, hau da, emakume eta gizonen arteko berdintasuna errealtate izango den mundua.

Ondorioz, Bizkaiko Foru Aldundian uste dugu aldatetaren prozesu hori ekiteko bide egokia, hasteko, konpromisoa dela, hau da, berdintasuna bideratu eta erraztuko duten ekintzen aldeko konpromisoa, eta, aldi berean, hori egunero lan eginda lortu behar dela, horrela gauza izango garelako gizarte berdin, demokratiko eta anitzagora, eta, jakina, gizarte hobeto informatuagora, eramango gaituzten formulak bilatzeko.

José Luis Bilbao
Bizkaiko Ahaldu Nagusia

Las mujeres y los medios de comunicación?

Podemos preguntarnos cuál es el papel de las mujeres en los medios de comunicación y en la publicidad. También podemos reflexionar sobre el papel de los medios en la vida de las mujeres, en la construcción y el funcionamiento social. A veces, simplemente "no estamos" y, otras, nos cuesta reconocernos.

Los medios de comunicación reflejan la sociedad falseando y ocultando gran parte de la realidad. En el marco de las Jornadas organizadas por la Diputación Foral de Bizkaia bajo el epígrafe "Medios de Comunicación y Género", las investigadoras de la Universidad Autónoma de Barcelona, Elvira Altés y Joana Gallego confiesan su decepción por la lentitud con que los medios acogen la incorporación de las mujeres tanto a los puestos directivos dentro de las empresas de comunicación, como a los contenidos relevantes y al grueso de las páginas diarias o al minutaje de los informativos.

Mientras que Elvira Altés insiste en la perniciosa influencia del abuso de estereotipos en los discursos periodísticos, con la simplificación de la realidad y la pérdida de calidad de la información que ello supone, Joana Gallego incide en los mecanismos culturales del mundo mediático favorecedores de la reproducción constante de patrones, roles, uniformes de género, relaciones de causalidad y categorizaciones, ampliamen-

te superadas pero con frecuencia alimentadas desde una prensa complaciente, hecha con prisas y con tendencia al recurso fácil.

Gallego señala que es en la propia selección de los asuntos importantes o noticiables donde empieza el primer filtro que discrimina a las mujeres y a los temas de mujeres y las aparta de la atención pública. Dado que la cultura periodística establece su foco de atención en torno al poder y a la actividad que se despliega desde la élite dirigente, de forma natural las mujeres nos vemos excluidas de la atención mediática que determina cuáles son los acontecimientos "importantes".

Las autoras también hacen notar que con frecuencia la información no se desagrega por sexo, haciendo invisible las distintas maneras en que las causas operan sobre hombres y mujeres y tomando el estándar masculino como único. O se consideran redundantes aquellos temas que ponen de manifiesto las situaciones de desigualdad, como si el hecho de su persis-

tencia en el tiempo les negara el carácter de noticiable.

El periodismo ejerce un papel fundamental en la socialización, en la transmisión de estereotipos, de mensajes que permanecen en nuestro inconsciente y que definen la identidad femenina y masculina, imponiendo a ambas límites y espacios que recluyen a las personas en patrones pre-establecidos, en explicaciones del mundo renuentes a variar o a aceptar los cambios que, de hecho, se producen en las vidas de las mujeres y de los hombres.

El cambio, naturalmente, requiere una alta conciencia del poder de los medios en perpetuar modelos limitantes e injustos que confinan a las personas a comportarse de acuerdo a las expectativas determinadas por una sociedad dada y sostenidas por unos medios que ni cuestionan, ni informan. Sólo desde ese esfuerzo cabe imaginar una cultura de la información que exija rigor en visibilizar y explicar las diferencias, en acercar la información a una realidad plural, más allá de los estereotipos.



Lo que no aparece en los medios no existe

Fue Umberto Eco quien sentenció que lo que no aparece en los medios no existe. El profesor italiano, hablando de la televisión en concreto, precisaba que ha pasado de ser vehículo de los hechos a un "aparato para la producción de hechos". La realidad social pasa a ser como la televisión y los mass media en general quieren que sea. Los medios no solo actúan como notarios de la realidad, sino que la construyen y la interpretan.

Los y las profesionales también aportan su subjetividad, de ahí que no sean inocuas las imágenes que aparecen en la televisión, ni los textos de la prensa ni los discursos radiofónicos ni tampoco los titulares, las fotos, las carátulas, ni la elección de personajes, ni siquiera el acontecimiento en sí. El lenguaje tampoco se utiliza de manera neutra: el genérico se usa permanentemente y se identifica con lo masculino.

Otro aspecto importante de los medios es que son suministradores y difusores de modelos de comportamiento sexista y por tanto es necesario que se aplique una perspectiva de género sobre ellos, a través de la cual se detecten los sesgos y problemas que afectan a las mujeres en tanto que son actrices y consumidoras de los mismos.

Pocas mujeres en los contenidos, pocas en los puestos directivos

Según un estudio dirigido por Joana Gallego en los años 1998-2000, "La prensa por dentro. Producción informativa y transmisión de estereotipos de género", en cuatro diarios de información general y una agencia de noticias, en las previsiones diarias de los periódicos, los temas con presencia masculina ascendían al 47,5%, el 42, 8% estaban formulados de manera abstracta y sólo el 4,8% restan-

te eran temas con presencia femenina.

Otro reciente estudio del Institut Català de la Dona (2002) señala que las mujeres aparecen en los titulares de la portada de los periódicos en un 4,7%, suponen el 17,5% de las personas entrevistadas y firman tan sólo el 14,6% de los artículos de opinión.

Sin embargo, a pesar de que ha aumentado el número de mujeres que trabajan en este ámbito, pocas son las que han alcanzado cargos directivos. Las mujeres

Los medios son suministradores y difusores de modelos de comportamiento sexista y por tanto es necesario que se aplique una perspectiva de género sobre ellos.

representan ya más del 50% del alumnado de las facultades universitarias y oscilan entre el 25% y el 40% en los grandes periódicos nacionales. Sin embargo, su presencia disminuye de forma notoria a medida que se asciende en la jerarquía de poder de las empresas de comunicación, donde el porcentaje de mujeres desciende hasta el 11%.

Según señala Joana Gallego, "también hay que añadir que el ambiente de las redacciones es muy masculino y la perspectiva de género no forma parte de los valores admitidos a la hora de abordar o enfocar los acontecimientos".

Varios estudios reflejan la escasa presencia de las profesionales de los medios en puestos directivos. Uno de los más recientes es la tesis doctoral de María Isabel Menéndez, que parte de la premisa de "la inexistencia de una visión de género en los estudios de comunicación así como la invisibilidad del género femenino como

profesional". Este estudio refleja tanto la escasa existencia de mujeres dedicadas a la Teoría de la Comunicación como que prácticamente ninguna mujer ocupa puestos importantes en las Facultades de Periodismo. También pone de manifiesto que las profesionales que trabajan en diarios y redacciones no llegan a lugares relevantes o bien carecen de trayectorias profesionales brillantes.

Las mujeres: objeto y objetivo publicitario

Las mujeres, tanto como objetos como como objetivos de los diferentes productos, son uno de los ejes sobre los que gira el mundo de la publicidad. Patxi Juaristi, miembro de la Comisión Begira de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, señala que este mundo con demasiada frecuencia invisibiliza a las mujeres a base de ignorarlas, bien escondiéndolas a través de un lenguaje sexista y androcéntrico, bien excluyéndolas de ámbitos tradicionalmente masculinos, bien

Se consideran redundantes aquellos temas que ponen de manifiesto las situaciones de desigualdad, como si el hecho de su persistencia en el tiempo les negara el carácter de noticiable.

reforzando el patrón autoritario masculino mediante el uso de voces en off "mayoritariamente masculinas, que indican a las mujeres lo que deben hacer".

La publicidad tiende a minusvalorar a las mujeres presentándolas como meros objetos sexuales, o como personas histéricas, fatales o envidiosas. Refuerza los estereotipos tradicionales, mostrándonos un mundo en el que las mujeres, además de estar bellas, deben ocuparse inexorablemente de la cocina, del cuidado de otras

personas de la familia y de la limpieza.

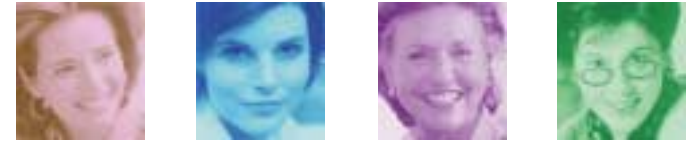
En los últimos tiempos la sociedad demanda, cada vez más, la difusión de una imagen no sexista de las mujeres a través de los medios de comunicación y de la publicidad en concreto. Se trata de reivindicar el derecho a la igualdad de trato a ambos sexos, reconocido en la Constitución Española y en la Ley General de Publicidad 34/88, que establece la difusión de una imagen social de las mujeres ajustada a su realidad actual.

Para contrarrestar estos mensajes publicitarios se encuentra, a nivel estatal, el Observatorio de la Publicidad del Instituto de la Mujer. Se trata de un foro de observación, análisis y canalización de las denuncias originadas por anuncios sexistas que aparezcan en cualquier medio de comunicación.

Por su parte, en la C.A.P.V., se crea en 1998 la Comisión Asesora de Publicidad no Sexista-Begira. Esta Comisión pretende impulsar la creación de una conciencia crítica en la ciudadanía respecto a la publicidad sexista, estimular la creación de un tipo de publicidad que refleje a mujeres y a hombres en papeles más diversificados y ofrecer imágenes de las mujeres más acordes con los cambios sociales producidos. Canalizan las denuncias ciudadanas e institucionales en torno a los anuncios sexistas, asesoran y orientan a entidades y agencias de publicidad y desarrollan una labor de seguimiento y campañas de sensibilización.

La publicidad tiende a minusvalorar a las mujeres presentándolas como meros objetos sexuales, o como personas histéricas, fatales o envidiosas.

Komunikabideak eta Generoa



Azaroaren 13an Bilboko Euskalduna Jauregian "Komunikabideak eta Generoa" izenburupeko jardunaldi izan zen, Bizkaiko Foru Aldundiaren Aukeraberdintasunerako eta Generopolitketarako Atalak antolatuta.

Jardunaldi horren bitartez sortu gura izan da komunikabideek gure inguruko mundua hauteman eta interpretatzerakoan duten papera aztertze eta beronen gainean gogoeta egiteko gunea. Izan ere, agerian jarri gura denez argi dago industria mediatioak berdintasunarekin bat egin behar duela eta bere eguneroko egitekoari zeharka genero-perspektiba erantsi behar diola.

"Estereotipoak komunikabideetan nola dabilta eta zertarako balio dute?" galderari erantzuteko, Elvira Altés Bartzelonako Unibertsitate Autonomoko Kazetaritzako irakasle eta antropologoak berbaldi eta hitzaldien zikloa ireki zuen. Beste alde batetik, Joana Gallegok, Genero eta Komunikazio Gaietan adituak, genero-rolen eta informazioa sortzearen gaiari heldu



zión. Ildo horretatik, zenbait gomendio eman zituen "informazioari aplikatutako genero-perspektiba sartzen saiatzeko". Bi hizlariok hainbat komunikabideren informazioei buruzko zenbait adibide baliatu zituzten zeuden estereotipoak agerian jartzeko. Mass medietako hizkera sexistaren gaiaz Teresa Meana Valentziako Donaren Etxeko feminista eta Gaztelarazko Hizkuntza eta Literaturako irakaslea aritu zen.

Arratsaldean zehar esperientzien mahai izan zen. Bertan honakook izan ziren: Patxi Juaristi, EHUko Administrazio eta Politika Zientzietako Saileko



aritu ziren eta Sylvi Inez Liljegrenek emakumeen Europako iparraldeko herrietako telebista-saioetako irudia aztertu zuten.

Jardunaldi hau ez da Bizkaiko Foru Aldundia Aukera Berdintasunerako Foru Planak finkatutako helburuak betetzeko burutzen dabilen eintza ugarietako bat besterik. José Luis Bilbao Bizkaiko diputatu nagusiaren iritziz, "milaka urtetako berdintasuna ezin da denbora gutxian zuzendu, baina Aldundiak, horrelako jardunaldien bitartez, gizon eta emakumeen arteko berdintasuna apurka-apurka desagerteraz lortu gura du".

Entrevista a Sylvi Inez Liljegren

Periodista y Productora de la
Televisión Nacional Noruega: NRK



Sylvi Inez Liljegren Europako iparraldeko iparraldean bizi da, Norvegian, iparraldereneko eskualdean, Tromsø zehazki. Eta handik telebistaren mundua ikusten du, oso ondo ezagutzen duena. Emakumeak komunikabideek aukeratzaren duten munduaren ordezkariaren zati ez direla badaki eta hori aztertzen du. Era berean, Europako iparraldeko herrietako beste hantz telebista publikotako profesionalekin batera, azterketa batean parte hartu du, emakumeen

kateetako presentziaren kaltetara eta denbora neurtzeko. Sylvik kontatu du ezen beti gogor saiatu dela emakumeak eta beraien errealitateak eta munduari buruzko ikusmoldeak telebistan sar daitzen. Saio erakargarriagoak egiteko, bere lurraldeko emakumeen aldarre ona kutsatzeko, ondo pasatzeko eta dibertitzeko. Emakume eta gizon guztiok hobeto egongo ginateke. Sylvik ezeri ukorik egiten ez diola esan du.

Si decimos que hay un problema respecto a las mujeres y los medios de comunicación, ¿cuál es ese problema?

El problema es que las mujeres no estamos representadas. Hablo sobre todo de televisión, que es lo que conozco. Y eso significa que no representamos el mundo como es. Encuentro que es irritante, en el año 2003, en Europa occidental, que las mujeres no estén representadas en los medios como tales. En los últimos 30 años han ocurrido muchos cambios en el mundo y yo estoy impaciente, muy impaciente, quiero cambios más rápidos. He participado en un estudio realizado en 6 televisiones públicas de Dinamarca, Suecia, Alemania, Países Bajos, Finlandia y Noruega, de donde yo soy, para medir cuántas mujeres hablan, de qué y por cuánto tiempo y el resultado es deprimente, aunque el mundo ha cambiado tanto, en algunas cosas parecemos estar casi igual. Y somos la parte de Europa más desarrollada en cuanto a la igualdad. Otro problema es que las mujeres están representadas de un modo muy tradicional: las mujeres en privado y los hombres en público;

los hombres con cerebro y las mujeres con belleza. Así que hay dos problemas: que somos pocas mujeres y el modo en el que aparecemos en los medios.

¿Por qué es eso un problema?

Trabajo en la tele como periodista y directora y creo que tenemos una gran responsabilidad en representar el mundo como es, con una visión amplia del mismo. Soy responsable si no encuentro mujeres con respuestas interesantes. Debo estar alerta. Pero no puedo estar todo el tiempo hablando sobre los derechos de las mujeres. Eso me haría también una mala profesional. Y no creo que las mujeres sean las únicas que tienen que tomar responsabilidad sobre esta situación. También los hombres periodistas tienen mucho que hacer y decir. Creo que debemos mostrar el mundo y las experiencias de las mujeres y sus historias, como los hombres tienen ocasión

No creo que sea cierto que los medios reflejan la sociedad. Creo que creamos la realidad.

de hacer. Pero esto no es un problema en el periodismo, sino en la sociedad en general.

¿Por qué esa responsabilidad siendo periodista? ¿no son los medios un reflejo de la sociedad?

No, no creo que sea cierto que los medios reflejan la sociedad. Creo que creamos la realidad. Trabajamos sobre ella, como hombres y como mujeres y tenemos la ocasión de usar otro lenguaje y decir otras cosas.

¿Por qué hay tan pocas mujeres en los puestos de responsabilidad de los medios de comunicación?

Las cosas van cambiando, muy lentamente, pero tampoco es cierto que todo esté tan mal. Los medios forman parte de la sociedad en que vivimos, que es una sociedad patriarcal donde cosas como el fútbol reciben una atención desmedida. Todo esto muestra cosas que podemos cambiar. Sólo conocemos la historia, la vida y la forma de pensar de los hombres. Pero hay un cambio latente y nosotros podemos apo-

yarlo. Es un cambio más allá del número. Ha de darse un cambio cualitativo para que se produzca un cambio real en los medios de comunicación, basado en un aumento de la autoestima de las mujeres. Necesitamos ser pacientes porque son cambios que llevan tiempo. Y también hay que ser impaciente, porque ya es hora.

Ha de darse un cambio cualitativo para que se produzca un cambio real en los medios de comunicación, más allá del número de mujeres y hombres.

¿Es necesario que más mujeres accedan a la profesión para que las cosas cambien?

Podemos atrevernos a decir que somos mujeres y feministas y que agregamos diferentes historias, mas diversidad, ampliar la visión hará nuestros productos más interesantes y emocionantes. Vivimos en sociedades cada vez más heterogéneas y los medios todavía no reflejan eso. No es que dar más poder a las mujeres tenga que hacer el mundo necesariamente mejor, pero puede contribuir al cambio.

¿Es el periodismo una profesión masculina? ¿Cuál es el atractivo para las mujeres?

La curiosidad no tiene sexo. Es atractivo si buscas respuestas a las preguntas, soluciones a los problemas, si quieres saber más, si quieres una profesión que sea nueva cada día, si te gusta la

La curiosidad no tiene sexo.

emoción y la aventura. Es cierto que los horarios son difíciles de llevar cuando tienes familia y quizás te mueves hacia áreas con mayor grado de organización. Debemos luchar por una sociedad que proporcione igualdad de derechos sin que las mujeres tengan que sacrificar todo y no puedan dedicarse a la profesión que desean. Creo que las mujeres deben poder elegir y tener todo. Es una cuestión de elección. Pero este es un problema común a muchas mujeres del mundo. Las mujeres deben ser capaces de elegir como los hombres. ¿Por qué debemos hacer elecciones que los hombres nunca tienen que enfrentar?

¿Cómo afecta el factor tiempo en la profesión de periodista a la hora de representar a las mujeres de forma simplista e incompleta?

Es verdad que te empuja a la economía mental, al uso de estereotipos, pero eso sólo significa que tienes que estar más alerta, porque siempre se puede elegir otra manera de decir las cosas.

¿Cómo influye la preocupación por la audiencia a la hora de tomar decisiones sobre introducir contenidos diferentes que favorezcan la igualdad?

Creo que tenemos mucho que hacer, en lugar de quejarnos debemos hacer de la igualdad un reto, hacerla atractiva e interesante, hacer mejores programas con mas diversidad y ahondar en la innovación. Podemos mostrar que el modo tradicional de pensar es mucho más aburrido. Es un reto, porque es fácil instalarse en el victimismo, pero esa no es una buena política de venta.

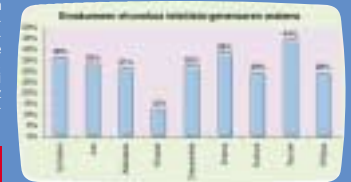
En lugar de quejarnos debemos hacer de la igualdad un reto, hacerla atractiva e interesante.

Nork egiten du hitz telebistan?

Emakumeek telebista-saioetan parte hartzeari buruzko nazioarteko erkapenezko azterketa

"Nork egiten du hitz telebistan?" azterketa Europako Batzordearen Aukera Berdintasunerako Atalake ere "Telebistan Genero-ordezkaritzako Egina Onak sustatzeko" finantzaturiko Proiektuaren barruan sartuta dago. Ikerketa zabalago egin zen Norvegiako, Suediako, Finlandiako, Danimarkako, Alemaniako eta Herbehereetako sei irratitelebista erakunde publikotan.

Proiektu hori legezko agindupean jarduten duten Europako zerbitzu publikoko irratitelebista erakundeek gizartea bere alderdi guztietan ondo ordezkatzeko eta hura osotasunean garatzen aktiboki parte hartzeko duten kezkan ondoriozkoa da. Gaur egun, emakumeek komunikabideetan parte hartzeari buruzko eztabaidak salo hobeak sortzea du ardatz nagusi: estereotipoak saihesten dituzten eta dibertitateak erakusten duten saiok.



La participación de las mujeres en los programas de televisión de los países del norte de Europa es del 32%

Emakumeen eta gizonen kopurua saioetan parte hartuz neurtu gura zen, eta haien hitzaldien iraupena. Azterketaik zenbait alderdi interesgarri hainbat aldearen arabera mugatu zituen: haien produkzio propioa izatera, telebista-generoa; kanpoko eta barruko partaidetza, adina, gaiak eta persona parte-hartzaileen funtzioak eta rolak.

Produkzio propioa saioei eta Prime time-ean emandakoei arreta berezia eman zitzaion.

Eta...nork egiten du hitz telebistan?

Emaitza nagusi bezala esan behar dugu ezen emakumeen guztiariko partaidetza %32koa bakarrik dela. Horrek adierazten duenez, gizonen partaidetza emakumeen kopurua baino handiagoa da. Telebista-generoak begiratzaren badiogu, herririk gehienetan diferentzia nabarmenak ikusi ziren. Handienak kultur saioetan eta haur eta gazteentzako saioen artekoak ziren. Emakumeen lehenengo saioetako partaidetza urria



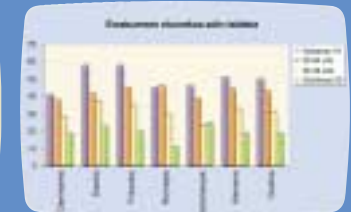
zen, %12koa. Haien haur eta gazteentzako saioetako partaidetza, aldiz, %44koa zen.

Beste datu interesgarri batzuk

Saioetan parte hartzen zuten eta kateak plantilakoak ez ziren pertsona nola aurkezten zituzten islatu zen. Emaitzen arabera, 100eko 22 emakume formalki aurkeztu zituzten, eta 100eko 36 gizon. Diferentzia hori berdintsua izan zen herri guztietan, baina formalismo maila aldatu ahal zen.

Kateak kontratatutako pertsona parte-hartzaileen funtzioei dagokienaz, emakumerik gehien biltzen duen kategoria bat nabarmentzen da, albiste-aurkezlearena. Guztira, kateak kontratatutako 100eko 32 pertsona parte-hartzaile ziren emakumeak; eta 100eko 55, albiste-irakurleei zegokienez.

Pertsona parte-hartzailetarik 100eko 86 baino gehiago adin-taldetan erregistatu ziren. Emaitza ikusita, emakumeen ehunekoak adina gora joan ahal irritzen dela ohar gaitzake.



Entrevista a

Javier Maqueda

"Director-Gerente del Centro de Desarrollo Empresarial de la Margen Izquierda (CEDEMI)"

Javier Maqueda Lafuente es Director-Gerente de CEDEMI desde la constitución de la sociedad en 1997, habiendo desempeñado anteriormente su labor en la empresa pública BEAZ con igual cargo. Compagina su actividad con la de Catedrático de la Universidad del País Vasco, donde imparte docencia dentro del Departamento de Economía Financiera-II, en la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de Bilbao.



¿Cómo fue el proceso de acercamiento e inserción de CEDEMI en la Red Parekatuz?

A mediados del año 2001, poco después de la inauguración de la Incubadora de Empresas del CEDEMI, en el Edificio ILGNER de Barakaldo, vimos que dentro de nuestra labor

Gracias a la Diputación Foral de Bizkaia, socio del CEDEMI, se nos dio a conocer el Proyecto Parekatuz, y la posibilidad de participar en el diseño y desarrollo de acciones concretas a favor de la igualdad de oportunidades.

¿Cuál es el nivel de implicación de CEDEMI en el proyecto Parekatuz?

CEDEMI desde un principio ha participado en la Comisión de Promoción de la Actividad Económica y del Empleo del Proyecto Parekatuz, junto a otras 15 entidades, donde hemos desarrollado una serie de acciones transversales con el resto de comisiones, y otras específicas como analizar la participación de mujeres en los programas de formación ocupacional y reciclaje profesional, orientar a las estudiantes hacia opciones profesionales no tradicionalmente femeninas (con mayores índices de contratación), potenciar los procesos de inserción para mujeres inactivas, etc.

¿Qué actividades concretas se han realizado dentro del proceso de Asistencia Técnica?

Dentro del proceso de Asistencia Técnica Individualizada a CEDEMI, a principios de año, se estableció la idea de que todas las iniciativas empresariales en las que trabaja CEDEMI, S.A. (Centro de

Se estableció la idea de que todas las iniciativas empresariales en las que trabaja CEDEMI, S.A. conozcan el Plan Foral de Igualdad de Oportunidades

Desarrollo Empresarial de la Margen Izquierda) conozcan el Plan Foral de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en las áreas que les afecta, mediante la puesta en

marcha de acciones de sensibilización y comunicación. Estas iniciativas empresariales van a lanzar nuevas empresas al mercado laboral, lo cual constituye un marco en el que la igualdad de oportunidades tiene un camino largo por recorrer. Fuimos poco a poco diseñando las acciones que desarrollaríamos en el año 2003 y posiblemente en el 2004, intentando encajarlas dentro de la labor de CEDEMI.

CEDEMI es el Centro de Desarrollo de Empresas de la Margen Izquierda. ¿Qué peculiaridades imprime operar en este entorno a la hora de trabajar la Igualdad de Oportunidades?

El CEDEMI es un Organismo que trabaja dentro de los 11 Municipios

que conforman el Plan Interinstitucional de Revitalización de la Margen Izquierda del Nervión, y por tanto sus acciones se extienden a cientos de Pymes industriales y de servicios instaladas en la comarca, lo cual constituye un reto importante para intentar trasladar las acciones comprendidas dentro del Plan Foral de la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y Políticas de Género.

¿Cuáles son los retos de CEDEMI respecto a la Igualdad de Oportunidades?

El CEDEMI como Centro de Empresas e Innovación, y organismo Público de Promoción Empresarial en la Comarca, a través del Programa Parekatuz, tiene como objetivo el difundir no sólo entre las empresas instaladas, sino también en los nuevos empresarios y empresarias que surjan, la necesidad de trabajar en la igualdad de oportunidades dentro de las empresas, en aspectos como el uso no sexista del lenguaje y de la imagen, la posibilidad de conciliar la vida familiar y profesional, la potenciación de la inserción de mujeres inactivas, etc.

¿Qué valoración hace de la situación de las empresas de la Margen Izquierda en materia de Igualdad de Oportunidades?

La actividad industrial y empresarial que se ha desarrollado tradi-

cionalmente en la Comarca de la Margen Izquierda del Nervión, ha estado ligada a un tipo de industria siderometalúrgica, de construcción naval, etc., con fuerte mano de

...nuevas empresas de servicios, con plantillas jóvenes, que están favoreciendo y acogiendo con responsabilidad las nuevas políticas de género.

obra masculina, donde la mujer nunca ha tenido acceso. Hoy esta situación se mantiene mayoritariamente, a pesar de que hay lentas mejoras, todo ello acompañado por la instalación de nuevas empresas de servicios, nuevas tecnologías, etc., con plantillas jóvenes, que están favoreciendo y acogiendo con responsabilidad las nuevas políticas de género.

Háblenos de la jornada que CEDEMI ha organizado en el contexto del proyecto Parekatuz...

El CEDEMI, como acción principal dentro del año 2003 en el marco del Proyecto Parekatuz, se marcó el objetivo de celebrar unas Jornadas que bajo el título "La Incorporación de las Mujeres al Mercado laboral en la Margen izquierda: una apuesta de futuro", quería acercar a todas las empresas privadas, instituciones, etc., de la comarca,



una visión real y una propuesta de futuro, acerca de la necesidad de introducir en el mercado laboral a esa población activa, preparada y cualificada como son las mujeres.

Con tal motivo, celebraremos estas jornadas, el próximo día 12 de Diciembre, en el Salón de Actos

del Edificio Ilgner, sede del CEDEMI, con ponentes altamente cualificados y conocedores de las políticas de género, provenientes del mundo de la universidad, los sindicatos, las instituciones, empresas privadas, etc.



Genero berdintasunean profesionalak gaituz

Bizkaiko Foru Aldundiaren 2003-2004 beka

2003ko maiatzaren argitaratu zen Emakume eta Gizonen arteko Aukera Berdintasunarekin eta Genero Politikekin lotuako ikasketak egiteko beken deialdia jasotzen duen Foru Dekretua, goi mailako titulua eta gai horren gaineko ezagutzak areagotu nahi dituzten pertsonen zuzenduta. Bada, ikasturtea hasi da eta nahi horiek egia bihurtzen ari dira.

Aurrekontuko zuzkidurari dagokionez 84.020,20 euro prestatu dira 33 beka emateko. Beka jaso duten pertsona gehienak Euskal Herriko Unibertsitatearen Emakume eta Gizonen Aukera Berdintasunaren gaineko Masterra egiten ari da (%37), baita Emakumeentzako aukera berdintasunerako eragileen ikastaroa ere: ekintza positiboak lankidetzaren esparruan UNEDen (%39). Eskabideen %15a, Deustuko Unibertsitateak antolatzen duen Emakumeen aurkako indarkerian esku-hartzeko masterekin.

rrean parte hartzeko izan da. Gainerako %9a beste erakunde batzuek emandako ikasketak egiten ari da.

Ikasketen lehenengo urtea bukatzen dutenean, bekadunek Memoria bat egin behar dute. Bertan, alderdi akademikoari buruzko informazioa (eman diren gai teoriko eta praktikoen laburpena) eta norberak ikasi duenari buruzko hausnarketak azaldu beharko dira: itzaropenen arabera ikasteko izan den motibazioa, kasu bakoltzean agertzen diren intereseko bideei buruzko ondorioak, e.a.

Diru-laguntza honekin jarraitzeko xedeaz gain, Bizkaiko Foru Aldundiak bekadunak lan merkatuan sartzeko mekanismoak ere abiaraziko ditu: udal eta mankomunitateetan praktikak eginez, homologatuta dauden enprezetan praktikak eginez Aukera Berdintasunean laguntza teknikoak emateko, eta Parkekatuz sarearen barruan jarduerak gauzatzuz.

La formación en la práctica

Entrevista a beneficiarias del programa de becas

Cuatro jóvenes becadas por la Diputación Foral de Bizkaia para realizar estudios relacionados con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres nos cuentan su experiencia: quiénes son, el marco personal y profesional en el que se inserta la formación que están recibiendo, y su valoración acerca de las implicaciones de esta experiencia.



Actualmente Nerea compagina la realización del Master con su trabajo en el Ayuntamiento de Gernika.

Nerea Llantada. 31 años. Licenciada en Sociología. Responsable del Área de Mujer del Ayuntamiento de Gernika. Becada para el Master en Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (UPV-EHU)

A. La idea que tenía desde que empecé a trabajar en el área de igualdad de oportunidades fue formarme lo más posible: iba a jornadas, seminarios, diferentes cursos que me parecían interesantes... para luego trabajar mejor. Lo que echaba en falta era una formación más intensiva, más reglada, más oficial. Cuando salió este master por temas de trabajo no pude acceder en la primera convocatoria. Ahora en esta segunda, han cambiado un poco el calendario y sí podía compaginar con el trabajo.

B. Cuando empiezas a trabajar en estos temas ves las cosas con otra perspectiva. Te vas dando cuenta de que la situación de desventaja de hombres y mujeres está en todas partes.

Ves las cosas desde otro punto de vista, y cosas que antes dabas por normales te das cuenta que no son tan normales. Hay cosas que tenemos que ir cambiando, porque el funcionamiento actual de la sociedad pone en desventaja a las mujeres.

C. Es un curso intensivo, y te abre muchas puertas y campos. Hasta ahora hemos visto de todo: historia, teoría feminista, filosofía, ciencia feminista... Ves muchas áreas y cosas de interés que antes ni te planteabas.

D. Me parece una idea muy buena. Hace falta que la gente se forme en estos temas. Este tipo de cursos cuestan mucho dinero, y la beca facilita que la gente acceda a ellos. En mi caso sí hubiera hecho el master, pero uno sé de donde habría sacado el dinero...

Mirian Herbón. 25 años. Licenciada en Sociología. Becada para el Postgrado de Agentes de Igualdad y Oportunidades para las Mujeres: Acciones

Positivas en el marco de la Cooperación (UNED).

A. Siempre he tenido la inquietud, cuando terminé la carrera ya quería orientarme a este tema. Hice cursos en la materia, y también trabajé en el Ayuntamiento de Basauri como Técnica de Igualdad.

A la hora de dedicarte profesionalmente a un tema o participar en un movimiento social, yo creo que parte de una ideología o de un sentimiento personal. Considero que no es arbitrario que seamos mujeres, cuando sales de la universidad vives, sobre todo en el aspecto del ámbito laboral, la discriminación mucho más de cerca. No es casualidad que seamos más las mujeres las que sentimos sensibilidad por este tema.

B. Ampliar mi formación. Y también ver como se plantea el tema en el ámbito de la Cooperación y el Desarrollo, que es un área que ya he tratado con anterioridad.

Llevas mucha formación a las espaldas y otros cursos suponen una inversión bastante fuerte de tiempo. Pienso que este postgrado me da la posibilidad de tener un título oficial, que siempre es importante de cara al mercado laboral, en un marco de flexibilidad.

C. Homologar toda la formación adquirida previamente con cursos, jornadas, seminarios, congresos... Y quizás algún día poder acceder a un puesto de ese tipo (Agente de Igualdad). A nivel profesional, si no tienes un título oficial no se te reconocen los conocimientos que puedas tener. Es un poco triste decirlo, pero es así. El mercado te exige titulitis.

D. Además de que se profesionaliza el área, también responde algo muy importante: si ha habido tanta demanda como respuesta a esta beca para realizar estudios en temas de igualdad es que hay un interés fuerte de la gente por formarse en estas cuestiones. Y así se da respuesta a este interés.

Y por supuesto, está el hecho de que al estar formada, lo aplicas en tu trabajo sea cual sea, aunque no se trate de un trabajo especializado. Una vez que tienes interiorizado este tema, no te lo quitas de encima.

Susana Carramiñana. 25 años. Licenciada en Sociología. Becada para el Postgrado de Agentes de Igualdad y Oportunidades para las Mujeres: Acciones Positivas en el marco de la Cooperación (UNED).

A. Mi inquietud por el tema de Igualdad de Oportunidades comenzó durante la carrera, empecé haciendo trabajos académicos sobre construcción social de género, y también hice la tesina sobre la emancipación de la mujer y los cambios en la familia. A partir de ahí siempre he tenido inquietud, me he ido formando en el tema poco a poco con diferentes cursillos. A nivel profesional no me lo había planteado hasta hace un año, creo que es muy reciente la profesionalización del campo, y no sabía que se podía trabajar a este nivel.

B. Para mí es un atractivo unir el género y la variable migración, la problemática de la doble discriminación de la mujer. Y sobre todo la formación en temas técnicos, por ejemplo evaluación de planes... Cosas que son más técnicas, que no son tan conceptuales, sino metodológicas.

C. Aunque tienes mucha formación, no tienes un título homologado, nada acreditada que tengamos los conocimientos para ser Técnica de igualdad, y además siempre tienes huecos. A mí me interesa mucho el tema metodológico. Creo que es importante que se den este tipo de cursos porque es una figura (Agente de Igualdad) que se tiene que profesionalizar, tiene que haber un consenso de cómo se trabaja en estas cosas. Necesitas unas herramientas metodológicas, que se "cientifique".

D. Yo creo que tiene un doble papel: por un lado es cualificar a gente, y por otro es una manera de sensibilizar, y que la gente conozca que existe al figura de Agente de Igualdad. La convocatoria se ha difundido de diferentes maneras, es una campaña de comunicación también.

Otro punto es que la perspectiva de género la llevas dentro, es algo que aprendes, y en cualquier trabajo que realices, lo aplicas. Es como lo que se dice, son unas lentes. Ves el mundo de otra manera, y no puedes dejarlo de verlo así. Con esta

iniciativa, de alguna manera se han vendido muchas lentes; se ha dado la posibilidad de tenerlas.

Sonia González. 29 años. Licenciada en Sociología. Becada para el Postgrado de Agentes de Igualdad y Oportunidades para las Mujeres: Acciones Positivas en el marco de la Cooperación (UNED).

A. Siempre era un tema en el que había tenido unas inquietudes y había trabajado de manera colateral o indirectamente, bien trabajos académicos en la Universidad o formando parte en grupos de mujeres. La idea era seguir formándome en ese ámbito, y de ahí que solicité la beca de formación.

Hace unos años no se hablaba tanto de género, ahora está mucho más extendido. Cuando estaba en la Universidad se podía hablar de feminismo, pero no de la perspectiva de género. Yo creo que la mayoría que nos hemos acercado es porque teníamos en principio una inquietud de tipo personal, y que luego la has podido desarrollar a nivel profesional, académico o intelectual.

B. Se incide en la figura del Agente de Igualdad, y es interesante, porque en futuro eso puede facilitar la inserción laboral. Y luego lo diferencial es el tema de la Cooperación, para darle la lectura de trabajar con población inmigrante. Es un tema con muchas expectativas.

C. A nivel personal tú te profesionalizas con un curso de este

estilo. Tienes un montón de experiencias y muchas cosas trabajadas de manera informal, y esto te permite enmarcarlo dentro del ámbito académico y universitario. El mercado de trabajo es competitivo y se te exigen estas cosas. Así estás profesionalizándote a través de la vía universitaria.

D. A mí me parece genial, hay necesidad. Hay demanda de profesionales y necesidad de gente formada y con calidad. Nos han facilitado el acceso a un montón de gente que de otra manera no hubiéramos podido realizar ese curso, porque es un apoyo económico muy importante. También creo que mediante esta beca están profesionalizando más el tema. Si se le da esta importancia, si se invierte este dinero desde la Administración para formar gente es por algo.

Y otra consecuencia importante es que durante un año o dos vamos a salir un montón de personas (la mayoría mujeres) con esta formación, y eso no va a quedar ahí porque en la medida que va a facilitar nuestra inserción laboral vamos a aportar nuestros conocimientos como expertas en género en diferentes ámbitos de trabajo. Se va a multiplicar el efecto, vamos a llevar estos conocimientos a nuestro ámbito de trabajo y es superpositivo. El nexo común es que vamos a estar formadas en género, en igualdad de oportunidades, pero somos gente de diferentes disciplinas; no todo el mundo va a trabajar como Agente de Igualdad, pero de manera de transversal sí lo va llevar a cabo en su trabajo.



Sonia, Mirian y Susana conocieron la convocatoria de la beca a través de BERDINTASUNA. Las tres simultanean su formación con la actividad que desarrollan en la Asociación IguLaN, a favor de la igualdad entre mujeres y hombres.



Miren Dobaran Urrutia Berangoko Alkatea

33 urte ditu. Filosofia eta Letretan lizentziatua da. Itzultzaile eta Hizkuntz Normalizazioko teknikari bezala lan egin du toki administrazioan. Eta, gainera, Miren Dobaran Urrutia Berangoko alkatea da. Azkenaldian "gaztea baina soberan prestatua" deritzogunarekin deskriba dezakegu.

Miren, emakumea, politikaria eta gainera Bizkaiko emakumezko alkate gutxietako bat zara, oreka zaila dela uste duzu?

Nire ustez antolatuta beharra besterik ez dago, emakume langile guztiak egiten duten bezala. Egia da alkate izateak beste lan batzuek baino denbora gehiago kentzen duela. Zereginen artean eta tinko egon behar da eguneko 24 orduetan. Saiatua izan behar dela eta, batez ere, itxaropena eduki behar dela uste dut. Nik ez dut beste emakume langileek egiten dutenetik ezer gehiago egiten. Eta, jakina, etxean adostasuna behar da.

Zerk bultzatu zaitu politikaren munduan sartzera?

Familiaren tradizioa. Nire aitite ere politikan zebilen, nire gurasoek aldekak lortu beharra bizi eta hori lortzeko borrokatu zuten trantsizioan eta horrek guztiak eragina izan du nigan. Oraindik gauza asko lortu behar direla uste dut. Mantentzen dudana itxaropenak tokiko politikara bultzatu nau. Politika eta tokiko politikaren arteko ezberdintasunak zehaztu behar direla uste dut. Esparru hau oso polita da, herritarren-gandik hurbil egon zaitezkeelako, kalean bertan. Berangoko herritar guztiak nahi dutenean etor daitezke nire bulegora.

Emakumea izateagatik zailagoa izan da alkate izateko bidea? Diskriminaziorik nabaritu duzu noizbait?

Erantzukizuneko edozein lanposturako bidea zaila izaten da beti. A priori, emakumea izateagatik mesfidantza izaten da nagusi, politikan zerekin beste edozein sektoretan. Eta horrelakorik gertatzen ez dela esaten duena, gezurretan dabil. Gutxitan hartzen da emakumea lehenengo aukera bezala, eta nire kasua

ez zen salbuespen izan. Eguneroko lanaren bidez erakutsi behar duzu zenbat balio duzun. Baina beti dago norbait pentsatzen duena: emakumea da baina lan asko egiten du eta gai da. Nire ustez, emakumea izateagatik lan gehiago egin behar duzu, gehiago frogatu behar duzu eta, azkenean, aitortpena jaso bai baina ez duzu sekula entzungo "bikaina" zarela, gizon bati buruz esango luketen bezala.

Oro har, politikan ohiko estereotipoek eragina dute oraindik?

Bai, oso errotuta daude: batez ere politikan lan egiten dutenen artean. Batzuek oraindik ez dute ulertzen emakumea eta, era berean, politikaria izatea. Euren pentsatzen dute: "emakumea-alkatea", ziur arraroda dela. Gainera, gaztea izateak ere harritzen du jendea: baina nik uste dut oso prestatuta eta gaituta dauden gazteak daudela. Gazteak animatu nahi nituzke, beraz, politikatik ez aldentzera.

Emakume pribilegiatutzat daukazu zure burua honaino heltzeagatik?

Bai, noski. Lanpostu honetatik hainbat gauza egin dezaket. Tokiko politikan udalerriko herritarren alde lan egin behar da. Udala da zerbitzu gehien eskaintzen dituen enpresa: hirigintza, kultura, kirola, gizarte eta erkidegoko zerbitzuak... Zoragarria da. Epe laburrera postasun handiak ematen ditu, mallá honetan lan eginez zure lanak eragiten dituen hobekuntzak eta aldekatak ikus ditzakezulako. Gainera, Berango udalerriko oso dinamiko da, gazte ugari dator hona bizitzera eta horrek ez gaitu geratzen uzten.

Batez ere emakumez osatutako administrazioaren buru zara, erabaki politiko batzuk hartzean

horrek eraginik duela uste duzu?

Egia da administrazio honetan gehienak emakumeak gara eta horrek eragina duela lan egiteko moduan. Praktikoagoak gara, zuzenagoak, eta azkenean igarri egiten da. Arazoak konpontzeko prest gaudela ematen du. Bizitzan izan dugun egitekoaren ondorioz, emakumeok ohituta gaude familiako gatazketan bitarteko izaten; eta guk, antza, oinordetzan hartu behar izango dugu ezaugarri hori, adostasuna lortzen saiatzen baikara beti. Batzarretan eta batzordeetan igarri egiten da. Gizon gehiago zegoenean batzordeek ordu asko irauten zuten. Orain, aldi, gaiak prestatuago eraman ditugu eta kontzentratuago gaude, harira etortzen gara zuzenean. Gizonak pixka bat tokiz aldatuta daude.

Duela gutxi, hiru zinegotzi berri sortzea onartu zen, horien artean Emakumearena. Zein ekimen gauzatuko dira?

Emakumearen Zinegotziak 2000. urteko Aukera Berdintasunari buruzko Udal Planean onartutako ekimen guztiak aplikatu behar ditu. Udalak, eta bereziki Zinegotziak, Emakumearen Elkartearekin laguntza handia ematen ditu. Elkarte horretan udalerriko 200 emakume biltzen

No considero que haga nada que no hagan otras mujeres trabajadoras.

El ayuntamiento es la empresa que más servicios ofrece: urbanismo, cultura, deporte, servicios socio-comunitarios...

dira. Iaz lokal bat eman genien eta, eurek, mota guztiak jarraierak burutu dituzte. Udalaren esparruan, ekimen guztietan genero politikak aplikatzen ahalegintzen gara. Esaterako, orain dela gutxi, sexuen arteko bereizketarik egiten ez duen hizkerari buruzko ikastaro bat eman zale udaltekoko langileei.

Aurreko legeintzaldian 50.000 baino gehiago eman ziren bertoko emakumeen elkarteak aurkeztutako proiektuetarako, elkarteak hainbat ekimen gauzatzeko dituelako herrian. Zein aurrekontu dago legeintzaldi honetan eurenzatzat?

Oraindik hurrengo urterako aurrekontuak garatzen ari dira, baina elkarte horri emango zaion zenbatekoa beti izango da ia zkoa baino handiagoa. Gutxienez, ghehikuntza hori KPlaren gehikuntzaren berekoa izango da.

Planaren ebaluazioa, orduan, noizko?

2004an berrikusiko da. Plana egin zenean Eustat-ek emandako datuak 1996. urtekoak ziren. Lehen esan bezala, Berango etengabe hazten ari den udalerrria da eta, beraz, Plana eguneratu egin behar da, zein xedea bete diren ikusi eta helburu berriak jarri behar ditugu.

"Negar egiteari uzteko, barre egin": Generoko Indarkeriari buruzko Tailerra



Azaroaren 25, 26 eta 27an, Mercedes Farriols argentinarrek "Texto, Sexo, Subtexto" tailerra zuzendu du Bilbon. Generoko indarkeriari buruzko tailerra dugu hau, eta Emakumeen aurkako Indarkeriaren kontrako Munduko Egunaren kariatz (azaroak 25) egin da, "Munduko Emakumeen Elkartearen" egoitzan. Sexismoaren adierazpenak, sexismoari buruzko mitoak eta estereotipoak, eta emakumeek gizarte patriarkalean jokatzeko duten papera aztertuta dira egunotan.

Artikulu honen izenburuan jarri dugun leloa erabiliz, egileak ironiaz

eta umorez jositako metodologia eskaini digu, luzaroan ezkutuan egon diren kontuak erakusteko. Tailerreko lanari esker, emakumeen gurariaren errepresioa azaleratu da eta prozesuan dauden botere-jokoak identifikatu dira. "Eguneroko" indarkeriak gorputzean, sinboloetan eta gizartearen errealitate eta adierazpenetan duen eragina erakutsi da, eta emakume jakinen nahi jakinak argitara ateratu dira, gorputzaren eta eremu sinbolikoaren bidez, estereotipo tradizionalak hautsiz.

Las Asociaciones de Mujeres reflexionan sobre la Ley para la Igualdad

Las Asociaciones de Mujeres que componen el Foro para la Igualdad entre Mujeres y Hombres se reunieron los días 15 y 22 de julio para estudiar el borrador del anteproyecto de Ley para la Igualdad.

Entre las reflexiones aportadas desde este foro figura la preocupación acerca de cuáles van a ser los cauces para dar cumplimiento a la Ley, y el hecho de que no se recoja de manera especial la situación de determinados colectivos de mujeres: discapacitadas, cuidadoras de personas dependientes, mujeres mayores que viven solas, viudas y separadas. También se considera que la Ley da un tratamiento insuficiente al tema del maltrato y la violencia de género, y se apunta la conveniencia de que Emakunde facilite información sobre municipios con alguna organización en el área de mujer, así como estructuras y recursos de apoyo a mujeres.

Revalidación del Plan Foral

El Plan Foral para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombre y Políticas de Género fue aprobado el 30 de mayo de 2000, marcando el inicio de las actividades de la Unidad de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombre y Políticas de Género de la Diputación Foral de Bizkaia.

Inicialmente con un periodo de vigencia 2000-2003, la ambición en los objetivos y la claridad en las acciones han determinado, en línea con las recomendaciones de organismos internacionales, la conveniencia de continuar trabajan-

do en las mismas líneas durante el periodo 2004-2007, dado que dichos objetivos siguen siendo válidos como referentes para la acción.

En el Plan se recogen 7 áreas con 25 objetivos desgranados en 147 acciones. En base a los contenidos de dicho Plan pueden deslindarse dos ámbitos de actividad de la Unidad de Igualdad de Oportunidades claramente delimitados.

De un lado, se recogen acciones con la finalidad de dotar a los distintos Departamentos Forales de las herramientas

instrumentos necesarios para aplicar la transversalidad de género en todas sus actividades. Y para ello se crea la Comisión Interdepartamental el 30 de Junio de 2000, compuesta por una persona representante de cada Departamento Foral, y con el objetivo de coordinar el desarrollo y ejecución del Plan Foral y proponer todas aquellas acciones que se estimen convenientes a tal fin.

En dicha Comisión se ha decidido intensificar los esfuerzos ya en marcha para la capacitación de las personas, desde el punto de vista de la formación y el entrenamiento en habilidades de trabajo en equipo, comunicación y gestión personal, además de la formación específica en contenidos de igualdad dentro del plan de carrera a tal fin. El objetivo primero de dichas medidas reside en el incremento de la capacidad de potenciar a las personas participantes en la misma como motores que lideren la práctica de la transversalidad y la incorporación de la perspectiva de género en todas las actividades de sus respectivos Departamentos.

De otro lado, los esfuerzos se dirigen a la ciudadanía, a través de personas y entidades representativas y de instituciones y estructuras existentes, con las cuales pueda ejercerse una acción más eficaz a través de la colaboración y el trabajo conjunto.

Por una parte, la Red Parekatuz nació para aglutinar e implicar diversos sectores sociales y agentes clave en distintos campos de actividad de índole social, económica, cultural, deportiva, mercantil, etc., de forma que puedan incorporar medidas de igualdad en sus organizaciones y ejerzan de factor multiplicador a través de las personas que las componen y de su propio público objetivo.

Igualmente se opera en el mundo asociativo a través de la creación de un Foro para la Igualdad de Mujeres y Hombres, con las Asociaciones de Mujeres, que sirve de plataforma para reunir, dinamizar y canalizar las demandas e inquietudes de amplios grupos de mujeres que ven mediante el asociacionismo una manera de expresarse y hacerse oír en aquellos estamentos donde sus necesidades puedan ser tenidas en cuenta.

No hay que olvidar, de igual forma, el impacto sustancial que se busca en el ámbito local, donde se pone el acento en el impulso de proyectos que favorezcan la igualdad de mujeres y hombres con un amplio programa de ayudas económicas a Ayuntamientos y Mancomunidades, promoviendo las redes de cooperación.

También las personas particulares pueden acercarse a la Unidad en busca de respaldo a proyectos que fomenten y refuerzan la igualdad entre mujeres y hombres, bien sea a través de la financiación de proyectos, la concesión de becas, las campañas de sensibilización, las acciones formativas, la celebración de Jornadas, las actividades y materiales de divulgación, etc.

Éste es, pues, un resumen somero del panorama organizativo y de actuaciones en el que el Plan Foral de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y Políticas de Género, continúa su andadura. Revalidando los objetivos ya establecidos en el año 2000, a partir de criterios de igualdad práctica, más allá de las declaraciones de intenciones, con la atención y la intención orientada a construir camino pieza a pieza, haciendo converger todas las actividades, instrumentos y mecanismos diseñados cuidadosamente en favor de la igualdad real y efectiva.



Esperientziak trukatzuz Belgikan

Urriaren 8tik 11ra Bizkaiko udal batzuetako ordezkariak, Aukera Berdintasunerako Unitateko langileekin batera, aukera berdintasunari buruz esperientziak trukatzeko bidaian parte hartzeko aukera izan zuten.

Belgika izan zen ekimen horren norakoa. Bertan, partaideek zuzenean ezagutu zituzten herrialde horretako erakundeek (arlotu pribatu nahiz publikokoak) berdinta-

sunaren alde bultzatutako neurriak. Erakunde pribatuaren artean Mobistar eta Cummins Diesel aukeratu ziren. Bisitatu ziren erakunde publikoaren artean honakoak zeuden: Enplegu eta Lan Ministerioa, Funtzio Publikoko Ministerioa, Europako Batzordea, Bruselako Emakumeen Unibertsitatea, Lovainako Udala eta Flandesko Brabantean dagoen Aukera Berdintasunerako Probintzia Koordinakundea.



Premios "Berdintasuna 2003"

El día 16 de Diciembre de 2003, en el Palacio Euskalduna de Bilbao, tendrá lugar la entrega de premios "Berdintasuna 2003" para otorgar reconocimiento público a aquellos proyectos realizados en 2003 desde diferentes ámbitos a favor de la Igualdad de Mujeres y Hombres. En dicho acto se hará entrega de un galardón honorífico que premiará las iniciativas más novedosas y mejor desarrolladas a juicio de las personas que componen el jurado de este premio.

Actualización de la Normativa de Subvenciones 2004

La próxima normativa de subvenciones para el 2004, actualmente en fase de final y prevista su aprobación para finales del mismo, presenta algunas modificaciones especialmente en los proyectos presentados por Ayuntamientos y Mancomunidades. La promoción y apoyo al trabajo en red y la colaboración entre distintas áreas temáticas y organizativas dentro de las entidades aparece como criterio clave para la concesión de ayudas. Se mantienen igualmente las convocatorias a asociaciones y personas físicas, que también presentarán novedades de acuerdo a las prioridades establecidas desde la Unidad de Igualdad de Oportunidades y Políticas de Género de la Diputación Foral de Bizkaia.

Nuevas incorporaciones al Foro de Asociaciones

El Directorio de Asociaciones se ha visto incrementado con 15 nuevas incorporaciones de asociaciones que operan en distintas áreas de interés:

Empleo y Formación: Asociación de empleadas de hogar "López Vicuña"

Derechos de las mujeres: Kiskitinak Elkarte Arangoitiko Emakume Gazteak y la Asociación de mujeres universitarias de Bizkaia

Área Sociocultural: Roda Asociación Cultural, Ate-Zabalik Asociación de Amas de Casa de Basauri, Hezgaiz. Escuela de Teatro de Getxo, Kolore Antzerki Taldea, Asociación Literarte, Marta Txori, Asociación Cultural de Mujeres de Las Carreras, Lagun Artean, Atxurkulu y Ekinbide

Calidad de Vida: Crisálida y Asociación Mirra.

Homologación de entidades en Igualdad de Mujeres y Hombres

Para finales de año saldrá a luz una nueva convocatoria para la homologación de empresas y profesionales en materia de Igualdad. Los requisitos que se exijan para ello buscan demostrar la cualificación de las distintas entidades aspirantes en metodología y buenas prácticas de Igualdad en las distintas áreas de experiencia y es-

pecialización. La Unidad de Igualdad de la Diputación Foral de Bizkaia a fin de facilitar la incorporación de la transversalidad de género en las organizaciones presentes en la Red Parekatuz, considera preciso contar con profesionales con experiencia y conocimiento suficiente para la correcta asistencia técnica en los mismos.