




**ARASKI:
«QUEREMOS SER
UN REFERENTE
DEL BALONCESTO
FEMENINO»**

Además, en este número

-  OPINIÓN: Medidas de apoyo para las deportistas de alto nivel
-  Entrevista a la exárbitra de fútbol Paloma Mata Codesal
-  Emakunde impulsa la formación para combatir el acoso sexual y sexista en las empresas



AINHOA AZURMENDI
PSICÓLOGA Y CONSULTORA DEPORTIVA

Medidas de apoyo para las deportistas de alto nivel

Ser deportista de alto nivel requiere esfuerzo, sacrificio, renuncia y dedicación; requiere paciencia y muchas horas de entrenamiento para alcanzar determinados objetivos deportivos. Ser deportista de alto nivel, en los casos de las ligas profesionales, también implica poder hacer de esa “apreciada” actividad el modo de vida o principal fuente de ingresos de quien desarrolla la misma. Ser deportista de alto nivel, además, proporciona reconocimiento y prestigio social... ¿o no? Si se analiza la situación actual desde la perspectiva de género, la respuesta es no.

En comparación con los hombres, son pocas las deportistas que pueden dedicarse profesionalmente al deporte. Muchas mujeres que se encuentran en el alto nivel se ven obligadas a tener un empleo que compaginan como pueden con las exigencias de entrenamiento y los viajes a las competiciones. Estudios realizados¹ en Gipuzkoa y en la Comunidad Autónoma del País Vasco sobre la situación de las deportistas de alto nivel han puesto de manifiesto la desprotección laboral en la que se encuentran estas deportistas, y las dificultades a las que se enfrentan a lo largo de su trayectoria deportiva para llegar al alto nivel.

Desde la infancia, mujeres y hombres interiorizan de forma diferente el estatus que ocupará el deporte en su futuro. Por un lado, porque más hombres que mujeres manifiestan haber percibido apoyo familiar con respecto a la actividad deportiva desarrollada; y por otro lado, porque en los clubes no se destinan los mismos recursos económicos, humanos y materiales al deporte practicado por hombres y por mujeres, y porque a diferencia de los hombres, las mujeres no tienen modelos y referentes de mujeres deportistas inundando todos los medios de comunicación. Las proyecciones realizadas en la infancia y juventud hacia el futuro deportivo se van cumpliendo hasta el punto en que las propias deportistas son conscientes de que para la sociedad el deporte practicado por mujeres es de segundo nivel. Tanto es así que ellas mismas reconocen que ser deportista de alto nivel implica mayores dificultades para las mujeres,



La consejera de Cultura, Blanca Urgell, y la directiva de Emakunde, con jugadoras de fútbol y ponentes de la jornada Las mujeres en el deporte de alto nivel celebrada en Donostia.

Desde la infancia, mujeres y hombres interiorizan de forma diferente el estatus que ocupará el deporte en su futuro

apuntando además a la inestabilidad económica como uno de los principales aspectos negativos de ser deportistas de alto nivel. En el caso de los hombres este aspecto se encuentra posicionado en sexto lugar.

RETOS DE FUTURO: LAS VERDADERAS MARCAS A SUPERAR

La situación de las deportistas de alto nivel es el reflejo de un problema de carácter estructural que requiere ser abordado y modificado de forma transversal desde la base hasta la cima, es decir, desde la iniciación a las actividades deportivas hasta el itinerario de alto rendimiento, sin perjuicio de las acciones positivas puntuales que se lleven a cabo para mejorar la situación de las mujeres en el ámbito deportivo. En este sentido, el compromiso institucional debe orientarse a la priorización de proyectos que generen cambios estructurales e impulsen la participación de las mujeres en todos los niveles y ámbitos del deporte.

¹ Estudio desde la perspectiva de género sobre la situación de las deportistas de alto nivel de la CAPV.



Las Administraciones Públicas Vascas cuentan actualmente con suficientes herramientas para poder mejorar la situación de las mujeres en el deporte en general, y en el deporte de alto nivel en particular. La Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres, prohíbe otorgar subvenciones a entidades deportivas que discriminen a las mujeres. Dicha discriminación puede interpretarse bien a través de datos cuantitativos —impacto de género de la subvención otorgada—, o bien a través de información cualitativa —recursos humanos y materiales destinados a las mujeres deportistas—. Además, la normativa desarrollada a partir de la mencionada ley emplaza a las federaciones deportivas a desarrollar planes de igualdad en sus estructuras y a llevar a cabo actuaciones orientadas a impulsar la participación de las mujeres en el ámbito deportivo. Desde mi punto de vista, el principal problema actual es la falta de compromiso y sensibilización para aplicar la legislación existente y garantizar su cumplimiento.

El principal problema actual es la falta de compromiso y sensibilización para aplicar la legislación existente y garantizar su cumplimiento

Con respecto a las entidades deportivas vinculadas al deporte de alto nivel, es necesario que además de respetar la Ley de Igualdad, éstas apuesten por dignificar el estatus de las deportistas de alto nivel, formalizando contratos de trabajo y garantizando la cotización en la Seguridad Social. Asimismo, deberían acompañar a las deportistas que compiten en ligas profesionales en la defensa de una negociación colectiva que permita mejorar sus condiciones laborales.

Poco puedo decir de los medios de comunicación que no se haya dicho o escrito ya. Tienen la obligación social, moral y legal de emitir competiciones y publicar noticias sobre las mujeres deportistas, proyectando una imagen apropiada y libre de estereotipos. La

apuesta por el patrocinio a las deportistas —y el retorno del mismo— depende en gran medida de la presencia que éstas tienen en los medios de comunicación. En consecuencia, el hecho de que sus apariciones, casi testimoniales, estén ligadas a un logro deportivo excepcional, dificultan enormemente la obtención de ingresos económicos a través de esta vía.

En definitiva, como en muchos otros ámbitos de la sociedad, la igualdad en el deporte es un asunto que aún hoy permanece más vinculado a la incipiente voluntad que a la obligación, y en tanto en cuanto no se produzca un cambio radical en ambos sentidos, no se producirán transformaciones que permitan (re)construir un ámbito deportivo más igualitario y más justo.



«Nunca me han llamado árbitra»

Se metió en el arbitraje a los 21 años tras realizar un cursillo en Bilbao y pronto descubrió que daba igual lo que pitara porque nunca iba a estar bien pitado. La mayoría de las veces, por ser mujer. Siempre tuvo claro que no quería moverse en categorías donde el fútbol deja de ser deporte para convertirse en negocio pero confiesa que si hubiera querido ascender le habría sido imposible, tal y como está concebido el sistema. Lo cierto es que a ella nunca la han llamado “árbitra” y esto le sirvió de inspiración para el título de su trabajo galardonado con el Premio Isabel Torres de Investigaciones en Estudios de las Mujeres y de Género que otorgan la Universidad de Cantabria y la Dirección General de la Mujer de esta Comunidad Autónoma. El año pasado se despidió del arbitraje y ahora apoya a cualquier mujer que decida abrirse camino en este mundo tan masculinizado. **TEXTO: CARMEN RUIZ DE GARIBAY; FOTOS: KARLOS CORBELLA**

Educadora social y mediadora, durante las seis temporadas que ejerció como árbitra de fútbol en Bilbao y Cantabria, intentó aplicar técnicas de mediadora en el campo y pudo ser más flexible con los chavales y chava-las gracias a arbitrar en las categorías más bajas del fútbol. Llegó a pitar hasta la categoría de cadetes y como asistente, en regional preferente. «Siempre he arbitrado en el fútbol base porque es lo que me gusta. Estoy muy en contra de que el deporte pase a ser negocio, y en ciertos niveles, el fútbol lo es».

En las categorías en las que usted ha arbitrado ¿se cuestiona la autoridad de una árbitra?

Por parte de los jugadores, no tanto, pero sí he sentido la presión de entrenadores, delegados, directivos y de las propias gradas. Vienen intentando comerte la oreja, y ya sabes lo que tienes que hacer: que no te tiemble la mano. Me han llegado a decir de todo menos guapa. Tener que escuchar

«qué haces ahí, vete a fregar» te duele. Y más si lo dice alguna espectadora, como me ha ocurrido. Muchas veces me planteaba: me he levantado a las 7 de la mañana para pitar a las 9, chupando frío, agua y barro; me pagan entre 10 y 12 euros por un partido de alevines ¿y encima tengo que aguantar la gracia que me estás soltando?

Yo llegaba a los campos sabiendo que daba igual lo que pitara porque nunca iba a estar bien pitado. Es gente que cree que se sabe el reglamento pero igual nunca se lo ha leído, y a veces tienen comportamientos alucinantes. Algunos compañeros me han comentado que a medida que vas ascendiendo, la presión es menor. Cuanto más vas subiendo, te van tratando mejor los delegados, entrenadores y jugadores. En las gradas ya sabemos lo que hay: piensan que por ser mujer eres mala. Y la discriminación también se aprecia en los insultos. A ellas se los dicen con más desprecio, son más dañinos que los que puedan dirigir a los árbitros.



«Yo espero que el sistema cambie dentro de poco por uno más objetivo que permita el ascenso de las mujeres»

Con el título de su estudio, «Árbitra no me ha llamado nadie», está reivindicando la presencia de las mujeres en el arbitraje de fútbol. ¿Cuesta introducir el femenino en ese vocablo y en esa actividad deportiva?.

Mucho. De hecho, hasta a mí se me hacía rara la palabra y para no entrar en polémica me autodenominaba “colegiada” o decía «soy la persona que arbitro», «vengo a arbitrar», y tengo compañeras que se definen “árbitros”. Tardé en darme cuenta de que esta era otra reivindicación. Es lo que tienen las palabras, que cuanto más se usan menos daño hacen al oído. Ahora me parece normal, y dentro de mi círculo ocurre lo mismo. Creo que hay que acostumar el oído de las personas a ese femenino, para que suene totalmente normal. Lo único que tiene de positivo el uso del término en masculino es que yo no me daba por aludida cuando oía «Qué árbitro más malo!» Pensaba: no soy yo.

En Cantabria tienen bastante asumido que hay árbitras y los jugadores de estas categorías en las que yo me movía saben que da lo mismo que sea chico o chica quien arbitre porque hay una consecuencia muy directa: las tarjetas. Si no aprenden porque tú les digas, el 80% aprende a base de sacarles la tarjeta. Yo me enfadaba mucho, porque por deformación profesional, intentaba la mediación, pero ves que lo que cuenta es la tarjeta.

En su investigación se refiere a la falsa objetividad en relación a los ascensos en el arbitraje, de un sistema que no permite a las mujeres subir de categoría. Los ascensos se deciden por unas pruebas físicas, por conocimiento del reglamento que se verifica en exámenes y por informes realizados por informadores. Y digo “informadores” porque ese colectivo lo integran 185 hombres a nivel estatal, no hay ninguna informadora. A nivel nacional dependen del Comité Técnico de Árbitros y a nivel territorial, de cada comité territorial. Ellos son los encargados de ir a los campos de fútbol para evaluar a la persona que está arbitrando y tienen un peso importante a la hora de decidir quién asciende. Esos informes no te los dejan ver a no ser que lo solicites. ¿Por qué se quedan fuera las mujeres? Para ser informador en estas categorías, a nivel nacional, hace falta haber sido

árbitro de primera o segunda división y a día de hoy no hay ninguna mujer. Por lo tanto, es imposible que haya informadoras. A nivel territorial, cada comité territorial pone sus condiciones. A veces te piden haber arbitrado al menos en regional o preferente.

Con respecto a las pruebas físicas que he mencionado, yo me cuestiono si se está exigiendo más de lo que realmente se tiene que pedir. Claro que es mejor correr 20 metros en 15 segundos que en 20, pero para arbitrar ¿son necesarias estas exigencias?. Las mujeres tienen pruebas diferentes para acceder al cuerpo de Bomberos o a la Policía, pero aquí, no. Es un patrón masculino, hecho por hombres para hombres y las mujeres se están incorporando a algo totalmente masculino. Yo espero que este sistema cambie dentro de poco por uno más objetivo que permita el ascenso de las mujeres.

Porque si no, las pocas árbitras que hay ahora lo van a ir dejando, ¿no?

Es lógico que si ellas no ven perspectivas de ascenso se cansen y abandonen. Yo sigo manteniendo contacto con las árbitras y se quejan de que llevan dos años pitando benjamines, que todos sus compañeros chicos suben y ellas no. Hay chavalitas que están pitando, con 15, 16 años, pero que no tienen un referente femenino en las categorías superiores. Rocío Puente es un buen ejemplo: es una árbitra que acude como asistente de segunda B en equipos masculinos, pelea por hacerse un hueco y creo que podría llegar a primera perfectamente si le dejaran demostrar lo que vale.

En su trabajo galardonado también pone de manifiesto lo masculinizado que están los estamentos del arbitraje de fútbol.

El Comité de árbitros está totalmente jerarquizado: los de abajo no tenemos ni voz ni voto. De hecho, al presidente del Comité de árbitros de Cantabria, por ejemplo, lo elige directamente el presidente del Comité de fútbol. No existen mujeres en cargos importantes, ni como presidentas ni como vicepresidentas. De 377 puestos analizados, 16 lo ocupan mujeres, de los cuales 15 son de secretarías y uno de administrativas. No hay ninguna mujer en el Comité Técnico de Árbitros a nivel estatal, ni en la Escuela Nacional de Árbitros. El perfil de los directivos corresponde a un hombre ma-

yor, que lleva muchos años en el cargo, al que le cuesta introducir cambios.

En Cantabria hay 190 personas que arbitran, de ellas 7 son mujeres. En Euskadi, en la temporada 2009-10, había 180, sólo 6 mujeres en la categoría más baja, aspirante a cursillistas, y el número no se incrementa.

Hay otros obstáculos que pueden considerarse menores pero que resultan incómodos para el desarrollo del trabajo de las árbitras.

Sí, las instalaciones de los vestuarios, por ejemplo, que rara vez están preparados para chicas. Yo no digo que tenga que haber uno de chicos y otro de chicas. Simplemente, que el mismo vestuario tenga la zona de las duchas un poco aparte, y que cuando se hagan obras de mejora, se contemplen estos detalles en los vestuarios.

Otro aspecto mejorable es la ropa que usamos, que es horrible. Ya no es por estética, está ocultando que tú eres una mujer. La camisa es hasta cómoda, pero el pantalón no se mantiene en su sitio, está diseñado para la anatomía masculina. Lo mismo ocurre con las medias, que son talla universal pero de hombre, no pensadas para un pie más pequeño. Esa visión androcéntrica está por todos los sitios.

¿Todos estos factores influyeron en su decisión de abandonar el arbitraje a los 27 años?

El de mayor peso ha sido mi familia. Siento que la tengo que cuidar y el arbitraje me consumía. Hasta el viernes por la noche no sabías qué partidos tenías. Yo he llegado a arbitrar cuatro en un fin de semana. Ese es el motivo fundamental de mi decisión, pero hay otros muchos. Me he cansado de aguantar el machismo de los altos dirigentes. Sabes que algunas cosas no las dicen con mala idea, entiendo la base, pero las formas en que se dicen no me gustan nada. Además, ellos tienen la sartén por el mango: si no están de acuerdo con la manera en la que tú te desenvuelves, no te dan partidos.

Por todo esto, yo ya no peleo en los campos, ahora estoy peleando por visibilizar lo que otras están haciendo en este deporte. Merecen el reconocimiento porque se lo pelean todos los fines de semana y ese esfuerzo tiene que ser visible y servir como referente.



ARASKI: «Queremos ser un referente del baloncesto femenino»

En Araski, una Asociación de clubes de baloncesto femenino alavés, sus 90 integrantes se han propuesto aunar esfuerzos, centralizar las gestiones y optimizar recursos para formar a las jugadoras desde la base con el fin de que lleguen a jugar al máximo nivel. Van a poner en marcha una escuela de baloncesto femenino y tienen muchos más proyectos dentro de su plan "Tiempo de chicas". Están empeñadas en convertirse en un referente de este deporte. Livia López Gutiérrez, su presidenta, explica cómo se las apañan para ganar espacio y reconocimiento, dentro y fuera de las canchas.

TEXTO: CARMEN RUIZ DE GARIBAY; FOTOS: ZUZENKIPRESS

La necesidad unió a estas mujeres que estaban realizando el mismo esfuerzo de forma individual en los clubes deportivos y centros escolares de Gasteiz. Ahora, como asociación, mantienen cinco equipos como estructura propia: el Caja Vital Kutxa UPV en primera nacional; el UPV Álava en segunda nacional; un tercer equipo en Senior Territorial y otros dos en la catego-

ría junior, uno en Liga Vasca y otro en Territorial, para chicas de entre 16 y 18 años. Además, completan la estructura con centros escolares convenidos y se proponen ampliar la fórmula con nuevos centros y otras localidades alavesas.

Livia López —a quien no le gusta la palabra "presidenta" y prefiere que la denominen "representante" o "portavoz"— fue jugadora y di-

rectiva del club Abaroa y conoce los puntos débiles y las fortalezas de este deporte cuando lo practican ellas. Ha constatado que muchas chicas que hacen deporte lo hacen por vínculos. «Hay chicas que juegan en un equipo con sus amigas de siempre y al llegar a los 17 años, con el paso a la universidad, o por un cambio de ciudad o de entorno, abandonan el deporte. Por eso es muy importan-



te que desde edades más tempranas, a partir de los diez años, puedan participar en concentraciones, con chicas de otros equipos, para que no se les haga extraño salir del círculo de amistades. Nuestra filosofía es ayudar a formar a las jugadoras desde la base en sus propios equipos y a través de un contacto directo con el mayor número posible de clubes y colegios».

Otro de los puntos en los que incide la asociación es en intentar cambiar las ideas preconcebidas: «Una chica que mete muchas horas en la cancha es una *friki* y ya se le pasará; mientras que un chico que hace lo mismo está considerado un modelo. Por fortuna, poco a poco se va rompiendo este estereotipo, aunque cuesta». También han detectado que la incorporación de mujeres en el engranaje deportivo es sumamente positiva y necesaria: «El rendimiento deportivo y la marcha de los equipos mejora incluyendo una mujer en el cuerpo técnico».

UNA ESCUELA DE BALONCESTO PARA CHICAS

Según un estudio realizado por la Federación Alavesa de Baloncesto, unas 250 niñas de entre 9 y 14 años matriculadas en centros de enseñanza pública de Vitoria-Gasteiz, querrían practicar baloncesto en su centro escolar, pero no lo pueden hacer, porque no existe la actividad, porque no hay equipo de su categoría o porque no tienen recursos económicos para pagarla. Estos datos dan alas a Araski para poner en marcha la experiencia piloto de una Escuela de Baloncesto exclusivamente para chicas. El proyecto realizará su primera fase entre enero y junio de 2012.

«Nos proponemos ir creando una base, formar jugadoras y que se diviertan practicando el deporte que han elegido. El carácter de este proyecto es plenamente participativo, podrán apuntarse todas aquellas niñas que lo deseen y no pertenezcan a otras estructuras deportivas escolares. Nuestra idea es formar y educar de manera recreativa, pero implantando los conceptos necesarios para que tengan una base sólida en aptitudes y conocimientos que les permita, en el futuro, optar por una línea de rendimiento en caso de que lo deseen. Además cuidaremos mucho de

qué manera se fomenta la competitividad porque sabemos que es un factor que, mal enfocado, perjudica el aprendizaje y la buena formación deportiva y personal». La enseñanza en esta escuela va más allá del terreno deportivo: «Vamos a fomentar el desarrollo de valores básicos, tan importantes en la vida como el compañerismo, el respeto, la educación, la higiene, la obediencia, la disciplina, sociabilidad...».

Las sesiones se realizarán dos veces por semana, con duraciones de una hora y se formarán grupos según edades, con un máximo de 15 participantes: de 9 a 10 años y de 11 a 12. Se ofertará un grupo para cada franja de edad en diferentes Centros Cívicos de Gasteiz intentando cubrir varias zonas de la ciudad.

Para abrir boca, durante estas vacaciones navideñas, se organiza un Campus para 50-60 niñas en edades comprendidas entre los 10 y los 12 años, y otro en las vacaciones de verano.

Actualmente, el baloncesto se encuentra con problemas de falta de formación en personal técnico: «A menudo chicas y chicos muy jóvenes entrenan a las más pequeñas, sin tener conocimientos suficientes. En la Escuela lucharemos porque el personal sea cualificado —dos personas por cada grupo de 15 jugadoras— y para que, además, vayan formando a sus ayudantes». También quieren contribuir a formar a futuras entrenadoras, por lo que han creado unas becas que cubren el 50% del coste de los cursos para quienes opten por sacarse el título de entrenadora de primero, segundo y tercer nivel.

TRANSMITIR PARA EXISTIR

Para dar a conocer todos estos proyectos, la asociación ha reforzado el departamento de comunicación con tres socias que suministran información a los medios de comunicación, atienden las redes sociales, la página web, y se ocupan de la autopromoción. «Por mucho que hagamos, si no somos capaces de transmitirlo, es como si no existiéramos».

En esa línea de promocionar y difundir la práctica del baloncesto femenino, organizarán jornadas de puertas abiertas en municipios alaveses con



el fin de atraer a nuevas participantes. «Esta actividad está pensada para chicas de entre 10 y 14 años, que durante un día podrán experimentar en las instalaciones de su propio municipio, de forma lúdica y no competitiva, si es un deporte que les puede gustar. A cada participante se le entregará un “pasaporte” sobre el cual las jugadoras irán realizando marcas según vayan participando en cada una de las disciplinas. El objetivo será completar el pasaporte».

Livia López y sus compañeras de asociación están cargadas de argumentos a la hora de solicitar ayudas y apoyos institucionales: «Pero no es fácil. Nosotras, que realizamos una labor social, que queremos ser un referente en el baloncesto femenino para que las chicas tengan dónde mirarse y sean visibles, que estamos llevando a la práctica los planes de igualdad, nos encontramos con que las instituciones nos contestan que o no tienen competencias o no tienen dinero, y esa es nuestra auténtica batalla. Estamos convencidas de que impulsar proyectos como éste es solo cuestión de voluntad».



EMAKUNDE IMPULSA LA FORMACIÓN PARA COMBATIR EL ACOSO SEXUAL Y SEXISTA EN LAS EMPRESAS

Un total de 16 empresas vascas con más de 50 personas en sus plantillas se han comprometido a poner en marcha el protocolo para combatir el acoso sexual y sexista que fue elaborado por un grupo de trabajo interdisciplinar formado por personal experto de diferentes universidades e instituciones públicas, coordinado por Emakunde y que posteriormente fue contrastado con la Dirección de Atención a las Víctimas de Violencia de Género y con Inspección de Trabajo. Representantes de las 16 empresas -8 en su papel de Asesorías Confidenciales y otras 8 provenientes de consultoras homologadas por Emakunde que asesoran en impulsan en otras empresas la aplicación de protocolos de prevención y tratamiento de casos de acoso sexual- asistieron a unas jornadas de formación celebradas en la sede de Emakunde los días 29 y 30 de noviembre. Las personas que impartieron estas sesiones fueron M^a Jesús Izquierdo, Maru Sarasola, Sebastián Sarasola, Lourdes Lorente y Olga Fotinopulos.

APROBADO EL ANÁLISIS SOBRE SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES DE 2011

El Consejo de Dirección de Emakunde aprobó la constitución del nuevo Jurado para la concesión del premio Emakunde 2011. En la misma sesión, celebrada el 13 de diciembre, también aprobó el informe anual "Cifras sobre la situación de las mujeres y los hombres de Euskadi 2011", la propuesta de Decreto por el que se regula el reconocimiento de "Entidad Colaboradora para la igualdad de mujeres y hombres", así como las resoluciones por las que se regula la concesión de subvenciones para 2012 dirigidas a fomentar el asociacionismo y potenciar la participación de las mujeres en todos los ámbitos de la Comunidad Autónoma de Euskadi.



ENTIDADES COLABORADORAS EN IGUALDAD

ASFEDBI, INVIZA, CEI, Kirol Management, ITELAZPI, Taller Usoa, Asociación Nuevo Futuro y Margotu recibieron el distintivo de Entidad Colaboradora en Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres que concede Emakunde. El distintivo reconoce a las entidades su compromiso con la igualdad en su organización. Con estas nuevas entidades, son ya un total de 67 las que han recibido el distintivo, creado por el Gobierno Vasco a iniciativa de Emakunde en el año 1994.

LAS DIFERENCIAS ENTRE NIÑAS Y NIÑOS PARA ELEGIR SU FUTURO, EN EL SEXTO SEMINARIO DEL PROGRAMA NAHIKO

El 18 de enero se celebrará en la delegación del Gobierno Vasco de Bilabo el sexto seminario de Nahiko, un programa escolar para la prevención del maltrato. En este sexto seminario se evaluará junto al profesorado el trabajo realizado el curso anterior y se presentarán las previsiones y material didáctico para el presente curso. Junto a ello, la socióloga y educadora Graciela Hernández Morales ofrecerá una conferencia sobre "La voluntad de decidir, elegir y crear la propia vida", a lo largo de la cual analizará las diferencias y desigualdades en los deseos, necesidades, objetivos y proyectos de niñas y niños y las alternativas y modelos escolares coeducativos para un desarrollo singular. El programa Nahiko fue presentado fuera de Euskadi en el Congreso Igualdad de Género y Educación celebrado en noviembre de 2011 en Avilés.

COMPARENCIAS ANTE EL PARLAMENTO

Emakunde dio cuenta el pasado 30 de noviembre ante la Comisión de Políticas Sociales, Trabajo e Igualdad del Parlamento Vasco del informe final de 2010 sobre los avances experimentados desde la aprobación en 2005 de la

Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres. El estudio evidencia los logros más importantes experimentados en el cumplimiento de la Ley, como el esfuerzo en la creación de estructuras y la especialización de personal, y aquellos aspectos de la misma que todavía están pendientes de desarrollar o aplicar: por ejemplo, continúa siendo una asignatura pendiente la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección de las asociaciones y organizaciones profesionales y empresariales, de economía social, sindicales y políticas. Asimismo, La directora de Emakunde compareció el 20 de diciembre, a petición propia, ante la misma comisión, donde presentó la memoria de 2010 de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, el informe de 2010 de la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres, y el informe "Respuesta institucional ante el maltrato doméstico contra las mujeres en el ámbito de los servicios sociales en la CAPV" y la evaluación sobre diferentes programas y servicios de atención.

EMAKUNDE EN LA CONFERENCIA ESTATAL DE CALIDAD EN LOS SERVICIOS PÚBLICOS

Bajo el título de "Seguimiento-Evaluación sobre la actuación de los poderes públicos en ejecución de los Planes de Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAPV", Arantza Elizondo, secretaria general de Emakunde, ofreció una ponencia en el marco de la Tercera Conferencia Estatal de Calidad en los Servicios Públicos que tuvo lugar en Bilbao los días 29 y 30 de noviembre co-organizada por la Agencia Estatal de Evaluación de las Políticas Públicas y la Calidad de los Servicios (AEVAL) y el Gobierno Vasco. El lema del evento fue "El valor añadido de la calidad. Colaboración y participación para ser más eficientes", que se desarrolló en dos grandes líneas: Trabajo en Red/Gestión de Redes y Gestión de la Calidad: eficiencia y sostenibilidad.

JORNADA SOBRE LA IGUALDAD EN LOS FONDOS ESTRUCTURALES

Con el objetivo de reforzar la estrategia de igualdad de mujeres y hombres en los programas operativos del FSE (Fondo Social Europeo) y FEDER (Fondo para el Desarrollo Regional) del País Vasco, los organismos intermedios que gestionan ambos fondos, con la colaboración de Emakunde/Instituto Vasco de la Mujer, organizaron la Jornada "Incorporación de la igualdad de oportunidades en el FSE y FEDER" el 23 de noviembre en el salón de actos de la Delegación del Gobierno Vasco en Bilbao.

Más contenidos, en la edición digital de la revista: www.emakunde.euskadi.net/revista

- Perfiles de mujeres que merecen estar en primera página.
- Iniciativas emprendidas por empresas privadas o instituciones públicas en favor de la igualdad.
- Agenda de actividades interesantes.
- Sección para conectarse con otras mujeres.
- Espacio para opinar.

Edición: Emakunde. Coordinación técnica: Kazeta 5. Diseño: Didart. Impresión: Gráficas Santa María. Depósito Legal: VI 465-2010