



### AKTUALITATEA:

III Premios Berdintasuna

### JARDUNALDIA:

Genero Berdintasuna:  
Lehiakortasun Faktorea

### PAREKATUZ:

Centro de Formación  
Somorrostro



Bizkaiko Foru  
Aldundia

Diputación Foral  
de Bizkaia





## SUM

**AKTUALITATEA:** ..... Págs. 3 a 7  
Premios Berdintasuna 2004

**JARDUNALDIA:** ..... Pág. 8  
"Genero berdintasuna: lehiakortasun faktorea"

**PAREKATUZ:** ..... Págs. 9 a 11  
Entrevista a Mikel Ruiz  
(Centro de Formación Somorrostro)

**ENTREVISTA:** ..... Pág. 12  
M<sup>a</sup> LOURDES ABOITIZ URTUBI  
Nabarnizko Alkatea

**FORO:** ..... Págs. 13 y 14  
• Oinarrizko errenta: teoria eta praktika  
• Nuevas herramientas para el Foro

**ALBISTEAK:** ..... Pág. 15  
• Dirulaguntzak 2005  
• Emakumeen Elkarteen III. azoka  
• Seminario de Homologación

### EDICIÓN Y DIRECCIÓN:

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

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

COORDINACIÓN:  
Infopolis 2000, s.l.

MAQUETACIÓN:  
Infopolis 2000, s.l.

IMPRIME  
Novoprint

DEPÓSITO LEGAL  
Bi-2479/02

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

Atsegin handiz zuzentzen natzaizue komunikatzeko plataforma den buletin honetatik; berriro ere, besteak beste, Bizkaiko Foru Aldundiak udalei, irabazi asmorik bako erakundeei eta elkarteei emakumeen eta gizonezkoen berdintasuna jomuga duten egitasmoetan ari direlako banatzen dizkien sariak hizpide ditugu, 2004 Berdintasun Sariak, alegia.

Berdintasunaren aldeko grina ez da foru erakunde honen ondarea soilik, aitzitik, sentitzen duten ondoeza eta aldatzeko premia ordezkatzen dituzten erakundeetara helarazten dituzten gizarteko mugimenduetatik sortu eta elikatzen da.

Emakume elkarteak, irabazi asmorik bako erakundeak eta udalak etengabe etortzen zaizkigu beren egitasmoekin finantza diezazkieguz, edo berdintasunaz duten ikuspegiaren eta berdintasunaren alde egiten duten ahaleginean lagun diezazkieguz. Asko dira, denera 200, 2004 urtean Bizkaiko Foru Aldundiak sostengatu dituen halako egitasmoak, eta horien artean, 10 erakunde, beren izenean eta, nolabait, gainerako guztien izenean ere, gure lurraldeko esparru desberdinetan berdintasun printzipioa ezartzeko bere jarduerak saritzen dituen goraipamena jaso dute.

Berdintasunaren aldeko sariak sari hutsa baino harantzago doaz, eta berdintasunaren aldeko borrokaren eskema orokorrean beren hondar alea jartzen duen hainbat eta hainbat jenderen talentua, partaidetza eta aldaketarako borondatea aintzatetsi nahi dute. Eta zeregin honetan pertsona asko sartuta gaudela, elkar babesten dugun, ikuspegiaren bat gatozen, bide onetik goazen jende asko gaudela, entusiasmoa eta partaidetza pizten ditugula ospatzeko aukera paregabea eskaintzen digute.

Sari hauekin gure lurraldeko udalek, irabazi asmorik bako erakundeek eta elkarteen sareak berdintasuna pertsona guztien, emakume eta gizonezkoen, elkarte eta erakunde guztien zeregina dela barnera dezaten nahi da; generoaren ikuspegia zeharka sartzeko estrategiak denok mendeaz hartzen gaituela ohartarazi gura dugu, gure esku baitago emakumeak eta oraindik iristea zail eta ordezkaritza gutxi dituzten esparruetan dituzten beharrezko praktikoak eta estrategikoak kontuan hartzeko espazioak eta moduak bilatzea.

Helduko da saririk beharko ez den eguna; desberdintasuna iraganeko kontua izango denekoa, eta genero ikuspegia denon ondare eta gure erkidegoko inkontziente kolektiboko parte izango denekoa. Eta horixe izango da, hain zuzen, benetako saria, hainbeste erakunde eta pertsonen berdintasunaren helmugara iristeko egiten dutena ikusgarri bihurtu eta ospatu nahirik antolatzen diren beste sari hauen guztien zorduna.

**José Luis Bilbao**  
Bizkaiko Ahalduen Nagusia

# Premios Berdintasuna 2004

*El 16 de diciembre de 2004 se celebró la entrega de premios Berdintasuna en un acto que tuvo lugar en el Palacio Foral de la Diputación de Bizkaia, y que reconoce los esfuerzos de ayuntamientos, asociaciones y entidades sin ánimo de lucro en su propósito de seguir avanzando hacia la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.*



Para esta edición, se han elegido 10 proyectos de un total de doscientos: 35 presentados por Ayuntamientos, 71 por Entidades y 94 por Asociaciones.

La diversidad de los proyectos premiados ha sido amplia. Así, en el caso de los organismos municipales que recibieron el galardón, el plan conjunto de las Áreas de la Mujer de los Ayuntamientos de Balmaseda y Gúeñes incide en impulsar el uso, por parte de las mujeres, de las tecnologías de la información en el Enkarterri. A su vez, el ayuntamiento de Elorrio ha desarrollado actividades formativas en igualdad de oportunidades, dirigidas a la propia corporación, al tiempo que, de cara al conjunto de la población, se ha centrado en la prevención de la violencia contra las mujeres. Por su parte, el ayuntamiento de Larrabetzu se decanta por la conciliación entre la vida familiar y la profesional a través de actividades coeducativas y paritarias junto a la promoción del asociacionismo de mujeres en el municipio.

Las Asociaciones de Mujeres despliegan un programa en el que tienen cabida planes reivindicativos de repercusión internacional, caso de Euskal Herriko Bilgune Feminista con "La Marcha Mundial de las Mujeres"; propuestas escénicas en clave de denuncia, "El Circo de la Cotidianeidad" del grupo de teatro Sra. Polarroiska en Sillón de Taller; y, la preocupación por la calidad de vida, planteada por la Asociación Sociocultural de Mujeres Madalen en "La Salud a través de la Danza".

En lo que concierne a las entidades sin ánimo de lucro, la Asociación Vasca de Fibromialgia y Astenia Crónica (AVAFAS) defiende la implicación terapéutica de las parejas de las afectadas; el Colegio Vasco de Economistas, a través de "Ekonomisten Berdintasuna 04", adopta el principio de transversalidad, a la vez que Giteipes Hezkuntza eta Ikerketa (Instituto Vasco para la Promoción de Estudios Sociales), mediante el diseño de "El Mapa Prohibido de Bilbao para las Mujeres", revela en qué medida el urbanismo acusa la problemática de género.

# Udalak eta Mankomunitateak

## Ayuntamientos de Balmaseda y Güeñes

### 1. Descripción del proyecto.

#### Origen de la idea

La vecindad administrativa, los Planes de Acción Positiva y su vinculación a Enkartur o a Parekatuz promueven la confluencia de las Áreas de la Mujer de los ayuntamientos de Balmaseda y



A la derecha, Lourdes de la Puente (Concejala del Área de la Mujer del Ayuntamiento de Balmaseda) y a la izquierda, Ainhoa Egja (abogada).

Güeñes en el compromiso de un proyecto común: la Igualdad de Oportunidades en las Encartaciones.

### 2. Actividades e índice de satisfacción

El proyecto de colaboración de ambos Ayuntamientos para desarrollar políticas de igualdad de oportunidades se ha traducido en una serie de actos: creación de una página web, marcha montañera bajo el lema "Avanzando hacia la Igualdad", curso "Orientación al Autoempleo para Mujeres", certamen fotográfico "Vida Cotidiana de las Mujeres en las Encartaciones", completados con charlas informativas.

### 3. Perspectivas de futuro

A medio plazo, se espera la adhesión de otros municipios y asociaciones. Confían que la página web se convierta en canal para la consecución de sus objetivos, merced al trasvase informativo (cuenta con foros sobre temática de interés

para la mujer, hecho que permitirá el intercambio asociativo) y al empleo de la bolsa de trabajo.

Es su pretensión que el empresariado de la zona se involucre vehiculizando la oferta laboral en la misma página.



El técnico y las técnicas de Igualdad de Oportunidades del Ayuntamiento de Güeñes: Manuel Sainz, Iratxe Velasco, Idoia Causo y Raquel Gómez.

## Elorrioko Udala

### 1. Egitasmoaren deskribapena.

#### Ideiaaren jatorria

"Emakumeen eta Gizonen Aukera Berdintasuna sustatzeko" egitasmoa bi norabidetan artikulatzen da: Udalaren baitara, eta Elorrioko herritarrengana, Aukera Berdintasuneko prozesuen bitartez Udal Arlo guztiek kontzientzia har dezaten, gizonezkoek ere zerikusirik dutela ahaztu barik.

### 2. Jarduerak eta gogobetetasun indizea

Udalean Arloek beharrezkoan diagnostikoa parte hartu dute, eta agintari politikoak, udaleko eta beste erakunde batzuetako (Behargintza, Kultur Etxea, Kirolegia) langileak berdintasunean hezteko kapitulu bat atondu dute.

Herritarrei dagokienez, emakumeen kontrako indarkeriaren prebentzioa azpimarratu da, adituek emandako hitzaldi sortaren eta ikastegiekin koordinatuz nerabeentzat antolatutako diren tailerren bidez. Era berean, ikasleek eskolako eta eskolaz kanpoko kirolean duten parte hartzea ere aztertu da.

Ekintzetan parte hartu dutenek poztasun handia igarri dute.

### 3. Etorrizunerako ikusmirak

Tarteko epera begira, udalerrri eta elkarte gehiago atxikitzea espero dute. Web orrialdea beren helburuak lortzeko bide bihur dadin ustea dute, informazioaren zabalpenari (emakumeentzako gai

interesgarriak jorratzeko foroak daude, eta horrek elkarteen arteko trukea erraztuko du) eta lan burtsaz baliatzeari esker.

Eskualdeko enpresariak ere, lan eskaintza web gune horretatik bideratuz, asmo honekin engaia daitezten lortu guran dabilta.



Ezkerretik eskuinera, Juan Flores Lerma (Gizarte Ongizateko Zinegotzia) eta Agustin Asua Azkarate (Alkatea).

## Larrabetzuko udala

### 1. Egitasmoaren deskribapena. Ideiaren jatorria

"Larrabetzuko Udalean Genero Ikuspegia Bultzatzea", izenburu horren pean kokatzen da Larrabetzuko udalak aurkeztu duen egitaraua; Udabatzak desberdintasunaren arazoari irtenbide praktikoak bilatzearen alde duen jarreratik abiatzen da, bereziki hiru esparruri adituz: etxea, udalerrria eta biztanleak.

### 2. Jarduerak eta gogobetetasun indizea

Udalak, emakumeek eta gizonek etxeko kontuetan arduetan kide izan daitezzen, udal esparruan eta, azken batean, biztanleen artean ere berdintasuna hedatu dadin lagundu nahirik, hainbat jarduketa koordinatu ditu: emakume eta gizonezkoen artean lanak trukatzeko tailerra, hezkidetzako jarduerak eta bilera herriko alargunen kolektiboarekin, elkar ezagut dezaten eta bizipenak elkarri jakinaraz diezazkioten errazteko.

### 3. Etorbizunerako ikusmirak

Konpromisoaren bide beretik jarraitzea pentsatuta dago, egitarau hau aukeratu duten arduradunek aurrera segitu nahi dute, Larrabetzun berdintasuna lortu arte. Duela gutxi onartu den Berdintasunaren Legea ezagutarazteko asmoa dago, ahaleginak bai Administrazioa bai herritarrek inplikatu dituzten ekintzetan pilatuz.



Patxi Amundarainek, aspaldiko alkateordetza, sukaldaritza kurtso batean parte hartzen.



# Irabazi asmorik bako erakundeak

## Asociación Vasca de Fibromialgia y Astenia Crónica (AVAFAS)



La Junta Directiva de AVAFAS, empezando por el extremo izquierdo, la segunda persona es el presidente D. Javier León.



### 1. Descripción del proyecto. Origen de la idea

En 2004, AVAFAS se propone como cometido la integración de cónyuges y parejas de las afectadas de fibromialgia o de síndrome de fatiga crónica en el tratamiento terapéutico con objeto de sacudir las conciencias frente a los efectos de las enfermedades.

### 2. Actividades e índice de satisfacción

Fruto del grado de aprobación de un ejercicio precedente, reanudarán el proyecto, en el que intervendrán parejas, afectadas y afectados por esta patología (los últimos representan una minoría en una proporción 21/1 mujer-hombre).

Dado que las mujeres suponen el grueso del colectivo paciente, entienden que la fibromialgia o el síndrome de fatiga crónica manifiesta un carácter diferencial respecto de la sintomatología y sus derivaciones.

### 3. Perspectivas de futuro

Partiendo de una labor divulgativa (edición de publicaciones, presencia mediática en campañas publicitarias), AVAFAS supone la ampliación de derechos para aquellas que sufren la dolencia "en lo concerniente a las particularidades etiológicas y patogénicas de tales realidades clínicas" y a la superación de los prejuicios sociales particulares a la conjunción "mujer y salud".

## Ekonomilarien Euskal Elkargoa

### 1. Egitasmoaren deskribapena. Ideiaren jatorria.

2004an, Ekonomilarien Euskal Elkargoak "Ekonomisten Berdintasuna 04" bere zeharkako egitasmoa aurkeztu zuen, bere kolektiboaren baitan sentsibilizazioa sustatu nahirik, lan eta familia inguruneetan aplika daitezkeen berdintasun neurriak ezagutaraziz.

### 2. Jarduerak eta gogobetetasun indizea

Hiru dira jarduera esparruak: Komunikazioa, Informazioa eta Enplegua eta Prestakuntza. Horrela, Komunikazioaren atalean, Berriak argitalpenean Aukera Berdintasunari buruzko artikulua erantsi dira; barruko buletinak generoari buruzko informazioa ematen du eta web guneko hizkuntza berrikusten ari dira; web gunean "Parekatuz eremua" atala ere sartu dute.

Informazio eta Enpleguaren alorrean enpresako komunikazioan hizkuntza ez-sexistari buruzko plana eta emakumeen kontratazioa zuzendutako dirulaguntzen egitarauari buruzko aholkuak, elkargoarekin zerikusirik duten enpresei informazioa emateko protokoloa, emakumeak lehenetsiko dituen beka portzentajearen mugaketa... sartu dira.

Prestakuntzan hezkuntzarako genero kontrola, emakume ekonomilariak lan merkatara iritsi eta sartzeari buruzko jarraibide pedagogikoak, eta Kontratazio Moduluan Aukera Berdintasunari buruzko kapitulu bat jaso dira.

Elkargoa ohartzen da kolektiboa sentsibilizatzearen zailtasunaz, ezeri ekitean ohikoa den moduan, baina itxaropentsu ageri da, emaitzak laster ikusiko dituelakoan dago.

### 3. Etorkizunerako ikusmirak

Genero politiken zabalpen kanpainan jarraipen ikuspegiaren hautua egin da. Informazio eta Sentsibilizazioko lehenengo faserako estilo liburuak sortzea pentsatu dute, baita emakumeak zuzendari trebetasunetan hezteko plana diseinatzea ere; bigarren faserako, berriz, emakume eta gizon ekonomilariak beren enpresetan halako egitasmoak ezar ditzaten erabaki da.



Ezkerretik eskuinera: Iluminada Aparicio Andrés (Prestakuntza eta Enplegu Arloa), Aintzane Goikoetxea Markaida (Komunikazio Arloa), José Antonio Aguado Aliende (Lehendakariordea) eta Iñaki Ramos Garate (Idazkari Nagusia).

## Gite-Ipes Hezkuntza eta Ikerketa (Gizarte Ikerketarako Talde Eragilea)



Eli Etxaniz, egitasmoaren arduraduna, "Bilboko Emakumearen mapa debekatua"ren argazki batzuen alboan.

### 1. Egitasmoaren deskribapena. Ideiaren jatorria.

"Bilboko Emakumearen mapa debekatua", hala izenda liteke Gite-Ipes Hezkuntza eta Ikerketa taldeak pentsatutako plana, ondorioei aditzen badiegu. Egitasmoa emakume taldeei (kultur elkarteak, talde feministak, alargunak, ezgaituak...) begira, auzuneko guneen arriskuen erregistroa atera nahirik, atondutako galdesorta batean sortu zela esan genezake; ondoren, barruti horiek bilduko litzukeen mapa egitea letorke.

### 2. Jarduerak eta gogobetetasun indizea

Dokumentazioa bilatzeko topaketak antolatu dituzte emakumeekin eta elkarteekin, datuak biltzea jomuga zutela eta, gero, pixkana, mapa prestatu, diseinatu eta zabaltzeko.

Erakunde honek eraginkor iritzi dio bere lanari baina onartzen du ez dagoela ados genero politikek hirigintzaren esparruan hain gutxi islatzearekin.

### 3. Etorkizunerako ikusmirak

Gite-Ipes-en jokabidea European aintzatetsi arren, bere ahaleginek ez dute oraindik oihartzunik gure ingurunean, hirigintza eta generoa konbinazioa berritzailea delako, agian. Etorkizunera begira, gurari bat: oraindik ikertu ez diren alorretan esku hartzen segitzea.

# Emakumeen elkarteak

## Euskal Herriko Bilgune Feminista elkarteak

### 1. Egitasmoaren deskribapena.

#### Ideiaen jatorria

Euskal Herriko Bilgune Feministari aintzatespena "Emakumeen Munduko Martxa" egitasmoari esker etorri zaio; 17 elkarte baino gehiago biltzen dituen plataforma sortu dute. Era berean, Bilgune, Martxa horren bitartez, Brasilen 2005eko martxoaren 8an "Txandakako Martxa" izenpean inauguratu zen egitarau berrian murgilduta dagoen nazioarteko sarean sartu da.

Martxa horren lekukoa aurten saritutako elkarte honek hartuko du, Bizkaian, datorren maiatzaren 24an.

### 2. Jarduerak eta gogobetetasun indizea

Nazioarteari begira, 2004an Gizon-emakume guztientzako Emakumeen Gutuna idatzi zen; gutunean bost baloretan oinarrituta eraiki daitekeen jendartearen utopia dute hizpide; elkartasuna, bakea, justizia, berdintasuna eta askatasuna dira balore horiek eta kontzepzio horren ildotik, Bilgune egun Gutuna euskaratzen ari da eta, aldi berean, Euskal Emakumeen Eskubideen Gutuna ere prestatzen dihardu.

Igurikimenak beteta, kolektiboak bere lorpenak ekarri ditu gogora: berdintasunaren aldeko plataforma eraiki eta gutuna editatu dituela, mundu mailan jasotako babesak alboratu barik.

### 3. Etorkizunerako ikusmirak

Berehalakoari begira, bere jarrera sendoan ueste osoa duela, Euskal Herriko Bilgune Feministaren aurreikuspenak idatzien zereginetan jarraitzera bideratzen dira, erronkak bere gain hartuz eta emakumeen eskubideen adierazpenaren ondorioz jendartearen piztuko den eztabaida iragarritz.



## Asociación Sociocultural de Mujeres Madalen de Arrigorriaga



Baile de salón, chachachá. De izquierda a derecha, el matrimonio formado por Loli y Marcial, Tere y M.ª Eugenia, Maola y Antonio.

### 1. Descripción del proyecto.

#### Origen de la idea

El proyecto "La Salud a través de la Danza", concebido en cooperación con la asociación Dantzaki de Basauri, ha tratado de posibilitar la incorporación al baile de mujeres con problemas físicos y la participación de la

juventud. Tras constatar que el factor edad incide en las disfunciones motoras de las mujeres, la asociación Madalen decide plantear nuevas técnicas para solventar ese déficit.

### 2. Actividades e índice de satisfacción

Las actividades inherentes al programa, elegidas como núcleo de la terapia, son Biodanza y Danza Correctiva más otras dos de baile: Bailes en línea y Hip hop. Las primeras se realizan en Arrigorriaga y las dos segundas en Basauri, pero tiene cabida la vecindad de ambos municipios indistintamente.

El balance es altamente positivo para las asociaciones Madalen y Dantzaki; participantes y agrupaciones se muestran entusiastas con

los cursos. Como apunte, destacan la organización del Festival de Danza Moderna celebrado en el día de la Mujer Trabajadora.

### 3. Perspectivas de futuro

A corto plazo, contemplan la ampliación de los grupos a mujeres y hombres. Se reconoce que el horario matinal de impartición obstaculiza la participación de éstos, ascendiendo paulatinamente su afluencia durante las tardes. En los Bailes de Salón, la presencia masculina se va consolidando. En líneas generales, Madalen se plantea como meta seguir avanzando en ese proceso de concienciación social que permita descubrir el potencial de las asociaciones en cuanto plataformas también culturales.

## Asociación de Mujeres Sra. Polaroida en Sillón de Taller

### 1. Descripción del proyecto.

#### Origen de la idea

El proyecto, de título "El Circo de la Cotidianidad" y de carácter multidisciplinar, en opinión de sus autoras, persigue contribuir a la toma de conciencia del entramado teatral que supone la vida.

Sra. Polaroida se decanta por representar en los escenarios una obra ideada en colectividad, cuyo leitmotiv consiste en la recreación del periplo diario.

### 2. Actividades e índice de satisfacción

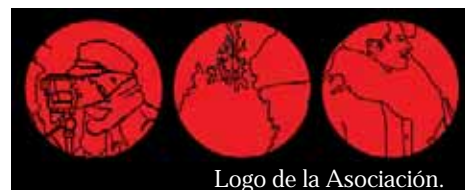
El grupo hace hincapié en dos momentos

previos a la puesta en escena del espectáculo: creación y dirección, destacando la libertad creativa con la que acometen sus producciones. Fruto de la práctica, el cierre del ejercicio de sus iniciativas arroja un balance gratificante, merced a su constancia en terrenos de investigación que testifica su apuesta por llevar a la esfera de lo concreto el concepto políticas de género.

### 3. Perspectivas de futuro

Sra. Polaroida defiende la persistencia de sus procedimientos habituales, que sirven de apoyo a la denuncia de la oposición "igualdad/desigualdad" y, por ende, resaltan el matiz de

reivindicación. Puesto que el público que acude a sus funciones conforma un conjunto heterogéneo al que acercar su visión, confían en que constituya un adecuado cauce de difusión, al tiempo que invitan a cualquier agrupación que se sienta en consonancia con su talante transformador ante situaciones discriminatorias contra las que combaten.



# Genero berdintasuna: lehiakortasun faktorea

Generoa eta lehiakortasunarena ez da maizegi gertatzen den konbinazioa, ezta Ekonomilarien Elkargoaren barruan bertan ere, hor bertan langaiak eta generoa biltzen badira seguruenik gogora langabezia, lansai partzialeko lana, prekarietatea... ekarriko dizkiguten nabardura negatiboak aterako zaizkigulako. Dena dela, "Genero berdintasuna: lehiakortasun faktorea" izenburu deigarriarekin emakume, berdintasun, enpresa eta lehiakortasunari buruz ezarrita dauden ideiei aurre egiteko bi esku hartze izan zituen hitzaldia antolatzen zen 2005eko otsailaren 2an.

Zergatik integratu behar da berdintasuna enpresa esparruan? Ezin dugu alferrik xahutu gure bitarteko nagusia, pertsonak, alegia, esan zigun Pilar Dosalek, Bizkaiko Foru Aldundiaren Genero Politiketarako idazkari teknikoak. Gaur egun giza kapitala berrikuntzaren oinarria da eta berrikuntza lehiakortasunaren abiaburua. Bere iritziz igaro dira faktore edo inbertsioetan oinarrituta lehiatzeko garaiak. Orain bidea enpresek sorkuntzatik, esku hartzetik eta plantila eta bezeroen arteko aniztasunaren integrazioetik abiatuta berritzeko duten gaitasunean datza.

Eta, zer ari da gertatzen emakumeekin? Zerbakiak oso argiak dira eta aldaketari ekiteko aukera handiak erakusten dituzte. Dosalek adierazi zuen enpresen munduan berdintasun abiaburuetatik emakumeak integratzeko eta horiek berez duten sorkuntza eta ekarpenen onura jasotzeko gakoak diren bi esparru daudela: hautespen-prozesuak eta gaitasunen garapena. Bi esparru horiek berariaz dira estrategikoak beste enpresa batzuekin alderatuta antolakuntzarako ekarpenak egiterakoan eta lehiatzeko abantailak ekoizterakoan.

Emakumeak kasu askotan era egokian gaituta iristen dira lan-merkatura baina, hori gorabehera, egon daude faktore batzuk euren ahalmen

horrekin guztiarekin jardutea ekiditen dutenak. Hautespen-prozesu horietan finkatuta Pilar Dosalek azaldu zituen datuen arabera emakumeek elkarriketatun hautespen-prozesua gainditu behar izaten dute kasuen %68,7an, eta gizonezkoen kasuan portzentaje hori %58,5ekoa izaten da. Halaber, prozesu horiek zorrotz eta zurrunagoak izaten dira emakumeentzat eta gutxiago baloratzen dituzte genero aurreiritzietan oinarrituta dauden rolen ondorioz, hau da, emakumeentzat zeregin eta ezaugarri jakin batzuk gordetzen dituztenak eta pertsona hori benetan den moduan antzematea ekiditen dutenak.

Gaitasunen garapenari dagokionez ere egoera ez da emakumeen aldekoagoa. Kontrakoa esan beharko litzateke: zenbakiak aztertzen badira ikus daiteke trebakuntza iraunkorrean emakume eta gizonen duten esku hartzearen barruan azken horien aldeko %60tik gorako portzentajeak daudela. Lansaiaren barruko prestakuntzaren esparruan emaitza %78koa da gizonentzat eta % 65,2 emakumeentzat. Ondorioak nabarmenak dira lehiakortasun galeran eta plantilaren balioaren galeran, eta, horiek ez ezik, ikaskuntza prozesu hori pairatzen duten emakumei dagokienez asetasun-eza eta ekoizkortasun baxua eragiten dute.

Bizkaiko Foru Aldundiaren Genero Politiketarako idazkari teknikoak gaia giza baliabideen ikuspegiaren mugatik atera zuen eta emakumeak, bezeroa ere baden ginoan, duen garrantzia azpimarratu zuen, eta adierazi zuen derrigorrezkoa dela produktuaren diseinu, marketing edo bezeroei jaramon egiteko sailtan emakumeak egotea. Tratu parekatuan sentiberatasuna edukitzeak gero eta balio gehiago du emakume kontsumitzaile askorentzat, ezagutzen dituztelako euren eskubideak eta ez dutelako dagokiena baino gutxiago jaso nahi. Gero eta gehiago dira emakumeen erreakzio negatiboak



Pilar Dosalek hitza hartzen du jardunaldiaren une batean

enpresa batzuek lengoia ez sexistaren tratamenduarekiko ezjakintasuna adierazten dutenean, edo enpresek hori egon dagoela eta estatus hori dagoenik ere ez dakitenean, adibidez produktu edo zerbitzu jakin bat eskaintzeko bakarrik senarrarengana edo familiako buruarengana jotzen dutenean.

Bikaintasunera iritsi diren enpresak aspaldi ohartu ziren XXI. mendea emakumeen mendea dela eta, horregatik, euren negozioen atal askotan ikuspegi irekiagoak eta antzagoak inkorporatu dituzte. Hori gorabehera Lurraldeko enpresarik gehienentzat berdintasuna, lehiakortasunerako faktore moduan hartuta, artean gai ezezaguna da eta pertsonen euren sexuaren arabera izan behar duten modus operandiei buruzko okerreko iritzia artatzen dira eta emakumeak gaitasun gutxiko atzetarako baino ez dira izaten, eta enpleguari dagokionez kalitate gutxiagoak diren postuetan daude. Beraz, administrazioarentzat benetako erronka da berdintasuna negozioa eta onurak eragiteko gauza dela adierazten duen mezu positibo hori helaraztea.

Berdintasun hori enpresetan nola sartu CDE Consultores enpresako Mercedes de la Cruz eta Iñaki Gandiagaren lana izan zen. Euren esku hartzean berdintasuna kalitate sistemetan integratzeko mekanismoak azaldu zituzten eta horretarako ISO 9000 araua berrikusi eta eremuan berdintasunaren arloko irizpideetara iristeko guneak planteatu zituzten. Erabat azpimarratu zuten lengoaiaren

eta irudien erabilera ez sexista, eta baita prozesu osoan zehar generoaren ikuspegia sartu beharra ere, eta ez bakarrik prozesu horren faseren batzuetan.

Aldi berean emakume eta gizonen arteko berdintasunari buruzko lege berria aztertu zuten. Testu horren 40. artikulua ezarri du kapitalari dagokionez gehiengo publikoa duten enpresek eta arauz ezarriko diren enpresa pribatuek hala euren barruko jardunbidean nola kanpoari begi duten jardueran emakume eta gizonen arteko berdintasuna sustatzeko neurri zehatzak eta eraginkorrak izango dituzten planak egin behar dituztela. Bukatzeko, esan zuten berdintasunaren kudeaketa enpresen agendetan sartzen ari den faktorea dela eta hori sustatzen hasiko diren enpresek inguruko beste batzuk erakartzeko lana egingo dutela, hau da, behinola kalitatearekin gertatu zen bezala.

Ekonomilarien Euskal Elkargoak jardunaldi horren aurkezpena eta azken agurra egin zituen eta Elkargoak berdintasunarekin duen konpromisoa gogorarazi zuen, adibidez Parekatuz Sarean 2004an saria jaso zuen "Ekonomisten Berdintasuna" proiektuarekin izan zuen esku hartzearen bidez, hots, euren antolakuntzetan berdintasunaren kudeaketa abian jartzeko interesa duten lurraldeko enpresa eta eragile sozioekonomikoak biltzen dituen. Horren jardunbidea Bizkaiko Foru Aldundiaren Genero Politiketarako Idazkaritza Teknikoak zainduta eta sustatuta dago.



# Entrevista a Mikel Ruiz

## Director del Centro de Formación Somorrostro



*Mikel Ruiz Martínez lleva quince años dirigiendo el Centro de Formación Somorrostro, que actualmente cuenta con más de 5.000 estudiantes. Ingeniero por la Escuela Superior de Ingeniería de Bilbao y Diplomado en Teología, está especializado en Organización de Empresas y Gestión en el Modelo de la Calidad Total. Pertenece al Consejo Vasco de la Formación Profesional y es miembro de la Junta Directiva de CEBEK y DEMA. Además, preside la Asociación Promus, organización para el fomento del empleo en Muskiz.*

### **¿Cómo surge la iniciativa de integrarse en la red Paraketuz por parte del Centro?**

El Centro Somorrostro, por su naturaleza educativa y diocesana, es sensible y participa en la eliminación de los desequilibrios y la desigualdad por razones de género o de cualquier otra naturaleza. Desde hace tiempo venimos desarrollando acciones de orientación y sensibilización en este sentido, tanto a nivel interno con nuestro alumnado como con las empresas con las que el Centro tiene relación.

Quizás por ello, desde el Área de Presidencia de la Diputación de Bizkaia (*actualmente Gabinete del Diputado General*) se nos animó a responder un extenso cuestionario que se realizó a varias instituciones y realidades sociales que sirviera de base a un proyecto posterior. Una de las cuestiones a responder era nuestra disposición a participar en las acciones que surgieran posteriormente.

Nuestra respuesta fue afirmativa, y en la siguiente fase, ya denominándose Proyecto Paraketuz, participamos en dos grupos de trabajo: Derechos

humanos y socio-laboral. De ahí surgió un plan de trabajo en el que seguimos participando.

### **¿Cuáles son las líneas de trabajo principales que definen ese plan de trabajo?**

Durante el año 2004 el Centro se plantea una serie de acciones como consecuencia y complemento de las realizadas en el año 2003, pero de mayor calado en el entorno directo del Centro, es decir teniendo como grupo destinatario fundamentalmente al alumnado, a las familias y a las empresas e instituciones.

El desarrollo de las actividades, los objetivos y los indicadores de evaluación se están trabajando entre el equipo de desarrollo del Proyecto Paraketuz y la asesoría técnica externa, Ortzadar.

### **Parece que 2004 ha sido un año intenso en actividad para el Centro de cara a promover la igualdad de oportunidades. ¿En qué aspectos concretos se ha centrado esa actividad?**

Principalmente las acciones desarrolladas en el año 2004 han sido la realización de un protocolo sobre

acoso laboral, la introducción a la perspectiva de género en las tutorías, la visita a talleres para mostrar a nuestro alumnado la posibilidad de acceder a una formación técnica en condiciones de igualdad de género, sin importar que hasta ahora haya habido especialidades "típicas" masculinas... También la celebración de jornadas y charlas coloquio sobre la igualdad entre alumnos y alumnas, y la publicación de artículos en revista "Aldian" y hoja informativa "Somos Así".

### **¿Por qué la realización de un protocolo sobre el acoso laboral?**

La realización de este protocolo

**... mentalizar a las personas responsables de los Recursos Humanos de las empresas de que las mujeres presentan competencias profesionales similares y a veces mejores que los hombres para perfiles considerados tradicionalmente masculinos**

viene motivada porque detectamos una inquietud en las empresas con las que tenemos relación sobre cómo proceder ante la posible existencia de acoso laboral. Nos pareció interesante ofrecer a la pyme una herramienta para situarse ante este problema. Así, el protocolo contiene las medidas preventivas de los pasos a seguir ante la posible aparición de casos de acoso laboral dentro de la empresa.

**¿Cómo se ha tratado la promoción de la igualdad de cara al profesorado?**

Básicamente, a través de la formación en contenidos de igualdad de oportunidades y de la información sobre el Programa Parekatuz y otras actividades parecidas en el claustro del profesorado. También se ha abierto la posibilidad de participar en actividades planificadas en el Centro y fuera del mismo encaminadas a conseguir la igualdad.

**¿Y de cara al alumnado?**

Una de las herramientas viene siendo la sensibilización en las tutorías: se realizan sesiones de formación con las personas del equipo que va a impartir las tutorías, quienes a su vez diseñan las unidades didácticas que se trabajarán con el alumnado de ESO buscando el objetivo de realizar una orientación escolar y profesional no discriminatoria.

Otras herramientas son el uso de un lenguaje no discriminatorio, y la orientación a las alumnas hacia especialidades con demanda laboral.

**el Centro se plantea una serie de acciones (...) teniendo como grupo destinatario fundamentalmente al alumnado, a las familias y a las empresas e instituciones**

**Según la experiencia diaria, ¿continúa latente el sesgo de género en la elección de estudios?**

Sí. Tiene que ver mucho con las

familias, influenciadas a su vez por la "mentalidad social" sobre los puestos de trabajo y quién debe ocuparlos.

**Por parte del Centro también se está realizando un importante esfuerzo para difundir el objetivo de la igualdad a todos los colectivos del entorno (empresas, familias...).** ¿Cuál está siendo la respuesta?

La respuesta desde todos los colectivos implicados es positiva hacia la igualdad pero tremendamente lenta. Las alumnas y sus familias no tienen la seguridad necesaria de que su salida laboral puede encontrarse en ciertas especialidades, por el recelo de las empresas a cambiar su forma de actuar y a facilitar la entrada de mujeres en departamentos o trabajos específicos.

De todas las maneras, algo sí está cambiando al respecto en las empresas, sobre todo cuando el puesto a desempeñar no es mano de obra directa sino de

**algo sí está cambiando en las empresas, sobre todo cuando el puesto a desempeñar no es mano de obra directa sino de responsabilidad (...) donde lo prioritario es la cualificación**

responsabilidad (puestos de Ingeniería, Arquitectura, Economistas...), donde lo prioritario es la cualificación.

**Especialmente en el ámbito de la empresa, ¿qué estrategia se está siguiendo para acercar el propósito de la igualdad y cuáles son las aspiraciones a lograr en el proceso?**

Sobre todo, mentalizar a las personas responsables de los Recursos Humanos de las empresas de que las mujeres presentan competencias profesionales similares y a veces mejores que los hombres para perfiles considerados tradicionalmente masculinos. El

**la idea es atacar el problema desde edades tempranas donde se pueden inculcar mejor valores y eliminar estereotipos sociales anticuados**

hecho de ser mujer no es un factor que reste competitividad personal para acceder a un puesto de trabajo determinado.

**¿Qué frutos está dando el trabajo diario? ¿Qué diría que ha cambiado en los colectivos implicados por las actividades que desarrolla el Centro?**

Lo principal es que todos los colectivos implicados hablan del tema de la igualdad. Además hablan para transmitir la idea de que están cada día más sensibilizados y apoyando las acciones planteadas desde entidades como el Centro Somorrostro.

Por otra parte, al Centro llegan noticias de empresas que han cambiado su actitud de no contratar alumnas, cuando hace unos años eso era impensable.

También pasan por nuestras orientaciones las familias, para informarse y ver talleres de mecanizado, automoción, etc. Desde la realidad inmediata, nuestros talleres de automoción reciben en la enseñanza ocupacional y continua a tres alumnas, tanto para electromecánica como para carrocería, cuando, si sumamos los 10 años anteriores, no habíamos llegado a ese número.

**El Centro Somorrostro (...) es sensible y participa en la eliminación de los desequilibrios y la desigualdad por razones de género o de cualquier otra naturaleza**

**Precisamente han abierto el año con una jornada que implicaba preferentemente al ámbito**

**empresarial. ¿Cuál ha sido su objetivo fundamental?**

El objetivo de celebrar esta Jornada ha sido proseguir con la sensibilización de las empresas de Zona Minera y Margen Izquierda para evitar la discriminación por razones de género en la contratación. La estrategia ha sido la exposición de experiencias de éxito en este sentido. Sobre su desarrollo me gustaría destacar especialmente todo el buen ambiente y la participación y calidad de las personas asistentes, con muy largo recorrido en su compromiso en este ámbito.

**Por último, ¿qué señalaría como tema más urgente? ¿qué aspectos van a abordarse en el Centro con relación a la igualdad a partir de ahora?**

Al ser un tema de solución difícil y lenta tenemos que proponer objetivos a medio y largo plazo, porque la idea es atacar el problema desde edades tempranas donde se pueden inculcar mejor valores y eliminar estereotipos sociales anticuados. Por ese motivo se abordará, de cara al futuro, la sensibilización desde los grupos de la ESO y de ahí hacia niveles formativos de edades más altas.

**La respuesta desde todos los colectivos implicados (en la actividad del Centro) es positiva hacia la igualdad pero tremendamente lenta**

Tampoco tenemos que olvidar otras acciones a corto plazo como son la orientación a nuestro alumnado de 4º ESO y 2º Bachillerato; la orientación y sensibilización a las familias de las alumnas que tienen que decidir por dónde quieren que vaya su futuro; la promoción en lo posible del cambio de hábitos en las empresas; y que todo el personal docente transmita las mismas ideas sobre la igualdad, ideas que nacen de las líneas marcadas por el Centro.

## JORNADA

# La mujer en el mercado laboral: un reto para la sociedad

El pasado mes de febrero el Centro de Formación Somorrostro albergó la celebración de segunda jornada de difusión que la entidad organiza junto con la Diputación Foral de Bizkaia en el marco del Proyecto Parekatuz.

La sesión se planteó con el objetivo principal de informar y concienciar a las más de trescientas empresas que tienen relación con el Centro sobre el acceso de las mujeres al mercado laboral. Específicamente, el diseño de la Jornada obedeció a un interés de sensibilizar a las empresas para incorporar alumnas en prácticas en sectores donde tradicionalmente se ha registrado su ausencia, informar sobre ayudas existentes para la contratación de mujeres y comunicar el desarrollo del proyecto Parekatuz y las aportaciones del Centro.



Pilar Dosal, Gualber Atxurra y Mikel Ruiz al inicio de la jornada

En el transcurso de la Jornada, una Mesa redonda contó con la presencia de distintas personalidades del mundo sindical, empresarial, institucional y formativo de Bizkaia.

Desde el sector sindical, se reflejó la insuficiencia de las medidas

adoptadas con relación al tema, a la vista de los datos que muestran la desigualdad en la tasa de paro, en los salarios y en los puestos de trabajo desempeñados.

En el turno del ámbito empresarial, Luis Torrijos, Jefe del

Departamento de Relaciones Industriales de Petronor, destacó que "en Petronor se llevan a cabo cursos de formación ocupacional para incorporar profesionales con la cualificación adecuada, independientemente de si se trata de hombres o de mujeres".

Por su parte, Pilar Dosal, responsable del Área de Políticas de Género de la Diputación Foral de Bizkaia, señaló que "se está trabajando en el buen camino. Acabar con la desigualdad es una tarea conjunta: Administración, empresas y centros formativos".

Por último, Mikel Ruiz, director del Centro de Formación Somorrostro, abogó por acabar con los estereotipos que existen en las familias y que impiden que una alumna pueda estudiar, por ejemplo, automoción.

### Centro de Formación Somorrostro

Institución promovida por D. Marcelo Gangoiti, hijo predilecto de Bizkaia, que comienza su andadura en 1947.

Es un centro perteneciente a la diócesis de Bilbao, forma parte de la Red de Centros Integrales de Formación Profesional y es miembro de HETEL, Asociación de Centros de Formación Profesional de Euskadi.

Imparte formación reglada, ocupacional y continua

La plantilla está integrada por 211 personas: 103 trabajadoras y 108 trabajadores.

De sus más de 5.000 estudiantes, el 30% son alumnas y el 70% alumnos.

# Maria Lourdes Aboitz Urtubi Nabarnizko Alkatea



**María Lourdes, zergatik sortu zitzaizun politikaren aldeko interesa, hau da, egun burutzen duzun alkatetzara iritsi artekoa?**

Nik politikari dagokionez daukadan interesa Nabarnizko herriak aurrera egiten eta bilakatzen jarraitzea lortzea da, hala azpiegituren arloan nola egoiliarretan.

**Nire belaunaldiko emakume eta gizonei artean asko falta zaigu generoen arteko ekitatera iristeko**

**Zure ibilbidea abiaburutzat hartuta, zein da zure bizitza familiarra eta profesionala eta funtzio publikoak bateragarri bihurtzeko erabiltzen duzun formula?** Artean ni neu ere formula horren bila nabil...! Uste dut ez dagoela horrelakorik, oso zaila da bata eta bestea bereiztea, batez ere nirea bezalako ogibide baten (udalerrian bertan

*María Lourdes Aboitz Nabarnizen jaio zen duela 50 urte. Gaur egun udal korporazioaren burua da; aldi berean 18 urteko mutil baten eta 14 urteko neska baten ama da eta, hori ez ezik, jatetxe bat kudeatzen du, udalerrian bertan dagoen Aboitz taberna-jatetxeko ugazabandrea baita. Bi legegintzalditan jarraian, zortzi urtetan alegia, Gizarte Ongizateko zinegotzia izan zen eta 2003an udalerriko alkate hautatu zuten.*

ostalaritzako establezimendu batekin), gauza zehatz baten ardura duten herritar batzuk zuzenean joaten direlako nik daukadan establezimendura eta, kasu jakin batzuetan, oso zaila izaten delako Udala eta lan-bizitza bereiztea.

**Zure ustez zergatik da ohikoagoa landa esparruetan hiri guneetan baino emakume alkate gehiago egotea?** Alkateek, gizonezko zein emakumezkoek, herritarrekin biztanle gutxiko landa inguruetan duten harremana askoz ere hurbilekoagoa da eta, ildo horretatik, emakumeok, nolabait

**Gure lanak gorabehera gure seme-alaben erizain-lisatzaile-garbitzaile-hezleen atazekin jarraitzen dugu**

esateko, era zuzenagoan iristeko "erraztasun" handiagoa daukagu. Ematen du emakumeak garen alkateok familietako amatxuak garela.

**Orokorrean Udal Batzordeetako emakume-gizonen eskuordetzaren ratioa**

**aldekoagoa da...**

Gure kasuan bete egiten da hainbeste aipatzen den Udal Gobernuko zinegotzien arteko berdintasunarena, hiru emakume eta bi gizon garelako. Emakume zinegotziek jaurtzen dituzten atalak hirigintza, nekazaritza eta jarduera ekonomikoak; hezkuntza, enplegua, kultura eta turismoa; eta ogasuna, ondarea, pertsonala eta gizarte ongizatea dira. Ordea, zinegotzi gizonezkoek ura, saneamendua, basoak eta toki sistemak eta ingurumena eta obrak kudeatzen dituzte.

**Betetzen duzun kargua albora utzita, herritar moduan, nola antzematen duzu zure eskualdean ekitatea ukitzen duten gaien aldeko sentiberatzea?**

Nire belaunaldiko emakume eta gizonei behintzat artean asko falta zaigu generoen arteko ekitatera iristeko. Emakumeok, norberaren lana gorabehera, etxean gure seme-alaben erizain-lisatzaile-garbitzaile-hezleen atazekin jarraitzen dugu. Bien bitartean gizonek etxetik kanpo egiten dute lan baina etxeko lanei dagokienez horiek guztiak emakumearen eskuetan geratzen dira.

**Ematen du emakumeak garen alkateok familietako amatxuak garela**

Halaber, egia da hori aldatzen ari dela gazteen etxeetan eta uste dut oso ondo dagoela.

**Zeintzuk dira generoari buruz Nabarnizen azpimarratuko zenituzkeen proiektuak?** Aukera berdintasunerako proiektu bat jarri dugu abian, era askotako jarduerak biltzen dituen, alegia, esaterako gizonezkoentzako gozogintza ikastaroa, eta une honetara arte 14 gizon eta emakume bat dira horretan parte hartu dutenak; gimnasia ikastaroak ditugu eta horietara bederatzi emakume eta gizon bat joan dira; eta aurreikusi denaren arabera datorren maiatzean hasiko den emakumeentzako iturgintza eta elektrizitate ikastaroak izango dira.

**Oraindik aurkitzen nabil bizitza familiarra, profesionala eta funtzio publikoak bateragarri bihurtzeko formula**

# Oinarrizko errenta: teoria eta praktika

*Berdintasunerako Foroaren barruko berezko jardueren barruan Bizkaiko Foru Aldundiak "Oinarrizko errentaren sarrera: eragin ekonomikoak" izenburua duen jardunaldia antolatu zuen joan den otsailaren 7an. Jardunaldia Bizkaiko Batzar Nagusien egoitzan egin zen eta bertan esku hartu zuten Eusko Jaurlaritzako Justizia, Enplegu eta Gizarte Segurantzako Sailekoa eta Oinarrizko Errenta Sareko batzordeko kidea den Luis Sanzo Gonzálezek. Hizlari honen esku hartzearen ardatza estatuan zein Euskadin oinarrizko errenta sistema garatzeak izango dituen eragin ekonomikoen azterketa izan zen.*



Parte-hartzaileak ponentzia jarraipenaz adi

Gaur egun dauden subsidio baldintzatuen ereduaren ondoan Luis Sanzok aurkeztu duen proposamenaren ardatza den oinarrizko errentaren kontzeptua definitzerakoan esan beharko litzateke "sarrera txikia, baina bizitzako beharizanei aurre egiteko nahikoa dela, gizarteko kide bakoitzari eskubide moduan ordaindu behar zaiona. Hori zergen bidez edo bestelako bitartekoen bidez finantzatzeko da eta baldintza bakarria herritarra izatea edo egoitza edukitzea da" edo, gauza bera dena, berme-prestazioa jasotzeko eskubide indibiduala eta unibertsala, inolako kontraprestaziorik gabekoa.

Ikuspegi historikoari dagokionez Euskadi aitzindaria izan zen familiako gutxieneko sarrera deritzona abian jartzerakoan eta, gero, 90eko hamarkadan, bide hori gainerako autonomia erkidegoak jorratu zuten. Hori gorabehera, proiektu horiek menta handiak erakutsi zituen, helburu nagusia laguntzak jasotzen zituen taldearen laguntza-prestazioak zirelako, eta ez horrenbeste oinarrizko errenta "indibidual, unibertsal eta baldintzarik gabekoa" banatzea.

Gertaera horren aurrean Sanzo Gonzálezek beste bide batzuk ebaluatzeko beharizana azpimarratu zuen eta nahiz eta era oso positiboan

***Euskadi aitzindaria izan zen familiako gutxieneko sarrera deritzona***

***"Oinarrizko errentak bizitzako beharizanei aurre egiteko nahiko den [...] sarrera esan nahi du, [...] eta baldintza bakarria herritar izatea edo egoitza izatea da"***

baloratu zuen autonomietan (Euskadi, Nafarroa) edo udalerrri jakin batzuetan (Madril) gutxieneko errenten sistemaren ezarpena, esan zuen bera gizarte bereizkerian aditua den mahaiak hau gainditzearen ondoretarako kapitulu batzuk berrikusteko egin duen aholkuarekin bat datorrela. Alde batetik, laguntzen jasotzaileak pairatzen duen jarraipena ezabatzea aldarrikatu zuen, horrek era erregularrean erakundearen aurrean bidezkotu behar duelako prekarietate egoeran dagoela, eta duintasunaren aurkako ustezko urratzeak ekiditearen ondoretarako gizarteratzeko horien ustezko jarrearen erantzukizunaren bidetik jo behar delako. Beste alde batetik, pertsona jasotzailearen jabetza eta kapitalen gaineko azterketa ezabatzeak eta, horrekin batera, lanpostu bat derrigorrez onartzeko agindua desagertzeak erraztu egingo lukeelako gizarte zerbitzuen eskumeneko kudeaketa zentzuzkoagoa. Hirugarrenean, oinarrizko errenta arautuko duen arautegia egitea, eta, horrekin batera, bizitzara iristeko eskubidean eragina izango lukeen politika, eta horiek

eragina izango lukete gazteriaren emantzipazioari dagokionez. Gertaera honek demografiaren egonkortasunaren alde egingo luke eta biztanleen zahartze prozesuaren ondorioak arinduko litzuzke.

Arestian ere adierazi denaren ildotik eredu honen bidez lortu nahi den helburua gizarte egoera zabaltea da. Horrela, bada, helburua pertsona bakarrek etxeek eta guraso bakarrek familiek oinarrizko errentaren banaketan berdintasunik gabeko abagunea ez pairatzea dela, bidea elkarbizitarako oinarrizko errentari (gastu erkideen maila ertaina) oinarrizko errenta indibiduala gehitzea da. Sarrera hori ez dago aise bizi den segmentuaren aberastasuna areagotzeko diseinatuta, eta ezin du ondorearen gaineko eragin negatiborik ekarri.

Proposatu den eredu horrek bideragarritasun ekonomikoari dagokionez sortzen dituen dudei buruz Sanzok esan zuen "eragin ekonomikoen terminoetan onartzeko moduko irtenbidea" dela. "Coste y viabilidad de la introducción de un sistema de renta básica en España" argitalpenean (2004), Luis Sanzo González eta Rafael Pinilla Pallejäk formula mistoa aurkeztu zuten, kontzepzio klasikoaren eta honako komunikazio honetan planteatu den hipotetikoaren artean dagoena; horren bitartez zenbakietan ematen dute eskura egongo litzatekeen funtsa. Ondorioz, eskatzaile batek hileroko 360 € jasoko litzuzke, 4.320 € urtean; bi pertsonaren kasuan 540 € beharko

litzuzke hileroko, 6.480 € urtean; pertsona hori 25 urtetik beherakoa bada eta inoren pentzudan bizi bada, horrentzat hileroko 110 €-ko kapitala egongo litzateke, urtean 1.320 €. Horren arabera argi dago emakume eta gizonek hileroko 270 €-ko onura izango luketela, eta zenbateko hori beste 90 €-tan gehituko litzaiotke guraso bakarrek etxeen kasuan. PGDI 2000 (Pobrezia eta Gizarte Desberdintasunen Inkesta) kontuan hartuta autoreek, Euskadiren kasuan, 910 milioi euroko eta BPGren %2,7ko kostua kalkulatu zuten, eta lurralde espainiarerako gutxi gorabehera %42ko zerga-tasa ezarri zen, gehi BPGren %2; ordainketa hori onartzeko modukoa da altxor publikoarentzat eta horren joera behera egitea da."

***"Gizarte bereizkerian aditua den mahaiak kapitulu batzuk berrikusteko aholkua egin du, gainditzearen ondoretarako"***

Oinarrizko errenta modalitate berri honen defentsaren oinarria moneta funtsaren eta hori pairatzen duten laguntzarik-ezaren estatusa konpontzeko edo mantentzeko horren hurrenez hurreneko gaitasunaren arteko nahikotasun edo ez nahikotasunaren dikotomia ebaztean datza.

Informazio gehiago Foroaren webgunean: <http://www.bizkaia.net>

# Nuevas herramientas en el Foro

## Jornada de Puertas Abiertas y Mesa Redonda

Dos nuevas herramientas se suman este año a las estrategias que marcan las líneas de funcionamiento del Foro para la Igualdad de Mujeres y Hombres, con el objetivo de reforzar la relación y el intercambio de conocimientos, información, ideas y recursos de las asociaciones de mujeres de Bizkaia. La organización de jornadas de puertas abiertas y de mesas redondas ofrece un vehículo para la sistematización de la comunicación y la relación que, de manera natural, se produce entre los grupos, de forma que pueda verse favorecido el trabajo en red de los mismos.



Ambiente distendido y cordial en la Asociación Aletu durante la Jornada de Puertas Abiertas

**Jornada de Puertas abiertas: Quiénes somos, quiénes son** Bajo la denominación de "Jornada de Puertas abiertas" se abre un nuevo canal de interrelación, mediante el cual una asociación del Foro invita al resto de grupos a conocer sus recursos, socias y actividades. Además de fomentar el conocimiento y el contacto entre las asociaciones, "el objetivo de esta iniciativa es 'ponerle cara' a una asociación, ver lo que realmente es, ver el día a día, las personas que la impulsan, el contexto en el que se desarrolla..." explica Rosa de la Asunción, dinamizadora del Foro; en definitiva, un ejercicio de intercambio definido por el interés de conocer acerca de las demás y de difundir la propia identidad.

El pasado día 16 de marzo, la Asociación Aletu inició la primera experiencia de este tipo, reuniendo en sus locales a representantes de más de una docena de asociaciones

de mujeres procedentes de diversos municipios de Bizkaia. En esta ocasión, el encuentro se prolongó durante más de dos horas y propició un animado debate entre la treintena de participantes acerca del asociacionismo, las dificultades diarias de las asociaciones y los logros obtenidos. La reunión otorgó a las asistentes la posibilidad de *descubrir y aprender* por medio del intercambio de preocupaciones, experiencias y estrategias de actuación, lo que a ciencia cierta supondrá un incentivo para el desarrollo de las actividades presentes y futuras.

Camino de los seis años de funcionamiento, la asociación anfitriona Aletu, enmarcada en el bilbaíno barrio de Uribarri, aglutina en torno a seiscientas socias. Con fines culturales y recreativos, en la asociación se imparten charlas y se realizan talleres de pintura o

restauración, además de actividades dirigidas al cuidado personal, como relajación, gimnasia de mantenimiento, aeróbic, tai-chi o chi-kung. Visitas a museos y excursiones completan la agenda de la asociación, abierta a todas las mujeres de Uribarri.

### **Mesa Redonda: Conocerse y colaborar para llegar al trabajo en red**

A propuesta de las asociaciones del área sociocultural del Foro y con la idea promover el diseño de proyectos en red, surge la posibilidad de establecer unos tiempos de encuentro entre las asociaciones para dar a conocer al resto de grupos los proyectos que tienen en marcha y las líneas de actuación futuras, así como las posibilidades de desarrollo conjunto de sus actividades.

Se han llevado a cabo dos encuentros, de hora y media de duración cada uno, que han

buscado mostrar la diversidad del tejido asociativo que compone el Foro. Así, el primero de ellos, celebrado el 26 de enero, agrupó en torno a la mesa a la Federación de Asociaciones de Mujeres Viudas "Aieratu", al grupo de teatro "Luna Llena", y a la asociación de mujeres y familias del ámbito rural "Landa XXI". En la segunda mesa redonda, celebrada el 23 de febrero, compartieron presentaciones la asociación literaria "Escribe-Lee", la asociación provincial de amas de casa y consumo "Etxekoandre", el Grupo Cultural de Mujeres de San Fuentes y la Asociación de Cáncer de Mama de Bizkaia, ACAMBI.

Más de una veintena de entidades del Foro acudieron a los encuentros, provenientes en su mayoría de las áreas sociocultural y socioasistencial. Por parte de las asistentes se valoró positivamente la oportunidad de conocer con mayor profundidad la diversidad de grupos que configuran el mapa asociativo, y se suscitó posibilidades de colaboración entre las asociaciones presentes.

Paralelamente, otro resultado provechoso del encuentro fue la puesta en común de dos preocupaciones fundamentales: la ausencia de recambio generacional en los grupos; y la complejidad del funcionamiento de los mismos, que exige una amplia dedicación a la gestión de la asociación o al aprendizaje de dicha gestión, lo que en muchos casos acarrea las dificultades de las socias para asumir roles de representatividad en las asociaciones.

# Dirulaguntzak 2005



Ahaldun Nagusiaren Kabineteak udal, emakume elkarte eta irabazi asmo bako erakundeentzat emakumeen eta gizonetzkoen berdintasuna sustatzeko luzatzen dituen dirulaguntzak araupetzen dituzten dekretu berriek aurreko urteetako deialdien aldean berritasun mamitsuekin ekin diote 2005eko urteari.

Udalen kasuan 5000 biztanletik beherako udalerrriak foku erakunde

gisa mugatu dira, aurreko deialdietan halako herrietatik eskaririk etorri ez izana nolabait gainditzeko, are gehiago Bizkaian halakoak diren enklabe ugari daudela kontuan izanik (80 udalerrri).

Emakumeen elkartei eta irabazi asmorik bako erakundeei dagokienez, jarduera nagusia garapenean laguntzea, kirola, tratu txarrak eta genero indarkeria, edo antzerkia, dantza eta musika bezalako kultur ekitaldiak sustatzea duten

erakundeen eskariak deialditik kanpo utzi dira. Planteamendu hau Bizkaiko Foru Aldundia genero zeharkakotasuna ezartzeko egiten ari den barruko bidean oinarritzen da, halako eskabideetarako beste bide bat zabalik utziz, eremu horietako berariazko foru sailek aurre egin diezaieten.

2005ean dirulaguntzak emateko balorazio ona merezi duten irizpidetzat jarduerak kolektibo jakin

batzuegan, hala nola, gizonetzkoengan, emakume alargunengan, baserri eta itsas munduetan, gazteengan eta emakume langileengan duten eragina hartu da.

Zeharkakotasun printzipioa sendotzera begira, beste emakume elkarte, irabazi asmo bako erakunde, gizarte eragile eta Herri Administrazio batzuekin lankidetzan pentsatutako egitasmoak lehenestea ere erabaki da.

## Homologación de Empresas y Profesionales

Del día 7 al 10 de marzo ha tenido lugar el seminario de información sobre Igualdad de Oportunidades y Políticas de Género, uno de los requisitos establecidos para optar a la condición de entidad homologada para la prestación de asistencia técnica para el desarrollo de actividades vinculadas al proyecto Parekatuz.

En el presente ejercicio, el seminario ha registrado la participación de 28 empresas o profesionales individuales, algo más de la mitad participando por primera vez en el proceso de homologación.

En total, el número de personas asistentes en esta fase del procedimiento ha sumado 41, 23 de las cuales acudían en representación de una nueva empresa y 14 en representación de una entidad que optaba a renovar su condición de homologada. Cuatro personas han repetido el seminario que, como en ocasiones anteriores, ha sido impartido por la asesora Garbiñe Mendizabal.



### Entidades Homologadas 2005

- |   |  |
|---|--|
| 1. Ados Consulting Ikertaldea s.l.          | 19. Fortek Servicios de Formación, S.L.                    |
| 2. Álvaro Salazar Agustino                  | 20. Garbiñe Mendizabal Furundarena                         |
| 3. AM & ME Asociados                        | 21. Ikei Instituto Vasco de Estudios e Investigación, S.A. |
| 4. Ana Isabel de la Gala Alonso             | 22. Infopolis 2000, S.L.                                   |
| 5. Ana M <sup>a</sup> Mata Galindez         | 23. Lanor Elkarte, S.L.                                    |
| 6. Bultz-Lan Consulting, S.L.               | 24. Loop Consultores, S.L.                                 |
| 7. Carmen Arrazola Lizaur                   | 25. Maider Galarraga Martín                                |
| 8. Consultec, S.L.                          | 26. Manger Customy Asociados S.L.                          |
| 9. Consulting Orbere, S.L.                  | 27. M <sup>a</sup> Dolores Diez Giménez                    |
| 10. Consultores de Empresa-CDE, S.L.        | 28. M <sup>a</sup> Isabel Pizarro Pacheco                  |
| 11. Consultoria y Formación Formabask, S.L. | 29. Mercedes Aranzazu García Andrés                        |
| 12. Chiquinquira Sorkunde Ortuondo Tola     | 30. Miren López Loizaga                                    |
| 13. Daiteke-Careers & Jobs, S.L.            | 31. Murgibe, S.L.  |
| 14. Elhuyar-Zubize, S.L.                    | 32. Neotek Nervión, S.L.                                   |
| 15. Elsa M <sup>a</sup> Imatz Basarrate     | 33. Novotec Consultores, S.A.                              |
| 16. Eraginkor SDAD. COOP.                   | 34. Ofyde Formación, S.L.                                  |
| 17. Estibaliz Anitua Vallés                 | 35. Ortzadar, S.L.   |
| 18. Fondo Formación Euskadi                 | 36. Servicios Socioculturales Asti, S.L.                   |
|   | 37. XXI Inveslan S.L.                                      |

## Emakumeen Elkarten III. Azoka

Emakumeen Elkarten azoka izango da, berriro ere, maiatzaren 20, 21 eta 22an, Bilboko Areatzan. Hirugarren urtez jarraian, Bizkaiko emakumeen elkarteek jendartean biltzeko aukera izango dute, emakume eta gizonentzako aukera berdinak izan daitezten begira burutzen dituzten jardueren berri ezagutarazteko. Ekitaldi honek Lurralde Historikoaren elkarte ondarea aberasten du, emakumeen elkarteak sendotzera bultzatuz, bai parte hartzen duten taldeengan bai taldeen artean sortzen diren loturetan eraginez.



# AUKERA BERDINTASUNAREN inguruan laguntza teknikoa emateko enpresak eta banako enpresariak homologatzea

Homologación de empresas y empresarios/as individuales  
en la prestación de asistencia técnica en materia de  
**IGUALDAD DE OPORTUNIDADES**

**Emakumeak eta gizonak,  
maila berean  
emakumeak eta gizonak,  
mujeres y hombres,  
de igual a igual**



Bizkaiko Foru  
Aldundia  
Diputación Foral  
de Bizkaia

AHALDUN NAGUSIAREN KABINETEKO  
ABENDUAREN 17ko 1.213/2004 FORU AGINDUA,  
(BAO, 12. zk., 2005ko urtarrilaren 19koa)

**Hartzailleak:**

Aukeren berdintasunaren edo jarraian  
alpatzen diren ezagutza eremuetan  
diharduten enpresak eta banakako  
enpresariak:

- Toki garapena.
- Lan taldeen dinamizazioa.
- Gaitasun sozialak.
- Zuzendaritzarako eta lehiakortasun  
gaitasunak.
- Negoziazio teknikak.
- Erabakiak hartzeko prozesuak.
- Erakunde analisiak.
- Enplegua eta Laneratzeta.

ORDEN FORAL Nº 1.213/2004 DE 17 DE  
DICIEMBRE DEL GABINETE DEL DIPUTADO  
GENERAL. (BOB nº 12 de 19 de enero de 2005).

**Dirigido a:**

Empresas y empresarios/as  
individuales que trabajen en el ámbito  
de la Igualdad de Oportunidades o en  
los siguientes campos de conocimiento:

- Desarrollo local.
- Dinamización de grupos de trabajo.
- Habilidades sociales.
- Habilidades directivas y  
competenciales.
- Técnicas de negociación.
- Procesos de toma de decisiones.
- Análisis organizacionales.
- Empleo e Inserción Laboral.

Espegi itxekha eta Informazio:  
Ahaldu Nagusien Kabinetea, Gainera Politika-eremu Arria,  
Mestale de solistud e Informazio:  
Gabinete del Diputado General, Area de Politicas de Género.

Gran Vía, 25 • 48009 Bilbao • Tel.: 94 406 77 89  
e-mail: berdintasuna@bizkaia.net