

ENPLEGU ETA PRESTAKUNTZA PROIEKTUETAN AUKERA- BERDINTASUNA BULTZATZEKO EKINTZAK



EMAKUNDE

EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Eusko Jaurlaritzako Erakunde Autonomiaduna
Organismo Autónomo del Gobierno Vasco

GIDALIBURUA



EUROPAKO ERKIDEGOA
Europako Gizarte Fonda

10

EMAKUNDE
EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA
GASTEIZ 2000

ENPLEGU ETA
PRESTAKUNTZA
PROIEKTUETAN AUKERA-
BERDINTASUNA
BULTZATZEKO EKINTZAK

IZENBURUA: "Enplegu eta prestakuntza proiektuetan aukera-berdintasuna bultzatzeko ekintzak"

EGILEA: EMAKUNDE/Emakumearen Euskal Erakundea. Manuel Iradier kalea, 36. 01005 Gasteiz

KOFINANTZATZAILEA: EUROPAKO ERKIDEGOA. Europako Gizarte Fondoa

MAKETATZAILEA ETA

KOORDINATZAILEA: Ana Rincón

DATA: Abendua, 2000

ALE ZENBAKIA: 1.000

DESKRIBATZAILEAK: Enplegura sartzea, ekintza positiboak, proiektuak, gidak

IRUDI DISEINUA: Ana Badiola eta Isabel Madinabeitia

ILUSTRATZAILEA: Iñigo Ordozgoiti

FOTOMEKANIKA: Esda Fotomekanika. Hurtado de Amézaga, 27. Bilbao

INPRIMAKETA: Industrias Gráficas Marcal, S.A. Enrique Eguren, 3. 48.012 Bilbao

LEGE GORDAILUA: BI-3079-00

AURKIBIDEA

AURKEZPENA	7
SARRERA	11
PROIEKTUETAN AUKERA-BERDINTASUNA BERMATZEKO OINARRIAK	15
PROIEKTUEN ALDIAK	27
1. Diseinua	29
2. Parte-hartzaileen Bilketa, Diagnostikoa eta Aukeraketa	34
3. Informazioa	36
4. Orientabidea	39
5. Prestakuntza	44
6. Lan-merkatuan sartzeko laguntza	48
7. Transnazionaltasuna	50
8. Ebaluazioa	52
9. Kanpo-hedapena	53
NOW-EUSKADI EKIMENAREN FITXEN KATALOGOA:	
NOW I DENBORALDIA (1991-1994)	57
— Emakumeak lan munduan sartzeko proiektua. Gipuzkoako Foru Aldundia	59
— Sustatzaile berrientzako laguntza programa. Bultz-Lan Consulting	65
— Kanpo merkataritzari buruzko ikastaroa. Gasteizko Udala. Ekonomia eta enplegu sustapeneko saila	68
— Emakumeen eta gizonen arteko aukera berdintasunerako agenteak prestatzeko ikastaroa. Emakunde / Emakumearen Euskal Erakundea	71
— Emakumeak lan munduan sartzeko aurreprestatkuntzan ari diren emakumezko prestatzaileen prestatkuntzarako programa. Arabako Foru Aldundia-Gizarte Ongizatearen Foru Institutua	75

NOW II DENBORALDIA (1995-1997)	83
— Amaia programa. Prestakuntza Fondoa	85
— Andere programa. Novia Salcedo Fundazioa	90
— Emakumezko enpresaburuentzako laguntza teknikoko programa. Gipuzkoako Merkataritza Ganbera	95
— Emakumeak lan mudura sartzeko zentroa. UGT	98
— Emakumeen prestakuntza eta lana bultzatzeko eskualdeko ekimena. DEBEGESA, S.A.	101
— Euroemprender en femenino (Emakumeen euroemprender). Getxoko Udala	106
— Libra proiektua. Iraurgi-Lantzen, S.A.	111
— Libra proiektua. Bidasoako Garapenerako Agentzia - ADEBISA	116
— On egin programa. Inguralde (Barakaldoko Garapenerako Udal Erakunde Autonomoa) eta Mendialde Auzo Elkarteak	121
— Violeta proiektua. Debemen	126
 NOW III DENBORALDIA (1998-1999)	 129
— Brabante proiektua. Gasteizko Udala	131
— Curricula Proiektua. UGT	138
— Aitzindaria izatetik enpresaria izatera proiektua. Arabako Merkataritza eta Industria Ganbera Ofiziala	141
— Emakutek proiektua. Bilboko Udala	145
— Eman proiektua. Bidasoako Garapen Agentzia - ADEBISA	152
— Emekin proiektua. Donostiako Udala eta Oarsoaldea, S.A. Eskualderako Garapen Agentzia	156
— Ideia proiektua. DEBEGESA, S.A.	161
— Enpresa txikien herrizka globala proiektua. Getxoko Udala	165
— Landere proiektua. Novia Salcedo Fundazioa	171
— Optima proiektua. Emakunde / Emakumearen Euskal Erakunde	176
— Ekiteko baliabideak proiektua. Bultz-Lan Consulting	182
 NOW-EUSKADI SAREKO HELBIDEAK	 187



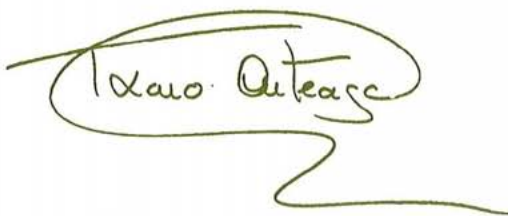
AURKEZPENA

Enpleguaren Europar Kontseiluak Luxenburgon 1997. urtean egin zuen biltzarrean enpleguak lehendik zeraman joera aldatu egin zen; izan ere, aukera-berdintasunaren inguruko politikak sendotu eta Europar Batasuneko estatuen enplegu-politika koordinatuen lau funtsezko ardatzen artean sartu da. Hurrengo Europako Gailurretan gizonen eta emakumeen arteko berdintasuna enpleguaren politikak eguneko gai-zerrendetan agertuko da, zeren eta enpleguaren politikak taxutzerakoan aukera-berdintasuna oinarritzko zutabea izango baita, eta trabeseko edo zeharkako gaitzat hartuko da gainerako ardatzekiko: enplegua ugaltzea, enpresa-ekimena sustatzea eta egokitzea.

Gaurko egunean Europako agiri eta zuzentarau guztietan, batik-bat enpleguaren inguruko-etan, ekintza positiboa eta genero-zeharkatzea erabiltzen dira batera, hau da, generoaren ikusmiratik egiten dira politika eta ekintza guztiak, diseinu eta plangintzaren aldietatik ebaluazioa burutu arte.

Enplegu-zerbitzuen bitartez hobetu daiteke emakumeen egoera lan-merkatuan; hori dela-eta, egokitu behar da zerbitzu horien jarduna pertsona bakoitzaren baldintzak, egoera eta beharrianak ahalbait hoberen bete daitezen. Hartara, zerbitzu horietako langileak aukera-berdintasunaz jabetu eta prestatu egin beharko dira; aurrerantzean generoaren ikusmiratik egin ditzaten programa eta ekintzen diseinua; betearaztea eta ebaluazioa, eta baita lan-merkatuan sartzen laguntzeko ekintza positiboko neurriak ere.

Ilido horretatik, aurkezten dugun argitalpen honen bidez NOW-Euskadi Sarean bilduriko esperimentzia helarazi nahi zaie enplegu eta prestakuntza arloetan diharduten profesionaleri, beren proiektuak generoaren ikusmiratik egin ditzaten, hala jasotzen baita "Euskadiko Autonomia Erkidegoko Emakumeentzako Ekintza Positiborako III Plana. Generoaren ikuspegia politika publikoetan" izeneko Planaren helburuetan.

A handwritten signature in green ink, reading "Txaro Arteaga". The signature is enclosed within a large, loopy oval shape, with a long, sweeping line extending from the bottom right.

Txaro Arteaga Ansa
EMAKUNDE/Emakumearen
Euskal Erakundeko zuzendaria



SARRERA

Gida honetan, 1991tik 1999ra bitarteko esperientziarik aipagarrienak bildu ditugu. Tarte horretan hainbat programa gauzatu ziren EAEn, enpleguaren aldeko NOW ekimen europarrari jarraiki. Gizon eta emakumeen aukera-berdintasuna errespetatzea eta sustatzea helburu izango duten esku-hartzeak nola diseinatu eta inplementatu behar diren azalduko dizuegu gidan.

Bestalde, orientabideak nahi izan dizkiegu eman enplegu eta prestakuntzaren alorrean ari diren profesionali. "Lan-munduratzeko laguntza-zerbitzuak. Aukera-berdintasuna bultzatzeko ekintzen gida" izeneko argitalpenak hasitako bidea jorratu dugu lan honen bidez. Aipatutako argitalpena, Lana saileko 3. zenbakia, Emakundek eta Eusko Jaurlaritzako Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzak Sailak elkarlanean argitaratu zuten 1998an.

Lehen gida hartan aukera-berdintasuna bultzatzeko ekintza orokor batzuk proposatu genituen, baina oraingoan argibide gehiago emango dizkizuegu: zein proiektu abiarazi diren gure Autonomia Erkidegoan aukera-berdintasuna bultzatzeko asmoz.

Enplegua eta prestakuntza sustatzeko programetan sormena erabiltzen eta bide berriak urratzen hasi dira eta, ondorioz, kalitatea eta eragina nabarmen handitzea lortu dute. Bi izan dira, ordea, jokabide horren iturburuak: gizon eta emakumeen aukera-berdintasunaren aldeko filosofia eta ekintza positiboa (filosofia horren tresna nagusia).

Urte luzetan, etengabe aritu gara ahaleginak eta berrikuntzak egiten, eta lanerako modu jakin batzuk finkatu ditugu, azkenik: "aukera-berdintasuna bultzatzeko ekintzak". Bertan bildutako ekintza guztiak funtsezkoak dira enplegu eta prestakuntzaren inguruko esku-hartzeetan sexu edo genero diskriminaziorik ez dadin egon eta, gainera, oso baliagarriak dira bi eremu horiek bai gizonen, bai emakumeen artean hedatzeko.

Aipatu bezala, aukera-berdintasuna bultzatzeko ekintzak bildu ditugu gida honetan: NOW-Euskadi Sareak azken lau urteotan egindako lanaren emaitzak izan dira guztiak. Aipatutako sarea 1996an sortu zen Eusko Jaurlaritzako Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzak Sailaren eta Emakunderen laguntzaz. NOW ekimen europarrak eskaini zizkigun baliabideak koordinatzeko, bateratzeko eta optimizatzeko premiak eraginda sortu genuen, hain zuzen, Sarea: NOW ekimenari lotutako programaren bat gauzatu duten erakundeak dira sareko kideak eta, azken urteotan, Emakunde izan da denen koordinatzailea. Erakunde guztiek elkarren esperientzien berri izatea nahi genuen, eta bete-betean lortu dugu gure helburua. Izan ere, programen urrats eta aldi guztietarako "ekintza" edo jokabide zuzenak finkatu ditugu, eta gure ondorioak enplegu eta prestakuntzaren alorreko esku-hartze guztietarako izango dira, gainera, baliagarriak.

Jakin badakigu etengabe bilatu behar ditugula enpleguan eta prestakuntzan aukera-berdintasuna indartzeko bideak eta, bestalde, prozesu hori beti izango dela hobetzeko modukoa. Dena den, gure adibideak eta orientabideak behar adinakoak izatea espero dugu, eta etorkizunean enplegua eta prestakuntza sustatzeko egingo diren proiektuetan horiek guztiak benetan gauzatzen hastea.

Gure Autonomia Erkidegoan bideratutako programa europar gehienen ezaugarriak kontuan hartuta antolatu ditugu gida honen atalak. Prestakuntzaren eta enpleguaren inguruko esku-hartzeak urratsez urrats aztertu ditugu: diseinua, orientabideak, prestakuntza, ebaluazioa, etab.

Definizio bana egin dugu atal guztietan, erabilera-eremuak ongi mugatzeko. Ildo horretan, aipatzekoa da aukera-berdintasuna bultzatzeko ekintza gehienak beste hainbat eremutan ere erabiltzeko modukoak direla eta, gainera, elementu anitzak uztartzen dituztela. Demagun, adibidez, talde jakin bati zuzendutako jarduera berezi bat egin dela: informazioa, diagnostikoa, orientabidea... lantzeko aukera ere emango digu, agian.

Euskadin era guztietako proiektuak abiarazi dira NOW ekimenaren bidetik eta oso zaila da batzuk gida honetan erabili dugun eskeman kokatzea. Horren adibide dugu, besteak beste, Optima programa: enpresetan aukera-berdintasuna sustatzeko asmoz, jadanik lanean daudenei zuzendutako "ekintzak" erabili ditu. Beraz, ez dator bat enplegua eta prestakuntza sustatzeko proiektu gehienetan erabili ohi diren edukiekin. Gida honetan ez ditugu sartu lanean mailaz igotzea edo lan-baldintzak hobetzea helburu izan duten ekintzak.

"Proiektuetan aukera-berdintasuna bermatzeko oinarriak" da lehen atalaren izenburua eta bereziki nabarmendu nahi izan dugu, urrats bakoitzean zein ikuspegi landu behar den adierazi baitugu bertan. Prozesu osoa aztertu dugu: ideia finkatzeko unetik hasi eta azken ebaluazioraino.

Benetako esperientzien berri ere emango dugu, informazioa hobeto uler dadin. Azkenik, emaitza eta balorazio onak izan dituzten "ekintzak" bildu ditugu, guztiak NOW sareko programetakoak.

Europar eta Administrazioetan gero eta garrantzi handiagoa ematen zaio gizon eta emakumeen aukera-berdintasunari. Beraz, epe laburrean, ikuspegi hori esku-hartzeetan bete-betean sartuko dela uste dugu, bestela, erakundeei eta gizarteari ez baitzaizkie baliagarriak eta egin-garriak irudituko. Gure gidako ideiak eta adibideak erakundeetako teknikari eta arduradunentzat ere lagungarriak izatea espero dugu. Prestakuntzaren eta enpleguaren inguruko esku-hartzeetan gizon eta emakumeen tratua eta aukera-berdintasuna gero eta indar handiagoz hedatzea da, hain zuzen, gure helburua.

Proiektuen berdintasuneko ekintzak deskribatzen dituzten kapituluaren ondoren, NOW izeneko Batasuneko ekimenaren barruan gure autonomia-erkidegoak burututako programei dagozkien fitxen katalogoa azaltzen da, hiru denboralditan sailkatuta: 91-94, 95-97 eta 98-99



P ROIEKTUETAN AUKERA- -BERDINTASUNA BERMATZEKO OINARRIAK

Esku-hartzeen aldi eta urrats guztietan gizon eta emakumeen aukera-berdintasunaren printzipioak bete-betean errespetatzeko zein ekintza egin behar diren adierazi dugu atal honetan.

1. Aukera-berdintasuna helburu duten esku-hartzeetan, kasuan kasuko erakundearen zuzendaritzak konpromiso argia hartu behar du. Erakunde kudeatzailearen eta eragindako talde eta lagun guztien konpromisoa ere lortu beharko da, gero.

2. Egin behar da bai barruan, bai kanpoan eta idatzizko lengoaian eta irudietan sexismoa errotik baztertu. Ez dugu generoaren arabera hierarkizaziorik egingo eta berdina aipatuko ditugu gizonak eta emakumeak, inor ezkutuan utzi gabe.

3. Behar izanez gero, **ekintza positiboak** egingo ditugu. Unean uneko ekintzak antolatuko ditugu prestakuntzan eta enpleguan egoerarik latzenean daudenentzat, guztiek aukera-berdintasuna izan dezaten.

4. Bertan behera utziko ditugu zuzeneko nahiz zeharkako diskriminazioa eragiten duten **estereotipo sexistak**.

5. Kanpoko edo barruko aholkularitza izan behar dugu aukera-berdintasunaren alorrean. Aholkularitza behar-beharrezkoa da esku-hartzeen urrats guztietan.

6. Esku-hartzeen helburu direnek **familia-erantzukizunak ere badituzte**. Ondorioz, erantzukizunkidetzak sustatu behar dugu gizonen eta emakumeen artean. Bestalde, neurriak hartu behar dira norbere bizitza, familia-erantzukizunak, ikasketak eta lana uztartzen laguntzeko.

7. Programetan teknologia berriak sartu behar ditugu. Edukiak, informazio-sistemak eta baliabideak ezagutzeko aukera eman behar zaie irakasleei, langile kudeatzaileei eta zuzeneko erabiltzaileei. Gainera, teknologia horiek erabiltzeko motibazioa ere indartu behar dugu.

8. Parte-hartzaileek eta onuradunek **urrats guztietako esperientziak zuzenean izatea** da onena. Horretan saiatuko gara, beraz. Nork bere erabakiak hartzeko joera eta autogestioa sustatu behar ditugu bai ikasketa-prozesuan, bai lan-mundura hurbiltzeko unean.

Atal honetan aipatutako alderdi nagusiak edo zeharkakoak hasiera-hasieratik landu dituzten proiektuak aukeratu ditugu adibideetarako: aipatutako alderdiak sistematikoki sartu dituzte denek filosofia orokorrean eta urrats guztietan.

1. Aukera-berdintasuna helburu duten esku-hartzeetan, kasuan kasuko erakundearen zuzendaritzak konpromiso argia hartu behar du. Erakunde kudeatzailearen eta eragindako talde eta lagun guztien konpromisoa ere lortu beharko da, gero.

ADIBIDEAK

EMAKUTEK PROIEKTUA

- Zuzendaritzak argi erakutsi zuen beti erabateko konpromisoa eta interesa zituela aukera-berdintasunaren aldeko lanean.

- Programako jarduera bakoitza egin aurretik eskutitz bana idatzi ohi zien langileei, izen eta abizen eta guzti: unean uneko jardueran parte hartzeko eskatu zien beti.

- Zuzendaritzak ekitaldi publiko guztietan (erakundearen eta enpresen bisitaldietan, prestatuntza-saioetan, etab.) ekarri zuen gogora aukera-berdintasuna zela bertako 3 jokabide-ildo nagusietako bat. Erabateko kalitatea eta lan-arriskuen prebentzioa dira beste biak.

- Ideia-lehiaketa antolatu zuten bertako langile guztientzat: aukera-berdintasunaren aldeko konpromisoaren leloa asmatu behar zuten. Aukeratutako leloa kanpoan eta barruan erabili du, gero, erakundeak. Honako hau izan zen irabazlea:

"Lan Ekintza-Bilbao En-clave de Igualdad"

- Ondorengo bi lanetan ere langile guztiek hartu zuten parte (zuzendaritzak, teknikariek, administrariek...):

- "Aukera-berdintasunaren aldeko helburuen kodea": erakundeak aukera-berdintasunaren inguruan onartutako filosofiaren eta jokabide-ildoen berri eman zuten.

- "1999an erakundearen esku-hartzeek hartuko dituzten eremuetarako ekintza positibo espezifikoak": zehatz-mehatz finkatu zituzten ekintza bakoitzaren epeak, baliabideak eta exekuzio-arduradunak.

- Aukera-berdintasunean prestatzeko ikastaroa antolatu zuten, bestalde, langile guztien partaidetza eta sentsibilizazioa lortzeko: denek hartu zuten parte. 20 orduko iraupena izan zuen

eta eduki komunak eta espezifikoak landu zituzten. Lehenengoei dagokienez, generoaren ikus-
pegi orokorra aztertu zuten; bigarreni dagokienez, aldiz, lan-eremu bakoitzeko gai bereziak
landu zituzten.

— Lehenbizi, "aukera-berdintasuna toki-garapenean" izeneko ikastaroa egin zuten zu-
zendaritzako kideek, programa-arduradunek, arlo-arduradunek, teknikariek eta administrazioek.

— Ondoren, "tailerrak eta gelak: hezkidetzarako guneak" ikastaroa egin zuten lan-ekin-
tzako programetako monitore eta tutoreek.

— Azkenik, enpresa laguntzaileetako langileek "aukera-berdintasuna enpleguan eta
prestakuntzan" ikastaroa egin zuten.

BRABANTE PROIEKTUA

- Erakundeak, lehenik eta behin, berdintasun-eragilea kontratatu zuen. Horixe izan zen bere konpromisoaren lehen urratsa. Gero, emakumeen aldeko ekintza positiboetarako udal-plana antolatu zuen udaleko sail guztientzat. 1999an ekin zitzaion aipatutako planari eta 2003an bukatuko da. Zehar-plana denez, sail guztietako teknikarien artean taxutu zuten, baina hainbat talderen laguntza ere izan zuten: udaleko talde politikoei eta sindikatuak, udaleko emakume-taldeak eta Berdintasunaren aldeko Batzordeko hiritar-talde batzuek ere hartu zuten parte zeregin horretan. Bestalde, benetako zehar-plana izatea nahi zutenez, sailarteko batzordea sortu zuten jarraipen eta ebaluazio lanak egiteko. Erakunde osoak hartu zuen, beraz, parte aukera-berdintasunaren aldeko lanetan. Azkenik, hitzarmena sinatu zuten EHU-Euskal Herriko Unibertsitatearekin, hizpide dugun planaren ebaluazio-proiektua egin zezan.

- Informazio eta prestakuntza hitzaldiak ere eman zizkieten udaleko sail guztietako langileei, zehatz-mehatz jakin zitzaizkien ekintza positiboetarako udal-planaren xehetasunak. Halaber, aukera-berdintasunari eta emakumeen aldeko ekintza positiboak buruzko oinarritzko kontzeptuak ere ikasi zituzten.

- Konpromisoaren leloa onartu zuen udalak emakumeen aukera-berdintasunaren aldeko politikekin bat egiteko. Hona hemen aipatutako leloa (planaren logotipoaren ondoan dago):
"Ganas tú, gano yo/Biontzat mesede"

- 600 plaka ezarri zituzten, guztira, udal-bulegoetan eta hiriko beste lokal batzuetan. Emakumeen aukera-berdintasunaren aldeko konpromisoaren berri eman nahi izan zuten, horrela:

"En este local, mujeres y hombres marcamos la diferencia, trabajamos por la igualdad/Hemen, emakume nahiz gizon, berdintasunaren alde"

2. Egin behar da bai barruan, bai kanpoan eta idatzizko lengoia eta irudietan sexismoa errotik baztertu. Ez dugu generoaren arabera hierarkizaziorik egingo eta berdina aipatuko ditugu gizonak eta emakumeak, inor ezkutuan utzi gabe.

- Sarearen proiektu guztiek erreparatu diote alderdi horri.

ADIBIDEAK

EMAKUTEK PROIEKTUA

- Prentsa bidezko komunikazioa aztertzeari ekin zioten: ikastaroei buruzko iragarkiak, lan-eskaintzak eta, bestalde, erakundearen informazio-foiletoak. Aldaketa handiak egin zituzten idatzizko lengoia eta irudietan.
- Barne-erabilerako dokumentuak aztertu ondoren, aldaketa nabarmenak egin zituzten gramatikan, hiztegian, planteamenduen oinarrietan eta kontzeptuetan.
- Diktikoa ere argitaratu zuten: sexismorik gabeko lengoia erabiltzeko orientabideak eta aukerak zeuden, bertan, aztergai. Ale ugari banatu zituzten erakunde barruan eta kanpoan. Donostiako Udalaren eta Emakunderen foiletoak ere banatu zituzten barruan, gehien erabiltzen diren terminoen ordezkari aukerak ezagutzera emateko.

BRABANTE PROIEKTUA

- Diktikoetan, karteletan, udal-aldizkariako monografikoan... sexismorik gabeko irudiak eta lengoia erabili zituzten programa ezagutarazteko.
- "Lana bilatzeko baliabideei buruzko gida emakumeentzat" eta "Emakumeen kontratazioari buruzko informazio-gida enpresaburuentzat" izeneko lanetan ere kontu handiz zaindu zituzten lengoia eta irudiak. Hainbat emakume-mota aukeratu zituzten bi gidetako irudietarako: etorkinak, ezindak fisikoak, orain arte gizon-lanbideak izan diren horietan ari direnak, etab.
- Berdintasunaren aldeko zenbait taldek argitaratutako foiletoak ere banatu zituzten erakunde barruan. Bi gai landu nahi izan zituzten: batetik, sexismorik gabeko lengoia eta, bestetik, generoa nola erabili kargu eta lanbideen izenetan.
- Udal-sailetarako hitzaldietan sexismorik gabeko lengoia garrantzia izan zuten aztergai. Adibideak eman eta beste aukera batzuk aztertu zituzten.

3. Behar izanez gero, **ekintza positiboak** egingo ditugu. Unean uneko ekintzak antolatuko ditugu prestakuntzan eta enpleguan egoerarik latzenean daudenentzat, guztiek aukera-berdintasuna izan dezaten.

ADIBIDEAK

BRABANTE PROIEKTUA

- Emakumeen aldeko ekintza positiboetarako udal-plana antolatu zuten, besteak beste, programaren baitan. Udal-sailek 1999tik 2003ra bitartean egin beharreko ekintza positiboak finkatu zituzten.

- Beharrak eraginda, ekintza zehatzagoak ere antolatu zituzten: programa abiarazi eta gero, argi ikusi zuten parte hartzen ari ziren emakumeei lan-munduan sartzeko aukera gehiago eman behar zitzaizkiela. Beraz, diseinuan aurreikusita ez zegoen ekintza jakin bat egitea erabaki zuten. Udalak honakoa jakinarazi zuen: lan-munduan sartzeko zailtasunik handienak zituztenei lana emanez gero, dirulaguntzak hartzeko aukera izango zutela enpresaburuek. Familia monoparentalen buru diren emakumeak daude, besteak beste, egoera horretan.

EMAKUTEK PROIEKTUA

- Hainbat ekintza positibo prestatu ondoren, Ekintza Positiboen 1999ko gida egin zuten sail guztientzat.

- Programan parte hartzen ari ziren bi emakumek ez zutenez seme-alabak nori utzi, haurrak jolasean ibiltzeko eta zaintzeko lekua prestatu zuten aldameneko gelan. Horrela, bi emakumeek arazorik gabe egin zituzten "orientabide"-jarduerak.

4. Bertan behera utziko ditugu zuzeneko nahiz zeharkako diskriminazioa eragiten duten **estereotipo sexistak**.

ADIBIDEAK

BRABANTE PROIEKTUA

- Programan beti saiatu dira sexu/generoan oinarritutako estereotipoak baztertzeko, estereotipo horiek baitira emakumeek lana lortzeko izan ohi dituzten arazo askoren iturburuak.

Murritzitu egiten dizkiete lan-munduan sartzeko aukerak. Horrela, gutxinaka-gutxinaka, lan-merkatuarekin zerikusia zuten eragile guztiek bat egin zuten proiektuarekin, baita erakundeak berak ere. Enpresaburu eta heziketa-zentro askok hartu zuten parte proiektuan.

— Sentsibilizazio-kanpaina antolatu zuten hiritarrentzat eta gizarte-eragileentzat. Bi helburu izan zituen: lanbideetan sexuaren araberako bereizketarik ez egitea eta gizonei eta emakumeei lanerako aukera berberak ematea.

— Ekintza positiboan aldeko planari eta berdintasun-politikei buruzko hitzaldia eman zieten "Ignacio Ellakuria" lanerako prestakuntzarako udal-zentroko monitoreei. Orain arte gizon-lanak izan diren horietan trebatzeko prozesua izan zuten aztergai.

— Argazki-erakusketa egin zuten: "Elige una profesión sin género - Aukeratu generorik gabeko lanbidea". Palentziako udalak utzi zizkien argazkiak. Erakusketa ikastetxei zegoen, batik bat, zuzenduta.

EMAKUTEK PROIEKTUA

- Prestakuntzarako barne-ikastaroetan eta erakunde laguntzaileentzako ikastaroetan generoan oinarritutako estereotipoak aztertu zituzten. Lan-taldeek ere, gero, alderdi hori jorratu zuten eta, ongi antolatuta, enplegu eta prestakuntzako esku-hartzeen urrats guztiekin zerikusia zuten gaiak landu zituzten. Azkenik, hainbat eremutan nagusi diren estereotipoak aztertu zituzten: lan-munduan (informazioan, orientabideetan, prestakuntzan...), hainbat talderen ezaugarri, premia eta aukeretan, ustez emakumezkoenak edo gizonezkoenak izan diren lanbideetan, sexu bakoitzari aitortu izan zaizkion gaitasunetan...

5. Kanpoko edo barruko aholkularitza izan behar dugu aukera-berdintasunaren alorrean. Aholkularitza behar-beharrezkoa da esku-hartzeen urrats guztietan.

ADIBIDEAK

BRABANTE PROIEKTUA

- Berdintasun-eragilea kontratatzea erabaki zuten programan. Honako eginkizunak izan zituen eragileak: aukera-berdintasunaren aldeko udal-plana egiten eta gauzatzen laguntzea, aholkuak ematea eta, azkenik, programaren eta udalaren jarduera guztiak koordinatzea.

Horrela, gaur egun, udal-sailek, hiriko gizarte-eragileek eta erakundeek aholkularitza-zerbitzua dute gizon eta emakumeen aukera-berdintasunaren alorrean: berdintasunaren aldeko udal-zerbitzua, hain zuzen.

EMAKUTEK PROIEKTUA

- Bi aholkularitza-zerbitzu ireki zituzten hasiera-hasieratik: batetik, barne-aholkularitza erakundeko sail eta langile guztientzat; bestetik, kanpo-aholkularitza erakunde laguntzaileentzat eta administrazio-ko bestelako erakundeentzat.

Lehenengoek, gainera, Aukera-Berdintasunaren (AB) kodea eta Ekintza Positiboen Gida egiten ere lagundu zuten.

6. Esku-hartzeen helburu direnek **familia-erantzukizunak ere badituzte**. Ondorioz, erantzukizunkidetzak sustatu behar dugu gizon-emakumeen artean. Halaber, neurriak hartu behar dira norbere bizitza, familia-erantzukizunak, ikasketak eta lana uztartzen laguntzeko.

ADIBIDEAK

EMAKUTEK PROIEKTUA

- Barne-prestakuntzarako ikastaroetan hainbat aldiz aztertu zituzten negozioazko kolektibok eztabaidatu beharreko gaiak. Gogoetarako dokumentua ere egin zuten: lana, familia eta norbere bizitza uztartzen laguntzeko neurriei zegokienez, langile-batzordeak zein aldarrikapen egin behar zituen adierazi zuten bertan. Era berean, zuzendaritzak Kontziliazio-Legea eman zien langile guztiei, eta baita beste agiri bat ere: aipatutako legearen edukia argitzeaz gain, aitatasun eta amatasun eskubideen nondik norakoak azaldu zituzten bertan.

BRABANTE PROIEKTUA

- Parte-hartzaileen familia-erantzukizunak kontuan hartuta aukeratu zituzten programako jardueren ordutegiak. Familia-erantzukizunak eta jarduerak bateratu ahal izateko egokienak ziren ordutegiak aukeratu zituzten.

- Haurrak udal-eskoletara (haurtzaindegietara) eramateko aukera eman zitzaion hala eskatu zuten emakumeei. Familia-erantzukizunak eta programako jarduerak arazorik gabe bateratzen lagundu nahi izan zieten, horrela.

7. Programetan teknologia berriak sartu behar ditugu. Edukiak, informazio-sistemak eta baliabideak ezagutzeko aukera eman behar zaie irakasleei, langile kudeatzaileei eta zuzeneko erabiltzaileei. Gainera, teknologia horiek erabiltzeko motibazioa ere indartu behar dugu.

ADIBIDEAK

EMAKUTEN PROIEKTUA

- Emakumeei teknologia berrien oinarriak irakastea izan zen, besteak beste, programaren helburu nagusia. Eskura zituzten baliabide tekniko guztiak erabili zituzten jardueretan.

Horri guztiari esker, emaitza bikainak lortu zituzten eta erruz aldatu zen teknologia berriekiko jarrera, bai emakumeen aldetik, bai proiektuan nola edo hala aritu zirenen aldetik, eta baita erakundearen aldetik ere. Horra non erabili zituzten aipatutako baliabide teknikoak:

- Baliabide ugari erabili zituzten prestakuntza-jarduerak aurkezteko: CD interaktiboak, web-orriak, ikus-entzunezko kanoi bidez emandako azetatoak, power point...
- Interneten bidez, etengabe bilatu eta eguneratu zuten informazioa.
- Urrutiko hezkuntzan punta-puntakoak diren ikastetxeekin harremanetan jarri ziren eta elkarren ezagutzen eta metodologiak berri izan zuten. Teknologia berrietan eta teknologia berrien bidez prestatzea izan zen horren guztiaren helburua.

8. Parte-hartzaile eta onuradunek urrats guztietako esperientziak zuzenean izatea da onena. Horretan saiatuko gara, beraz. Nork bere erabakiak hartzeko joera eta autogestioa sustatu behar ditugu bai ikasketa-prozesuan, bai lan-mundura hurbiltzeko uneetan.

ADIBIDEA

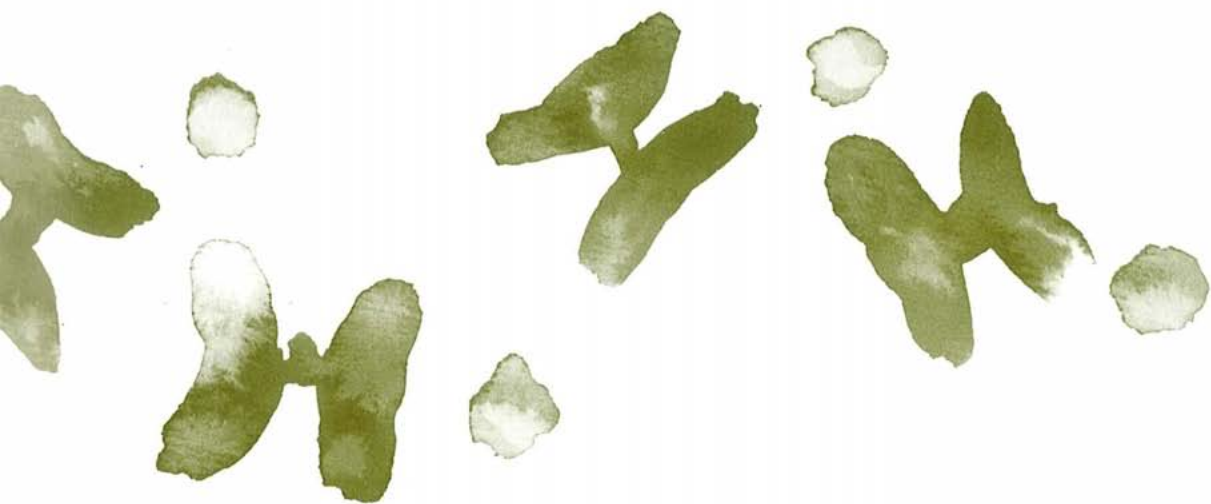
AUKERA-BERDINTASUNEN ERAGILEEN PRESTATZAILEAK PRESTATZEKO PROIEKTUA

- Ikasleek, ikasturtearen hasieratik, euren gain hartu zuten ikasketa-prozesuaren erantzukizuna: behar kolektibo eta indibidualei buruzko gogoetak egin eta erabakiak hartu zituzten, prestakuntza-jarduera ugari diseinatu eta antolatu zituzten... Esperientzia praktikoa asko ere egin ziren, adibidez:

1. Europako Batasuneko zenbait estatutan aukera-berdintasunaren alorrean ari diren erakunde publiko eta pribatuen funtzionamendua aztertu zuten.

2. Ikastaroaren oinarritzko edukiak lantzeko eta gerora lanean erabiltzeko moduko materialak sortu zituzten.

3. Txostenak aurkeztu zituzten hainbat kongresu eta hitzalditan, berdintasun-eragile izateko behar diren oinarritzko gaitasun pertsonalak lantzen hasteko asmoz. Izan ere, jendaurrean hitz egiten jakitea da gaitasun horietako bat.



P

ROIEKTUEN ALDIAK

1. DISEINUA

NOLAKO PROGRAMA EDO ESKU-HARTZEA EGINGO DEN PENTSATZEA DA LEHEN URRATSA ETA PROZESUAREN OINARRI EDO ELEMENTU GUZTIAK BEHIN BETIKO FINKATZEA AZKENA.

- **Bi kontzeptu hauek izan behar ditugu kontuan programen diseinua egiteko: esku-hartze orokorra eta zeharkako esku-hartzea. Halaber, generoaren ikuspegia ere funtsezko alderdia dugu.** Diseinuak eragin handia izango du erakundearen kanpo-zerbitzuen eta barne-funtzionamenduaren egitura eta prozesuetan. Ondorioz, langile guztiei programaren berri ematea komeni da, koherentzia eta hedadura handiagoa izan ditzan.

EMAKUTEN PROIEKTUA

Aukera-berdintasunaren alorreko profesionalek diseinatu zuten programa. Gero, erakundeko langile guztien artean ABaren aldeko plana antolatzeke eta garatzeko prozesuaren oinarriak finkatu zituzten. Beste hainbat jardura ere diseinatu zituzten langileen partaidetza eta konpromisoa lortzeko asmoz, eta hiru ardatz hauetan oinarritu ziren beti: langileen eta erakunde laguntzaileen sentsibilizazioan, prestakuntzan eta ABren alorreko aholkularitza-zerbitzuetan.

- **Aukera-berdintasunean prestakuntza eta esperientzia dituzten profesionalen laguntzaz diseinatu behar dira esku-hartzeak,** genero-ikuspegia egoki bermatzeko.

AMAIA PROIEKTUA

Aukera-berdintasuneko eta emakumeen prestakuntzako adituei deitu zien erakunde kudeatzaileak, proiektuaren diseinua egiten lagun ziezaioten: elkarrekin finkatu zituzten bai filosofia, bai jarduerak.

- **Aukera-berdintasunaren, enpleguaren eta prestakuntzaren alorretan eskura dauden baliabide guztiak erabiliko ditugu –ongi eguneratuta– kasuan kasuko gaiaren inguruan dokumentatzeko.** Nahi izanez gero, erabili udal-erakundeetan, Autonomia Elkartean eta Europako Elkartean egindako ikerlanak ere.

• **Taldeen premiak eta ezaugarriak aztertuko ditugu, batetik, eta ingurunearen errealitatea, bestetik,** bi helburu hauek lortu ahal izateko:

- Talde bakoitzaren arazoak eta alde onak zehatz-mehatz finkatzea.
- Behar beste informazio bildu eta programatik kanpo nor utzi behar diren erabakitzea.

Hona hemen zenbait informazio-iturri:

- Generoaren alorreko adituak.
- Lekuan lekuko eragile sozio-ekonomikoak.
- Enplegu eta prestakuntzako profesionalak.
- Aurretiazko ikerketak, azterketa estatistikoak eta iturri anitzak.
- Horrelako programak egin dituzten emakumeak eta egiteko prest daudenak.
- Prospekzio-ikerketak.

AMAIA PROIEKTUA

Proiektuaren oinarritzko alderdiei buruzko hiru ikerlan egin zituzten, eta elementu eta datu adierazgarriak bildu zituzten guztietan:

- "Oportunidades de empleo para las mujeres / Emakumeentzako lan-aukerak".
- "Emprendedoras. Voluntades de futuro / Emakumeak: ekimenaren bidetik, geroaren jabe".
- "Obstáculos en la contratación y promoción de las mujeres. Los prejuicios de género / Emakumeak kontratatzeke eta sustatzek oztopoak. Generoan oinarritutako aurreiritziak".

BRABANTE PROIEKTUA

Proiektuan parte hartu zuten emakume gehienek lanik ez zutenenez, merkatuko hutsuneak aztertuz zituzten bakoitzaren premiak, ezaugarriak eta potentzialtasunak kontuan hartuta eta, halaber, lan-curriculumean eta datu pertsonaletan oinarrituta. Eraitza onak lortu zituzten beste udal batzuetako proiektuei erreparatu zieten, horretarako. Lan-gune berrietako industri sektore batzuk aukeratu zituzten prospekzioak egiteko.

LANDERE PROIEKTUA

Emakumeek lan-merkatuan sartzeko dituzten arazoei buruzko aurretiazko ikerketa egin zuten, talde horren ezaugarri bereizgarrietatik abiatuta.

LIBRA PROIEKTUA

Hiru ikerlan hauek egin zituzten:

- "Prospección de posibilidades Productivas / Ekoizpen-aukerei buruzko prospekzioa".
- "Financiación para Microempresas. Alternativas y Experiencias para Mujeres / Mikro-enpresen finantzaketa-bideak. Emakumeentzako alternatibak eta esperientziak".
- "Definición del Perfil de la Emprendedora en la CAPV / EAEko emakume ekintzaileen ezaugarri bereizgarriak".

• **Aukera-berdintasunarekiko jarrera aldaketak eragingo dituzten jarduerak** antolatu behar dira erakundean bertan, erakunde laguntzaileentzat (heziketa eta orientabide erakundeak, aholkulariak...), eragindako hiritarrentzat eta udaleko enpresaburuentzat.

AMAIA PROIEKTUA

Etengabe egin zuten lan gizartea eta, batik bat, enpresaburuak sentsibilizatzeko eta horien artean nagusi diren jarrera oztotpatzaileak aldarazteko. Ildo horretan, emakumeak zientziari eta teknikari lotutako lanetarako oso egokiak eta balio handikoak direla aldarrikatu zuten: iragarriak eman zituzten telebistan eta prentsa idatzian, elkarrizketak egin, eskutitzak bidali zituzten, etab.

• **Esku-hartzeetan laguntzeko sarea sortu behar da sektore publiko eta pribatuan.** Sareak diseinuan bertan ekingo dio lanari eta prozesu osorako konpromisoa hartuko du.

BRABANTE PROIEKTUA

Mahaia sortu zuten erakunde kudeatzailearen sail guztietako teknikarien eta emakume elkarrekin harremanetan jarri eta emakumeentzako jarduerak sustatzeko eta diseinatzeko asmoz. Mahaiak aldizka egin zituen bilerak: etengabeko ebaluazio-prozesua egin zuten, horrela.

EMEKIN PROIEKTUA

Jarraipen-batzordea sortu zuten eta kide hauek aukeratu zituzten:

- Sartu erakundea, egoerarik latzenezan daudenei lan-merkatuan sartzen laguntzen dielako.
- Bultz-Lan Consulting, NOW motako programa osagarria zuelako.
- Kutxaren familia eta gizarte prestakuntzarako zentroak, emakumeen arazoak oso ongi ezagutzen dituztelako.
- Donostiako udalaren emakumeen arazoetarako saila.
- ASPEGI, emakume profesional eta enpresaburuen elkarteak.
- Emakunde / Emakumearen Euskal Erakundea.

AMAIA PROIEKTUA

Ondorengo taldeak osatu zituzten programa sustatu eta indartzeko:

- Gidaritza-batzordea: dirulaguntzak eman zituzten erakundeak, Emakunde, Barakaldo, Bilbao, Portugalete eta Sestaoko udalak eta Bizkaiko Emakume Enpresaburu eta Zuzendarien elkarteak izan zituen kideak.
- AMAIA babes-sarea: enpresa pribatuan eta administrazioan zuzendaritza-postuak dituzten emakume enpresaburu eta profesionalak izan zituen kideak.

• **Erakunde finantzarioei ekintza positiboan aldeko neurriak hartzen lagundu behar diegu.** Egoerarik latzenezan dauden taldeen partaidetza eta garapena lortzen saiatu behar dugu, batez ere, horrelako neurrien bidez. Eta zein dira egoerarik latzenezan dauden taldeak? Diru-sarrera urriak, familia-zama handiak edo egoera hobetzeko aukera gutxi dituztenak. Emakumeak izaten dira, oro har, nagusi horrelako egoeretan.

Hainbat neurri-mota daude, bestalde, aukeran: kredituak emateko irizpideak eta erraztasunak, kredituen baldintzak, laguntza-zerbitzuak...

DE EMPRENDEDORA A EMPRESARIA - EKIMENAREN BIDETIK, ENPRESABURU PROIEKTUA

Finantziarioa lortzeko oztopoak izan ohi dira emakume enpresaburuen arazo nagusietakoak. Beraz, sentsibilizazio-lana egin zuten udaleko banketxe nagusien artean: lehentasunezko finantziario-hitzarmena sinatu zuten, horrela, Vital Kutxarekin.

OPTIMA PROIEKTUA

Euskadiko Kutxak, programa honetan parte hartu duten banketxetariko bat izanik, profesionalizazio osatutako talde bat eratu zuen, enpresak sortu nahi dituzten emakumeei aholkua emateko zerbitzu espezifikoz arduratzeko.

- **Prozesu malguak taxutu behar ditugu**, prestakuntza eta enplegurako prozesuan parte hartzen ari direnen premia eta bilakaeraren arabera, alegia.

EMEKIN PROIEKTUA

Diseinu irekia finkatu zuten ekimenen bat gauzatu nahi zuten emakumeentzat. Teknikarietako tarteko ebaluazioa egin ondoren, aukerako bi diseinu onartu zituzten emakume batzuen premiei egoki erantzun ahal izateko.

ANDERE-LANDERE PROIEKTUA

Lan-munduan sartzeko prozesu autokudeatzailea diseinatu zuten. Izan ere, bide homogeneoak finkatzen direnean ezin izaten zaie, askotan, premia indibidualei behar bezala erantzun.

- **Profesional-sareak antolatu behar dira onuradunen artean.** Esku-hartze osorako urratsak, egutegiak eta baliabideak diseinatu behar dira, eta bukatu ondoren nolako laguntzak emango zaizkien erabaki.

EMEKIN PROIEKTUA

Diseinuan bertan finkatu zituzten programako parte-hartzaileen sarea sortzeko urratsak eta baliabideak. Erakundearen eta zenbait profesional-elkarteren laguntza izan zuten zeregin horretan.

Programaren diseinuan jardunaldi bat antolatu zuten, Emekekin emakume enpresaburuen sarea sustatzeko. Udalaren emakumeen arazoetarako sailaren laguntza ere izan zuten: emakumeen proiektuak ezagutzera emateko esparruak eskaini zizkieten, hain zuzen.

Programako emakumeek, enplegu eta prestakuntzaren alorreko erakundeek eta antzeko taldeek eta, azkenik, eskualdeko hainbat emakume-elkartek hartu zuten parte jardunaldi hartan.

Ekimenak burutu berri zituzten emakumeek euren esperientziez hitz egin zuten eta, bestalde, parte-hartzaileek sare informalak sortzeko lehen harremanak ere izan zituzten.

- **Lana, ikasketak eta etxeko bizitza egoki bateratzeko moduko ordutegiak aukeratu behar dira prozesu eta esku-hartzeetarako.** Eskolako eta gizarte-zerbitzuetako ordutegiak ere izan behar dira kontuan.

Ezaugarri hori ia proiektu guztiek izan dute kontuan.

- **Erakunde kudeatzaileek behar beste langile egonkor izan behar dituzte**, kontuan izan behar baita programa bukatutakoan ere parte-hartzaileei lagundu eta jarraipena egin behar harko dietela. Horren adibide dugu, besteak beste, NOW enpleguaren aldeko ekimena (1999ko abenduan bukatu zen).

la proiektu guztietan nabarmena izan da azken baldintza horren premia edo gabezia. Badira, ordea, zenbait salbuespen: Arabako Merkataritza Ganbara, esaterako, bere fondoek bi-dez ari da egiten "Ekimenaren bidetik, enpresaburu" programaren jarraipena.

2. PARTE-HARTZAILEEN BILKETA, DIAGNOSTIKOA ETA AUKERAKETA

ONURADUNAK NOR IZANGO DIREN FINKATZEKO ETA ERABAKITZEKO BALIO DUTEN JARDUERAK.

- **Lehenik eta behin, esku-hartzearen helburu izango den taldearekin zerikusia duten zerbitzuen, programen, erakundearen eta elkartearen laguntza lortu behar dugu.** Bestalde, enplegu eta prestakuntzaren esparrura gutxien hurbildu ohi diren taldeen harremanak, motibazioa eta partaidetza sustatzen saiatuko gara. Emakumeak dira talde horietako bat.

BRABANTE PROIEKTUA

Familia monoparentalen buru diren emakumeek gehien erabiltzen dituzten baliabideei buruzko ikerketa egin zuten.

Hainbat emisore, argitalpen eta ABaren alorreko erakunde erabili zituzten, horretarako: udal-prentsa, hiritarrak atenditzeko bulegoak, 010 informazio-telefonoa, udaleko emakume-taldeak, sindikatuak, oinarritzko gizarte-zerbitzuak, berdintasunaren aldeko udal-zerbitzua...

EMEKIN PROIEKTUA

Gizarte-ongizaterako zerbitzuetara, emakumeentzako zerbitzuetara eta zenbait elkartetara jo zuten, eta guztiek lagundu zieten proiekturako parte-hartzaileak aukeratzeko lanetan.

- **Aukera-berdintasuna bermatuko duen elkarrizketa-gidoia egin behar dugu.** Parte-hartzaileen aukeraketan AB bete-betean errespeta dadin, hautagaien benetako potentzialtasunak ezagutzeko moduko galderak izan behar ditu elkarrizketa-gidoiak. Emakumeek enplegu eta prestakuntzaren alorrean sartzeko aukera gutxiago izaten dituzte maiz, orain arte izan dituzten rolen, ezaugarrien eta premien ondorioz.

- **Ezkatuko curriculuma erabili behar da informazio gehiago lortzeko.** Nork bere ingurunean lortutako ezagutzak, ahalmenak eta ezaugarriak lan-munduan ere lantzen hastea oso lagungarria izaten da enpleguaren esparrutik urrunduta egon direnentzat edo, bestela, beste zerbaitekin hasi eta lan-egoera hobetu nahi dutenentzat. Emakume gehienek errazago aurkituko lukete lana, horrela jokatzeko hasiz gero.

EMAKUTEK PROIEKTUA

Orientabide-prozesuan beti hartzen dira kontuan emakumeen ohiko sozializazio-prozesuaren, rolen, trebetasunen eta eginkizunen ondoriozko alderdiak: guztiak eremu pribatutik atera eta lan-munduan erabiltzen hastea da kontua, garrantzi handiko elementuak baitira.

Erakundeko teknikariekin eta arduradunekin batera landu zituzten aipatutako alderdiak, gerora zerbitzu guztietan sarbidea izan zezaten: informazioan, orientabideetan...

- Aukera-berdintasuna bermatzeko, **behar-beharrezkoa denean baino ez dira egingo ezagutza teknikoei buruzko proba kanporatzaileak:** irteera-profilaren ondorioz, gutxieneko ezagutza jakin batzuk eskatu behar direnean eta/edo talde homogeenak osatu behar direnean.

EMAKUTEK PROIEKTUA

Lau ikastaroak (irteera-profila: ezagutza teknikoak) eman behar zituen prestakuntza-erakundearekin hitz egin zuten, parte-hartzaileen arabera ezagutza-probak diseinatzeko: ikasle gehienek ikasketa humanistikoak zituzten eta, beraz, irteera-profila finkatzeko premia zegoen. Horrela, ikasketa teknikoak egiteko eta ezagutza teknikoak eskatzen dituzten lanbideetarako prestatzeko aukera izan zuten denek.

- **Urte eta familia-zama gehien dituzten emakumeei lehentasuna emango zaie aukeraketa-prozesuan.** Hiru baldintza bete behar dituzte, ordea: urrats guztiak ongi gainditzea, jarrera ona izatea eta irteera-profila egoki betetzea. Izan ere, lan-egoerarik latzenak dituzten emakumeei esku-hartzeetan lehentasuna ematea ABren aldeko ekintza positiboa dugu.

- Aukeratu ez ditugunak eta, beraz, esku-hartzetik kanpo geratu direnak **erakunde kudeatzailearen beste zerbitzu batzuetara edo beste gizarte-zerbitzu batzuetara joango dira.** Bestela, alferrik galduko dira guztien potentzialtasunak eta ez diegu enplegu eta prestakuntzaren alorrean sartzeko aukerarik emango.

PROIEKTUAK

Aipatutako jokabidea nagusi izan da proiektu guztietan.

3. INFORMAZIOA

ZEIN JARDUERA EGIN BEHAR DIREN ESKU-HARTZEETAN ZEHar, AURRETIK ETA ONDORREN, KASUAN KASUKO ERAKUNDEAK, ARDURADUNEK ETA ONURADUNEK PROZESUAREN URRATS GUZTIEN KALITATEA HOBETZEKO BEHAR DIREN DATUAK ESKURA DITZATEN.

- **Esku-hartze osoak eta jarduera bakoitzak** (elkarrizketak, prestakuntzak, praktikaldiak...) **zenbat iraungo duen adieraziko dugu** eta aukeraketa-prozesuaren iraupenaren berri ere emango dugu. Hori oso ona da emakumeentzat: gehienetan rol bikoitza bete behar izaten dute eta, beraz, jarduerak aurretiaz ezagutzea eta antolatzea komeni zaie. Oro har, ezin izaten dute hasi bat-batean gauza berriak egiten.

AMAIA PROIEKTUA

Emakume lizentziatuek profesionalen elkargoetara, unibertsitateetako lan-poltsetara eta enplegu-bulegoetara jo ohi dute lan bila, eta gune horietara guztietara jo zuten proiektuaren arduradunek ere.

- **Kasuan kasuko taldearen ohiko informazio-iturriak, ordutegiak eta bilguneak erabiliko ditugu programaren berri emateko eta materialak banatzeko.** Askotan, betiko bideak baino ez dira erabiltzen (prentsa, gune ofizialak...) informazioa hedatzeko, bestelako aukerarik aztertu gabe. Ondorioz, gizartean eta enplegu eta prestakuntzaren alorrean garrantzi handia duten hiritar-talde asko esku-hartzeetatik at geratzen dira.

- **Aldizka-albizka, hemerroteketako dokumentazioa, ikerlanak eta txostenak aukeratu eta artxibatu egin behar dira** lan-munduari eta gizartearen errealitateari buruzko eta etorkizunerako aurreikuspenei buruzko informazioa lortzeko. Besteak beste, aukera-berdintasunaren inguruko gaiak, lan-merkatuaren nondik norakoak eta teknologia berriak ezagutu behar ditugu.

DE EMPRENDEDORA A EMPRESARIA - EKIMENAREN BIDEZ, ENPRESABURU

Ekimenak bideratu zituzten eta enpresaburu bihurtu ziren programako emakumeen datu-basea osatu zuten. Hamabostean behin doako informazioa bidaltzen hasi zitzaizkien: azken berriak, beste erakunde batzuen laguntzak, azokak, kongresuak, lege-aldaketak...

- Aukera-berdintasunaren, enpleguaren eta prestakuntzaren inguruko **sare eta foro berezietan parte hartu behar dugu.**

PROIEKTU GEHIENAK

Proiektu gehienek erregularitasunez hartu dute parte NOW sarean eta lan-esparru horretako informazioa trukatzeko eta eguneratzeko aukera izan dute, horrela.

- **Esku-hartzea kudeatuko duen erakundeak harreman irekiak, zuzenak, eraginkor-
rak eta iraunkorrak** izan behar ditu parte hartuko duten elkarte eta lagun guztiekin, hori funtsezkoa izango baita proiektua egoki garatu ahal izateko.

- **Erabiltzaileentzako aurkezpenetan honelako emakume-ereduak erabili eta aipatu-
tuko behar dira:** teknologia berriak erabiltzen dituztenak, orain arte gizonezkoenak izan diren lanetan ari direnak, erantzukizun-karguak dituztenak, enpresaburu direnak... Behar izanez gero, orain arte emakumezkoenak izan diren lanetan ari diren gizonezkoen ereduak ere aipatu-ko dira.

AMAIA PROIEKTUA

Kontu handiz zaindu zituzten emakumeei buruzko adibideak, parte-hartzaileengan, enpre-setan eta gizarte osoan nahi zutelako eragina izan.

Emakumeen irudi jakin batzuk erakutsi zituzten komunikabide eta foro guztietan: zuzendaritza-karguetan, kasko eta guzti lan egiten, tresna teknologikoak erabiltzen... Jarrerak aldatzen hastea lortu zuten, horrela.

- **Erabiltzaileentzako baliabide-gida argitaratzea komeni da:** esku-hartzearen helburu izango den taldearekin, zuzenean edo zeharka, zerikusia duten erakundeen, sareen, elkarteen, Interneteko helbideen... zerrendak egingo dira, iruzkin eta guzti.

BRABANTE PROIEKTUA

Emakumeentzako baliabide-gida erraza eta erabilgarria egiteko premia zegoela ikusi zuten. Izan ere, hirietan enplegu eta prestakuntzaren alorrean zein baliabide dauden jakin behar dute emakumeek. Horrela, Emakundek dirulaguntza eman zien eta aipatutako gaiaren inguruko erakunde guztiek ere informazioa eman zieten.

"Mujer si buscas empleo utilízanos - Emakume, lan bila bazabiltza, begiratu hemen" izeneko gidak hiru atal ditu:

- Zer egin lana bilatzeko.
- Kontrataziorako dirulaguntzak.
- Nola jokatu lanean hasi eta gero.

Gida komunikabideetan aurkeztu zuten, lehenbizi, eta gizarte-etxe eta kontsulta-liburuetara bidali zuten, gero.

- **Parte-hartzaileek zehatz-mehatz jakin behar dute zein baliabide dituzten eskura,** batez ere esku-hartzea bukatu ondoren. Bestela, lana bilatzen hasten direnean ez dute inolako erreferentziarik izango.

DE EMPRENDEDORA A EMPRESARIA - EKIMENAREN BIDETIK, ENPRESABURU PROIEKTUA

Esku-hartzea bukatu eta gero, aldian-aldian, doako informazioa bidali zieten parte-hartzaileei: azken berriak, beste erakunde batzuen laguntzak, azokak, kongresuak, lege-aldaketak...

- **ABari eta esku-hartzearen helburuei buruzko liburutegia sortuko dugu.** Ahal izanez gero, teknologia berrien eta komunikazio-sareen baliabide guztiak erabili behar ditugu.

EUROEMPENDER EN FEMENINO - EUROEKIMEN FEMENINOAK

Dokumentuak eta materialak zehatz-mehatz bildu eta sarbide irekidun liburutegia osatu dute enpresa munduan ekimenen bat egiteko asmoa duten emakumeentzat. Aurkibidean, liburutegiko eduki guztiak gaika sailkatuta daude: aukera-berdintasuna, emakumeak, erakunde-etako agiri-fondoak, enpresak sortzeko gidak eta informazioa, etab.

4. ORIENTABIDEA

GARAPEN PERTSONALERAKO ETA/EDO LAN-PROFILAK LORTZEKO PROZESU OSAGARRIRAKO EKINTZAK HARTZEN DITU BARNE. LAN-MERKATUAN SARTZEKO AUKERAK UGARITZEA DUTE HELBURU EKINTZA HORIEK GUZTIEK.

- **Orientabide-prozesuan etorkizunari buruzko ikuspegi jakin bat eman behar da: aukeraz beteta eta norberaren esku dagoela, alegia.** Orientabideek lan-helburuak aukatzen laguntzen dute. Gizonek eta emakumeek izan dituzten rolen ondorioz, sexu bakoitzaren alor eta lanbideak erabat mugatuta egon dira. Beraz, nahitaezkoa da informazio osoa eta esku-hartze integralak eskaintzea, parte-hartzaileek aukera guztien berri izan dezaten. Horrek mende handia egingo die emakumeei, orain arte langabeziarik handieneko lanbideetara jo behar izan baitute.

EMAKUTEK PROIEKTUA

Programak, besteak beste, teknologia berrietan prestatzeko aukera eman zien ikasketa humanistikoak egin eta langabezia zeuden emakumeei.

Profesionalen elkargo eta elkarteen, enpresen eta sektoreko teknikarien laguntzaz finkatu zituzten lan-profilak.

- **Jarrera-aldaketak sustatzea.** Emakumeak, askotan, lana lortzeko eta mantentzeko bideetatik kanpo geratzen dira, eta ez dute izaten mailaz igotzeko aukerarik ere. Ezinbestekoa da,

beraz, balio eta alderdi jakin batzuen inguruko jarrerak aldatzea, emakumeek lan-munduan sarbidea izan dezaten. Aipa ditzagun, bada, balio eta alderdi horietako batzuk: teknologia berriekiko interesa, pentsamendu estrategikoaren premia, lan-helburuen aukeraketa, mailaz igotzeko nahia, laneko eta familiako bizitza bateratzeko aukerak...

EMEKIN PROIEKTUA

Lan-proiektua, motibazioa eta plangintza landu zituzten, nagusiki. Beti izan zituzten kontuan emakumeek eremu pribatuan izan ohi dituzten erantzukizunak, sarritan ez baitute, gainera, inoren laguntzarik izaten.

AMAIA PROIEKTUA

Baliabideen gela sortu eta ordutegi irekia finkatu zuten, emakumeek nahi zutenean joateko aukera izan zezaten. Gelak eta bertako planteamenduek jarrera aktiboagoak eragin zituzten bai ikasketetan, bai lana bilatzeko ahaleginetan. Gainera, elkarren esperientziak ezagutzeko aukera aberasgarria eta motibatzailea izan zen emakumeentzat.

- **Orientabideek eta jarraipen-lanak taldekideen premien arabera izan behar dute.** Orientabideen arduradunek ongi ezagutu behar dute aukera-berdintasunaren alorra, bestela ez baitira taldekideen premiez behar bezala jabetzeko gai izango.

FORMACIÓN DE FORMADORAS DE AIOM - AIOMEKO PRESTATZAILEAK PRESTATZEKO PROIEKTUA

Ikastaroko arduradunak eta bi tutoreek etengabeko orientabide-prozesua gauzatu zuten: uneoro balioetsi zituzten, ikasleekin batera, 15 parte-hartzaileen prestakuntza-premia indibidualak eta talde osoaren bilakaera, taldeetan ere etengabe izaten baitira aldaketak.

Orientatzaileek, beraz, zuzen-zuzenean hartu zuten parte ikaskuntza-prozesuan: hainbat jarduera antolatu eta egin zituzten, une bakoitzean zein alderdi sartu edo indartu behar zuten kontuan hartuta.

- **Orietanbideek garrantzi handia dute prestakuntza-prozesuan.** Askotan, lanerako prestakuntza izaten da esku-hartzeen oinarritzko ardatza, eta orientabide-prozesuak ez du garrantzi handirik izaten: alderdi osagarria baino ez da izaten edo itxurak egiteko baino ez dute

sartzen. Bestalde, irteera-profila lortzeko prozesuan garapen pertsonala eta profesionala uzartu behar dira eta, edukiei dagokienez, jakintzagai askotarako izan behar dute baliagarriak. Bestela ez da emaitza onik lortuko. Emakumeek beste gabezia berezi batzuk ere izan ohi dituztenez, are beharrezkoagoa izaten da horrela jokatea.

EMAKUTEK PROIEKTUA

Orientabide-tailerra prestakuntza-jarduerekin batera eta ordutegi berean egin zuten: 9:30etatik 13:30etara. Parte-hartzaileek ez zuten ordutegiak bateratzeko arazorik izan, orientabide eta prestakuntza jarduerak elkarren jarraian egin zituztelako beti. Bi alor horien arteko koordinazioa nagusi izan zen ikastaro guztietan.

ANDERE ETA LANDERE PROIEKTUAK

Honako ardatz nagusi hauek aukeratu zituzten, proiektuaren helburu izango ziren taldeei buruzko ikerlanak egin ondoren:

- Potentzial psikologikoa garatzeko planak.
- Lan-merkatuari buruzko ikuspegia eta jarrera.
- Zuzendaritza-lanak egiteko trebakuntza.

Etengabeko orientabideak eman zizkieten parte-hartzaileei informazioaren, tutoretzaren eta baliabideak eskuratzeko aukeren bidez.

• **Orientabideetan errotik baztertu behar dira estereotipo sexistak.** Funtsezkoa da ezkutuko curriculumaz egazutzea eta lantzea eta, bestetik, lanbide-dibertsifikazioaren aldeko joera indartzea. Parte-hartzaileek konfiantza osoa izan behar dute euren buruan eta lana aurkitzeko gai izango direla pentsatu.

• **Ekimenerako berezko gaitasuna nork duen erakutsiko digun metodologiaren bat erabiliko dugu.** Izan ere, ez da erraza izaten enpresa-proiektuak sortzeko gaitasuna atzema-tea, batik bat emakumeen artean.

IDEIA PROIEKTUA

Emakumeekin erabili ohi diren metodologiak sakon aztertu eta interesgarrienak aukeratu zituzten, beti ere talde horren ezaugarri bereizgarriak kontuan hartuta. Aukeraketa horretatik abiatuta finkatu zuten, azkenik, metodologia.

"Parte-hartzailearen gidan" erabat landu zuten genero-ikuspegia: formetan, lengoaian, adibide zehatzen bidez eta edukietan, alegia.

- **Autoenplegurako orientabideetan ekimenak bideratu dituzten emakumeen adibideak aipatu behar dira.** Autoenpleguaren bidea jorratu duten emakumeak edo emakume enpresaburuak bisitatzea joango gara edo gure artera ekarriko ditugu, bestela. Ikuspegi androzentrista zeharo baztertuko dugu definizioetan eta ondorengo gaiak lantzerakoan: kudeaketa eta zuzendaritza estiloak, ezaugarri baldintzatzaileak eta lan-aukerak.

IDEIA PROIEKTUA

Proiektuak parte-hartzaileentzat egindako materialetan hainbat emakumeren bizimoduak eta ezaugarriak aztertut zituzten. Emakume horien ibilbidearen alderdi nagusiak ikusi eta jorratu zituzten, lan-munduan sartzen laguntzen dutenak, alegia. Identifikazioaren bidez, parte-hartzaile bakoitzak bere potentzialtasunak ezagutu zituen.

- **Teknologia berriei buruzko orientabideak, argibideak eta motibazioak.** Teknologia eman diren aurrerapauso azkarrek zuzen-zuzeneko eragina izan dute lanaren alorrean. Oro har, gizonezkoek gehiago ezagutu izan dute kultura hori eta, beraz, teknologien aurrerakuntzek mesede egin die, lan-baldintzak hobetzeko aukera izan baitute. Emakumeek ere alor hori landu behar dute lan-merkatuan sarbidea izateko, eta teknologia berriak funtsezko tresnak ditugu zeregin horretan.

EMAN PROIEKTUA

Libra programaren emaitzetan oinarritu ziren, 95-97 denboraldian garatua, eta ekimenen aurreko eta ondorengo urratsei erreparatu zieten, nagusiki:

- Autoenplegurako sentsibilizazioa.
- Enpresa-proiektuak ongi finkatzeko bideak.

Bi alderdi horiek egoki lantzeko asmoz, emakume gazteen premiak eta egungo metodologiak aztertut zituzten. Gero, bi tresna multimedia sortu zituzten, azterketaren ondorioetan oinarrituta:

- RUMI.
- DIME.

Bi tresnak kaleratu ondoren, "konektatu sare berrietan" izeneko mintegian aurkeztu zituzten. Erakundeak berak antolatu zuen aipatutako mintegia, sentsibilizazioa eta teknologia berriak erabiltzeko motibazioa indartzeko asmoz.

Ekimen horiei guztiei esker, teknologia berrien alorreko zenbait enpresa sortu zituzten eta beste alor batzuetako enpresetan ere horrelako teknologiak erabiltzen hastea erabaki zuten.

ALDEA GLOBAL DE LAS MICROEMPRESAS - MIKROENPRESEN HERRIXKA GLOBALA PROIEKTUA

Emakume ekintzaileak eta enpresaburuak informazio-teknologietan trebatzea izan zuen, besteak beste, helburu. Horretarako:

- Posta elektronikoa, bideokonferentziak eta Internet eguneroko zereginetarako erabiltzen irakatsi zieten.
- Buletin elektronikoa sortu zuten sareko kideentzat.
- Web-orria egin zuten.

• **Beharrezkoa izanez gero, orientabide-moduluak antolatuko dira. Kasuan kasuko taldearen araberrako gaiak landuko dira aipatutako moduluetan:** motibazioa, sustapena, norbere kasa moldatzeko gaitasuna, prestakuntza-ohiturak, gizarte-trebetasunak, arazoak nola konpondu, gizarte-baliabideak nola erabili, genero-arazoaren nondik norakoak, pentsamendu estrategikoa...

• **Orientabide-materialetan genero ikuspegia ere sartu behar da.** Behar izanez gero, emakumeentzako materialak sortuko dira: sexismorik gabeko lengoaia erabili eta bi sexuen inguruko adibideak emango ditugu. Besteak beste, emakumeei buruzko prentsako artikulua eta berriak erabiliko ditugu: erantzukizun-karguak dituzten emakumeak, teknologia berriak erabiltzen dituztenak, gizonezkoak nagusi diren lanbideetan ari direnak edo euren enpresen buru diren emakumeak ezagutuko ditugu, horrela.

EMAKUTEK PROIEKTUA

Orientabide-eskuliburuak egin zituzten: batzuk orientatzaileentzat eta beste batzuk ikasleentzat. Eskuliburu guztiak moldatu egin zituzten, gainera, proiektuan parte hartu behar zuen talde bakoitzaren ezaugarriak kontuan hartuta. ABko adituek idatzi zituzten aipatutako testuak, eta genero-ikuspegia nabarmena izan zen, bai gaietan, bai edukien lehentasunetan.

• **Orientabideen edukietan enpleguaren inguruko legedia landu behar da, bereziki,** hala nola: egoerarik latzena duten taldeentzako kontratuak (adibidez, emakumeentzakoak), diskriminazioaren inguruko epai judizial positiboak, baimen bereziak eta diskriminazioaren esparruko prozedurak eta bitartekaritza organoak.

- **Prestakuntzaren edukiekin lotura zuzenik izango ez duen jardueraren bat ere antolatu behar da**, taldekideen artean giro ona sortzeko, sareak osatzeko gogoia piztu eta motibazioa indartzeko.

ON EGIN PROIEKTUA

Asteburuko egonaldiak antolatu zituzten familia monoparentalen buru ziren emakumeentzat. Baserri/eskola batean igaro zuten asteburua, gehienek ez baitute izaten aisialdian horrelako jarduerak egiteko ohiturarik.

Kultur jarduerak ere antolatu zituzten bai emakumeentzat, bai seme-alabentzat.

5. PRESTAKUNTZA

LANBIDE ETA/EDO PRESTAKUNTZA PROFILA LORTZEKO EDO HOBETZEKO EKINTZAK HARTZEN DITU BARNE.

- **Enplegu duina eta kalitatezkoa lortzeko aukera emango dieten lanbideetarako prestakuntza eman behar zaie ikasleei.** Etorkizun oneko lana lortzen saiatu behar dute, eta mailaz igotzeko modukoa, gainera. Ikasleen premia eta ezaugarrien araberakoa izango da, beti, prestakuntza.

AMAIA PROIEKTUA

"Emakumeentzako lan-aukerak" izeneko ikerlana egin zuten ikastaroak diseinatzeko hasi aurretik. Lana aurkitzeko eta mailaz igotzeko aukera gehien dituzten alorrak finkatu zituzten, besteak beste, ikerlanean eta hortik abiatuta antolatu zituzten, gero, ikastaroak.

- **Ekintza positiboen aldeko neurriak hartu behar dira.** Ezin dugu ahaztu hainbat eta hainbat lanetan oso emakume gutxi daudela, prestakuntza-alor askotan nagusi diren sexu/genero oztopoen ondorioz.
 - Lanerako aukera gutxiago dituzten taldeei lehentasuna eman behar zaie.
 - Indartze-neurri bereziak hartu behar dira.
 - Ikastaro bereziak egin behar dira horrelako taldeentzat.

BRABANTE PROIEKTUA

Gero eta ikastaro gehiago antolatu dituzte emakumeentzat. Horrela, adibidez, 98an erakundeak antolatutako ikastaroen %15 baino ez zen izan emakumeentzat; 99an, aldiz, %21 eta 2000n %25.

Erakundeak, ikastaroak antolatzeaz gain, emakumeei lehentasuna emango die enplegu eta prestakuntzarako programa guztietan. Ondorengo lehentasun-ordena finkatu dute:

- familia monoparentalen buru diren emakumeak;
- beste arrisku-talde batzuetakoak.

• **Programarekin zerikusia duten langileei eta kontratatutako enpresei prestakuntza eman behar zaie Aukera-Berdintasunaren alorrean**, genero-ikuspegi koherente eta orokorra lortu eta mantendu ahal izateko.

Prestakuntza horren bidez, praktika onak sartzeko egin beharreko aldaketa guztiak egingo ditugu, ahal izanez gero, epe laburrean. Hona hemen aldatu beharreko alderdi batzuk:

- Ahozko eta idatzizko lengoaia.
- Jarduerak.
- Edukiak.
- Adibideak.
- Ebaluazio-irizpideak.

CURRICULA PROIEKTUA

Aukera-berdintasunean prestatzeko jarduerak antolatu zituzten ordezkari sindikalentzat, enpresetako negozioazio kolektiboetan parte hartzen dutelako, hain zuzen.

EMAKUTEN PROIEKTUA

5 orduko modulua antolatu zuten prestakuntza eta enpleguren alorrean aukera-berdintasuna zertan den aztertzeko. Emakumeentzako ikastaroen ardura zuten erakundeetako irakasleek eman zituzten eskolak. Modulua burutzea ezinbesteko baldintza izan zen gero ikastaroak egin ahal izateko. Prestakuntzaren esparru guztietan nolako genero-ikuspegia erabili behar den ikasi zuten saioetan: idatzizko lengoia, adibideetan, ikasleen zailtasun eta premietan...

- **Aukera-berdintasunerako irizpideak erabili behar dira** prestakuntzaren ardura izango duten erakundeak aukeratzeko prozesuan. Alderdi hauek izango dira beti kontuan:

- Nolako prestakuntza duten monitoreek eta irakasleek aukera-berdintasunean edo heziketaz.

- Genero-ikuspegiaren esparruko esperientzia.
- Lengoaiaren tratamendua proposamenetan.
- Zein filosofia dagoen erakunde horien atzean.

- **Mantenimendurako laguntzak emango zaizkie** heziketa-prozesua hasteko eta bukatzeko horien premia duten ikasleei.

Ondorengoak izango dira laguntzen xedeak:

- Garraioa.
- Ikasleen kargu daudenak zaintzea.
- Prestakuntzarako baliabideak eta euskarriak, hala nola, informatika-materialak.

RECURSOS PARA EMPRENDER - EKIMENETARAKO BALIABIDEAK PROIEKTUA

Emakumeen ohiko premiak kontuan hartuta, laguntza jakin batzuk ematea erabaki zuten, guztiek izan zezaten prestakuntza-ikastaroak egiteko aukera. Ondorengo erabakiak hartu zituzten:

- Esku-hartzeetan aukerako ordutegiak ezartzea.
- Hurbileko haurtzaindegiren batekin hitzarmena egitea.
- Nagusiak euren kargu dituzten emakumeei horiek zaintzen laguntzea.
- Joan-etorrien gastuen %100 ordaintzea.

ON EGIN PROIEKTUA

Haurtzaindegiz-zerbitzurako aurrekontua diseinuan bertan sartu zuten. Udalaren baliabideak erabiltzea erabaki zuten, auzo bateko aisialdi-taldea aukeratu zuten, emakumeen premiei egokituak zerbitzua emateko prest zegoelako.

Haur guztiek bi urte baino gehiago zituzten; eskolara joateko adina zuten, beraz. Horrela, oporraldietan edo garai jakin batzuetan ireki zuten, nagusiki, haurtzaindegiz-zerbitzua.

BRABANTE PROIEKTUA

Euren kargu norbait zuten emakumeei zegokienez, banan-banan aztertu zituzten guztien premiak eta hitzarmena sinatu zuten udalaren gizarte-ongizate sailarekin. Emakume bakoitzaren premiak aztertu eta berehala eman zizkieten konponbideak:

- Langile trebatuak bidali zizkieten.
- Premiari erantzuteko moduko dirulaguntza eman zizkieten.

• **Ikasle guztien partaidetza lortzeko moduko metodologia erabili behar dugu.** Halaber, ikasleen berezko gaitasunak sustatzen eta desberdintasun indibidualen onarpena lortzen ere saiatu behar dugu. Azken ezaugarriari dagokionez, desberdintasun indibidualek taldea aberastu egiten dutela ikusi behar dute ikasleek.

Bestalde, emakumeei aitortu ohi zaizkien ezaugarriak baloratu egin behar ditugu, oso baliagarriak baitira lan-mundurako: entzuketa aktiboa, enpatiarako gaitasuna, hamaika zereginetan aritzeko trebetasuna, hierarkiarik gabeko talde-lanerako ahalmena, etab.

• **Prestakuntza teknikoa emateaz gain, jarrera-aldaketak eta garapen pertsonala sustatzen ere saiatu behar dugu.** Zuzendaritza-lanari, komunikazioari, arazoak konpontzeko gaitasunari eta beste hainbat alderdiri lotutako trebetasunak eskuratu behar dituzte ikasleek. Bestalde, sexu/generoaren ondoriozko hutsuneak gainditu egin behar dira. Horrela, adibidez, emakumeak merkataritzarako eta enpresa-kudeaketarako prestatuko dira edo, bestela, Internet eta teknologia berriak erabiltzen ikasiko dute.

AMAIA PROIEKTUA

Tailerrak antolatu zituzten, batetik, jarrera-aldaketak sustatzeko eta, bestetik, lanpostuetarako behar diren trebetasunak eskuratzeko:

- Sormena.
- Zuzendaritza-lanetarako gaitasuna.
- Komunikaziorako ahalmena.
- Arazoak konpontzeko ahalmena.

• **Motibazio eta orientabide prozesua zehar-lerroa izango da** prestakuntza bukatu arte. Metodologia, baliabide eta dinamika egokiak erabiliko ditugu aipatutako prozesua indartzeko.

6. LAN-MERKATUAN SARTZEKO LAGUNTZA

LAN-MERKATUAN SARTZEN LAGUNTZEKO EKINTZAK. IKASLEEK HITZARTUTAKO PRAKTIKALDIK EGITEA EDO BENETAKO LANA AURKITZEA IZANGO DA HELBURUA.

- **Zuzeneko harremanak izango ditugu enpresekin, lana edo praktikaldiak lortu ahal izateko ikasleentzat.** Enpresaburuekiko harremanetan kontu handiz zaindu behar ditugu gure azalpenen edukiak: generoan oinarritutako aurreiritziak erabat baztertuko ditugu, egoerarik latzenetan daudenek lan-merkatuan sartzeko aukera gehiago izan ditzaten.

AMAIA PROIEKTUA

Hasiera-hasieratik, etengabe izan zituzten harremanak enpresaburuekin: programako emakumeak profesional onak eta trebeak zirela azpimarratu zieten beti.

Programaren lan-poltsara jo zuten, lehenik eta behin, irakasleak aukeratzeko. Horrela, orientabide-aldian zeuden bi emakume zuzenean hasi ziren programan parte hartzen. Oso garrantzitsua da hasieratik jakinaraztea proiektuko parte-hartzaile batzuek prestakuntza bikaina dutela jadanik, gaitasun-itxura emango baitugu horrela.

- **Ikasleentzako praktikaldiak lortu behar ditugu enpresetan,** ahal izanez gero. Ikasle guztiek –bai gizonezkoek, bai emakumezkoek– izan behar dute praktikaldiak egiteko aukera.

ANDERE PROIEKTUA

Programan ez zuten aurretiazko prestakuntza-jarduerarik antolatu. Beraz, praktikaldietan arazorik ez izateko, lankidetza-hitzarmen pribatua egin zuten enpresarekin: jarduera-plana eta gutxieneko soldata onartu zituzten, benetako kontratuen ordezkotako lanpostu irregularrak ez zitezten izan.

Emakumeen %100k izan zuen aukera hori. Banan-banan bilatu zizkieten praktikaldiak eta bakoitzaren lan-helburuak ere izan zituzten, gainera, kontuan.

- **Laguntzak emateko aldi honetan, irizpide sozialei** –eta orain arte erabilitako guztiei– **erreparatu eta ekintza positiboen aldeko neurriak hartu behar dira** une orotan: hitzartutako praktikaldiak edo lanpostuak eskaintzerakoan, dirulaguntzetan, autoenplegurako baliabideak ematerakoan.... Kasuan kasuko profilak lortu ondoren, talde jakin batzuen aldeko ekintza positiboak egin beharko ditugu, agian, lan-merkatuan sartzeko aukera gehiago izan ditzaten.

EMAKUTEK PROIEKTUA

Familia-zamak zituzten emakumeei eman zieten lehentasuna enpresetan praktikaldiak egiteko. Horretarako, ordutegi malguak, lanaldi etenak eta egutegi bereziak hitzartu zituzten enpresaburuekin.

- **Tutoretza-zerbitzu malgua eskaini behar da autoenplegua lortzen laguntzeko.**

Ekimenak bideratu nahi dituztenek eta proiektuen tutoreek hala eskatuz gero, aipatutako zerbitzua emango zaie ekimenak martxan jarri ondoren izaten diren une arriskutsuei aurre egiten laguntzeko. Emakumeek gehiagotan egiten dute porrot edo ekimenak errazago uzten dituzte bertan behera finantziarioa lortzeko zailtasunen eta familia-zama handien ondorioz. Horrelakorik ez dadin gerta, ekimenak aurrera eramateko behar diren ezaugarri pertsonalak orientabide-prozesu osoan lantzea komeni da.

AMAIA PROIEKTUA

Aipatu bezala, emakumeek arazo gehiago izaten dituzte enpresa-ekimenak aurrera eramateko. Beraz, enpresetarako gunea ireki zuten azken urratsak ematen ari ziren emakumeentzat. Era guztietako baliabideak zeuden, bertan, aukeran: ordenagailuak, posta elektronikoa, telefonoa, inprimagailua... Tailerrean tutoreak ere bazeuden eta edonor joan zitekeen bertako zerbitzuak erabiltzera.

- **Esku-hartzearen helburu izan diren emakumeek laguntza-sareak sortzea** da one-na, eta helburu horren alde egingo dugu, beraz. Laguntza-sareen bidez, lan-munduan sartzen eta enpresetan praktikaldiak lortzen saiatuko dira emakumeak.

EMAN PROIEKTUA

Emakume eragile eta enpresaburuen artean elkarteak osatzeko joera sustatzen saiatu ziren, gero lagungarriak izaten baitira programaren babesean enpresak sortu eta finkatu nahi dituztenentzat. Gipuzkoako emakume enpresaburuen elkartearen laguntza izan zuten ahalegin horretan.

- **Ekimenak gauzatu nahi dituzten emakumeekin batera aztertuko ditugu lehentasunak eta antolamenduak**, bizitza pribatuaren eta lanaren artean ez dadin inolako eragozpenik ez sortu.

EMEKIN PROIEKTUA

Jarrerak aldatzea nahitaezko zela ikusi zuten, hots, emakumeek enpresa-proiektuetan ere buru-belarri aritzeko aukera izan behar zutela, bizitzaren gainontzeko esparruetara mugatu gabe. Beraz, programa osoan jorratu zuten alderdi hori.

7. TRANSAZIONALTASUNA

ESKU-HARTZE INDIBIDUALAK ABERASTEKO ETA PROIEKTU KOMUNAK GARATZEKO BALIOKO DUTEN PROIEKTUEN EDO ERAKUNDE BAZKIDEEN INGURUKO NEURRIAK.

- **Bisitaldi teknikoak antolatuko ditugu erakunde bazkide transnazionalentzat.**

Gure programa, bertako erakunde edo elkarte publiko eta pribaturik interesgarrienak eta eskualde osoan egin diren antzeko programak ezagutuko dituzte, horrela. Esku-hartzeak helburu izan dituen taldeetan eta aukera-berdintasunaren aldeko ekintzetan oinarritutako prozesua izango da beti.

- **Elkarte bazkideetako teknikariei ere** prestakuntzan eta erakundeak antolatutako gainontzeko jarduera interesgarrietan parte hartzeko aukera emango diegu.

EMAKUTEN PROIEKTUA

Programetako teknikarien arteko trukeei esker, gutxien garatuta zeuden alderdi komunak ongi lantzea lortu zuten.

Hona hemen bi adibide:

- Teknologia berrien urrutiko irakaskuntzarako CUOA programako teknikariek monitoreak hezikidetzan prestatzeko jardueretan hartu zuten parte.

- EMAKUTEN programako teknikariak, berriz, bisitaldia egin zieten, urrutiko irakaskuntzarako sistemak hobeto nahi baitzituzten ezagutu.

Produktu transnazional nagusiei dagokienez, CDa eta web-orria aipatu behar ditugu, batik bat: "LIBRA SAREko" programa guztien ekarpen eta azterlanen berri ematen dute eta aldizka eguneratzen dituzte biak. Hainbat gairi buruzko xehetasunak ez ezik, ABaren, emakumeen prestakuntzaren eta TBen inguruko datuak ere ematen dituzte.

- **Aukeraketa eta bilketa sistemei buruzko informazioak, datu-baseak, materialak, metodologiak eta esperientziak trukatzeari komeni da.** Bestalde, talde jakin batzuei eta genero-ikuspegiari buruzko gaietan zein prospekzio-sistema erabiltzen diren ikusi behar dugu.

- **Eskura dauden baliabideei buruzko informazioa bildu behar dugu** emakumeek enpresa-jardueretan aritzeko dituzten erraztasunei eta aukerei dagokienez; izan ere, arazo gehiago eta bereziagoak izaten baitituzte.

- Genero-ikuspegian oinarritutako material bereziak elkarlanean sortu behar dira, produktu komunak ahalik eta onenak izan daitezzen.

- **Bilguneak antolatuko ditugu, txandaka, emakume teknikarientzat eta gizon teknikarientzat.** Taldekideen artean eta lan-sistemetan aukera-berdintasuna sustatzea izango da, hain zuzen, bilguneen helburua.

- **Hainbat proiekturen esperientziei buruzko materialak sortzea komeni da, beste proiektu batzuen diseinuetan ere erabil ditzaten.**

FORMACIÓN DE FORMADORAS DE AIOM - AIOMEKO PRESTATZAILEAK PRESTATZEKO PROIEKTUA

Transnazonaltasuna izan zen nagusi programaren ikuspegi guztietan eta ondorengoak izan zituen helburu nagusiak: aniztasunari balioa ematea eta aniztasunean lan egitea, aukera gehiago eskaintzea, muga geografikoak gainditzea eta sormenari atea irekitzea. Aipa ditzagun, bada, programaren jardura batzuk:

- Ikasleek 15 egun eman zituzten ABaren alorrean eta emakumeen prestakuntzan lan eginguten duten Europako erakunde pribatu eta publikoak ezagutzen.
- Prestakuntza-moduluak egin zituzten beste estatu batzuetako adituen zuzendaritzapean.
- Jardunaldiak antolatu zituzten eta hizlariak Europako hainbat erakunderen esperientzien berri eman zuten.
- Beste estatu batzuetako materialak eta baliabide didaktikoak erabili zituzten.

8. EBALUAZIOA

ESKU-HARTZEETAN ZECHAR EMAITZA KUANTITATIBOAK ETA KUALITATIBOAK NEURTZE-KO EMAN BEHAR DIREN URRATSAK ETA ERABILI BEHAR DIREN TRESNAK HARTZEN DITU BARNE.

- **Ezinbestekoa da ebaluatzaile batzuk ABean adituak izatea**, ebaluazio-prozesuan gizon eta emakumeen aukera-berdintasuna bermatzeko.

EMAKUTEK PROIEKTUA

ABean prestatzeko jarduerak egin zituzten teknikariek eta, euren eskariz, gai jakin batzuk joratu ziren: besteak beste, ebaluazioa. Lan-munduan sartzeko bideetan ebaluazioak zenbateko garrantzia duen aztertu zuten eta prozesu horretan genero-ikuspegia sartzeko moduak ere landu zituzten.

8 lagunek hartu zuten parte prestakuntza-tailerrean. Zerbitzu-arduradunak ziren gehienak eta, ondorioz, edukiek hedadura handiagoa izan zuten.

LIBRA PROIEKTUA

Kanpoko aholkularitza-zerbitzu batek egin zuen ebaluazio-lana, esperientzia baitzuen emakumeei buruzko azterketetan genero-ikuspegia erabiltzen. Aholkularitza-zerbitzuak bi alderdi hartu zituen, batik bat, kontuan:

- Prozesuaren ebaluazioa: proiektuan erabilitako metodologiaren jarraipena eta balioztapena.
- Emaizen ebaluazioa.

- **Sexismorik gabeko lengoaia erabili behar da.** Aurrerago aipatu dugunez, eduki hori zehar-lerroa izaten da. Sexismorik gabeko lengoaia erabiltzea funtsezkoa da emakumeen errealitatea ezkutuan ez geratzeko. Izan ere, kontuan hartu behar dugu emakumeen eta gizonen errealitateak oso desberdinak izaten direla, maiz: ustez unibertsala dela-eta, maskulinoa baino ez bada erabiltzen, ez dugu emakumeen errealitatearen berri izango. Funtsezkoa da, halaber, aipatutako desberdintasunak ere ezagutzea, horietatik abiatuta bi sexueterako balioko duten esku-hartzeak diseinatzeko aukera izango baitugu.

- Talde berean emakumeak eta gizonak daudenean, **informazio eta emaitza guztiak sexuka azalduko ditugu**. Esku-hartzeak, benetan, nolako eragina izango duen zehaztuko dugu, gizonengan eta emakumeengan zein ondorio eragingo dituen, alegia. Horrek guztiak argi erakusten du ABaren esparruak garrantzi handia duela, funtsezko oinarria baita aipatutako lana egin ahal izateko.

- **Esku-hartzearen prozesuak, emaitzak eta ondorioen xehetasunak idatziz adierazi behar dira**. Ohiko lan-sistemetan genero-ikuspegia sartzeko ahaleginen nondik norakoak idatziz biltzea komeni da, ikerlan, proposamen edo txosten bakoitza dokumentazio-iturri bihurtuko baita, gerora. Horrela, gero eta informazio gehiago izanik, lan-sistemetan genero-ikuspegia etengabe hobetzea lortuko dugu.

- **Memorietan eta txostenetan ABaren alderdirik aipagarrienak ere sartu behar dira**, askotan ez baitaie jaramonik egiten: AB sustatzen duten elementuak, lorpenak, zailtasunak, hobetzeko moduak...

9. KANPO-HEDAPENA

ESKU-HARTZEAREN ELEMENTUAK, GORABEHERAK ETA EMAITZAK ERAKUNDE PUBLIKO ETA PRIVATUETAN, KOMUNIKABIDEETAN ETA GIZARTEAN EZAGUTZERA EMATEKO HARTU BEHAR DIREN NEURRIAK.

- **Programaren edukiaren eta, batik bat, genero-ikuspegiaren berri eman behar da** jardunaldietan, kongresuetan...

- **Erakunde barruan eta kanpoan jakinarazi behar dira emaitzak eta ondorioak**. Barruan, erakundeak taxuz lan egiten duela ikusiko dute. Bestalde, datu horiek erreferentzia baliagarriak izango dira, eta informazio-iturriak ere bai. Azkenik, mesede egingo dio etengabe-ko hobekuntza-prozesuari, baita ABaren alorrean ere.

LANDERE PROIEKTUA

2000. urtean programa kanpoan ezagutzera ematen aritu dira eta, ildo horretan, ABaren aldeko apustua azpimarratu dute, nagusiki. Ondorengo ekintzak antolatu dituzte:

- Enplegu-eragileentzako jardunaldia: programaren berri emango zaie ekonomia, gizarte eta sindikatueta eragileei.
- Emaizten eta metodologiaren berri emateko kanpaina.
- Proiektu bukaerako txostena.

• **Aukera-berdintasuna konpromisoa dela aldarrikatuko dugu.** Erakundearen estrategietako bat izan behar du.

• **Teknikarien, politikarien eta komunikabideen partaidetza lortu behar da** programaren urrats jakin batzuetan. Programaren filosofia gehiago errotu eta hedatuko da, horrela.

AMAIA PROIEKTUA

Publizitate-kanpaina antolatu eta iragarki asko eman zituzten, hainbat ordutan gainera, udalaren telebistan eta Euskal telebistan. Era guztietako entzuleei helarazi nahi izan zieten mezua.

Ikasleak zein ongi trebatuta zeuden nahi zuten erakutsi, estereotipo faltsuak baztertzeko, hain zuzen. Kanporako kanpaina izan zen eta ABeko adituek gainbegiratu zuten uneoro.

• **Inguruetako enpresei informazioa eman behar diegu:** esku-hartzearen helburu izan direnek nolako profilak dituzten eta zertan lan egiteko moduan dauden.

• **Sentsibilizazio-kanpainak inguruko enpresaburuentzat.**

— Emakumeei buruzko publizitatea: orain arte gizon-lanak izan diren horietan ari diren emakumeen irudiak.

— Sentsibilizazio-kanpainak enpresa eta sindikatuentzat: emakumeen kontratazioa sustatzen saiatuko gara, dirulaguntza eta pizgarriei buruzko argibideak eman eta norbere bizitza eta lana bateratzeko eskubideen nondik norakoak azalduko ditugu.

Programa burutu duten ikasleen profesionaltasuna, lanerako trebetasuna, gaitasunak... nabarmendu behar dira kanpainako mezuetan.

AMAIA PROIEKTUA

150 langiletik gorako eskualdeko enpresak izan ziren kanpainaren helburuak. Honako informazioak eman zizkieten: batetik, programari buruzko bideoa eta triptikoa eta, bestetik, nolako irteera-profila lortu zuen emakume bakoitzak.

Esku-hartzean zehar izandako lorpenen berri eman ondoren, praktikaldiak lortzen saiatu ziren. Eginahalak egin zituzten enpresaburuak sentsibilizatzeko eta jarrera-aldaketak eragiteko.

BRABANTE PROIEKTUA

Sentsibilizazio-kanpaina egin zuten 5 eta 50 langile bitarteko enpresa txiki eta ertainetan. Horrela, Empresas con futuro... en igualdad - Enpresak: etorkizun ona... berdintasunean izeneko gidaliburua argitaratu zuten 1999an, eta 2000n eguneratu egin dute. Ondorengo datuak daude gidan:

- Gasteizko udalak nolako dirulaguntzak eta pizgarri fiskalak ematen dituen emakumeak kontratatuz gero.
- Emakumeak kontratatzeke dirulaguntzak herri-administrazioan.
- Bizitza pribatua eta lana bateratzeko dirulaguntzak enpresentzat.

Mailing zabala 4.500 enpresatan.

Gerora, emakumeentzat antolatutako 5 ikastaroak bukatu zirenean, mailinga egin zuten, berriro, sektoreko enpresa pribatuetan, gestorietan eta aholkularitza-zerbitzuetan. Batzuek erakundera deitu zuten eta hainbat kontratu ere egin ziren.



**NOW-EUSKADI EKIMENAREN
FITXEN KATALOGOA**

**LOW I DENBORALDIA
(1991-1994)**

EMAKUMEAK LAN MUNDUAN SARTZEKO PROIEKTUA.

GIPUZKOAKO FORU ALDUNDIA

1. AZALPENA

1.1. JUSTIFIKAZIOA EDO HASIERAKO EGOERA

Aipatutako Plana diseinatzeko kontuan izandako aldagaiak ondorengoak izan ziren:

- Emakumea lan munduan sartzeko eta berriz itzultzeko prozesua hazten ari dela;
- Emakumeen jarduera tasaren maila baxua dela, nola EAEn hala Gipuzkoan, batez ere gure inguru hurbilenarekin alderatuz gero, Europako Batasunarekin bereziki;
- Gizonezkoen eta emakumezkoen langabezi eta jarduera tasen arteko desberdintasun handia (emakumeen kalterako).

1.2. HELBURUAK

Proiektuko helburuak bi taldetan egituratu dira:

AZKEN HELBURUA

Emakumeak lan munduan eta mundu profesionalean sartzeko prozesu integralak diseinatzeari eta garatzeari, ondorengo bidez:

- Lan mundura itzuli nahi duten emakumeei bideratutako zenbait prestakuntza ekintza ezartzea.
- Alor honetan "Prestatzaileak Prestatzeko" ekintzak lantzea, Proiektuko helburuak bermatu ahal izateko.
- "Emakumea lan mundura berriz itzultzeko prozesuen azterketari eta inplementazioari dagokien Metodologia Kuantitatibo eta Kualitatiboen" transferentzia, nazioz gaindiko bere izateak eraginda.

HELBURU INSTRUMENTALAK

Atal honetan ondorengoak azpimarra daitezke, besteak beste:

- Azterketak egitea (Europako Elkartean eta Proiektuarekin zerikusia duten erakundeetan Emakumeen Lan Munduko egoera; Emakumea Gipuzkoako Lan Merkatura berritzultzeko prozesuen Landa Lana; eta Planaren eremuko Metodologia Berriak eta Tresna Pedagogikoak).
- Emakumeei zuzendutako Prestakuntza Sistemen eta Enplegu Politiken azterketa; eta Europako Elkartean eta Proiektuarekin zerikusia duten erakundeetan bereziki inplementatu diren Emakumeentzako Prestakuntza Programen eta Ekintzen Tipologiaren Sailkapena eta Azterketa.
- Emakumeen Prestakuntzari Laguntzeko Tresnei dagozkien esperientziak elkartrukatzea.

1.3. EKINTZAK

Ekintza zehatzek hiru alor hartzen dituzte:

- Motibazioa;
 - Lana bilatzeko Teknikak, eta
 - Prestakuntza Alorra bera.
- Beka bat egon badago, baina ikasleek ikastaroari ateratzen dioten probetxuak baldintzatua. Beka 70.000 pezetakoa da, ikastaroari ateratzen zaion probetxuaren arabera matrikula gastuak ere berreskura daitezke (5.000 pta.).

Beraz, prozesu horretako faseak honela ordena daitezke:

1. Plana ezagutzera ematea, irratiz –bertara joanez– eta prentsaren bidez, batez ere.
2. Parte hartzen duten prestakuntza erakundeetan informaziorako eta izena aurrez emateko epeak irekitzea, eta INEMek bilaketa egitea lan bila zebiltzan emakumeen artean (eskatzen ziren baldintzak betetzen zituztela kontuan izanik).
3. Ekonomia Sailak berak lehen hautaketa egitea, planean sartuko liratekeen emakumeen ezaugarri zehatzak egiaztatzeko (aurretiko lan esperientzia, langabetuen kualifikazio maila eta egoera), eta
4. Frogak egitea prestakuntza egokitzapena eta motibazio mailak neurtzeko, hori eginez gero, talde homogeneoak definitu ahal izango baitira.

1.4. NORI ZUZENDUA?

Beren lana utzi edo galdu eta lan mundura itzuli nahi duten 25 eta 45 urte bitarteko emakumei.

1.5. NOIZ ?

1992 eta 1993 urteetan.

1.6. ERAKUNDE BULTZATZAILEAK ETA KOFINANTZATZAILEAK

Gipuzkoako Foru Aldundiko Ekonomia Saila eta Komunitatearen NOW Ekimena (EGF).

1.7. PROGRAMA BAKOITZEKO ERAKUNDE KIDEAK (ESTATUKOAK ETA ESTATUZ GAINDIKOAK)

A. Gipuzkoako Foru Aldundiko Ekonomia Saila. Proiektu hau bultzatzen eta kofinantzatzen du. EMAKUNDEren (Emakumearen Euskal Erakundea) laguntzarekin.

B. PORTUGAL. COMISSAO PARA A IGUALDADE E PARA OS DIREITOS DAS MULHERES (CIDM). Nazioz gaindiko kide gisa.

C . DANIMARKA:

— K.A.D. EMAKUMEEN SINDIKATUA. Nazioz gaindiko kide gisa.

— ARBEJDSMARKEDSAFDELINGEN. LAN MERKATUAREN DEPARTAMENTUA RIBE-ES-BEJERG KOMMUNE-N. Nazioz gaindiko kide gisa.

1.8. TALDE TEKNIKOAK

Gipuzkoako Foru Aldundiko Ekonomia Saila, Gipuzkoako Lanbide Heziketako Ikastetxeen Sarea eta CIDEren (Ekonomia eta Enpleguko arazoei buruzko Ikerkuntza eta Dokumentazio Zentroa) Laguntza Teknikoa.

1.9. AURREKONTUA

78.579.423 pta.

2. EMAITZAK

2.1. KUANTITATIBOAK

AURKEZTU ZIREN EMAKUMEAK		PARTE HARTZAILEAK		PROGRAMAN PARTE HARTU ZUTEN EMAKUMEAK	
985				358	
IKASKETA MAILA				PROGRAMAN PARTE HARTU ZUTEN EMAKUMEAK	
Ikasketarik gabeak				%0	
Lehen mailako ikasketak				%65	
Bigarren mailako ikasketak				%23	
Erdi mailako ikasketak				%8	
Goi mailako ikasketak				%4	
GUZTIRA				%100	
PRESTAKUNTZA EKINTZAK					
PRESTAKUNTZA ERAKUNDEEN KOP.		IKASTARO KOP.	IRAUPENA ORDUTAN	IKASLEAK	
DONOSTIALDEA	8	18	7.382	273	
DEBA-BEHEKOA	3	6	2.568	85	
GUZTIRA	11	24	9.950	358	

2.2. KUALITATIBOAK

Prestakuntza esperientzia hau nahikoa berezia da, bai emakume jakin batzuentzat izateagatik, bai hitzemandako konpromisoengatik (prestakuntza, finantzazioa, antolakuntza, etab.). Horregatik, ebaluazio prozesu batzuk ezartzeaz gain, beharrezkoa da kontrol eta segimendu prozesu zehatzak gauzatzea.

Ilido horretan, hiru ekintza garatu dira:

- inkesta anonimoa parte hartzaileei;
- inkesta anonimoa prestakuntza ekintzetako irakasle arduradunei;
- ikastaro guztietako parte hartzaileekin eta Programaren arduradunekin egotea, iritziak kontrastatu eta planteatzen diren arazoak gertuagotik tratatu ahal izateko.

IKASLEEN BALORAZIOA

Ikasleen %38ren ustez, deialdia eta informazioa eskuratzeko aukerak zabalak eta interesa zuten guztiengana iristeko modukoak izan dira, baina %59ren ustez, hala ere, deialdiaren berri izan daitekeen arren, informazio bide zabalagoak erabili beharko lirateke.

Programa honetan sartzeko arrazoiei dagokienez, ikasleen %96renak ondorengoak izan dira:

- dauzkadan ezagupenak eguneratzea eta zabaltzea interesatea iruditzen zait, nahiz eta kasu honetan epe laburrean erabiltzeko aukerarik ez izan (%30);
- lana aurkitu nahi dut (%56);
- aspalditik sentitzen nuen prestatzeko beharra (%10).

Ikasleen %96k beren kabuz hartu zuten parte hartzeko erabakia. Emakumeen %84k ez du parte hartzeko zailtasunik izan. Eta zailtasunak izateko arrazoi anitz izan dira, baina nabarmenenak bi hauek: ordutegia eta mugitu beharra.

Emakumeek ikastaroan zituzten helburuak honakoak ziren:

- Ezagupenak bazituzten, baina zaharkituta; horregatik, helburua ezagupen horiek gaurkotzea zen; eta ezagupen berriak eskuratzeko ere bai, lan mundura errazago sartu ahal izateko.
- Lan munduan eta lan bila era aktiboan mugitzea.
- Egoera berean zeuden pertsonekin harremanetan jartzea.

Parte hartzearen ondorioz, ezarritako helburuak honela bete dituzte: Oso ongi, ikasleen %9k; Ongi, %70ek; Erdipurdi, %19k; eta Gaizki, %2k.

Emakumeen %98 ikastaroan landutako gaiarekin lotura duen prestakuntza ekintzaren bat berriz ere antolatuz gero, joango lirateke; eta %99k egin berri duten ikastaroa gomendatuko lukete. Horrez gain, emakumeen %88k atzera itzultzerik balute, baldintza berdinetan hartuko lukete parte. Emakumeen %95k ekintzari eman dioten kalifikazioa positiboa izan da.

Ikasleen %84k programa honetan parte hartu izanak bere lan egoeran eragina izatea espero dute, curriculumean kurtsoa sartzeak lana aurkitzea erraztuko diela espero baitute. Ikasleen %14k ez dakite zer eragin izan dezakeen.

Emakumeen %92k hartutako ezagupenak lan munduan erabiltzeko aukera ikusten dute, beren ezagupenak gero lanpostu batean areagotuz gero.

IRAKASLEEN BALORAZIOA

Kurtsoetako erritmoari, metodologiei (praktikak, edukiak, teoria/praktika, etab.) eta eragin-kortasun pedagogikoari (ikasleen interesa, ikasleen ulermena, harremanak, lortutako helburuak, etab.) dagozkien oso positiboki baloratu dira.

Bestetik, irakasleen %95en ustez, prestakuntza ekintza (helburuak eta edukiak) errealitate laboralari estu-estu lotuta zegoen, hau da, lan merkatuak eskatutako kualifikazioa eta perfil profesionala kontuan hartuta.

Hala ere, parte hartzaileen lan egoeran prestakuntza ekintzak izango duen eragina baloratzeari desberdintasunak daude, %51ren ustez kasurik gehienetan eragina izango baitu eta %49ren ustez kasu batzuetan baino ez.

PLANAREN SEGIMENDUA

Plan honen berezitasunak direla-eta, parte hartzaileek lortutako emaitzen segimendua eta ebaluazioa egiteko neurri batzuk, prestakuntza ekintza amaitu eta urtebetara hasita.

Posta bidezko inkesta bat egingo da eta ondorengo alderdiak dira azpimarragarriak:

- Kurtsoak eragina izan zuen parte hartu zutenen lan egoeretan, kualifikazio profesionalaren hobekuntzan batez ere (%73) eta %70 baino gehiagotan kontuan izan da ezagupen horiek lan merkatuan aplikatzeko aukera.
- %60k baino gehiagok beste mota bateko prestakuntza ekintzetan hartu du parte eta lan munduan sartzeko aukeraketa prozesuren batera aurkeztu da.
- Plana amaitu eta inkesta egin den bitartean %42k ordaindutako lanen bat egiteko aukera izan du, inkesta egin zenean lanean ari zirenak %20 baino ez baziren ere.

Eta azkenik, Programako erakunde arduradunaren osoko balorazio gisa, ekintzaren egokitasuna eta horrelako ekintzak genero ikuspegia kontuan duten enplegu sorkuntzak babesteko estrategia zabalagoetan sartzeko beharra azpimarratu beharra dago.

SUSTATZAILE BERRIENTZAKO LAGUNTZA PROGRAMA.

BULTZ-LAN CONSULTING

1. AZALPENA

1.1. HASIERAKO EGOERA

Negozio ideia berriak abian jartzerakoan Euskal Herriko emakumeei laguntza ematea.

1.2. HELBURUA

- Emakumeen autoenplegua sustatzea.
- Lan merkatuan sartzearen abantailez eta desabantailez kontzientziazatzea sustatzaileak.
- Emakumeen autoestimua bultzatzea, beren gizarte gaitasunak hobetzeko.
- Bere prestakuntza osatzea, bere enpresaren kudeaketan trebatuz.

1.3. EKINTZEN PLANIFIKAZIOA URTEKA

- Now 93: 110 enpresa ekimen.
- Now 93 zabalpena: 82 enpresa ekimen.

1.4. NORI ZUZENDUA?

Abian jartzeko moduko enpresa ideiarene bat zuten 18 eta 50 urte bitarteko emakumeei.

1.5. LAN INGURUA

Euskal Herri osoa.

1.6. NOIZ?

1991ko abenduaren 16tik 1993ko abenduaren 31ra.

1.7. ERAKUNDE PUBLIKO ERANTZULEA

Eusko Jaurilaritza (Emakunde / Emakumearen Euskal Erakundea eta Justizia, Ekonomia, Lan eta Gizarte Segurantzaren Saila).

1.8. EKIMENEN ERAKUNDE KOFINANTZATZAILEAK

- EGF.
- Eusko Jaurilaritza (Justizia, Ekonomia, Lan eta Gizarte Segurantzaren Saila, Enplegu eta Prestakuntza Zuzendaritza).

1.9. PROGRAMAKO ERAKUNDE KUDEATZAILEA

Bultz-Lan Consulting (Programa garatzea eta aurrera eramatea).

1.10. ERAKUNDE LAGUNTZAILEAK

Emakunde / Emakumearen Euskal Erakundea.

1.11. NAZIOZ GAINDIKO KIDEAK

- KIN SEKRETARIET.- Danimarka.

1.12. TALDE TEKNIKOAK

- Koordinatzaileak: Cristina Castresana eta Inmaculada Ramos
- Bilboko teknikariak: 3
- Donostiako teknikariak: 3

1.13. AURREKONTUA

68.323.827 pta.

2. PROIEKTUAREN EMAITZAK

	92. URTEA	93. URTEA	94. URTEA
Fakturatutako proiektuak	95	97	75
Ikertuak	25	19	40
Irekiak	55	52	28
Bideraezinak	12	25	7
Utzitakoak	3	104	(Kontsultak) 107
Itxiak	-	1	-

KANPO MERKATARITZARI BURUZKO IKASTAROA.

GASTEIZKO UDALA –

EKONOMIA ETA ENPLEGU SUSTAPENENKO SAILA

1. AZALPENA

1.1. JUSTIFIKAZIOA

Merkataritza fluxuak gero eta nazioartekoago egiten ari direnez, enpresetako Merkataritza Sailetan lanpostu berriak sortu beharra dago. Hori dela-eta, profesionalak behar dira, baina hizkuntzak menperatzeaz gain, espezializazio handia dutenak. Merkataritza arloan eta kanpo merkataritzarekin zerikusia duten alor guztietan espezializatuta dauden profesionalen eskaria gora doa.

Alor honetan, halaber, espezialistak prestatu beharra dago hirietako sare ekonomikoaren beharrei erantzuteko. Herri mailako enpresa askok kanpora irtetea pentsatzen zuten, baina hirietan ez zegoen horrelako espezialistarik, ezta merkadari teknikoen goi mailako ikasketak eskaintzen dituen zentrorik ere.

Horri guztiari ondorengo hau ere gehitu beharra dago: Gasteizen Barneko Aduana bat jarri nahi zuten Jundizen, eta horrek kanpo merkataritzan espezializatutako lanpostuak dinamizatzeko lituzke neurri handi batean.

Programa honen bidez kualifikazio handiko emakumeak trebatu nahi ziren, berez emakumeentzat sarbide zailekoa den alor honetan. Oztopoak gainditzeko, emakumeek beharrezkoa izango dute programari esker lortukotako prestakuntza eta espezializazio maila altua, horiei esker inoiz eskura izan ez dituzten lanpostuak lortzeko benetako aukerak izan ditzakete enpresa pribatuetan.

1.2. HELBURUAK

Programaren xedea hau zen: unibertsitateko titulua (batez ere Zuzenbidekoa, Ekonomiakoa edo Enpresa ikasketetako) zuten 15 emakume Kanpo Merkataritzan prestatzea. Prestakuntza eta espezializazio maila altua eman nahi zitzairen Enpresa Txiki eta Ertainetan sartu ahal izateko, normalean emakumeek sartzeko aukera gutxi duten Sailetan eta garatzen ari diren lanpostuetan sartuz bereziki.

1.3. EKINTZAK

Planteatutako helburua lortzeko prestakuntzak ondorengo ibilbidea zuen:

- Prestakuntza: 1.200 ordu.
- Kanpo merkataritza (teoriko-praktikoa): 800 ordu.
- Nazioarteko Marketinga eta ingelesa: 150 ordu (Lutton-eko Unibertsitatea, Ingalaterra).
- Lanpostua bilatzeko teknikak: 12 ordu.
- Landa lana, praktiken kudeaketa: 48 ordu.
- Praktikak enpresetan: 200 ordu.

1.4. NORI ZUZENDUA?

Ondorengo ezaugarriak betetzen dituzten 15 emakumeri zuzendua:

- Goi mailako ikasketak. Lizentziatuak.
- Ingeles maila ona.
- Langabetuak.

Prestakuntza honetan espezialitate guztiek har zezaketen parte, baina gerorako aurreikus-ten ziren itteerak kontuak izanda enpresaritzan eta ekonomian lizentziatutakoei eman zitzaien lehentasuna, beti ere eskatutako ingeles maila izanez gero.

1.5. LAN INGURUA

Udalerrian bertan bizi ziren emakumeak.

1.6. NOIZ?

Programaren iraupena: 92ko urritik 93ko uztaileira.

1.7. ERAKUNDE BULTZATZAILEAK ETA KOFINANTZATZAILEAK

ERAKUNDE SUSTATZAILEA: Gasteizko Udaleko Ekonomia eta Enplegu Sustapeneko Saila.

ERAKUNDE KOFINANTZATZAILEA: EGF.

1.8. PROGRAMAKO ERAKUNDE KIDEAK (NAZIO MAILAKOAK ETA NAZIOZ GAINDIKOAK)

NAZIOKO KIDEAK

— Merkataritza Ganberarekin batera antolatu zen proiektua. Merkataritza Ganberak ere antzeko beste ikastaro bat egin zuen, baina gizon eta emakumeei zuzendua.

NAZIOZ GAINDIKO KIDEAK

- Expertise Centre Woman and Management. Amsterdam. Holanda.
- Luton College of Higher Education. Luton. Erresuma Batua.
- Centro per le Technologie Informatiche Carlo Chigleno. Turin. Italia.

1.9. TALDE TEKNIKOAK

Gasteizko Udaleko Ekonomia eta Enplegu Sustapenerako Saileko teknikariak.

1.10. AURREKONTUA

13.050.385 pta.

2. EMAITZAK

Profil honekin ia guztiek lortu zuten lanpostua, %90-95 inguruk, ia kasu guztietan, gainera, prestakuntzarekin lotura zuten lanak. 12 pertsonak Gasteizen bertan zeuden enpresetako merkataritza sailetan aurkitu zuten lana.

EMAKUMEEN ETA GIZONEN ARTEKO AUKERA BERDINTASUNERAKO AGENTEAK PRESTATZEKO IKASTAROA. EMAKUNDE / EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA

1. AZALPENA

1.1. JUSTIFIKAZIOA EDO HASIERAKO EGOERA

"Euskadiko Autonomia Erkidegoan emakumeentzako ekintza positiboen lehen plana" 1991ko maiatzean onartu ondoren, berdintasun politiketan espezializatutako emakume profesional taldeak prestatu beharra zegoela ikusi zen, bi sexuen arteko aukera berdintasunari eta tratuari buruzko aditu gisa sartzeko lan munduan. Ikastaro horiek hainbat alorri zuzenduta zeuden: Administrazio Publikoari, zenbait Profesional, Sindikatuari, Enpresei, etab., eta, beraz, prestatutako profesional taldeak trebakuntza sendo eta zabala izan behar zuen. Horrekin batera, prestatutako talde hori berdintasunerako Agenteen trebakuntza mailakatua hartuko zuen bere gain, adituen sarea pixkanaka zabaldu ahal izateko. Aditu talde horrek EAEko Ekintza Plan Positiboak abian jarri eta lortzea bermatuko zuen, 1989an CEDEFOPek (Prestakuntza Profesionalaren garapenerako Zentro Europarrak) proposatu eta sortu zuen figura profesional berriarekin bat.

Berdintasunerako Agentearen figura artean definitzen ari zirenez, ikastaro horri eduki zabalak eman ahal izan zitzaizkion eta alor guztietan sartu ahal izan zen Ekintza Positiboa.

1.2. HELBURUAK

Ekintza alor desberdinetan ekintza plan positiboak diseinatzen, koordinatzen, sustatzen eta ebaluatzen adituak prestatzea: hezkuntzan, osasunean, lanbide hezkuntzan, enpleguan eta lan harremanetan, kulturen, gizarte ongizatean... eta aldi berean gai horietan trebatzaile izango zirenak prestatzea ere bai.

Hona hemen espero ziren emaitzak:

- Prestatzaileak gai izatea berdintasunari buruzko aholkuak emateko eta jendea trebatu ahal izateko, bai alor publikoan, bai pribatuan.
- Bereziki emakumei zuzenduriko prestakuntzari ekiteko ezagupenak eta gaitasunak izatea.
- Beren etengabeko ikaskuntzan ari ziren bitartean, beste prestatzaileak berdintasunaren praktika egokira bideratzeko gai izatea.

- Antolakuntza marko zabal batean aholkulari gisa aritzeko beharrezkoak diren eskumenak garatzea, horretarako diagnosiak eginez, arazoak konponduz eta emakume eta gizonen arteko aukera berdintasunarekin lotutako antolakuntza aldaketetarako katalizatzaile izanez.

1.3. EKINTZAK

PROIEKTUAREN FASEAK

1. FASEA: Trebakuntza proiektuaren marko teorikoa eta praktikoa (1992ko urtarriletik apirilera).
2. FASEA: Trebetasun profesionalak eta praktika errealak egitea, berdintasunerako agente gisa, Irlanda eta Britainia Handiko erakundeetan (1992ko maiatzetik uztaile).
3. FASEA: Proiektu errealak diseinatzea (1992ko irailetik abendura).
4. FASEA: Banakako eta taldeko planak egitea etorkizunerako (1993ko urtarriletik apirilera).

1.4. NORI ZUZENDUA?

Aspalditik langabezian dauden erdi edo goi titulazioko 15 emakumeri.

1.5. LAN INGURUA (GEOGRAFIKOA)

Euskal Autonomia Erkidegoa.

1.6. NOIZ?

1992ko urtarriletik 1993ko apirilera.

1.7. ERAKUNDE BULTZATZAILEA ETA KOFINANTZATZAILEAK

ERAKUNDE SUSTATZAILEA: Emakunde / Emakumearen Euskal Erakundea.

ENTITATE KOFINANTZATZAILEAK: Eusko Jaurlaritzako Lan eta Gizarte Segurantzaren Saila eta EGF.

1.8. PROGRAMA BAKOITZEKO ERAKUNDE KIDEAK

Irlandako E.S.B. elektrizitate enpresa.

1.9. TALDE TEKNIKOAK

Koordinatzailea: Anne Murphy
Tutoreak: Lourdes Gorospe
Socorro Álvarez

Emakundeko talde teknikoak: Begoña Murguialday (Enplegu, Prestakuntza eta Lan Harremanen arduraduna)

1.10. AURREKONTUA

16.000.000 pta.

2. EMAITZAK

Prestakuntza diseinua, berez, parte hartzaileak prestatzaile izateko pentsatuta zegoen, baina ikastaroan zehar orientazio berria ematea erabaki zen, ikasleak Berdintasunaren Agente izan zitezen, aholkulari gisa. Hori zela-eta, kontuan izan behar ziren zenbait egoera profesional, espezializazio berezia beharko baitzuten euren lana egiteko. Adibidez: lan munduko legediari zegokionez, garbi ikusi zen ez zela nahikoa Ekintza Positiboetako aditua izatea, baizik eta lan munduko abokatu gisa prestakuntza eta esperientzia sendoa izatea ere beharrezkoa zela. Beraz, beharrezkoa izan zen Berdintasunerako Agentearen profilaren definizioari lehentasuna ematea eta ikasle bakoitzak funtzionatu behar zuen testuinguru zehatzerako egokitzea.

Ikastaroa amaitu zuten 14 emakume langabetuei dagokienez:

- 1.500 orduko "Aukera berdintasunaren Agente" agiria eman zien Emakundek ikasleei. Hau izan da estatu espainiarrean egin den ikastarorik handiena eta ondoren egin diren proiektuetarako erreferentzia izan da Homologaziorako eta figura profesional hori aintzat hartzeko (Ekonomia eta Ogasun Ministerioaren CNO/94 - E.D. 917/1994, 1994ko maiatzaren 27ko EBO)n
- Ikasle guztiek emakume taldeekin trebakuntza esperientziak izan zituzten, batez ere emakumeen eskubideekin, garapen pertsonalarekin eta enpleguarekin harremana zuten programetan.

- Ikasle guztiak Euskal Administrazioan lan egin zuten EAEko emakumeei zuzendutako "Lanbide Prestakuntza programen Aurreprestakuntza Moduluak" egiteko.

- Bi emakumek beren prestakuntzarekin jarraitu zuten, Emakunderen babes ekonomikoaz, enplegura bideratutako "Retravailler" Frantziako prestakuntza metodoari jarraituz.

- Lau emakumek emakumeen Prestakuntzara bideratutako Elkarte bat sortu zuten, gerora Aholkulari espezializatu bihurtzeko ikuspegiarekin.

- Ondorengo bi urteetan hamarrek kontraturen bat izan zuten Euskal Administrazioan berdintasunaren Agenteen funtzioarekin harremana zuen lanetan (Sentsibilizazio kanpainak, Hezkidetzak Kanpainak, materialak egiten, Berdintasun Planen Zirriborroak egiten, etab.).

- Gaur egun (1999), horietako 9k kontratuak izan dituzte Berdintasunaren Agente gisa Administrazio Orokorrean, Foru Aldundietan eta Udaletan. Besteek, berriz, Prestakuntzarekin eta Enpleguarekin eta Garapen Pertsonalarekin lotura estuagoa duten gaietan dihardute lanean. Hala ere, baieztatu daiteke beren lanetan genero ikuspegia denek sartzen dutela.

EMAKUMEAK LAN MUNDUAN SARTZEKO AURREPRESTAKUNTZAN ARI DIREN EMAKUMEZKO PRESTATZAILEEN PRESTAKUNTZARAKO PROGRAMA. ARABAKO FORU ALDUNDIA – GIZARTE ONGIZATEAREN FORU INSTITUTUA

1. AZALPENA

1.1. JUSTIFIKAZIOA EDO HASIERAKO EGOERA

"Gizarte Zerbitzuei" buruzko Eusko Legebiltzarraren 6/1982 Legearen testuinguruan, Gizarte Ongizatearen Foru Institutuak bere zerbitzuak, prestazioak eta programak zuzentzen dizkie Arabako biztanle guztiei, baina bereziki beren adinagatik, ezintasunagatik, egoera sozio-ekonomikoagatik edo marjinazio egoeragatik gure Erkidegoaren barruan erabateko eta askatasun osoko garapena izateko eskubidea bermatzeko laguntza berezia behar dutenei.

Emakumea eta Marjinazioa Araban (1989) ikerketan agertzen ziren datuak hartu zituen oinarri proiektu horrek. Ikerketa horren arabera, probintziako Oinarrizko Gizarte Zerbitzuetara laguntza eske joan ziren ia 900 emakumek heziketa eta kualifikazio profesional maila oso baxua zuten, eta, hori zela-eta, ezin zuten parte hartu lan munduan sartzera bideratutako ikastaroetan.

Emakume talde horrek sekulako desabantaila zuen, bai lan munduan sartzeko, baita prestakuntza eskura izateko ere. Emakume horiek guztiak gazteak ziren, guraso bakarreko sendia osatzen zuten, hezkuntza maila baxua zuten, langabezian zeuden edo oso lan txarretan zebiltzan.

1.2. HELBURUAK

- Emakumeei lan munduan sartzen laguntzea, egoerek okerrera ez egiteko; hau da, emakume horiek lan mundutik kanpo ez jarraitzeko eta lan ezegonkorrak uzteko.
- Gizarte egoera txarretan dauden emakumeei lan munduan sartzen laguntzea, mundu horretan sartu nahi badute, behintzat.

1.3. EKINTZAK

3 fasetan egituratutako esperientzia pilotua garatu zen:

1. FASEA) PRESTATZAILEEN PRESTAKUNTZA

Ikastaro honen helburua goi mailako 5 titulatu prestatzea izan zen. Aukeratuko ziren 5 horiek langabezian egon behar zuten eta emakumeentzako aurreprestakuntza programei buruzko prestakuntza izango zuten. Neurriko ikastaro bat egiteko zailtasunak zirela-eta, prestatzaileen prestakuntza hori bi hilabeteko 5 bekaren bidez egitea pentsatu genuen. Laguntza ekonomikoa Prestakuntza beken bidez ematea erabaki zen, eta, horrez gain, dokumentuak eta tutoreen laguntza ere eman ziren. Hori horrela izanik, lanerako metodologia batez ere aktiboa zen eta parte hartzaileek beraiek izan behar zuten informazioa bilatzeko prozesu guztia egin behar zutenak, eta baita programaren diseinua egin behar zutenak ere. 3 helburu nagusi bete nahi ziren:

- Parte hartzaileak lantaldea balira bezala kohesionatzea.
- Desabantailak zituzten emakumeak aurreprestatzeko programa bat diseinatzea.
- Beren enpresa sortzeko oinarrizko betebeharrak ezagutzea.

Programa 1992ko maiatzetik ekainera bitartean jarri zen praktikan. Aste bakoitzean 40 ordu izan ziren.

2. FASEA) ENPRESA KOOPERATIBA BAT SORTZEA

Proiektuaren helburua zera zen: Araban Aurreprestakuntza ikastaroak emateko kabinete bat izatea. 1992ko ekainean aurreko fasean parte hartu zuten lau emakumek autoenpleguan sartzearabaki zuten; enpresa kooperatiba bat sortu zuten eta Gizarte Ongizateko Foru Institutuaren dirulaguntza jaso zuten enpresa hori sortzeko 4 lanpostu sortzeagatik, neurri hori NOW proiektuan agertzen baitzen. Enpresa hori arduratuko zen programako hurrengo fasea garatzeaz.

3. FASEA) AURREPRESTAKUNTZA IKASTAROAK

Ikastaro hauen helburu nagusia hau da: ikastaroan parte hartzen dutenen baliabide pertsonalak eta prestakuntza-lan merkatuari buruz dituzten ezagupenak erreferentziatzat hartuta, be-
raiek prestakuntza-lan munduan sartzeko ibilbidea diseinatzea eta hori aurrera eramateko be-
har dituzten gaitasunak garatzea.

Langabezian zeuden emakumeei zegoen zuzenduta, lehen lanpostuaren bila edo heziketa maila baxua izan eta berriro ere lan bila zebiltzanei. Ikastaroaren edukia hiru zutabetan zegoen egituratuta:

- Garapen pertsonala (gaitasun pertsonalaren azterketa, autoestimua garatu, komunikazio gaitasunak...).
- Hezkuntza garapena (irakurtzeko-idazteko oinarrizko gaitasuna, kalkulua, ikasteko teknikak...).
- Prestakuntza-lan mundua ezagutzea: autoenplegua eta besteren konturako enplegua, enplegua bilatzeko teknikak, zer da eta nola antolatzen da enpresa bat... eta prestakuntza-lan munduan sartzeko ibilbidea diseinatzea.

Lau ikastaro antolatu ziren, bakoitza 220 ordukoa. 58 emakumek hartu zuten parte eta Arabako hiru herritan egin ziren ikastaroak: herri urbano batean (Laudio), erdiurbano batean (Amurrio) eta landa giroko batean (Dulantzi).

Ikastaro horien berri emateko hainbat bide erabili ziren: herri mailako irratiak, kartelak, herri aldizkariak. Oinarrizko Gizarte Zerbitzuak ere baliabide aktiboa izan ziren parte hartzaileen-gana heltzeko.

1.4. NORI ZUZENDUA?

- Gizarte alorretan lizentziatutako emakume langabetuak.
- Lan munduan sartu nahi zuten eta desabantailazko gizarte egoeretan bizi ziren landa giroko emakumeak.

1.5. LAN INGURUA

Arabako Lurralde Historikoa, eta batez ere landa ingurua.

1.6. NOIZ?

1991-1994.

1.7. ERAKUNDE BULTZATZAILEA ETA KOFINANTZATZAILEA

ERAKUNDE BULTZATZAILEA: Gizarte Ongizateko Foru Institutua. Arabako Foru Aldundia.

ERAKUNDE KOFINANTZATZAILEA: EGF- NOW ekimena.

1.8. NAZIOZ GAINDIKO ERAKUNDE KIDEAK

Grezia eta Holanda.

1.9. TALDE TEKNIKOAK

Gizarte Ongizateko Foru Institutua.

1.10. AURREKONTUA

15.111.111 pta. Kofinantzatua: 6.799.999 pta.

2. EMAITZA KUANTITATIBO ETA KUALITATIBOAK

Bai Europan, bai gurean esperientzia berria zenez, eta aurrekontua oso txikia zenez, lorpenen eta helburuen balorazio oso ona egiten dugu.

Batetik, aurreikusitako fase guztiak bete ditu proiektuak. Bestetik, 63 emakume izan dira esperientzia honen onurak jaso dituztenak eta emaitzen honako azterketa egin da:

PRESTAKUNTZA-LAN MUNDUAN SARTZEARI DAGOKIONEZ

1. FASEA) EMAKUMEZKO PRESTATZAILEEN PRESTAKUNTZA

Prestakuntza prozesuaren ondoren "Aurreprestakuntzan ari diren Emakumezko Prestatzaileen Prestakuntza" proiektuko bost bekadunetatik lauk beren enpresa kooperatiba sortu zuten beharrezko tramite guztiak beteta, estatutuak eginaz, erregistratuz. Laguntza ekonomikoa eman zitzaien, lau lanpostu sortzeagatik.

Prestakuntza prozesuaren bidez taldea lan talde gisa kohesionatu nahi zen. Helburu hori erabat bete da parte hartzaileek enpresa kooperatiba bat sortu dutenean. NOW Proiektuko lehen fasean parte hartu zutenen ustez positiboa izan zen ikaskuntza autonomia egitea. Ikaskuntza horretan informazioa bilatzeko bakoitzak zituen baliabideak eta koordinazio taldearekin izandako tutoretza orduak kontuan izan ziren. Ziotenez, etorkizunean berritzeko edo prestakuntza eskaera berrietara moldatzeko, beren baliabideak edo/eta eskurago izan zitzaizketenak erabili beharko zituzten.

2. FASEA) ENPRESA KOOPERATIBA BAT SORTZEA

Now Proiektuaren inguruan sortu zen enpresa kooperatiba lorpen handia da ondoren deskribatuko diren ezaugarri hauek direla-eta:

a) 1992an sortu zenetik gaur egun arte enpresa sendotu egin da. Une honetan bere jarduerak ez da Arabara mugatzen; aitzitik, Gipuzkoan, Bizkaian eta Logroñon ere aritzen da.

b) Gure Lurraldeko baliabide berria da, Aukera Berdintasunaren ikuspegitik ekintza eta prestakuntza programak eskaintzen ditu alor ugarietan. 1994an 31 ikastaro eskaini zituen sei alor desberdinetan: lan munduan sartzeko, gizartean sartzeko, garapen pertsonala, familia garapena, herri mailako garapena, garapen profesionala. Erakunde publiko eta pribatuentzako eta GKEentzako baliabidea da. Sortutako enpresa kooperatiba izaera biderkatzaileko ekimena dela esan daiteke, emakume profesional batzuek beste emakume batzuei prestatzen edo lan merkatuan sartzen laguntzen baitiete.

Beren edukiak zabaldu egin dituztenez, eta urteko zenbait unetan konpromiso gehiegi dituztenez, profesional gehiago kontratatu behar izan dituzte. Horregatik esan daiteke inguru horretan lana ematen duen beste baliabide bat dela.

3. FASEA) AURREPRESTAKUNTZA IKASTAROAK

Aurreprestakuntza ikastaroen ondoren, ikastaroa osorik egin zuten 58 emakumeek (beste seik utzi egin behar izan zuten, osasun eta enplegu arazoak zirela medio) proiektu prestatzaile-laboral pertsonala diseinatu zuten horrelako proiektuetarako erabakiak hartzea beren eginez, gehienak epe luzera edo ertainera.

Ikastaroa hastean gehienek heziketa maila Lehen Hezkuntza (15) eta Eskola Graduatua (32) ziren. Beren aurretiko lan esperientziari zegokionez, berriz, batzuek ez zuten esperientziarik, besteek 1 eta 7 urte bitarteko esperientzia zuten (19) eta beste batzuek 7 urte baino gehiagoko esperientzia (15).

Segimendu prozesua amaitu denean, ondorengo aurrerapausoak gertatu dira:

- 5ek Eskola Graduatua lortu dute.
- 11k Lanbide Heziketako titulua lortu dute.
- 26 Lanerako Prestakuntzan sartu dira.
- 18 besteren kontura ari dira lanean.
- 19 autoenplegu eta enpresa sortzeko proiektuen bat aztertzen ari dira.
- Parte hartzaile guztietatik 8k mota desberdinetako gizarte ekintzetan hartzen dute parte;

ikastaroa egin aurretik, aldiz, bik baino ez zuten hartzen parte.

- 58 emakumeetatik 5 ez dira inolako ekintzetan sartu ikastaroa eta segimendu prozesua amaitu ondoren. Ikastaroa hasi aurretik 58 emakumeetatik 35 ziren inolako ekintzetan parte hartzen ez zutenak.

Emaitzak ikusita, taldearen ia erdia prestakuntza prozesuan zegoela esan daiteke. Beste ikasle batzuek bestela aurkitu dute lana. Programak lan munduan sartzeari ematen dion garrantziari esker, ordaindutako lanean hastea lortutako helburu gisa hartzen da.

Bost motatako eskaerak ditugu: lanerako prestakuntza nahi duten emakumeak, ezertan hasterako eskola graduatua behar dutenak, besteren kontura berehala lana aurkitu nahi dutenak, autoenplegu proiektuak dituzten emakumeak eta gizarte parte hartzean eta elkarteko lanetan interesa dutenak.

Deskribatu ditugun datuak aztertzean, ezkutuko helburuak ere bete ditugula ikusi dugu, parte hartzaileentzat oso positiboa izan baita etxeko eremutik irten, gizarte harremanak zabaltzea, eta elkarteko lanak egiteko taldeetan parte hartzeko interesa azaldu baitute.

NAZIOZ GAINDIKO HARREMANEI DAGOKIENEZ

Nazioz gaindiko harremanak izan ditugu Greziako Diotima proiektuekin eta Holandako Hogeschool Van Amsterdam-ekin. Greziara hasieran egin zen ikustaldi baten ondoren ez zen inolako konpromisorik lortu, baina Holandakoari esker NOW Ekimen hau hobeto ezagutu ahal izan da, eta baita emakumeen kualifikazioan eta enpleguan aukera berdintasuna lortzera zuzendutako beste proiektu batzuen garapena ere.

Nazioz gaindiko garapenari dagokionez, ondorengo azpimarratu nahi dugu: garatzeko oso alderdi zaila izan dela, ez harremanak lortzeko orduan bakarrik, baizik eta baita kideetza konpromisoa lortzeko ere. Zailtasun horien iturria ez da hizkuntzen arazoa bakarrik izan, nazioz gaindiko harremanetarako egiturarik ez egoteak ere zailtasunak areagotu egin ditu.

Illo horretan, oso jakingarria eta interesgarria iruditu zaigu Holandako esperientzia. Izan ere, Elkarteko Ekimen honetarako nazioz gaindiko harremanak proiektu sareetan egituratu eta erraztu baitira. Horretarako kontuan izan dira helburu eta ezaugarri soziodemografiko komunak laguntza egitura beraietatik. Horri esker nazioz gaindiko harremanak errazagoak, egitura-tuagoak eta ekarpen handiagokoak izateaz gain, esperientzia eta metodologia elkartruka daitzeko errealitate eta inguru hurbilagoko erakundeen artean, hala nola Autonomia Erkidegoen artean.

IKASKUNTZARI DAGOKIONEZ

NOW Proiektu honen garapenaren lorpen nagusi eta oinarritzkoenak ondorengoak dira: aurreprestakuntza programaren diseinuaren ikaskuntza, Arabako landa eremuetan programa hau inplementatu izanari buruz jasotako ekarpenak, Europako esperientzien ikaskuntza eta Aukera Berdintasunari buruz gizarte agenteak eta jendea informatzen eta sentsibilizatzen jarraitu beharra dagoela.

NOW Proiektuaren ebaluazio prozesuak eskaintzen dituen datuen arabera, landa garapenerako helburuetako bat giza baliabideen balorazioa eta landako errentak babestea da. Hori guztia biztanleen prestakuntza maila igotzeagatik gertatzen da eta gure kasuan emakumean hazkundera ekonomikotik kanpo gera ez daitezen beraien alde ekintza positiboak egin ditugulako.



**LOW II DENBORALDIA
(1995-1997)**

AMAIA PROGRAMA.

PRESTAKUNTZA FONDOA

1. PROGRAMAREN AZALPEN LABURRA

AMAIA programa enplegurako prestakuntzako zerbitzu integral gisa sortu zen. Programari esker 200 emakumek lan mundura sartzeko aukera izango zuten. Emakumeak ikasketa teknikoan lizentziatuak edo diplomatuak ziren eta Bilbon edo Nerbioi ibaiaren Ezkerraldeko udalerrietan bizi ziren. Izan ere, eskualde horretan eragin handia izan zuen birmoldaketa industrialak eta langabezi maila oso-oso altua zen, batez ere emakumeena.

Aipatutako zailtasunak kontuan izanik, haxe izan zen programaren helburua: parte hartuko zuten emakumeek lan merkatura sartzeko aukerak hobetzea, prestakuntza selektiboaren bidez. Horrela, lan merkaturaren gehien eskatutako lanbide gaitasun eta profilak eskuratuko zituzten emakumeek. Lan merkaturara ezagutzeko, azterlan zorrotza egin behar zen programaren sortze fasean.

Horrez gain, emakumeek lana bilatzeko tekniken inguruko prestakuntza jasotzea ezinbestekoa zela ikusi zen; bestalde, ekintzaileenak enpresak sortzeko prozesu osoaren inguruko prestakuntza eta aholkularitza jasoko zuten.

1.1. HELBURUAK

Programa Now Batasuneko Ekimenaren esparruan sortu zen eta, ekintzen bidez, honako helburu hauek lortu nahi zituen:

- 200 emakumeri lan mundura sartzen laguntzea, euren lanbide gaitasunekin bat datozen lanpostuetan, gainera.
- Autoenplegurako ekimenak eta emakumeek bultzatutako enpresak sortzeko ekimenak sustatzea.
- Komunikazio kanpaina baten bidez ondorengoa bultzatzea: emakumeak baldintza berdinekin lan merkatura sartu ahal izatea eragozten duten trabak eta oztopoak haustea.

1.2. EKINTZAK

AMAIA programa zenbait ataletan egituratu zen, aipatutako emakumeak lan mundura sartzeko ahalbidetzeko:

1. Egoera aztertzea. Zertarako? Etorkizuna duten sektoreak ezagutzeko eta emakumeak lan mundura sartzeko aukerarik handienak ematen dituzten jarduerak ezagutzeko.

2. 200 emakume aukeratzea, programa garatuko zen bi urtetan eurekin lan egiteko.

3. Prestakuntza ematea, emakumeek zenbait ezagutza, gaitasun, trebetasun eta abilezia ikasteko. Aipatutako alderdiek prestakuntza ertain edo goi prestakuntzako funtzioak garatzeko balioko dute, eta baita enpresa jarduera garatzeko ere.

4. Orientazioa, lanbide profila definitzeko asmoz. Horrela, profil hori lan merkatura egokitu eta lan mundura sartzeko proiektua diseinatu ahal izango da.

5. Laguntza teknikoa, emakume ekintzaileei aholku teknikoa emateko: enpresen sorrera, marketing plana, ekonomia eta finantza plana...

6. Lan poltsa, enpresei langile egokiak aurkitzeko eta eskaintzen dituzten lanpostuak azkar eta erraz betetzeko aukera emateko.

7. Komunikazio kanpaina, enpresaburuak aukera berdintasunen aurrean sentsibilizatzeko eta AMAIA programarekiko eta parte-hartzaileekiko interesa pizteko.

Bestalde, bi lan talde sortu ziren:

- Batzorde Gidaria. Honakoek osatu zuten: erakunde kofinantzatzaileak eta Emakunde, Barakaldoko Udala, Bilboko Udala, Portugaleteko Udala, Santurtziko Udala, Sestaoko Udala, eta Bizkaiko Emakumezko Enpresaburu eta Zuzendarien Elkarteak.

Hauexek ziren batzordearen funtzioak: programa sustatu eta babestea, programa hedatzen laguntzea, enpresaburuak tartean sartzea, atxikipenak lortzen lagunduko duten ekintzak bul-tzatzea eta lan merkatuari buruzko informazioa ematea.

- AMAIA laguntza sarea. Honakoek osatu zuten: emakumezko enpresaburuek eta enpresa pribatuetan eta administrazioan zuzendaritza lanpostuak dituzten emakumezkoek.

Hauak ziren sarearen funtzioak: lan poltsa euren eragin eremuan mobilizatzea eta lan mun-dura sartzeko estrategiak lantzea.

1.3. NORI ZUZENDUA?

AMAIA programa langabezia egon eta baldintza hauek betetzen zituzten emakumeei ze-goien zuzenduta:

- Ikasketa teknikoetan titulu ertaina edo goi titulua edukitzea.
- Bilbon edo Ezkerraldeko udalerrietan bizi izatea.
- 25 eta 44 urte bitarte izatea.

1.4. LAN INGURUA

Nerbioi ibaiaren Ezkerraldea eta Bilbo.

1.5. NOIZ?

1996ko urtarriletik 1997ko abendura arte.

1.6. ERAKUNDE BULTZATZAILEA ETA KOFINANTZATZAILEAK

Ondorengo erakunde hauei esker garatu ahal izan zen programa:

ERAKUNDE KOFINANTZATZAILEAK:

- Europako Gizarte Fondoa.
- Ekonomia eta Enpleguaren sustapenerako Departamentua – Bizkaiko Foru Aldundia.
- Justizia, Ekonomia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila – Eusko Jaurlaritza.

ERAKUNDE BULTZATZAILEA:

- Prestakuntza Fondoa.

AGENTE LAGUNTZAILEAK:

- Batzorde gidaria.
- AMAIA laguntza sarea.

1.7. NAZIOZ GAINDIKO ERAKUNDE KIDEAK

- Esam (École Supérieure D'Administration et de Management).

1.8. TALDE TEKNIKOAK

Madalen Bermeosolo (Programaren Arduraduna).
Raquel Raposo (Azterlan Teknikaria).

Amaia Barbero (Azterlan Teknikaria eta Prestakuntza Teknikaria).
 Ana Villariezo (Orientazio Teknikaria).
 Mar Landa (Enpresak sortzeko Teknikari aholkularia).

1.9. AURREKONTUA

62.700.000 pta.

2. PROGRAMAREN EMAITZAK

Programaren jarraipena egin eta gero, ondorengo emaitza hauek lortu ziren programa amaitutakoan (1997ko abenduan).

PROGRAMAREN FASEAK:

1. EGOERAREN AZTERKETA

Hiru azterlan egin ziren:

- "Emakumeentzako lan aukerak".
- "Emakume ekintzaileak: etorkizunerako borondatea".
- "Emakumeak kontratatzeko eta lanpostutik igotzeko oztopoak. Generoaren inguruko aurreiritziak".

2. TALDEA AUKERATZEA

- 551 emakumez osaturiko lan poltsa sortu zen.

3. PRESTAKUNTZA

EKINTZAK	EKINTZA KOPURUA	IKASLE KOPURUA	ORDU KOP.
Lanbide prestakuntza	8	123	1.600
Ekintzaileen prestakuntza	2	32	325
Prestakuntza tailerrak	13	159	260
Gizarte eta lan orientazioa		114	

4. ENPRESAK SORTZEKO LAGUNTZA TEKNIKOA

- Aholkularitza jaso duten enpresa proiektuen kopurua: 35.
- Sortutako enpresa kopurua: 13.

5. BISITAK ENPRESETARA

- Zenbat enpresarekin jarri ginen harremanetan? 2.000ekin (komunikazio kanpainaren bidez) – 189ekin (telefono bidezko harremana).
- Bisitatutako enpresak: 60.
- Zenbat emakumek egin dituzte praktikak enpresatan? 54 emakumek.

6. LAN MUNDURA SARTZEA

- Programaren kudeaketa zuzena:
 - Besteren kontura sartu direnak: 14.
 - Norberaren kontura sartu direnak: 14.
- Lan poltsa guztira:
 - Besteren kontura sartu diren emakumeak: 168.
 - Ezkutuko ekonomian lanean ari diren emakumeak: 130.
 - Langabezian dauden emakumeak: 195.
 - Ez dute erantzun: 58.

ANDERE PROGRAMA.

NOVIA SALCEDO FUNDAZIOA

1. AZALPENA

1.1. HASIERAKO EGOERA

ANDERE proiektua 1995ean aplikatu zen. Jarraian garai hartako testuingurua zein zen azalduko dugu:

Bizkaiko populazioaren artean, lan adinean zeudenak 969.475 biztanle ziren guztira; horietatik 161.212k unibertsitate ikasketak zituzten, hau da, guztiaren %16,62.

Esku artean dugun taldeari dagokionez, hau da, unibertsitate ikasketak dituzten 30 urtetik beherako emakumeak tituludun guztien %55,7 ziren.

Datu estatistikoak kontuan hartuta, honakoa azpimarratuko dugu: emakume horien jarduerata tasa gizonetzkoena baino altuagoa zela: %67,3ko tasa eta %60,2koa, hurrenez hurren. Kopuru horiek gero eta hurbilago daude Europako batez bestekotik. Hala ere, talde horretako emakumeen langabezia tasa (%30,5) gizonetzkoen tasaren (%15,3) bikoitza zen.

Egoera horren eragile nagusietako bat haxe izan zen: prestakuntza munduaren eta lan munduaren artean dagoen haustura handia. Horren ondorioz, ezjakintasuna izugarria da eta lan merkatua ez da benetako beharretara egokitzen.

Beraz, behar-beharrezkoa zen zenbait ekintza plan martxan jartzea, emakumeen profila lan merkatuaren behar berri eta aldakorretara egokitzeko. Bestalde, emakumeei informazioa, orientazioa eta laguntza eman behar zitzaion lan mundura sartu ahal izateko. Horretarako, estrategia berritzaileak erabiliko ziren, lan antolaketako aldaketei erantzun ahal izateko, lan eremu berriei eta baita lanbide eskakizun berriei erantzuteko ere.

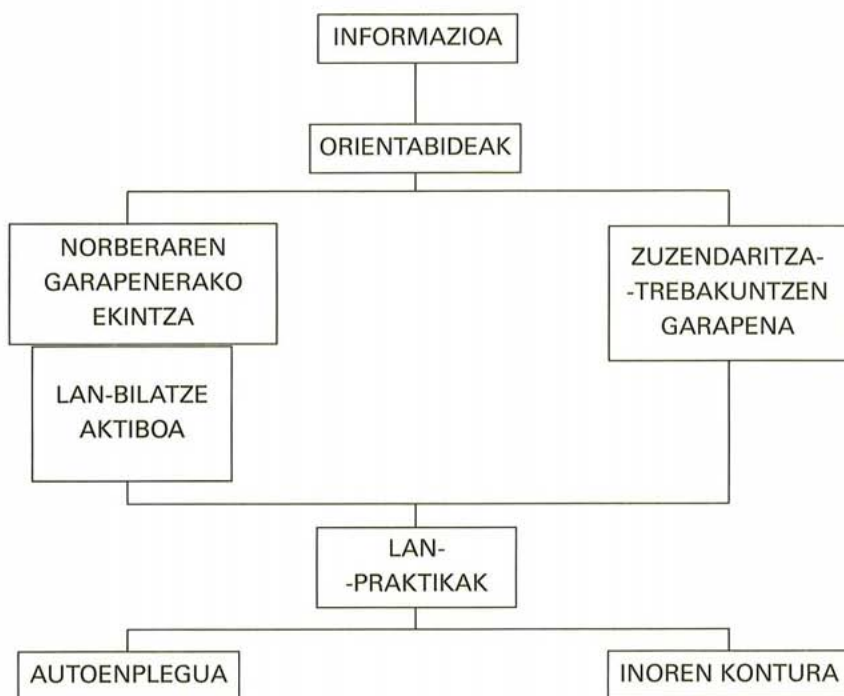
1.2. HELBURUA

ANDERE programak zubiak eraiki nahi ditu helduen gizartera sartu ahal izateko eta laguntza eman nahi du lan mundura sartzeko bidean: informazioa eman, orientazioa eman, babestu eta zenbait baliabide eman, honakoak lortzeko:

- Ahalmen psiko-soziologikoa garatzen lagunduko duten plan pertsonalizatuak definitzeko eta burutzeko.
- Lan merkatuarekiko ikuspuntua eta jarrera lantzeko.
- Zuzendaritza trebetasunetan gaitzeko.
- Lan mundura sartzeko.

1.3. EKINTZAK

Programak garatutako ekintzak ondorengo diagraman bildu ditugu:



1.4. NORI ZUZENDUA?

- Emakumezko lizentziatuak.
- Langabetuak.
- 30 urtetik beherakoak.

64 emakume guztira.

1.5. INGURU GEOGRAFIKOA

Programa Euskal Autonomia Erkidego osoan aplikatu zen, baina Bilbon garatu ziren ekintza espezifikoak.

1.6. NOIZ?

1996ko urtarritetik 1997ko abendura arte.

1.7. ERAKUNDE BULTZATZAILEA ETA FINANTZATZAILEA

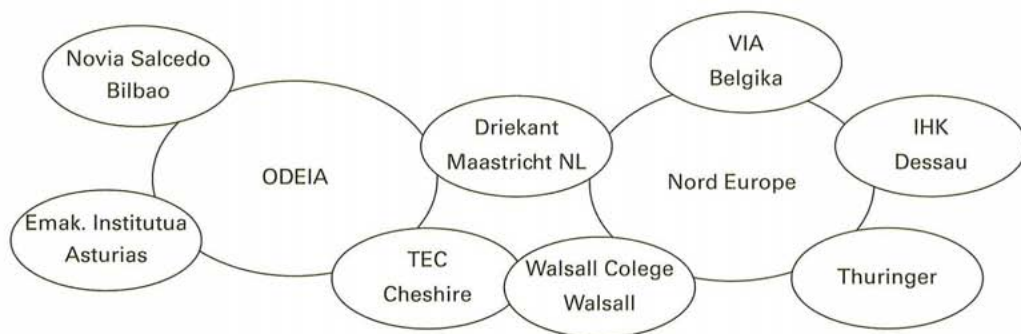
- BULTZATU DUENA: Novia Salcedo Fundazioa.
- FINANTZATU DUTENAK: Europako Gizarte Fonda; Bilbao Bizkaia Kutxa – BBK; Iberdrola; Bizkaiko Foru Aldundiko Ekonomia eta Enpleguaren sustapenerako Departamentua.

1.8. ERAKUNDE KIDEAK

- Driekant Fundazioa (Maastricht, Holanda).
- TEC (Cheshire, Britainia Handia).
- Emakumearen Institutua (Asturias).

Odeia sareko kide ofizialez gain, beste erakunde batzuek ere hartu dute parte.

SAREAREN EGITURA



1.9. TALDE TEKNIKOA

- Unai Martínez
- Jasone Rodríguez
- Ana Díaz
- Mercedes Apella

1.10. AURREKONTUA

48.000.000 pta.

2. EMAITZAK

2.1. LAN MUNDURA SARTZEARI BURUZKO EMAITZAK

	ANDERE 1996	ANDERE 1997
Parte-hartzaileak	32	32
Lan mundura sartu direnak	26 (%81.2)	30 (%93.7)
Euren kontura lanean hasitakoak	4 (%12.5)	1 (%3.1)
Lan bila ari direnak	2 (%6.2)	1 (%3.1)

2.2. PARTE-HARTZAILEEN IRITZIA

Seihilero ebaluazioa egiten zaie parte-hartzaileei eta jarraian adierazitako emaitzak lortu ditugu. Erabilitako adierazleak hiru mailatan sailkatu ditugu: prozesuak, baliabideak eta iritzia pertsonala.

1. PROZESUAK

• Tutoretzak	7.8
• Mikrotaldeak	7.0
• Mintegiak	6.6
• Prestakuntza moduluak	8.4
• Hitzaldiak	4.6
• Praktiak	8.0

2. BALIABIDEAK	8.0
----------------	-----

3. IRITZI PERTSONALA

• Prestakuntza profila	7.0
• Profil pertsonala	7.4
• Harreman profila	7.0
• Esperientzia profila	7.2
• Lana aurkitzeko norbere pronostikoa	7.0

Ebaluazio horren ondorio gisa, zera azpimarratu behar dugu: gehien balioetsitako prozesuak praktikak ($p=8.0$) eta prestakuntza moduluak ($p=8.4$) izan direla.

Kontuan hartu behar dira, bestalde, tutoretzen eta mikrotaldeak kalifikazioak ($p=7.8$ eta $p=7.0$). Gero eta altuagoak dira kalifikazio horiek eta maila pertsonalean hobekuntza izan dela erakusten dute, autonomia eta erabakiak hartzeko prozesuari dagokionez. Programak eskainitako baliabideak (instalazioak, informazioa, dokumentazioa...) oso kalifikazio ona izan dute ($p=8.0$).

Iritzi pertsonalari dagokionez, parte-hartzaileak nahiko pozik daude lortutakoarekin: maila pertsonalean ($p=7.4$), prestakuntza mailan ($p=7.0$), harreman mailan ($p=7.0$), eta esperientzia mailan ($p=7.2$). Lana bilatzeko bakoitzak egindako pronostikoa ere nahiko positiboa izan da ($p=7.0$).

2.3. BILAKAERAREN EBALUAZIOA

a) Parte-hartzaileek lan munduratzeko bidean izandako bilakaera ere ebaluatu da.

Parte-hartzaileen hasierako eta bukaerako profilak aztertu ditugu eta jarraian adierazitako emaitzak lortu ditugu. Emaiza horiek argi eta garbi erakusten dute lan munduarekiko jarreraren aurrerapauso handia eman dutela:

- Esan bezala, aurrerapauso handia eman dute funtsezko alderdietan, hala nola, autoestimua handiagoa, eta konpromiso eta bizitasun handiagoak lan mundura sartzeko prozesuari ekiteko. Halaber, aurrerapena gertatu da beste zenbait alderditan ere, adibidez, euren lanbide proiektua zein den argitu dute eta horri ekiteko zehaztasuna eta energia fokalizazioa lortu dituzte.

b) Gainera, aipatutako datuak egiaztatu eta berretsi ahal izan ditugu emakumeak kontratatutuzten enpresekin, eta baita hainbat erakundetan egin dituzten praktiken ebaluazioaren ondorioz ere.

2.4. EFEKTU BIDERKATZAILEA

ANDERE programa programa pilotu gisa diseinatu zen. Orientazio metodologia jakin bat probatzea zen helburua: arreta pertsonalizatuan oinarritutako metodologia. Eta hori guztia prozesu pertsonalak dinamizatzeko.

Programa ezarri, garatu eta ebaluatu ondoren, doitu egin da, 98/99 urteetan 600 emakume atenditzeko. LANDERE programa berriak arreta pertsonalizatuan oinarritutako metodologiari eutsiko dio; lan mundura sartzeko bidearen autokudeaketa erraztuko du. Hala ere, parte-hartze zikloa laburtuko du, prozesua azkartzeko.

EMAKUMEZKO ENPRESABURUENTZAKO LAGUNTZA TEKNIKOKO PROGRAMA. GIPUZKOAKO MERKATARITZA GANBERA

1. AZALPENA

1.1. TESTUINGURUA

Jarduera independenteak funtsezkoak dira emakumeen ahalmena eta sormena garatzeko. Denok dakigu kultur baldintzak oztopo handia direla emakumeak besteren kontura lan merkaturuan sartu eta lanpostutik igotzeko orduan. Baina, jarduera independenteen eremuari dagokionez, eragin gutxiago dute kultur baldintza horiek.

Hala ere, emakumeek erronka ugari egin behar diote aurre proiekturen bati ekiteko orduan. Bankuak edo bezeroak, hasieran behintzat, ez dira emakumezko enpresaburuengan fidatzen, emakume izateagatik, eta emakume ekintzaileek mesfidantza horiek apurtu behar izaten dituzte. Horrez gain, emakumeek denbora optimizatu behar izaten dute. Izan ere, gehiengotik, emakumeek egokitutako etxeko erantzukizunei eta erantzukizun afektibo eta familiarrei aurre egin behar izaten baitiete. Horri guztiari honakoa gehitu behar diogu: emakumezko enpresaburuek merkataritza kudeaketa edo enpresaren inguruko prestakuntza gutxi izaten dutela —emakumezko ekintzaileen bostenak soilik jaso du horrelako prestakuntza—.

Egoera horren aurrean, argi eta garbi dago lagundu egin behar zaiela lanean ari diren emakumezko enpresaburuei. Nola? Laguntza ekintzen bidez. Zerbitzu hauek eskaini behar zaizkie: informazioa, aholkularitza, ezagutzak eguneratzea eta esperientzien hedapena eta trukaketa. Horrela, enpresa jarduera errazago garatu ahal izango dute eta gure herrialdeko ehun produktiboan emakume gehiago egongo dira. Horrez gain, emakumezko enpresaburuen sarea sortu ahal izango da, eta hori erreferentzia izango da emakumezko enpresaburuen oinarri aktiboa sortzeko.

1.2. HELBURUAK

Kontuan izan dugu emakume ekintzaileek aurre egin behar izaten dietela hainbat arazori (antolakuntza, finantza eta kudeaketa arazoak). Arazo horiek konpontzeko eta trukaketa sareak sustatzeko asmoz, honakoak martxan jartzea izan da programaren helburua: informazio egitura iraunkorrak, ezagueren eguneratzea, laguntza teknikoa eta esperientzien hedapena.

Emakumezko Enpresaburuentzako Laguntza Teknikoko Programak helburu orokor hauek ditu:

- Parte-hartze modu jakin bat eratzea, emakumeen enpresa ehuna sendotzeko eta handitzeko.
- Emakumezko enpresaburuei laguntza tekniko iraunkorra ematea.
- Emakumezko enpresaburuei ezaguerak eguneratzeko prestakuntza espezifikoak ematea, gai jakin batzuetan, hala nola, enpresa kudeaketa eta merkataritza estrategien inguruko prestakuntza.
- Emakumezko enpresaburuen arteko sareen sorrera bultzatzea, bai bertan, baita Europa mailan ere.

1.3. EDUKIAK

Programa laguntza teknikoko kabinete sarea sortzea da. Kabineteak Merkataritza Ganberatan egongo dira eta emakumezko enpresaburuei laguntzea eta aholkuak ematea dute helburu. Bertan zerbitzu hauek eskaintzen dituzte:

- a) Informazio sozio-ekonomiko orokorra, emakumeen enpresa jardueraren garapena errazteko.
- b) Aholkularitza ekonomia, finantza eta lege gaitan, enpresak sortzeko garaian edo enpresen funtzionamenduan sortzen diren arazoak konpontzeko.
- c) Ezaguerak eguneratzea; enpresa jarduerari egokitutako informazioa eta prestakuntza ematea, aipatutako jarduera behar bezala garatzeko.
- d) Merkataritza sareen hedapena, trukaketa eta laguntza, enpresa trukaketak bultzatzeko. Eta hori zertarako? Emakumeen enpresa ehuna sendotzeko eta emakumezko enpresaburuen oinarri aktiboaren euskarria finkatzeko.

1.4. INGURU GEOGRAFIKOA

Laguntza Teknikoko Kabineteak eratu ziren eta Espainiako 11 probintziako Merkataritza Ganberatan kokatu ziren. 1996.urte hasieran ekin zitzaion programari.

1. helburuaren esparruan probintzia hauek aukeratu ziren: Alacant, Asturias (Oviedo), Kantabria (Santander), Caceres, Ciudad Real, Coruña (Santiago Konpostelakoa), Granada, Murtzia eta Toledo. 1. helburutik kanpo honakoak: Zaragoza eta GIPUZKOA (Donostia).

1.5. ERAKUNDE BULTZATZAILEA ETA KOFINANTZATZAILEAK

Europako Gizarte Fondoa (NOW Ekimena) eta Emakumearen Institutua, Merkataritza Ganbera, Industria eta Nabigazioko Goi Kontseiluarekin lankidetzan.

2. EMAITZAK

GIPUZKOAKO MERKATARITZA GANBERA, INDUSTRIA ETA NABIGAZIOKO NOW KABINETEKO EMAITZAK, 1996-1997. URTEETAN.

Informazioa jaso duten emakumeak	355
Aholkuak jaso dituzten emakumeak	192
Prestakuntza ikastaroetara joandakoak	112
Aholkularitzak	919
Sortutako enpresak	13

EMAKUMEAK LAN MUNDURA SARTZEKO ZENTROA.

UGT

1. AZALPENA

1.1. HELBURUAK

- Emakumeentzako orientazio, aholkularitza, informazio eta prestakuntza zerbitzuak gartztea.
- Garapen pertsonala, oinarritzko gaitasunak eta prestakuntza hobetzea.
- Lana bilatzeko laguntza ematea.
- ETEak eta kooperatibak sortzeko aholkularitza ematea.
- Datu sareak eta datu baseak sortzea.
- Ondorengo gaiei buruzko txostenak egitea: lana, langabezia kopuruak, emakumeak lanean ari diren sektoreak, emakumeak gaizki ordezkaturik dauden lanbideak.
- Lan poltsa sortu eta mantentzea. Eremu guztietatik etorritako eskaintzak bildu dira horretarako: eremu publikotik, pribatutik, zentrotik zuzenean, etab.
- Prestakuntza poltsa sortu eta mantentzea. Horretarako, erakunde publikoek (INEMek, Eusko Jaurlaritzak), elkarteek eta abarrek subentzionatutako prestakuntza eskaintzak bildu dira.
- Prestakuntza bi mailatan ematea: lan mundura sartzeko prestakuntza espezifikoa (orientazio eta lanbide ikastaroak) eta prestakuntza sindikala.

1.2. EKINTZAK

Hiru etapako ibilbidea diseinatu da. Lehenengoan lan merkatuari buruzko informazioa ematen da. Gero, orientazio fasea dator: pertsona bakoitzak lan mundura sartzeko zein aukera

dituen aztertzen da. Bi etapa horietan (informazioa eta orientazioa) emakumeak gaizkien ordezkaturik dauden sektoreak azpimarratzen dira, lan aukera posibleak dibertsifikatzeko asmoz.

Prestakuntzari dagokionez, emakumeentzako espezializazio ikastaroak egin ziren. Baina, horrez gain, gizonen eta emakumeen arteko aukera berdintasunaren inguruko legeei buruzko ikastaroak egin behar zirela ikusi zen. Zergatik antolatu ziren legeei buruzko ikastaro horiek? Antolaketa sindikalean egunez egun izandako esperientziagatik, eta argi eta garbi baikenuen eskubideak askotan ez direla gauzatzen ezagutzen ez direlako. Gero, negoziazio kolektiboan aritzen diren gizonezkoek eskatu egin zituzten ikastaro horiek. Hori dela-eta, arrakasta izugarria izan dute ikastaroek.

1.3. LURRALDE EREMUA

Euskal Autonomia Erkidegoa.

1.4. NOIZ?

1996ko martxoaren 1etik 1997ko abendura arte.

1.5. NORI ZUZENDUA?

Emakume guztiei zuzenduta egon arren, lehentasuna eman zaie talde hauei: iraupen luzeko emakumezko langabetuak, lan mundura berriro sartu nahi duten emakumeak eta lehendabiziko lana aurkitu nahi duten emakumezko langabetuei.

1.6. ERAKUNDE BULTZATZAILEA ETA KOFINANTZATZAILEAK

Programa bultzatu duen erakundea UGTko Emakumearen Departamentu Konfederala izan da, Lan eta Gizarte Gaietarako Ministerioaren eta Europako Gizarte Fondoaren lankidetzarekin.

1.7. NAZIOZ GAINDIKO ERAKUNDEAK

Italiako Smile elkarteak eta Frantziako ACCEP.

2. EMAITZAK

Emaitzak oso onak izan dira, mila emakume baino gehiagok jaso baitute informazioa eta lan orientazioa. Gehienek adierazi dute informazioa erabilgarria izan zaiela prestakuntza jasotzeko orduan, eta batez ere, lana bilatzeko orduan. Izan ere, emakumeek, lan bila joaten direnean, gehiegizko "sailkapena" egiten dute. Euren joerak eta merkatuarenak ez dira antzekoak izaten. Horrek esan nahi du emakume horien jarrera eta metodoak aldatu egin behar direla, hau da, "gizonezkoen" lanbideetan sartu behar dela.

Lehenengo lanaren bila zebiltzanak 20 eta 30 urte bitarteko emakumezko lizentziatu eta diplomatuak ziren batez ere, eta 40 urte baino gehiago eta prestakuntza gutxi zuten emakumeak ere bai. Beste prestakuntza mailetako emakumeek jarduera sektoretan egin zuten lan aurretik, euren prestakuntzarekin zerikusi handirik ez zuten lanpostuetan eta gutxi ordaindutako kontratuak onartu zituzten, lanaldi etena edo kontratu ezegonkorrak Aldi Baterako Laneko Enpresen bidez. Bestalde, beste talde handi bat ere izan genuen: 45 urtetik gorako emakumeak, familia dela-eta (ezkontza, seme-alabak) lan egiteari utzi ziotenak eta lan merkatura berriro sartu nahi zutenak. Azkenik, lanean ari diren emakumeek etengabeko prestakuntzari buruzko informazioa eskatu zuten zentroan.

Emakume askok lan merkatura lehenengo aldiz sartzea lortu dute, askotan epe laburrerako, baina dinamika horretan sartu dira eta dinamikaren funtzionamendua ez da langabezian zeudeneko bera izango.

Autoenplegua sortzen lagundu da. Izan ere, laguntzari esker, hainbat proiektuk egin dute aurrera, esate baterako, 6 kidek (emakumeak) osaturiko ehungintzarako enpresa bat, adineko pertsonentzako eguneko zentro bat bi emakumezko buru izanik, 4 kidek (emakumeak) osaturiko eta ingurugiroarekin loturiko jarduerak eta proiektuak burutzen dituen landa etxea, garbitegi baten frankizia. Beste proiektu batzuk bideratuta daude eta izapideren bat baino ez zaie falta martxan jartzeko.

Ondorengo hau azpimarratu behar dugu: gure ustez oso ondo egon dela gizonezko sindikalistei emandako prestakuntza, eurekin lanean ari diren emakumeak babesten dituzten esku-bideak ezagutzeko eta, horri esker, enpresetan denen artean betearazteko.

EMAKUMEEN PRESTAKUNTZA ETA LANA BULTZATZEKO ESKUALDEKO EKIMENA. DEBEGESA, S.A.

1. AZALPENA

1.1. JUSTIFIKAZIOA EDO HASIERAKO EGOERA

1994. urtearen bukaeran, eskualdeko 5.198 lagun zeuden INEMeko zerrendatan. Horietatik %56 emakume ziren (2.991 emakume).

Eskualdeko emakumeen langabezia Gipuzkoako eta EAeko batez bestekoa baino handiagoa zen. EGAILANek emandako datuen arabera (INEM 1994ko 4. hiruhilekoa), emakumeen langabezia %29koa zen Deba Beherean, eta Gipuzkoan eta EAEn, berriz, %23 eta %24koa, hurrenez hurren.

Datuen arabera, emakume gazteen artean zen handiena langabezia eskualdean. Langabezian zeuden emakumeen %66k 35 urte baino gutxiago zituen; langabezian zeuden gizonen artean, ordea, %50 baino ez ziren 35 urtetik beherakoak.

Ekimena martxan jartzeko beste arrazoi bat ere bagenuen. Izan ere, ondorengo honetaz konturatu ginen: eskualdeko prestakuntza eskaintza industriarekin loturiko profilen ingurukoa zela gehienbat eta, edonola ere, lanean gehienbat gizonek jarduten duten lanbideen ingurukoa (ingeniaritza teknikoa, arma eskola, Makina Erremintako Institutua, etab.).

Produkzio behar handiak izan ziren garaietan emakume dezente hasi ziren tailerretan lanean, gutxi kualifikatutako lanpostuetan. Baina, krisialdi garaian, horiexek kanporatu zituzten lehendabizi, eta, gainera, 80ko hamarkadatik aurrera gure eskualdeak bizi izan duen krisi izugarriak are larriagoa egin du euren egoera.

1.2. HELBURUAK

HELBURU NAGUSIA

Deba Behereko emakumezko langabetuek lan merkatura sartzeko aukera gehiago izatea.

HELBURU ESPEZIFIKOAK

- Emakumeei honetan laguntzea: lanbide eta/edo prestakuntza helburuak definitzen eta horiek lortzeko bideak aukeratzen.
- Emakumeak gaitzea lanbide jarduera berriak garatzeko behar diren gaitasunak erabiltzeko.
- Emakumeei aholkularitza ematea, prestakuntza hobetzeko erabakiak hartzeari dagokionez.
- Banakako aholkularitza, metodoa eta laguntza ematea, lana aktiboki bilatu ahal izateko.
- "Egiten jakitea" beste herrialde batzuekin trukatzeko, emakumeek lan merkatuan duten oztopoen arazoari eraginkortasun handiagoz ekiteko.

1.3. EKINTZAK

- Hasierako aholkularitza.
- Lanerako eta Prestakuntzarako Orientazio eta Motibazioko 3 Modulu.
- Programazioko ikastaro 1 AS/400 Sistemari (Prestakuntza Okupazionala).
- Emakumezko Lan Orientatzaileen ikastaro 1 (Prestakuntza Okupazionala).
- Harategi eta urdaitegi laguntzaileen ikastaro 1 (Prestakuntza Okupazionala).
- Azalera Handietako Saltzaileen ikastaro 1, espezialitatea: ehungintza, bazarra, etxetresna elektrikoak eta telefonia mugikorra (Prestakuntza Okupazionala).
- Prestakuntza Okupazionalako ikastaroetako praktikak enpresatan.
- Lanerako Laguntza Zerbitzua (1996. urtean zehar): Lana bilatzeko tekniketan trebatzea eta bilaketa agenda, praktiken ondoren lana berehala aurkitu ez zuten emakumeentzat.
- Laguntza zerbitzua beste pertsona baten beharra dutenentzat (zerbitzua ordaintzea).

1.4. NORI ZUZENDUA?

107 emakumek hartu zuten parte guztira. Honela banatu ziren:

ADINA

%34 < 25 urte.

%48 25-35 urte.

%18 > 35 urte.

HEZKUNTZA MAILA

%41 Lehen mailako ikasketak.

%31 Lanbide prestakuntza.

%8 Diplomatuak.

%20 Lizentziatuak.

EGINDAKO PROGRAMA

%37 Lanerako eta Prestakuntzarako Orientazio eta Motibazioko Programa.

%62 Lanerako Prestakuntzako Programa.

1.5. LAN INGURUA (GEOGRAFIKOA)

Jarduerak eskualdean burutu ziren. Ekintzak udalerrietan banatzen ahalegindu ginen.

Ermuan: ekintza 1.

Eibarren: 3 ekintza.

Mendaron: ekintza 1.

Elgoibarren: ekintza 1.

Deban: ekintza 1.

1.6. NOIZ?

Lehenengo ekintza 1996ko hasieran burutu zen eta azkena 1998ko martxoan amaitu zen (dagokion luzapen baimena eta guzti).

1.7. ERAKUNDE BULTZATZAILEA ETA KOFINANTZATZAILEAK

DEBEGESA izan da erakunde bultzatzailea.

FINANTZIAZIOA:

EGF (NOW) %50= 15 milioi

EJ (Lana) %40= 12 milioi

DEBEGESA %10= 3 milioi

GUZTIRA = 30 MILIOI

1.8. PROGRAMA BAKOITZAREN ERAKUNDE KIDEAK (NAZIONALAK ETA NAZIOZ GAINDIKOAK)

NAZIOZ GAINDIKO KIDEA: Pella Eskualdeko Edessa udalerria (Grezia).

KIDE NAZIONALAK: eskualdeko 8 udalerrien parte-hartzea azpimarratu behar dugu. Gizarte Ongizateko edo "Emakumearen Saila" departamentuen bidez hartu dute parte.

1.9. TALDE TEKNIKOAK

1995eko martxoan Ekimena diseinatu eta antolatzeko Mahai Teknikoa sortu zen, eta proposamena idazteari ekin zitzaion. Gero, proposamen hori finantzatzeko aurkeztu egingo zitzaion bai NOW II Programari, baita Eusko Jaurlaritzako Justizia, Ekonomia, Lan eta Gizarte Segurantzza Sailari ere.

Mahai Teknikoa udaletako Gizarte Ongizateko Saileko edo Emakumearen Saileko teknikariek eta arduradun politikoei osatzen zuten eta DEBEGESA enpresa bultzatzaileak zuzentzen zuen. Mahaiak eman beharreko ikastaroak definitu zituen eta enpresa bultzatzaileak (DEBEGESA) egindako lanari laguntza eman zion.

1.10. AURREKONTUA

Aurrekontua guztira: 30 milioi.

2. EMAITZAK

2.1. KUANTITATIBOAK

- Orientazio eta Motibazioko Moduluak: 300 ordu.
- Prestakuntza Okupazionala: 1.500 ordu.
- 107 emakumek jaso dute Aholkularitza eta/edo Prestakuntza.
- 70 emakumek egin dituzte praktikak enpresatan.

— 45 emakume berehala hasi dira lanean praktikak amaitutakoan, Prestakuntza Okupazionalako ikastaroren bat egin zutenen %67.

— 23 emakume prestakuntza prozesuan hasi dira edo prozesuari berriro heldu diote, Orientazio eta Motibazioko modulu bat amaitu eta gero.

2.2. KUALITATIBOAK

1. Zorroztasuna Prestakuntza Okupazionalako ikastaroetako emakumezko ikasleak aukeratzekoan. Hasiera-hasieratik aukeraketa ona egitea funtsezkoa zela iruditu zitzaigun, ikasleen eta antolatzaileen ahaleginek emaitza ona izateko.

2. Deialdiek erantzun ona izan zuten. Prestakuntza Okupazionalako ikastaroei dagokionez, ikastaroko 60 emakumek eman zuten izena aurretik eta horri esker, ikaslerik egokienak aukeratu ahal izan genituen, ikastaroak ahalik eta hobeto aprobetxatzeko.

3. Adostasuna ikastaroak definitzeko orduan eta baita ikastaroak emateko lekuei dagokionez ere.

4. Gure ustez, enpresatan praktikak egin ahal izatea funtsezkoa izan da lan munduratzearen inguruko helburuak bete ahal izateko.

5. Enpresa antolatzailearen eta kontratatutako enpresa prestatzailearen artean oso koordinazio ona izan da.

6. Eskualdeko hainbat erakunderen artean (udalak, eskola-tailerra, debegesa...) informazioa eta zerbitzuak trukatzeko azturak sortzea.

7. Programa izugarri hedatu zen eta horrek zera eragin du: populazioa gehiago sentsibilizatzea aukera berdintasunaren inguruko gaien aurrean.

8. Nazioz gain: esperientzien, materialen trukea. Proiektu hau aurrerapausoa izan da lan arlo horretan eta beste batzuetan lankidetzan aritzeko. 1998an, hain zuzen ere, RAPHAEL izeneko proiektuan aritu gara lankidetzan.

EUROEMPENDER EN FEMENINO (EMAKUMEEN EUROEMPENDER). GETXOKO UDALA

1. PROIEKTUAREN DESKRIBAPENA

1.1. JUSTIFIKAZIOA EDO HASIERAKO EGOERA

- Udaleko Gizarte Zerbitzuetako hiru erabiltzaileetako bi emakumezkoak direla ikusi da.
- Getxoko emakumezko langabetuen prestakuntza EAEko batez bestekoa baino altuagoa da, baina, zailtasunak dituzte lan merkatura sartzeko.
- Enpresa ekimena bultzatzea aukera zehatza eta errealista da langabeziari heltzeko. Izan ere, kontuan hartu behar da enpresa txikiak ari direla lanpostu gehien sortzen.

1.2. HELBURUAK

1. NOW programak autoenplegua sortzeko eta garatzeko zein aukera ematen dituen jakinaraztea eta horren inguruan sentsibilizatzea tokiko eta lurraldeko emakumeak eta agenteak. Hori guztia emakumeen Euroemprender proiektuaren esparruan.

2. Programarekin lotuta dauden ingurune sozio-ekonomikoaren elementu eta alderdi nagusiak identifikatzea.

3. Emakumeen enpresa ekimena bultzatzea. Horretarako, emakumeen autoenpleguaren sorrera eta garapena lagundu behar da eta enpresa kudeaketa burutzeko gaitasun teknikoa handiagotu behar da.

4. Emakume ekintzaileen enpresa proiektuak eskualdeko eta Europako beste esperientzia batzuetara hurbiltzea (azterlana).

5. Sarean lan egiteko eta lankidetzan aritzeko eredua ezarri eta garatzea, bai nazioz gain, baita eskualdeen artean ere.

1.3. EKINTZA MOTAK

Enpresako Plana: Prestakuntza, aholkularitza tekniko espezializatu eta laguntza programa da, enpresaren bideragarritasun proiektua egiteko eta enpresa martxan jartzeko.

Azterlana: Estatu kideetako emakumezko enpresaburuekin lan trukeak eta topaketak egiteko Programa.

Arreta zerbitzua: Lanpostu propioa sortzeko kezkak dituzten emakumeei informazioa, orientazioa eta aholkularitza emateko gunea.

Sentsibilizazio eta prestakuntza ekintzak: Sarrera moduko prestakuntza moduluak, negozio edo enpresaren bat sortzeko.

1.4. NORI ZUZENDUA?

Baldintza hauek betetzen dituzten emakumeei dago zuzenduta proiektua: 18 urtetik gora izatea, Getxon erroldatuta egotea eta martxan jartzeko enpresa proiekturen bat izatea.

1.5. LAN INGURUA

Getxo udalerria.

1.6. NOIZ?

1996-1997 urtea.

1.7. ERAKUNDE BULTZATZAILEA ETA KOFINANTZATZAILEAK

ERAKUNDE BULTZATZAILEA: Getxoko Udala.

PROIEKTUA FINANTZATU DUTENAK: %50 Getxoko Udalak eta %50 EGfK.

1.8. ERAKUNDE KIDEAK

ESTATUKO KIDEAK:

- 1) SEVILLAKO UDALA
- 2) GRANADAKO UDALEKO PRESTAKUNTZA ETA ENPLEGUKO UDAL INSTITUTUA
- 3) JEREZEKO UDALEKO PRESTAKUNTZA ETA ENPLEGUKO UDAL FUNDAZIOA
- 4) GIRONAKO DIPUTAZIOA
- 5) MANCOMUNITAT INTERMUNICIPAL DE L'HORTA SUD
- 6) ALCOIKO UDALA

EUROPAKO KIDEAK:

1. ATHENA L'ART D' ENTREPRENDRE

Hiria: Mantes La Jolie

Eskualdea: Yvelines

Estatua : Frantzia

2. CODEX

Hiria: Turin

Eskualdea: Piemonte

Estatua: Italia

3. ISIDE

Hiria: Erroma

Eskualdea: Lazio

Estatua: Italia

4. ESDIME

Hiria: Messejana

Eskualdea: Alentejo

Estatua: Portugal

5. CEIS, srl

Hiria: Sirakusa

Estatua: Italia

6. Union regional des boutiques de gestion du Languedoc Roussillon.

Hiria: Montpellier

Eskualdea: Languedoc-Rosselló

Estatua: Frantzia

ELKARTUTAKO KIDEAK:

- Birmingham Settlement

Hiria: Birmingham

Estatua: Erresuma Batua

- Reunion Entreprendre

Hiria: Reunion uhartea

Estatua: Frantzia

1.9. TALDE TEKNIKOA

- Gizarte Ongizateko Departamentuko gizarteratze sailaren arduraduna.
- Proiektuen koordinatzailea (%50eko arduraldia youthstart proiektuarekin elkarbanatuta).
- Hizkuntzak dakizkien administraria (%50eko arduraldia youthstart proiektuarekin elkarbanatuta).
- Emakumeen Euroemprender proiektuaren teknikari arduraduna.
- Azpikontratazioa: Prestakuntza eta tutoretzak.

1.10. AURREKONTUA

61.336.000 pta.

2. PROIEKTUAREN EMAITZAK

HEDAPENA

Esperientzia azaltzen duen bideoa sortu da.
Eratutako enpresen katalogoa sortu da.

ARRETA ETA AHOLKULARITZA ZERBITZUAREN INGURUKO DATU KUANTITATIBOAK

Proiektuan zehar 332 pertsona hartu ziren; horiek 205 proiektu aurkeztu zituzten eta guztira 747 arreta kasu izan ziren.

ERATUTAKO ENPRESAK

23 enpresa eratu ziren.

LAN ERAGINA

30 auto-lanpostu.
2 kontratu.
Zeharkako 5 lanpostu.

PRESTAKUNTZA

Enpresa kudeaketa, kudeaketa informatikoa eta telematikaren inguruko 38 prestakuntza ikastaro egin ziren.

AZTERLANA

Hainbat emakume sektorearekin loturiko proiektuak ezagutzera joan ziren: 7 Europara eta 6 Estatura. Eta sareko beste zentro batzuetako 9 emakume ekintzaile etorri ziren; euren enprekin loturiko enpresa esperientziak ezagutzera etorri ziren Euskal Autonomia Erkidegora.

LANKIDETZA SAREAN

F-Empresa izeneko aldizkaria kideen hizkuntzatan argitaratzen da (espainieraz, frantsesez, portugesez eta italieraz).

Datu baseen programa komuna diseinatu eta ezarri da, kideen arteko azterlanak kudeatzeko.

Sarearen logotipoa lortu da.

Kide guztien azterlanen ebaluazioa.

Eskualdeen arteko sarean informazio teknikoa eta informatzailea etengabe trukatu da, prentsa artikulua, argitalpen eta bestelako informazio interesgarri batzuei buruz.

IKUSPUNTU KUALITATIBOA

Programak parte hartu duten emakumeengan eta euren ingurune pertsonalean izan duen eragina aztertu dugu eta ondorengo datuak azpimarratu nahi ditugu:

- Erabiltzaileen %69k harreman taldea zabaldu zuen.
- %82k beste lanbide jarduera eta kezka batzuk garatu zituen.
- %54k erakundetan parte hartzeko aurretiko jarrera eta erraztasun handiagoa eskuratu zuen.
- %77k beste kezka batzuk azaldu zituen ingurune familiar eta pertsonalean.
- %54k familiarekiko autonomia maila handiagoa lortu zuen, norbere buruari dagozkion erabakiak hartzeko orduan.

LIBRA PROIEKTUA.

IRAURGI-LANTZEN, S.A.

1. AZALPENA

1.1. JUSTIFIKAZIOA EDO HASIERAKO EGOERA

Enplegu eta Giza Baliabideetako Batasuneko Ekimenaren ("NOW II") esparruan, Iraurgi-Lantzen, S.A.k proiektu bat sustatu nahi izan zuen 1995eko martxoan, Urola Erdiko emakumeak lan mundura sartzeari bultzatzeko. Emakumeen jarduerari tasak gora egitea nahi genuen, inguruko eskualde geografikoko tasa baino baxuagoa baitzen; bestalde, Urola Erdiko emakumeen lan munduratzeari hobetu nahi genuen, emakumeen langabezia jaisteko.

Gero eta emakume gehiagok nahi du lan merkatuara sartu, lehenengo aldiz edo bestela. Lan merkatuak, ordea, oztopo dezente jartzen dizkie emakumeei sartzeko. Emakumeen ikasketak eta esperientziak ez dira eguneratuta egoten normalean, eta lan merkatuaren ikuspegi mugatua izaten dute emakumeek. Horregatik, ezinbestekoa da orientazio espezifikoak jasotzea lan ordainduaren bila hasi aurretik. Emakumeen lan arazoaren berezitasunak, beraz, egokitutako metodologia garatzea eskatzen du. Metodologia horren bidez emakumeek euren ezaugarriak eta lan merkatuaren aukerak ezagutu ahal izango dituzte. Emakumeei lan mundura sartzeko jartzen zaizkien traba sozialak gainditzen ahaleginduko da aipatutako metodologia.

1.2. HELBURUAK

- Urola Erdiko emakumeak lan mundura sartzeko ekintza espezifikoak indartzea.
- Alderdi hauek identifikatzen saiatzea: lan mundura sartzeko aukerak eta alternatibak; lan eskatzaileen (emakumeak) lanbide profilararen gabeziak, lan merkatuaren eskakizunekin alderatuta. Gero, emakumeak orientatu eta eurekin "lan mundura sartzeko bidea" egitea.
- Emakumeei eta euren lan arazoei egokitutako "metodologia espezifikoak" garatu eta ezartzea, lan mundura sartzeari bultzatzeko.

1.3. EKINTZAK

- 25 eta 45 urte bitarteko emakumezko langabetuekin (batez ere) esku hartzeko ekintzak.

- Eskualdeko agente sozial eta ekonomikoen eta proiektuaren kolaboratzaileen artean lan-kidetza bultzatzeko ekintzak, tokiko garapenaren protagonistak diren neurrian.

- Emakumeen lan munduratzea bultzatzeko esperientzia, metodologia eta ekintzen truke ekintzak, Erresuma Batuko eta Irungo kideekin.

1.4. NORI ZUZENDUA?

Langabezia dauzen 25 eta 45 urte bitarteko emakumeak, batez ere.

1.5. LAN INGURUA (GEOGRAFIKOA)

Azpeitia, Azkoitia eta Zestoa udalerriak.

INEMeko datuen arabera, 1994ko abenduan, 1.316 langabetu zeuden Urola Erdian: eskualdeko populazio aktiboaren %11,78ko langabezia tasa. Langabetu horiek, sexuaren arabera, honela banatzen ziren: 667 gizon eta 649 emakume. Emakumeen jardura tasa gizonena baino askoz baxuagoa dela kontuan izanik, emakumeek lan mundura sartzeko zailtasun handiak dituztela erakutsi digute aipatutako datuek. 25 urtetik beherako langabetuak eskualdeko langabetu guztien %28 zirela ere esan behar dugu. Gazte talde horretan, emakumeen langabezia tasa gizonen tasaren bikoitza zen. Bestalde, emakumeen langabezia tasa hezkuntza maila baxuenetako taldean da handiena. Hala ere, ezin dugu alde batera utzi prestakuntza ertain eta altuko emakumeen langabezia: unibertsitate titulu ertain edo goi tituluak zituzten eskualdeko langabetu guztien artean %68 emakume zen; LH2ko tituludun langabetuen artean %69 emakume zen eta BBBko tituludun langabetuen %62.

1.6. NOIZ?

1995eko martxoaren eta 1998ko apirilaren artean.

1.7. ERAKUNDE BULTZATZAILEA ETA KOFINANTZATZAILEAK

% ERAKUNDE BULTZATZAILEA: Iraurgi-Lantzen, S.A., Urola Erdiko Eskualde Garapenerako Agentzia.

% PROIEKTUA FINANTZATU DUTENAK:	— Europako Gizarte Fondoak:	%50
	— Eusko Jaurlaritzako Lan Sailak:	%25
	— Urola Erdiko udalak:	%25

1.8. PROGRAMAKO ERAKUNDE KIDEAK (NAZIONALAK ETA NAZIOZ GAINDIKOAK)

- ADEBISA. Bidasoako Eskualde Garapenerako Agentzia (Irun-Gipuzkoa).
- KNOWSLEY COMMUNITY COLLEGE (Merseyside-Erresuma Batua).

1.9. TALDE TEKNIKOAK

- Jesus M^a Agirre Eizmendi: Proiektuaren teknikari arduraduna (plangintza, zuzendaritza eta gainbegiraketa).
- Alazne Eizagirre Zubia: Emakumeen lan arazoetan espezializatutako teknikaria, proiektuaren exekuzio, koordinazio eta jarraipenaren arduraduna.
- Laguntza teknikoak: kanpoko aholkularitza.

1.10. AURREKONTUA

• Gastua guztira:		18.267.741 pta.
• Finantziakzioa:	%50 EGF	9.133.871 pta.
	%25 Eusko Jaurlaritza	4.566.935 pta.
	%25 Urola Erdiko udalak	4.566.935 pta.

2. EMAITZAK

Proiektuaren azken ebaluazioa kanpoko aholkularitza bati esleitu zitzaion eta funtsezko bi alderdi hauetan oinarritu zen:

- Prozesuaren ebaluazioa: proiektuan aplikatutako metodologiaren jarraipena eta balorazioa.
- Emaizten ebaluazioa: helburu operatiboak zein mailatan lortu diren; zenbat emakume sartu diren lan mundura (norberaren eta besteren kontura); proiektuan parte hartu dutenen asetze maila; enplegarritasun maila; lanbide trebakuntza; baliabideak eta tresnak egokiak izan ote diren proiektuaren helburuetarako; harremanak erakunde eta agente sozio-ekonomikoekin; esku-hartzearen eragin soziala, etab.

Proiektua amaitu ondoren eta azken azterketa egindakoan, emaitza kuantitatibo eta kualitatibo hauek lortu dira:

2.1. EMAITZA KUANTITATIBOAK

Kanpoko aholkularitzak, proiektuaren azken ebaluazioa egiteko, 1998ko apirilean egin zuen jarraipena. Orduan, proiektuan ari ziren 80 emakumeen artean, 32 besteren kontura ari ziren lanean eta 8 autonomo ari ziren; bestalde, 17 emakumek proiektua utzi egin zuten, hainbat arrazoi zirela medio. Gainerako emakumeak (23) lan bila ari ziren.

Lanean ari zirenak jarduera sektore anitzetan ari ziren, hala nola, Makina-Erreminta, Hezkuntza, Xeheko merkataritza, Zerbitzuak komunitateari...

Autoenpleguko ekimenei dagokionez ere, hainbat jardueratan ari ziren: Altzariak berriztzea; Prestakuntza Akademia; Ezkontza soineko eta osagarrien denda; Bordatu Akademia; Adin txikikoentzako Atentzio Zerbitzuak; Loradenda...

2.2. EMAITZA KUALITATIBOAK

Azken ebaluazioak, lortutako emaitzak ikusita, proiektuan aplikatutako metodologia egiaz-tatu eta balioztatu nahi zuen, besteak beste. Horri dagokionez, aplikatutako metodologia era-bat baliozkoa dela esango dugu, atenditutako tipologia kontuan izanik. Hala ere, aplikazio praktikoan hautemandako zenbait hutsune konpondu egin beharko lirateke.

Proiektuaren eragin sozialari dagokionez, zera esango dugu: eragina ez da izugarria izan, baina ekintzako inguru geografikoan (Urola Erdian) benetan izan du eragina proiektuak.

Proiektuari esker, parte-hartzaileek lan merkatuaren ikuspegi erreal eta doituagoa lortu dute eta, ondorioz, euren lan itxaropenak hobetu egin dira. Bestalde, proiektuak eskualdeko arduradun publiko eta agente sozio-ekonomikoen sentsibilizazioan eragin du, emakumeen lan arazoei dagokionez.

Amaitzeko, proiektuaren garapen praktikoan funtsezkoak izan diren zenbait alderdi azpima-rratu behar ditugu, kontuan hartu behar baitira:

- Parte-hartzaileen interesa eta motibazioa: proiektua burutzeko denbora hartzea; konpro-miso pertsonala.
- Parte-hartzaileak biltzeko eta aukeratzeko prozesua oso garrantzitsua izan da.
- Metodologia banaka eta taldeka burutzea.
- Erreferentzia taldetan banatu eta sartzeko irizpideak.

- Planteamendu metodologikoa: pertsonaren barne eta kanpoko alderdiak kontuan hartzea.

- Faseak eta ekintzak bereiztea: azterketa pertsonala; lanbide profila; lan merkatuaren azterketa; zein lanpostu lortu nahi den eta lan merkatuaren betekizunak identifikatzea; lanbide proiektuaren bideragarritasuna; lanbide trebakuntza; norberaren edo besteren kontura lan munduan sartzeko laguntza ematea; agente sozio-ekonomikoak sentsibilizatzea eta eurekin lankidetzan aritzea.

LIBRA PROIEKTUA.

BIDASOAKO GARAPENERAKO AGENTZIA-ADEBISA

1. AZALPENA

1.1. ABIAPUNTUA

Bidasoako eskualdean emakumeengan du langabeziak eraginik handiena eta batez ere lehen aldiz lan bila dabiltzan edo langabezian luzaroan egoteagatik birziklatu behar duten emakumeengan. Lan merkatuan sartzen laguntzen ez bazaie, agian merkatu horretatik kanpo geratuko dira betirako.

Autoenpleguaren fenomenoak eta enpresa txikien sorrera gero eta garrantzitsukoak dira lan merkatuaren eraketa berriak. Bi arrazoi horiek kontuan izanik, LIBRA proiektua diseinatu eta martxan jarri genuen.

1.2. HELBURUAK

- Zenbait baldintza betetzen dituzten emakumeak lan mundura sartzea ahalbidetzea edo produkzio egitura sortzea. Hauek izango dira baldintzak: langabezian egotea, lan maila baxuko prestakuntza izatea eta lana aurkitzeko zailtasun handiak izatea, sexu eta prestakuntza direla-eta.

- Ingurugiro arloan lan aukerak aurkitzea, batez ere hondakin organiko eta industrialen birziklapen eta tratamenduan.

- Emakume ekintzailearen profila definitzen lagunduko duen metodologia diseinatzea.
- Emakume ekintzaileak bildu, aukeratu eta prestatzeko tresnak diseinatzea.
- Emakume ekintzaileak bildu, orientatu eta aukeratzea.
- Parte-hartzaileak ingurugiro arloan prestatzea, aukeren azterketa kontuan hartuta.
- Enpresa proiektuaren bideragarritasun azterketa egitea eta proiektua burutzeko laguntza ematea.

- Emakume ekintzailearen profila definitzea.
- Emakume ekintzaileen enpresa ekimenari laguntzeko metodologiak honako honetan oinarritzea: ingurugiro arloko zentro integraletarako lanbide prestakuntzako ekintzetan.

1.3. EKINTZAK

AZTERLANAK

- PRODUKZIO AUKEREN AZTERLANA:
 - Sektoreen azterketa.
 - Negozio unitate txikiarako.
- MIKROENPRESAK FINANTZATZEKO AZTERLANA. EMAKUMEENTZAKO AUKERAK ETA ESPERIENZIAK.
- EAEko EMAKUME EKINTZAILEEN PROFILAREN AZTERKETA ETA DEFINIZIOA.

EKINTZA ZUZENAK TALDEAREKIN

- EKIMENA DAGOKION TALDEAN ZABALTZEA.
- PARTE-HARTZAILEAK AURKITZEA.
- AUKERATZEA.
- PRESTAKUNTZA
 - 96an HASI ZIREN EMAKUMEAK
 - Ekiten ikastea.
 - Enpresa kudeaketa.
 - Asertibitatea/Okupagarritasuna.
 - Prestakuntza espezifikoa: Xehetako merkataritza eta saltzeko teknikak.
 - 97an HASI ZIREN EMAKUMEAK
 - Enpresa kudeaketa.
- ORIENTAZIOA eta motibazio programa enpresa ekimenari ekiteko interesik edo ideiarik ez duten edo libre ez dauden emakumeentzat.

— EMAKUMEZKO ENPRESABURU TALDEA AUKERATZEA eta BIDERAGARRITASUN AZ-TERKETA EGITEA, negozioa martxan jartzeko asmoa dutenentzat.

1.4. NORI ZUZENDUA?

Prestakuntza maila baxua duten emakume langabetuei dago proiektua zuzenduta.
Onuradunak: 20

1.5. LAN INGURUA

Bidasoa-Txingudiko eskualdea (Irun eta Hondarribia).

1.6. NOIZ?

1995eko urtarrila/1997ko abendua.

1.7. ERAKUNDE BULTZATZAILEA ETA KOFINANTZATZAILEAK

ERAKUNDE BULTZATZAILEA: Bidasoako Garapenerako Agentzia (ADEBISA)
PROIEKTUA FINANTZATU DUTENAK: EUROPAKO GIZARTE FONDOAK: %50
EUSKO JAURLARITZAK: %25
ADEBISAK: %25

1.8. ERAKUNDE KIDEAK

- NAZIONALAK:
Iraurgi-Lantzen.
Helbidea: Jausoro Auzunea, 6.
Herria: AZKOITIA. Posta kodea: 20.720.
Eskualdea: Gipuzkoa. Estatua: ESPAINIA.
- NAZIOZ GAINDIKOAK:
 - KNOWSLEY COMMUNITY COLLEGE.
Helbidea: Cherryfield Drive
Kirkby
Hiria: Knowsley Posta kodea: L32 8SF.
Eskualdea: Merse Estatua: BRITAINIA HANDIA.

- ANNIESLAND COLLEGE
Helbidea: Hatfield Drive
Hiria: Glasgow. Posta kodea: G12 0YE.
Eskualdea: Eskozia. Estatua: BRITAINIA HANDIA.
- ISCOT LIGURIA
Helbidea: Via Cesarea, 8.
Hiria: GENOA. Posta kodea: 16.121.
Eskualdea: Estatua: ITALIA.

1.9. TALDE TEKNIKOAK

GIZA BALIABIDEAK ETA BALIABIDE TEKNIKOAK

ADEBISAk enpresa ekimenei laguntzeko egitura handia du.

- AZPIEGITURA:

- PRESTAKUNTZA OKUPAZIONALEKO ZENTROA
- GARRAIO, MERKATARITZA ETA MARKETINGeko INSTITUTUA
- ENPRESEN ZENTROA
- ORIENTAZIO ETA ENPLEGU ZERBITZUA

- GIZA BALIABIDEAK:

- Prestakuntza departamentua: Prestakuntza arduradunaz gain, prestakuntza koordinatzaile batek eta orientazio eta lan dinamizazioko hiru teknikarik hartu dute parte proiektuan. Departamentu honetan badugu esperientzia ingurugiro arloko ikastaroetan (Ekoaholkularien tailerra, Ingurugiro teknikarien ikastaroa).

- Enpresen departamentua: Departamentuaren arduraduna eta enpresak sortzeko bi aholkulari (teknikariak) enpresa proiektua martxan jartzeko laguntza faseaz eta jarraipenaz arduratu dira.

- Azterlanen departamentua: Departamentuaren arduradunak eta teknikari batek aukeren azterketa egin dute. Horretarako, eskualdeko egoera sozio-ekonomikoari buruzko aurreko azterketa batzuk erabili dituzte.

- Irungo udala: Udalbatzan badira bi ingurugiro teknikari eta horiek lagundu egin dute arlo horretako lan aukerak aurkitzen eta baita proiektuko beste fase batzuetan ere.

1.10. AURREKONTUA

22.000.000 pta.

2. EMAITZAK

LABURPEN TAULA NOW-LIBRA PROGRAMAN PARTE HARTU DUTEN EMAKUMEEN INGURUAN

1996. URTEAN HASI ZIREN EMAKUMEAK

Programari buruzko informazioa eman zitzaien emakume kopurua	150 emakume
Ekiten ikasteko modulua egin zuten emakume kopurua	60 emakume
Enpresa kudeaketako ikastaroak egin zituzten emakume kopurua	44 emakume
Xehekako merkataritzako ikastaroa egin zuten emakume kopurua	10 emakume
Saltzeko tekniken ikastaroa egin zuten emakume kopurua	10 emakume

1997. URTEAN HASI ZIREN EMAKUMEAK Negoziorako ideiaren bat zutenen ekintzaileen-tzako enpresa kudeaketako ikastaroa egin zuten.

1997ko ekaina	10 emakume
1997ko azaroa	15 emakume

NOW PROGRAMAN PARTE HARTU DUTENAK (GUZTIRA)

1996. URTEA	44 emakume
1997. URTEA	25 emakume

EGINDAKO AZTERLANAK / IKERLANAK

- PRODUKZIO AUKEREN AZTERLANA:
 - Sektoreen azterketa.
 - Negozio unitate txikietarako.
- MIKROENPRESAK FINANTZATZEKO AZTERLANA EGUNERATZEA. EMAKUMEENTZAKO AUKERAK ETA ESPERIENTZIAK.
- EAEko EMAKUME EKINTZAILEEN PROFILAREN AZTERKETA ETA DEFINIZIOA.

ON EGIN PROGRAMA. INGURALDE (BARAKALDOKO GARAPENERAKO UDAL ERAKUNDE AUTONOMOA) ETA MENDI ALDE AUZO ELKARTEA

1. AZALPENA

1.1. JUSTIFIKAZIOA

NOW "ON EGIN" programa esperimentalak honako helburu hau lortzeko asmoz sortu zen: guraso bakarreko familia guzueen arduradun diren emakumeen lan munduratzeko eta gizarteratzea erraztea.

1.2. HELBURUAK

On Egin programak bi eskaintza ditu. Batetik, ostalaritza inguruko prestakuntza teoriko-praktikoa, aipatutako emakumeak sektore horretako lanbidean trebatzeko. Bestetik, garapen pertsonaleko programa, konfiantza eta autoestimua maila jakin bat lortzeko, lan merkatu sartzeko ezinbestekoa baita.

Esan bezala, aipatutako emakumeen lan munduratzeko eta gizarteratzea dira programaren helburuak. Hori lortzeko, aukera berdintasunean oinarritutako metodologia, prestakuntza eta orientazioa erabiliko dira.

1.3. EKINTZAK

Lehenengo fasea: Prestakuntza (1996ko urtarrila-1997ko martxoa): Ostalaritza, Garapen pertsonala eta "Ekiten ikastea".

Bigarren fasea: Orientazioa. Orientazio fasea benetan 1997ko lehen hiruhilekoan garatu zen. Hala ere, programa osoan zehar egiten da orientazioa.

Hirugarren fasea: Lagundutako lan munduratzeko (1997ko apirila-abendua); parte-hartzaileen banakako eta taldeko jarraipena egiten da, lan mundura sartzeko plan eta estrategiei dago-

kionez. Lan mundura sartzeko bi aukerak hartzen dira kontuan jarraipena egiterakoan, hau da, besteren kontura sartzea edo autoenplegu bidez egitea.

1.4. NORI ZUZENDUA?

- Guraso bakarreko familia guneen emakumezko arduradunak.
- Gizarte laguntzaren bat eskatu edo jasotzen dutenak.
- INEMen izena eman dutenak.
- Prestakuntza maila baxua dutenak.

1.5. LAN INGURUA

Barakaldo udalerria: Nerbioi ibaiaren ezker aldean dago (Bizkaia).

1.6. NOIZ?

1996ko urtarrila – 1997ko abendua.

1.7. ERAKUNDE BULTZATZAILEA ETA KOFINANTZATZAILEAK

- ERAKUNDE BULTZATZAILEA: Inguralde
- PROGRAMA FINANTZATU DUTEN ERAKUNDEAK: Europako Gizarte Fondoak %50 eta Eusko Jaurlaritzako Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzaren Sailak beste %50.
- KUDEAKETA: Mendialde Auzo Elkarteak.
- GAINBEGIRATZEA: Barakaldoko Garapenerako Udal Erakunde Autonomoa, Inguralde.
- KOLABORATZAILEAK: INEM, Emakunde, Barakaldoko Udaleko Gizarte Ongizateko Departamentua.

1.8. ERAKUNDE KIDEAK

- NAZIONALAK:
 - Gijoneko Udaleko Gizarte Zerbitzuetako Udal Fundazioa.
- NAZIOZ GAINDIKOAK:
 - CEFA Saint Henri (Mouscron-Belgika).

- Cork Rape Crisis Center (Cork-Irlanda).
- Kent County Council (Kent-Britainia Handia).
- Servicenahm Raah (Helsinborg).

1.9. TALDE TEKNIKOAK

Arantza Delgado, Proiektuaren Arduraduna.

Yolanda Zarraga, Garapen Pertsonaleko Moduluaren Orientatzailea eta Monitorea.

Pedro García, Ostalaritzako Monitorea.

Isabel García, Ekiten Ikasteko Monitorea.

Miren Josebiñe Martínez de Luna, Administrazio Laguntzailea.

1.10. AURREKONTUA

27.250.000 pezeta. Europako Gizarte Fondoak %50 eta Eusko Jaurlaritzako Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzaren Sailak beste %50 finantzatu dute.

2. EMAITZAK

2.1. KUANTITATIBOAK

• PROGRAMARI DAGOKIONEZ

Parte hartu duten emakumeen %85ek...

- Prestakuntza amaitu du.
- Ikastaro osoa (530 ordu) erregulartasunez eta probetxuz jarraitu du eta dagokion gaitasuna lortu du.
- Autokontzeptua eta autoestimua hobetu ditu, eta beraz, norbere buruan konfiantza gehiago lortu du.
- Lan merkatuaren egoeran sakondu eta lan mundura sartzeko trebetasunak eta estrategiak ikasi ditu.

- Gaitasun sozialak ikasi eta garatu ditu.
- Enpresak Sortzeari buruzko oinarritzko ezagutzak eskuratu ditu.
- Lanbide proiektua definitu du: - besteren kontura (%41) eta norberaren kontura (%59).
- Lan munduratzeko bide osoa egin du eta horrek adierazten du erabilitako diseinua eta metodologia egokiak izan direla.
- Okupagarritasun maila dezente hobetu du.

Parte-hartzaileen %53 Inguraldeko Autoenpleguko Eskolan sartu zen eta 4 enpresa proiektu egin zituzten.

%50ek aukeraketa prozesuetan parte hartu du.

Programaren hedapenari esker, hainbat erakundetako lunch-ak egiteko eta zerbitzatzeko aukerak sortu dira.

• LAN MUNDURATZEARI DAGOKIONEZ:

- Emakumeen %53 lanean ari da:
 - Kontratu mugagabearekin, %17,6.
 - Aldi baterako, %17,7.
 - Bestelakoak, %17,7.
- Lanean ari diren emakumeen (%53) artean:
 - %11,8 norberaren kontura ari da, bere jabetzako bi negoziotan.
 - %41,2 besteren kontura ari da, Ostalaritza sektorean, gehienbat.
- Gainerakoak (%47) Autoenpleguko Eskolan daude eta norberaren kontura lanean hasteko aukera garbiak dituzte.
- Bilbo Handiko eta Kantabriako kostaldeko 20 enpresa Programarekin harremanetan jarri dira, lan eskaintza zehatzen bidez.
- Guztira 20 lan proposamen baino gehiago jaso dira; 5 proposamenetan kontratu mugagabeak eskaini ziren.

2.2. KUALITATIBOAK

EFEKTU BIDERKATZAILEARI DAGOKIONEZ:

- Ingurune sozioekonomikoa dinamizatzeko prozesuari ekin zaio.
- Harremanetan jarri gara zenbait enpresarekin; etorkizunean, lankidetzak sor daitezke enpresa horien eta Barakaldoko lan eta prestakuntza baliabideen artean.
- Udalerriko prestakuntza eta lan baliabideak ezagutarazi dira.
- Oinarrizko Gizarte Zerbitzuekin lankidetzak harreman estua lortu da: programaren garapenari eta jarraipenari buruzko informazio zehatza eta zenbait kasu desbideratzea.
- Esku-hartze komunitarioko taldeekin batera egin da lana, pertsonen atentzioan lan integrala eta taldeko jarraipena egiteko.
- Transferentziak (informazioa, metodologiak...) egin dira hainbat erakunderekin izandako harremanaren ondorioz; erakunde horiek lan egiten dute aparteko zailtasunak dituzten taldeen lan munduratzearen inguruan.

• NAZIOZ GAINDIKO LANKIDETZARI DAGOKIONEZ:

- Lan esperientziak, metodologiak eta politikak trukatu dira Europako Batasuneko hainbat estaturen artean.
- NOW Programen bidez izandako esku-hartzearen ondorioz autoestimua hobetu den ikertu da.
- Azterketa bisitak destinatarietara.
- Mintegi monografikoak egin dira, programen ebaluazioari buruz eta Lan munduratzeari buruz.

VIOLETA PROIEKTUA. DEBEMEN

1. AZALPENA

1.1. JUSTIFIKAZIOA EDO HASIERAKO EGOERA

1992. urtean, Deba Behereak lankidetza harremanari ekin zion Europako hainbat eskualde-ekin. Landa inguruneari buruzko esperientziak trukatzea zen helburu nagusia. Lankidetza horren ondorioz, hiru urterako plana diseinatzeari ekin zitzaion. Plana EG Fren bidez bideratzea eta zehatzago esanda, NOW II programaren bidez bideratzea erabaki zen. Izan ere, landa ingurunean bizi diren emakumeei zuzenduta baitago proiektua.

1.2. HELBURUAK

Hauxe izan da VIOLETA proiektuaren helburu generikoa: Gipuzkoako, eta batez ere Deba Behereko, nekazaritza/abeltzaintza ustiatze gietan lan egiten duten emakumeek beste errenta batzuk lortzea, gure baserrietako jarduera tradizionaletatik lortutako sarrerak osatzeko. Landa inguruneak bizirik irautea bermatuko duten arlo berrietan enplegu/autoenpleguko aukera gehiago izatea eta landa ingurunean bizi diren emakumeen baldintza sozio-ekonomikoak hobetzea.

1.3. EKINTZAK

Ekimena bi ekintza lerro handiren bidez garatu da. Lehenengoa prestakuntzarekin dago lotuta. Bestea, berriz, honetan oinarritu da: batetik, sustatzaile posibleei aholkua ematea eta, bestetik, sare, erakunde edo ekintzak diseinatzea, gure nekazaritza/abeltzaintza ustiatze gietan fami-liarretako ohiko errentei balio erantsia emateko. Hasierako helburua oro har landa garapena lortzea zen. Hala ere, zenbait kideren helburuak oso zehatzak zirenez, burututako ekintzen %90 landa turismoaren ingurukoa izan da, testuinguru zabalagoan alderdi horren eusgarritasuna alde batera utzi gabe, noski.

1.4. NORI ZUZENDUA?

Landa ingurunean bizi diren emakumeei.

1.5. LAN INGURUA (GEOGRAFIKOA)

Proiektu honen ekintza ingurua Gipuzkoa da, Deba Behereko eskualdea, batez ere. Gipuzkoa EAEko ipar-ekialdean dago.

1.6. NOIZ?

Programatutako ekintza guztiak proposatutako hiru urteetan zehar (1995-1997) egitea erabaki zen.

1.7. ERAKUNDE BULTZATZAILEA ETA KOFINANTZATZAILEAK

- ERAKUNDE BULTZATZAILEA: DEBEMEN-Deba Behereko Garapenerako Agentzia.
- ERAKUNDE KOFINANTZATZAILEAK: Elgoibarko udala eta DEBEMEN-Deba Behereko Garapenerako Agentzia.

1.8. PROGRAMAKO ERAKUNDE KIDEAK

- ERAKUNDE KIDE NAZIONALAK:
 - Deba Behereko udalak.
 - "Izarraitz Bizirik" elkarteak.
 - Gipuzkoako Foru Aldundiko Nekazaritza Departamentua.
 - Eusko Jaurlaritza (Lan Saila).
- NAZIOZ GAINDIKO ERAKUNDE KIDEAK:
 - COFRAT (Frantzia).
 - PROMIDEA (Italia).
 - J.J.T.D. DIMITRA (Grezia).
 - KRETAKO ESKUALDEA (Grezia).

1.9. TALDE TEKNIKOA

- Deba Behereko udalak.
- "Izarraitz Bizirik" elkarteak.
- Gipuzkoako Foru Aldundiko Nekazaritza Departamentua.
- Eusko Jaurlaritza (Lan Saila).

1.10. AURREKONTUA

263.334 ECU.

2. EMAITZAK

Lan handia egin da eta gauza ugari lortu dira. Programaren ekintza eremua edukiaren araberakoa izan da. Ekintza batzuek EAE osoan izan dute eragina; beste batzuk, ordea, eskualde zehatz batzuetan baino ez dira burutu. Jarraian zein ekintza burutu diren azalduko dugu:

Sei kidek garatu dugu ekimen hau, eta bi lerro handiren bidez egin dugu. Lehenengoa prestakuntzarekin dago lotuta. Bestea, berriz, honetan oinarritu da: batetik, sustatzaile posibleei aholkua ematea eta, bestetik, sare, erakunde edo ekintzak diseinatzea, gure nekazaritza/abeltzaintza ustiategi familiarretako ohiko errentei balio erantsia emateko.

Programaren prestakuntzari dagokionez, bi alderdi bereizi behar ditugu. Bata prestatzaileen prestakuntza da; horretaz gain, metodologia bakarra diseinatu dugu, Europako Batasuneko bost herrialdetan erabiltzeko. Tresna pedagogikoa sortu dugu eta frantsesera, italierara, grezierara, nederlanderara eta euskarara itzuli da, erabili ahal izateko.

Prestakuntzaren beste alderdia zenbait sustatzaile prestatzea izan da, landa turismoarekin eta landako produktuen merkaturatze eta eraldaketarekin lotura duten enpresa sustatzaileak prestatzea, alegia. Kasu horretan, aipatutako tresna pedagogikoa erabili da. Prestakuntza hori Gipuzkoako "Deba Beherea" eskualdean eman da.

Prestatzaileak eta sustatzaileak prestatzerakoan, esperientziak trukatu dituzte proiektuan parte hartzen ari direnek.

Hurrengo fasean landa ingurunean garatutako turismo ekimena antolatzeari ekin genion eta baita zenbait turismo pakete diseinatzeari ere (Espainiako estatuan bakarrak dira). Azken horiek eredutzat hartu dituzte nazioz gaindiko beste kideek.

Esan bezala, nekazaritza/abeltzaintza ustiatzeari balio erantsia ematea izan da gure helburua. Aipatu behar dugu, gizonak arduratu direla gehienetan produkzioaz ustiategi horietan. Beraz, gure helburua lortzeko, eta prestakuntza eman eta gero, hainbat merkaturatze eredu diseinatu eta eraldatze teknika berriak probatu dira. Horren ondorioz, landako produktuak merkaturatzeko bi bide berri jarri dira martxan. Bati "Baserriko produktuak" deitu zaio; kalitate identifikazioren bat duten produktoreek euren ustiategitik zuzenean sal ditzakete produktuak. Merkaturatze bide horri buruzko publizitate eta sustapen kanpaina egin da eta bide seinaleak jarri dira errepideetan.

Produktuak merkaturatzeko beste bidea populazio dentsitate ertain/altua duten udalerrietan ipini da martxan: azoka ibiltariak. Azoka horiek larunbatero egiten dira, txandaka, aipatutako udalerrietan. Horiez gain, azoka bereziak egiten dira noizean behin, eta izugarrizko arrakasta izan dute.



LOW III DENBORALDIA
(1998-1999)

BRABANTE PROIEKTUA.

GASTEIZKO UDALA

1. AZALPENA

1.1. JUSTIFIKAZIOA EDO HASIERAKO EGOERA

- Emakumeen langabezi tasa handiak, ordaintzen ez diren lanak emakumeen esku, gizonenak baino soldata baxuagoak, segregazio profesionala...
- Gero eta emakume gehiago seme-alaben zaintzaz bakartasunean arduratzen dira, trebakuntza eta enplegua lortzeko zailtasunak dituzte eta, beraz, bazterketa sozialerako arriskua.

1.2. HELBURUAK

A) Proiektuaren helburu lokalak:

- Guraso bakarreko familietako emakumeei lanean hasteko erraztasunak eskaintzea.
- Emakumeen lan aukerak sustatzea, bai norberarentzat denean, bai besterentzat denean.

B) Helburu transnazionalak:

- Esperientzien, lan metodoen, osagaien transferentzia... eta ondorengo helburuetara zuzendutako estrategien definizioa:
 - enpresariak sentsibilizatu emakumeen lan gaitasunaz.
 - emakumeak lanera bueltatzeko erraztasunak ipintzea.
 - enpleguan eta autoenpleguan emakumeek dituzten aukerak ezagutzera ematea.

1.3. EKINTZAK

A) Emakumeekin harreman zuzena eta pertsonala suposatzen duten ekintzak:

- Lan merkatura dagoen distantzia zehazten duten ekintzak: elkarriketa, diagnostikoa eta abar...

- Lan munduan sartzea errazten duten ekintzak: lanerako orientazioa, aurretirebakuntza programak, lan trebakuntza programak, praktikak enpresatan, kontratuak dirulaguntzekin, aholkularitza eta autoenplegua edo enpresak sortzeko proiektuen tutoretza...

B) Zeharkako ekintzak:

- Emakumeen sare, enpresa-elkarte eta ekintzetarako laguntzak.
- Berdintasuneko politikak Herri Erakundeetan.

1.4. NORI ZUZENDUA?

Guraso bakarreko familietako emakumeei eta ondorengo ezaugarriak dituztenei:

- Emakumea bakarrik eta familia burua.
- Adin txikikoen ama.
- Langabetua edo enplegu ezegonkor edo eskasarekin.

Ildo horretatik, proiektuarekin batera orokorragoak edo zabalagoak diren ekintzak aurkeztuko dira eta ekintza horiek emakumeen enplegua —bai besterentzakoa denean, bai norbere aldekoa denean— sustatu nahi dute.

1.5. LAN EREMUA (GEOGRAFIKOA)

Udalerrian bizi diren emakumeek har dezakete parte Brabante proiektuan.

1.6. IRAUPENA

1998ko urtarrila eta 1999ko abendua bitartean. Ondoren, proiektuaren iraupena 2000ko urria arte luzatuko da.

1.7. ERAKUNDE SUSTATZAILEA ETA KOFINANTZATZAILEAK

SUSTATZAILEA: Gasteizko Udala.

PROIEKTUA BATERA FINANTZATZEN DUTEN ERAKUNDEAK: Gasteizko Udala eta EGF.

1.8. PROGRAMA BAKOITZAREN ERAKUNDE KIDEAK

Proiektu honek bi esku hartze maila ditu, lehena herri mailan eta ondorengo erakundeek hartzen dute parte:

- Gasteizko Udala, Enplegua, Ongizatea, Larrialdiak eta Emakumearen Zerbitzuen bitartez.
- Arabako Emakumeen Asanbladak.
- Gizarterako.
- Emakunde / Emakumearen Euskal Erakundea.

Eta bestea, maila transnazionalean, Europar Batasuneko hiru estatuko bost bazkiderekin batera:

- Alida De Jongschool. Holanda.
- Orbitt. Holanda.
- Opportunity in Bedrijf. Holanda.
- Kin. Danimarka.
- North Somerset Council. Britainia Handia.

1.9. TALDE TEKNIKOAK

Enplegu Zerbitzuko Arduraduna.
Enplegu Zerbitzuko Teknikaria.
Orientazio Zerbitzuko Teknikaria.
Berdintasun Agentea.
Berdintasun Zerbitzuko Teknikaria.
Gizarteratze Zerbitzuko Arduraduna.
Gizarteratze Zerbitzuko Teknikaria.

1.10. AURREKONTUA

42.756.55 (25.697,20 EUR).

2. EMAITZAK

2.1. GURASO BAKARREKO FAMILIETAKO EMAKUMEENTZAKO JARDUERA ZUZENAK

2.1.1. BANAN-BANAKO ORIENTABIDE LABORALA (Lan merkatura heltzeko dauden aukerak ezagutzeko diagnostikoak eta ibilbide proposamenak)

Lan eta Ekonomia Sustapen Saileko Orientabide zerbitzuak 1998. eta 1999. urteak bitartean guraso bakarreko familietako kideak diren eta famili kargak dituzten 217 emakumerekin egin du lan. Emakume horiei elkarlan elkarteek eta Udal zerbitzuek eman diete ekintzaren berri, baina badira, baita ere, entzun duten publizitateari esker euren borondatez azaldu direnak.

Orientabide zerbitzuak ordubete inguruko banan-banako elkarrizketak egin ditu informazioa jasotzeko, hala nola: emakumeen prestakuntza maila, BRABANTE proiektuarekiko duten jarrera, lan esperientzia, jarrerak, behar ekonomikoak, seme-alaben adina eta egoera, ordutegi aukerak eta abar.

Jasotako aldagarrietatik abiatuta, orientabide zerbitzuak emakume bakoitzak lan merkatura heltzeko dituen aukerak diagnostikatu ondoren, emakumeak lana lortzeko jorratu beharko lukeen bidea proposatu dio, beti ere, emakume bakoitzaren ezaugarri profesionalak, bere itxaropenak eta Gasteizko errealitate sozio-ekonomikoa aintzat hartuta.

2.1.2. LANEAN HASI AURREKO EKINTZAK

A. AURREPRESTAKUNTZA PROGRAMAK

1998ko ekainean Aurreprestakuntza Tailer bati hasiera eman zitzaion eta bertan honako gaiak jorratu zituzten: lanaren aurrean dugun jarrera pertsonala, emakume bakoitzaren aukerak eta ahuleziak, interesak...

Programa horretan 11 emakumek hartu zuten parte.

1999ko martxoa eta ekaina bitartean, Esku hartze Sozialeko Sailak kudeatuta, lana bilatzeko informatika ikastaroa programa burutu zen eta ikastaroaren ordutegia parte hartzen zuten emakumeei familiak libre uzten zien aukeratara egokitu zitzaien. Tailer honek bi helburu nagusi zituen: batetik, emakumeak lan merkatuan sartzeko bidea errazteko eta beren giza-gaitasuna indartu ahal izateko, horiek zenbait prestakuntza-jardueratan parte hartzera motibatuta eta bul-tzatzea. Bestetik, euren burujabetasuna lortzeko eta bizi duten errealitateaz jabetzeko gai izan

daitezen, norberaren prestakuntzari dagozkion arloetan, trebetasunak ikasteko eta bereganatzeko jardueretan barneratzea.

Programa horretan 15 emakumek hartu zuten parte, guztiak BRABANTE programako partaideak.

2.1.3. LANEAN HASTEKO EKINTZAK

A. 1999KO PRESTAKUNTZA ESKAINTZA

Hiriaren ekonomi sarea ikerkuntzari eta enpresa batzuekin izandako harremanei esker, bi urte hauetan zehar prestakuntza programa desberdinak ipini dira martxan.

Antolatu diren ikastaroetan famili kargak dituzten eta bakarrik dauden 53 emakumek hartu dute parte. Ikastaroak ondorengo espezialitateak jorratu ditu:

- TELEMARKETING.
- ARETO ZERBITZARIA.
- EHUNGINTZA.
- GOZOGINTZA LAGUNTZAILEA.
- MANTENIMENDU GARBIKETAK ETA ESPEZIALIZATUAK.
- KUTXAZAINA.
- DISEINUA, JANTZIGINTZA ETA ETXEETAKO EHUN DEKORAZIOA.
- JANTZIGINTZA INDUSTRIALERAKO MAKINARIA.
- OKINDEGIAK-GOZOTEGIAK.
- SISTEMA APLIKAZIOEN GARAPENA ETA ADMINISTRAZIOA.
- ARRAIN SALTZAILEA.
- ITSASKI ELABORAZIOA ETA SALMENTA OFIZIALA.
- AUTOAK MARGOTZEKO LANGILEA.
- INDUSMAKINARIA.
- SUKALDE LAGUNTZAILEA.
- GARBITZAILEAK.

B. PRAKTIKAK ENPRESETAN

Prestakuntza plangintzan parte hartu ondoren, Praktiak egitea interesgarria ikusten zutelako, BRABANTE programako 23 emakumek ondorengo praktikak burutu dituzte:

- Gozogintza Laguntzailea.
- Ehungintza.
- Areto Zerbitzariak.
- Arrain saltzaileak.
- Jantzigintza industrialerako makinaria.
- Okindegiak-gozotegiak.
- Telemarketing.

C. ENPLEGU PLANGINTZAK

Udalak Enplegu Plangintza batzuk ipini ditu martxan, kolektibo baztertuentzat.

- 2. Udal Enplegu Plangintza (1998ko azarotik 1999ko abuztura)

NOW proiektuko 38 emakumek hartu zuten parte. 9 hilabeteko kontratazioa izan zuten eta asteen bitan prestakuntza saioak izaten zituzten ondorengo alorretan: lorezaintza (16), pintura eta egurra (20) eta ingurugiro ikasketak (2).

- 3. Lan munduan sartzeko Plangintzak gure programako 44 emakume hautatu ditu.

Lehendabiziko urratsa. Lorezaintza ikastaroko emakume guztiei (44 emakume) lau hilabeteko kontratua egin zitzaion: belarra moztu, ureztatu...

Bigarren urratsa. Emakume bakoitzaren gaitasun profesionalaren arabera prestakuntza programa antolatu zen, guztira 23 emakume: hiri inguruetako lorategien mantenimendu integrala, sukalde laguntzailea, zerbitzaria eta garbitzaile-zerbitzaria, eta geriatría laguntzailea.

Hirugarren urratsa. Ondoren, Udaleko Sail batzuetan kontratatu zituzten, bakoitzak jasotako prestakuntzaren arabera: Lorategiak, Mantenimendua, Ongizatea... 8 hilabetetako kontratuekin.

- 4. Lan munduan sartzeko Plangintzan 45 urtetik gora dituzten pertsonen 12 hilabeteko kontratua egin zaie zuzenean; horietatik hiruk famili kargak zituzten.

D. MOTIBAZIO ENPRESARIALERAKO PRESTAKUNTZA MODULOAK

Modulu hauek Ehungintza ikastaroa egin zuten emakumeentzat prestatu ziren bereziki, programa horrek autoenpleguaren alternatiba lan munduan sartzeko aukera lorgarri gisa aurreikusten zuelako. Diseinua, Jantzigintza eta Etxeetako Ehun dekorazioa.

Esperientzia horri esker, BRABANTE taldeko emakume batek, "Diseinua, Jantzigintza eta Etxeetako Ehun Dekorazioa" prestakuntza programako partaide batek, hain zuzen ere, bere helburuak lortu ditu, enpresa proiektu bat martxan jarri eta horretarako dirulaguntza lortu baitu.

1999. urtean burututako ekintzen laburpena; emakumeekin harreman zuzena eta pertsonala suposatzen dute:

1999. URTEKO BRABANTE PROGRAMAN PARTE HARTU DUTEN GURASO BAKARREKO FAMILIETAKO EMAKUMEAK:

JARDUERA	EMAKUME KOPURUA
Orientabidea	106
Aurreprestakuntza	15
Prestakuntza Okupazionala	43
Praktikak enpresetan	16
Enplegu plangintzak:	85
2. Lan munduan sartzeko Plangintza	38
3. Lan munduan sartzeko Plangintza	44
4. Lan munduan sartzeko Plangintza	3
Motibazio enpresariala	1

2.2. GURASO BAKARREKO FAMILIETAKO EMAKUMEENTZAKO ZEHARKAKO JARDUERAK

- Lana lortzeko berebiziko zailtasunak dituzten pertsonentzat laguntzak emateko Deialdi-ekin jarraitu.
- Autoenplegua sustatzeko Laguntza Deialdia onartu.
- Gasteizko emakumeentzat Ekintza Positiborako Udal Plangintza onetsi. Bere iraupena 4 urtekoa izango da. Horrekin batera, Sailen arteko Komisia sortzea proposatzen du, aipatu Plangintzaren garapena koordinatzeko. Plangintzaren hedapena.
- Enplegu eta Prestakuntza Baliabideen Gidaliburua argitaratu eta banatu. Gidaliburu hau emakumeei zuzendua dago eta lana bilatzeko bidean dauden zerbitzu, laguntza, programa eta jarduera guztiak jasotzen ditu, bai udalerrikoak, baita udalerritik kanpokoak ere.
- Enpresariei zuzendutako sentsibilizazio eta informazio Kanpaina. Kanpaina honek prestakuntza eta enplegua lortzeko gizon eta emakumeen aukera berdintasunak aztertzen ditu. Emakumeak kontratatzeko dauden aukeren berri ematen du.

CURRICULA PROIEKTUA.

UGT

1. AZALPENA

1.1. HASIERAKO EGOERA

1978ko Konstituzioa aldarrikatu zenetik, eta Espainia Europar Batasunaren kide egin zenez, gure Lan Eskubidea gizon eta emakumeen arteko berdintasun printzipioa garatuz joan da.

Hala ere, gure eguneroko jarduera sindikalak erakusten duen bezala, berdintasuna onesten eta babesten duen legislazioa egoteak ez du galarazten sexu diskriminazioa eta gainera, oso zaila da bereizkeria horiek epe motzera aldatzea. Arazo askoren inguruan esku hartze zuzena izan badezakegu ere, beste egoera batzuek etengabeko ahalegina behar dute eta konponbidea epe ertain edo luzera ikusi ahal izango dugu.

Ondorengo gertakariak agerian uzten dute emakumeek lan munduan jasaten duten bereizkeria: emakumeen aktibitate maila urriak, emakumeen langabezia maila handiak (gainera, gizonetako guztiak lanean dauden toki askotan emakumeen langabezia gora doa), lana lortzeko zailtasun handiak eta lan baldintza kaskarrak (segregazio okupazionala, tenporalitatea, soldata desberdintasuna eta abar).

Emakumearen bazterkeria orokorraren baitan, zenbait emakume taldek diskriminazioa oraindik eta modu latzagoan jasaten dutela ikusi ahal izan da, ez hainbeste lan baldintzei dagokionez, baizik eta lana lortzeko orduan. Guzti hori dela eta, arreta berezia eskaintzen hasi gara emakume gazteei, luzaroan langabe daudenei eta behin eta berriz lan merkatuan sartzen ari direnei.

1.2. HELBURUAK

Gure helburuak, bereziki, emakumeei lan merkatuan sartzeko orientabideak eta aholkuak eskaintzea izan dira, bereziki azpimarratuz dauden aukera profesionalen sakabanaketa eta emakumeek ordezkaritza oso urria duten sektoreak. Emakumeak sektore horietara hurbiltzeko ahaleginak egin ditugu, eta baita lan aukera berriak dauden tokietara ere; arreta berezia izan dugu lan aukera guztien berri ematen, eta ez emakumeentzat ohikoak diren lanez bakarrik. Gure ustez gainera, lan aukera berriek ere bereizkeria zaharrak indartzen dituzte.

Gure beste helburu bat ondorengo izango da: dagoeneko lan merkatuan daudenei aukera berdintasunari buruzko prestakuntza ematea, pertsona hauek direlako bereizkeria ezabatzeke ditugun elementurik egokienak, bai diskriminazioa detektatu eta salatzeko, eta bai negoziazio kolektiboa erabiltzeko (gogora dezagun negoziazio kolektiboa dela berdintasuna bermatzeko dugun tresnarik baliagarriena).

1.3. EKINTZAK

Burutu ditugun ekintzak ondoko hauek izan dira bereziki: elkarriketak emakumeekin, lana bilatzeko tekniken prestakuntza ikastaroak, garapen pertsonala, autoenplegua eta berdintasunerako agente sindikalak eta emakumeentzako lan burtsa egonkor bat mantentzea.

1.4. NORI ZUZENDUA?

Programa emakumei zuzendua da ia bere osotasunean. Orientabide eta aholkularitza ekintzak, eta baita ikastaro gehienak ere (guztiak, berdintasunaren aldeko agente sindikalena salbu), emakumeekin burutu dira. Arreta berezia eskaini zaie lana aurkitzeko zailtasunak dituzten emakumei: emakume gazteei, luzaroan langabe daudenei eta lan merkatuan berriz ere sartzen ari direnei.

Berdintasunaren aldeko agente sindikalen prestakuntza ikastaroei dagokienez, negoziazio kolektiborako garrantzitsuak diren delegatuei zuzendu zaie bereziki, berdin gizon zein emakumei.

1.5. LANAREN EREMU GEOGRAFIKOA ETA IRAUPENA

Programa konfederala izan denez, Espainia osoan burutu da, 1998ko maiatzaren 13tik abenduaren 31ra. EAEri dagokionez, lurralde guztia aintzat hartu badugu ere, hiru hiriburuetan burutu da bereziki: Bilbon, Donostian eta Gasteizen.

1.6. ERAKUNDE BULTZATZAILEA ETA KOFINANTZATZAILEAK: PROGRAMAREN ERAKUNDE KIDEAK

Erakunde bultzatzailea UGTko Emakumearen Sail Konfederala izan da, Lan eta Gizarte Gaietarako Ministerioaren eta Europako Gizarte Fondoaren laguntzarekin batera. Bazkide gisa, Italiako Smile eta Frantziako ACCEP erakundeak izan ditugu.

2. EMAITZAK

Emaitzak, kualitatiboak zein kuantitatiboak, oso onak izan dira, hasierako helburuak bete direlako.

2.1. EMAITZA KUANTITATIBOAK

Maila kuantitatiboan, 1.128 elkarrizketa egin ditugu eta bereziki ondoko gaiei eman diegu garrantzia: lan merkatuaren egoera orokorra, lan aukera berriak, kontratazio aukerak, emakumeak azpiordezkatuta dauden sektoreak eta langileen eskubideak eta betebeharrak.

Gainera, 17 ikastaro antolatu ditugu: 7 Bilbon, 4 Donostian eta 6 Gasteizen. Gure asmoa EAEko txoko guztietara heltzea izan da eta horretarako herrialde guztietan antolatu ditugu ikastaroak.

2.2. EMAITZA KUALITATIBOAK

Atal honetan adituek Berdintasunari buruz antolatu dituzten ikastaroak azpimarratu nahi ditugu. Ikastaro horietan gizon eta emakumeen arteko berdintasun aukerei buruz dagoen legegislazio guztia ikertu dute eta arreta berezia ipini dute enpresetako edozein bazterkeria mota desagertarazteko negoziazio kolektiboa nola erabili behar den zehazterakoan. Gure ustez, konbenio kolektiboak duen izaeragatik, langileak, euren arazoak konpontzeko, modu zuzenean inplikatzeko bitartekorik egokienak dira. Garrantzitsua izan da ikastaro hauek gizonezkoei ere irekitzea, kasu gehienetan negoziazio mahaietan gehienak gizonak izaten direlako; eta sarreran aipatu dugun bezala, berdintasunaren aldeko printzipioak eta eskubideak zehaztu ahal izateko (legislazioak jasotzen baditu ere, ez ditu garatzen) gure delegatuak baliabide egokiekin hornitu behar ditugulako. Negoziazio kolektiboa, bere izaera malgu eta berehalakoagatik, desberdintasunak desagertarazteko bitarteko oso egokia dela esan behar dugu behin eta berriz.

Ikastaroetako parte hartzaileei ondorengo bi gaien inguruko informazioa eskaintzea garrantzitsua izan da: emakumeen portzentaia baxua duten sektoreei buruzkoa eta lan aukera berriei buruzkoa. Azken horiei dagokienez, Curricula Proiektuak berdintasun eta lan aukera berriei buruzko jardunaldi konfederala antolatu du eta horren ondorioz, lan aukera berriei hitz egiten dugunean, aukera izan dugu berdintasuna zenbateraino hartzen duten kontuan aztertzeko. Ildo horretatik, hutsuneak sumatu ditugu, neurri handi batean, gai hori orain arte oso gutxi landu delako, baina horregatik, hain zuzen ere, okerrak zuzentzeko aukera dugu oraindik, arlo berri horietan ere betiko bazterkeriak gerta ez daitezen.

AITZINDARIA IZATETIK ENPRESARIA IZATERA PROIEKTUA.

ARABAKO MERKATARITZA ETA INDUSTRIA GANBERA OFIZIALA

1. PROGRAMAREN AZALPENA

1.1. PROGRAMAREN JUSTIFIKAZIOA

Emakumeak enpresa eremuan duen ordezkaritza urria ez dator bat bere benetako gaitasunekin. Negozio eskola askotako errealitatea aztertuz gero, emakumeak lortzen duen kokapen eta emaitza hobeak lortzen dituela erakusten dute. Ildo horretatik, Arabako Ganberaren arabera, emakumearen ordezkaritza urritasun horrekin gizarteak ezin du bere gain hartu giza balia-bideen xahupen hori. Programa horren bidez erakunde horrek duen erronka ondorengoa da: emakumearen azpiordezkaritza gaingitu, berarentzat lana sortuz, enplegu tasari eragiten dion efektu biderkatzailea lurralde jakin bateko aberastasun iturrietako bat delako.

1.2. HELBURUAK

Emakumearen Institutua eta Merkataritza, Industria eta Nabigazio Ganberen Kontseilu Nagusiak bultzatuta, proiektu honek emakumearen lan munduratzeari sustatu eta bultzatu nahi du, autoenplegua eta emakumeen enpresa jarduerari dinamizatzeko eta egonkortzeko, horretarako ondorengo alorretan berebiziko arreta ipiniz:

- Emakumeek sortu dituzten enpresak egonkor bilakatzea.
- Gizon eta emakumeen arteko lan berdintasun aukerak.
- Bai emakumeak, bai emakumeen ingurua autoenpleguarekiko eta enpresarekiko sentsibilizatzeari.
- Aukera profesionalak zabaltzea, merkatuak erakusten dituen aukera berriak erabiliz.
- Europako sareak finkatzea, merkatu trukea areagotzeko asmoarekin, ekoizpena, kudeaketa eta kalitate esperientziarekin batera.

1.3. EKINTZAK

Programaren erabiltzaileak erakartzerakoan, lehentasuna izan du aholkularitza emakumeen ezaugarrietara eta proiektuaren heldutasunera egokitzea. Horrela, programaren baitan ondorengo zerbitzuak eskainiko dira:

- Aholkularitza Teknikoa – Lanean diharduen emakume enpresariari edo aitzindariari sor dakizkiokeen zalantza zehatzak argitzeko Zerbitzua. Zerbitzu horretan ondorengo gaiak azter daitezke: enpresa kudeaketarekin lotutako arlo guztiak, negozio berri bat martxan jartzeko sor- tzen diren ohikoak, lege aholkularitza eta abar. Balizko zalantzak argitzeko kabinete horretako teknikariek zein Ganberako Sail tekniko desberdinetako Zuzendaritzak hartzen dute parte.

- Lagundutako Autodiagnostikoa – Zerbitzu horren helburua hau da: produktu bat merka- tuan munduratzeko edo egonkor bihurtzeko estrategiarik egokiena diseinatzea. Horretarako eman beharreko lehen urratsa emakume-enpresari edo aitzindari bakoitzaren abiapuntua ze- haztea da. Emakume bakoitzaren egoera aztertuko da eta baita jarduera horrek eragingo duen merkatuaren egoera ere. Merkatu aukerak antzemandakoan, marketing-mixaren aldagarriak zein diren zehazteko erabakiak hartuko dira, eta, azkenik, enpresaren bideragarritasun ekono- mikoa aztertzeako errentagarritasun-atalaseak ipiniko dira.

- Zuzendutako Gestioa – Arabako Ganberak, bere NOW zerbitzuarekin, sortu berri den en- presaren tutorizazioa egitea ahalbidetzen du. Enpresa planeko arazoak aztertzen dira emaku- me enpresariarekin batera, gerta daitezkeen okerrak identifikatu eta hauek zuzentzeko beha- rrezkoak diren neurriak jartzeko. Zerbitzu horren iraupena aldakorra da, beti ere emakume en- presariaren beharretara egokituta.

- Prestakuntza – Doako ikastaroak eskaintzen ditu, Programan izena eman duten emakume enpresari edo aitzindariantzako, bereziki, kudeaketarekin eta salmenta teknikekin lotutako eza- gutzak jaso edo handitu nahi dituztenentzat.

Arabako Ganberako NOW Kabinetearen betebeharrak nagusia zerbitzu integrala eskaintzeko beharrak eragin du, garatu nahi den enpresa ideiarekin definiziotik hasi eta sortu den enpresa- ren kontrola ere bere gain hartzera arte. Alor horretan emakume enpresariak duen eragozpe- nik handienetarikoa finantzabideak lortzean datza. Horregatik guztiagatik Programaren egitura orokorrari ezaugarri osagarria eskaintzea erabaki zuen Arabako Merkataritza Ganberak eta sentsibilizazio kanpaina bat jarri zuen abian banketxe garrantzitsuenekin. Horren emaitza izan zen VITAL KUTXAarekin lehentasunezko finantzaketa konbenioaren sinadura. Erakunde horrek ardura berezia erakutsi du kolektibo horrek bizi duen egoerarekin.

1.4. NORI ZUZENDUA?

Proiektu honen helburuak emakumeen enpresa proiektuak sustatzea eta egonkor bihurtzea izanik, proiektua enpresa munduan murgildu nahi duten emakume aitzindariari zein dagoene- ko lanean diharduten emakume-enpresariari zuzenduta dago. Emakume horiek laguntza behar dute euren proiektuen egonkortasuna lortzeko, merkatu desberdinen egoeraren berri izateko eta prestakuntza areagotu enpresa kudeaketa gaien inguruan.

1.5. LAN EREMU GEOGRAFIKOA

Arabako Ganberako Now programa bere eremu naturalean oinarritu da, hots, Araban, nahiz eta, batzuetan, inguruko lurraldeetako emakume aitzindariekin ere elkartu den, emakume horien probintzietako Merkataritza Ganberek ez dutelako NOW konbenioa sinatu.

1.6. IRAUPENA

"Aitzindaria izatetik enpresaria izatera " programa 1998. eta 1999. urteetan garatu zen.

1.7. ERAKUNDE SUSTATZAILEAK ETA KOFINANTZATZAILEAK

"Aitzindaria izatetik enpresaria izatera" Programaren erakunde sustatzaile eta kofinantzaileak Emakumearen Institutua eta Ganberen Kontseilu Nagusia izan dira. Erakunde horiekin batera nahi duten Merkataritza Ganbera lokalek izenpetu dezakete lankidetzak konbenioa eta horietan aurkitzen dira, hain zuzen ere, NOW zerbitzuak. Azken bi urte hauetan, Arabako Merkataritza Ganberarekin batera, Estatuko 33 Ganbera hartu dute parte sarean. Horietatik 20 elkartuak dira eta 13 kolaboratzaileak, eta guztiek estatu mailako koordinazio zerbitzua dute, Ganberen Kontseilu Nagusian kokatuta.

1.8. ERAKUNDE KIDEAK

Programaren berezko jarduera transnazionalaren ekintzak I.G. (Imprenditorialita Giovanile) italiarrarekin garatu dira. Erakunde transalpino horrek buru-belarri dihardu enpresak sortzeko lanetan.

1.9. TALDE TEKNIKOA

NOW programaren garapenean erabateko merkataritza prestakuntza duten Merkataritza Ganberako bi teknikari aritu dira, eta horiekin batera, beharrezkoa izan denean, baita Ganberako sail tekniko batzuetako zuzendariak ere.

Harremanetarako: Arabako Merkataritza eta Industria Ganbera.

Arduraduna: María Fz. de Romarategui

Telefonoa: 945 14 18 00 Fax: 945 14 31 56

e-mail: maria.romarategui@camaradealava.com

1.10. AURREKONTUA

Programaren aurrekontu orokorra 303.047.656 pta.koa izan da eta bertan jasotzen da elkartuta dauden Ganbera guztien egituraren mantenimendua. Arabako Ganberari ondorengo kopurua dagokio: 12.500.000 pta.

2. OINARRIZKO EMAITZAK

"Aitzindaria izatetik enpresaria izatera" Programaren kanpoko ebaluazioaren sintesi orokorak NOW Zerbitzu sareak hasierako helburuak bete dituela jasotzen du. Emakumeei lagundu eta aholkularitza eskaini die euren enpresa jardueran, emakumeen sare enpresariala dinamizatu du eta emakume enpresarien jarduera indartu du.

Oso aipagarria da programako parte hartzaileek, euren iritziaren arabera, kalitate altuko zerbitzua jaso dutela, eta bereziki nabarmendu behar da, Aholkularitza Teknikoa zerbitzurik onena iruditu baitzaie. Iritzi horiek eurek egin zuten auditorian jaso ziren.

Jarraian, emaitza kuantitatiboaren laburpena eskainiko dugu, programaren emaitzen irudi garbia erakusten baitute. Aipatu behar da, baita ere, zenbait proiektuk finkatzeko behar duten denbora kontuan hartzen badugu, 2000. urtean zabaldu ahal izango diren zenbait negozio aurreko bi urtetan egindako lanaren emaitza izango direla.

EZAUGARRIA	ARABA	OROKORREAN
Informazioa duten emakumeak	291	6.734
Aholkua jaso duten emakumeak	283	6.366
Aholku kopurua	1.353	21.890
Tarte horretan burutu diren proiektuak	170	3.607
Autodiagnostiko ekintzak	33	245
Sortu diren enpresak	36	680
Sortu diren lanpostuak	89	1.113

EMAKUTEK PROIEKTUA.

BILBOKO UDALA

1. AZALPENA

1.1. JUSTIFIKAZIOA

Emakutek Programa Bilboko Udaleko Emakumearen Udal Zerbitzuaren eta LAN EKINTZA-BILBAO erakundearen elkarlanari esker sortu zen.

Erakunde horretatik ondokoa ari ginen jasotzen: teknologiak zenbait lanposturen profila aldatzen eta lanbide berriak sortzen ari baziren ere, emakumeak (kolektibo hau orokorki hartuta) zabaltzen ari diren aukera berri horietatik kanpo gelditzen ari zirela eta biztanleriaren zati handi bati aukerak itxi egingo zitzaizkiola, lehenago, konponbiderik bilatzen ez bagenuen, behintzat.

Ilido horretatik, argi dugu enpleguaren eta prestakuntzaren (eta ondorioz bertako zein eskualdeko garapenaren) eremuan edozein motatako esku hartzea izan behar genuela ikuspegi integral eta integratzailearekin, eta kolektibo eta behar anitzak bere gain hartu behar zituela. Beraz, LAN EKINTZA-BILBAOtik esku hartze positiborako filosofia eta praktikak bere gain hartzea eta hedatzea proposatzen da, erakundean —eta ez bakarrik proiektu horretan— garatzen diren prozesu guztien zeharkako estrategia gisa.

Horrela, bi adar nagusi dituen proiektua aurkeztuko dugu: batetik, LAN EKINTZA-BILBAOko langileak eta irakasleak —edota beste erakundetako gizarte eragileak— sentsibilizatzeko eta hezteko lan integrala; eta bestetik, teknologia elementuren bat duten jardueretan emakumeak lanean integratzeko ekimen zuzenak.

1.2. HELBURUAK

Proiektuak bi lan ardatz ditu, bi helburu orokorrekin:

- Teknologia berriak hedatzen ari diren eremuetan emakumeak lan munduan sartzea erraztea.
- Lan Ekintzako langileak eta beste gizarte eragileak Aukera Berdintasunaren praktika egoiak bere egiteko eta garatzeko sentsibilizatzea eta hezteak.

HELBURU ZEHATZAK

- Lan Ekintzako langileak sentsibilizatzea eta hezteak Aukera Berdintasunaren praktika ego-kiak bere egiteko eta garatzeko.
- Eragile ekonomikoak, sozialak eta prestakuntza eta enpleguaren alorrean lanean dihar-duten erakundeak sentsibilizatzea eta presatzea, genero estereotipoak ezabatzen eta Aukera Berdintasunera hurbiltzen.
- Erakunde horrek garatu duen lan munduan sartzeko prozesu osoan Aukera Berdintasuna sartzea.
- Emakumeak teknologia berrien alorrera hurbil daitezen sustatzea eta estereotiporik gabe-ko garapen profesionala bermatzea.
- Programako emakume onuradun zuzenei lan merkaturako jauzia ematen prestatzeko zer-bitzu integrala eskaintzea, hiru dimentsioak (ezagutzak, gaitasunak, jarrerak) jorratuko dituen prestakuntzarekin eta lana bilatzeko laguntza pertsonalizatuarekin.
- Proiektuaren prozesu guztietan eta prestakuntzaren metodologian, diseinuan eta edukie-tan genero ikuspegia sartzea.

1.3. EKINTZAK

1. LAN EKINTZA-BILBAOk bere egin beharko duen Ekintza Positiborako Kodigoa sortzea eta martxan ipintzea.
2. Konpromiso hau jendaurrean —komunikazio eta komunikabideetako iragarki guztie-tan— zabalduko duen leloa sortu.
3. LAN EKINTZA-BILBAOn lan egiten duten pertsonentzat Aukera Berdintasunen (AB) ikas-taroa egitea, bakoitzaren esku hartze eremuko modulo orokor eta zehatzekin.
4. AB gaiekin lotutako barne-aholkularitza zerbitzua sortzea.
5. AB gaiekin lotutako informazio eta orientabide zerbitzua sortzea Udalerriko enpresei zu-zendua.
6. Enpresak eta enplegu eta prestakuntza erakundeak ABan prestatzea.
7. Lana bilatzeko orientazio materiala sortzea, bereziki, emakumeen kolektiboetara zuzendua.

8. Emakume horientzako lan orientazioa, teknologia berriei motibatzena.
9. Teknologia berrietara hurbiltzeko sarrera prestakuntza, euren proiektu profesionalarekin elkartu nahi dituzten emakumei zuzendua.
10. Teknologia berrietan espezializatutako prestakuntza, arlo horren baitako proiektu profesionalarekin bat egiten duten emakumeentzat.
11. Prestakuntza amaitu ondoren enpresa praktikak.
12. Parte hartu duten emakumeak lan munduan sartzeko laguntza.
13. Lana nori berak aurkitzeko Tailerra martxan ipintzea.
14. Jardunaldi batzuk antolatzea ABren inguruan sentsibilizatzeko eta egitasmoaren helburuak ezagutarazteko

1.4. NORI ZUZENDUA?

- Langabezian dauden pertsonen burutu beharreko ekintzen kasua (lan munduan sartzeko ibilbidea)
 - Emakume langabetuak, bereziki Bilboko Udalerriak, HP II prestakuntza diplomatura eta lizentziatuekin.
- Lanean dauden pertsonen burutu beharreko ekintzen kasua (A.B. integratu)
 - LAN EKINTZA-BILBAOko langile eta irakasleak eta baita, beste enplegu eta prestakuntza erakunde batzuk ere.

1.5. LAN EREMUA

Bereziki Bilboko Udalerria.

1.6. IRAUPENA

1998ko urtariletik 1999ko abendura.

1.7. ERAKUNDE SUSTATZAILEA ETA KOFINANTZATZAILEAK

- ERAKUNDE SUSTATZAILEA: LAN EKINTZA-BILBAO (BILBOKO UDALA).
Harremanetarako: Begoña Andrés Céspedes. (Lan Sustapenerako Zerbitzuaren arduraduna).

- KOFINANTZATZAILEAK:
 - EUROPAKO GIZARTE FONDOA.
 - JUSTIZIA, LAN ETA GIZARTE SEGURANTZA SAILA (EUSKO JAURLARITZA).

1.8. NAZIOZ GAINDIKO ERAKUNDE KIDEAK

- CUOA (Vicenza-Italia).
- UNIVERSIDAD DE TEESIDE (Middlesbrough-Ingalaterra).
- DEKRA AKADEMIE (Magdeburg-Alemania).

1.9. TALDE TEKNIKOAK

- Andere Galdona Etxegarai (Administraria).
- Paloma Álvarez Álvarez (Aukera berdintasunerako agentea).
- Yolanda Zarraga Madariaga (Prestakuntza eta Orientabide Teknikaria).
- Justine Gestoso Mayor (Prestakuntza eta Orientabide Teknikaria).
- Amaia Barbero Blanco (Programaren arduraduna).

1.10. AURREKONTUA

60 Milioi.

2. EMAITZAK

2.1. KUALITATIBOAK

- Ondorengo ezaugarriak izango dituen lan munduan sartzeko ibilbidea abian ipintzea emakume langabetuentzat:

— Teknlogiekin lotutako prestakuntza okupazionalari buruzko 6 ikastaro, eta ikastaroe-kin batera, orientabide laboralari buruzko 6 tailer:

- Erakundeentzako Prestakuntza plangintzak.
- Gizarte Ikerketa Aplikatua.
- Internet zerbitzuak eta Informazio Sistemak.
- Internet Sistemetan Aditua.
- Interneterako Diseinu Grafikoa.
- Komertzio Elektronikoa egokitutako Diseinua eta Garapen Birtuala.
- Tutoretza pertsonalak.
- Talde saioak.
- Lana nork bere lana aurkitzeko tailerrak.
- Praktikak enpresetan.
- Lan Eskaintzetara bideratzea.

• Emakumeei soilik zuzendutako Orientabide Materiala sortzea (Orientatzailearen Gidaliburua eta Parte hartzailearen gidaliburua).

• LAN EKINTZA-BILBAOK 1999. urterako Aukera Berdintasun Kodigoa eta Ekintza Positiborako Gidaliburu propioa sortu eta berea egitea.

- Aukera Berdintasunarekin Konpromiso leloa sortu eta berea egitea.
- Hizkuntza orientabideak jasoko dituen liburuxka sortzea.
- Aukera Berdintasunari dagokionez barne aholkularitza, prestakuntza eta sentsibilizazioa.
- Beste Erakunde eta pertsona batzuen Aholkularitza, prestakuntza eta sentsibilizazioa, be-
reziki, beraien lana beste eragile sozio-ekonomiko batzuetan, edota gizartearengan eragina du-
tenean.
- Ekintza horietako bakoitzarentzat prestakuntza materialak sortzea.

2.2. KUANTITATIBOAK

LAN MUNDUAN SARTZEKO IBILBIDEA

ESKAINITAKO ZERBITZUAK	EMAKUMEAK	ZERBITZUAK	ORDUAK
Informazioa (aurkezp.)	222	10	20
Diagnostikoa	180		340
Prestak. eta lanbide orient.	107	8	1.812
Tutoretza pertsonalak	74	134	200
Talde saioak	24	13	40
Lana nork berak aurkitzeko Tail.	27	48	60
Praktikak enpresetan	24		6.771

IBILBIDEAK: EMAITZA OROKORRAK, AZAROAREN 2AN.

Amaitutakoaren % Prestakuntza+orientazioa	%91
Lan munduan sartzeagatik bajak %	%50
Parte hartzaileen % Tutoretza pertsonalak	%76
Parte hartzaileen % Talde saioak	%32
Erabiltzaileen % Autoenplegu tailerra	%28
Praktikak egiten duten %	%32

ERABILTZAILE GUZTIEN GAINEKO LANBIDERATZEA: EMAITZA OROKORRAK, AZAROAREN 2AN

Erabiltzaile guztien artean sektore desberdinean lanbideratu diren erabiltzaileak	%15
Erabiltzaile guztien artean sektorean lanbideratu direnak	%29
Erabiltzaile guztien artean lanbideratu diren erabiltzaileak	%44

LAN MUNDUAN SARTU DIRENEN ARABERAKOA. EMAITZA OROKORRAK, AZAROAREN 2AN.

Lanean hasitako guztietatik Sektore desberdinetan lanean hasitakoak	%33
Lanean hasitako guztietatik Sektorean lanean hasitakoak	%67

AUKERA BERDINTASUNERAKO INTEGRAZIOA

• PRESTAKUNTZA EKINTZAK

Erakundeak	13
Pertsonak	168
Ikastaroak	23
Orduak	140

• PRESTAKUNTZA EKINTZAK

IKASTAROA/MINTEGIA	ERAKUNDEAK	PERTSONAK	IKASTAROAK	ORDUAK
AB Herri garapenean	Lan Ekintza	60	3	20
AB Enpresa munduan	Lan Ekintza	8	1	5
AB eta Prestakuntza	Kanp. Erak.	17	4	4
	3			
Genero ikuspuntua prestakuntzan	Kanp. Erak.	3	1	4
	1			
Tailerrak eta gelak:				
koheziketarako guneak	Lan Ekintza	70	7	6 - 9
AB Enpleguan eta Prestakuntzan	Kanp. Erak.	16	5	4
	8			

PROGRAMAREN BARRUAN SORTUTAKO MATERIALA BANATZEA:

• Orientabide Gidaliburuak (bai barrurako, bai kanporako)	80
• Aukera Berdintasunerako Kodigoa eta 1999. Urterako Ekintzen Gidaliburua (barrurako)	125
• Hizkuntza modu ez-sexistan erabiltzeko Gomendioak Liburuxka (bai barrurako, bai kanporako)	500
• Aukera Berdintasunerako prestakuntza materialak. (bai barrurako, bai kanporako)	163

EMAN PROIEKTUA.

BIDASOAKO GARAPEN AGENTZIA-ADEBISA

1. AZALPENA

1.1. JUSTIFIKAZIOA EDO HASIERAKO EGOERA

LIBRA (NOW 95/97) autoenplegua sustatzeko prestakuntza eta orientabide proiektua izan zen; autoenpleguaren hiru fase jorratu zituen: hasiera, ideia enpresarialaren azterketa eta martxan ipintzeko fasea. Proiektu horretan Enpresak Sustatzeko Sailak eta Orientabide eta Enplegu Sailak izan zuten esperientziari esker sortu zen orain azaldu behar dugun proiektua.

Enpresak sortzeko gure zerbitzutik burutzen dugun ohiko lanaren "aurre" eta "ondorengo" ezaugarriez arduratzen da normalean EMAN proiektua.

Ildo horretatik, ardatz nagusiak bi hauek dira: emakume aitzindari berriak sentsibilizatzea eta sortu berri diren enpresentzat estrategiak sortzea.

1.2. HELBURUAK

1. Autoenplegua emakumea benetan lan munduan sartzea lortzeko erabiltzea. Horretarako, sentsibilizazio ekintzak eta sortu berri diren enpresa egitura berriak egonkortzeko ekintzak indartuko ditugu.

2. Lan munduratzea lortzeko emakumearen enpresa kultura sustatzea.

3. Emakumeek sortutako enpresak areagotzea.

4. Emakumeek sortu berri dituzten enpresak egonkortzeko estrategiak bultzatzea.

5. Kudeaketaren autodiagnostikorako lanabesa sortzea, ikasteko eta enpresaren egoera ebaluatzeko baliagarria. Enpresa barruan zein kanpoan komunikazioa errazteko baliogarriak diren neurriak sortzea.

6. Kolektibo horrek izan ditzakeen beharrak behar bezala detektatu ahal izateko, eskualdeko emakumeak elkartzeko guneen sorrera sustatzea.

1.3. EKINTZAK

1. ALORRA. Lana lortzea, izaera ekintzailea sustatzea:
 1. Hainbat eragilek parte hartuko duten foroa sortzea.
 2. "RUNI" teknologia berriak erabiliz, lanabes/metodoa diseinatzea.
 3. Lanabes metodoa talde pilotu batekin frogatzea, emaitzak neurtzea, ebaluatzea eta aurrerago erabiltzeko lanabes/metodoa egokitzea.
2. ALORRA. Sortu berri diren enpresak egonkortzeko estrategiak:
 1. Bidasoa eskualdeko emakumeek sortu dituzten enpresen tipologia jaso eta ikertzea.
 2. "DIME" funtzionamendua duten enpresentzako prestakuntza/tutoretza lanabesa diseinatzea.
 3. Lanabesa lagin-talde batekin frogatzea, emaitzak neurtzea eta ebaluatzea eta prestakuntza plangintzarekin baliatuz hedatzea.
 4. Eskualdeko emakume enpresarien topagunearen sorrera sustatzea.

1.4. NORI ZUZENDUA?

ADEBISAK sortu duen proiektua autoenpleguan oinarritzen da bereziki, emakumearen benetako lan munduratzeko lortzeko. Proiektua bi taldetan banatutako 200 emakumerekin egiteko asmoa dugu.

1. GAZTEEKIN, emakumeak enpresari gisa dituen aurreiritzi eskemak aldatzen laguntzeko enpresa kulturaren baitan sentsibilizazio kanpaina. Ahalegin hau gizarte guztiari dago zuzenduta, eta bereziki, gazteenei (ikasleak...), hainbat gizarte eragileren laguntzarekin. Multimedia izaera izango duen lanabes didaktikoa sortu nahi da, eskola garaitik hasita, gure eskualdeko emakume gazteek lan mundurako ibilbidea ezagutu dezaten; enpleguaz hitz egiterakoan, norberarentzako zein besterentzako enpleguaz ari gara.

2. ENPRESARI BERRIEKIN, euren enpresa egiturak egonkortzen laguntzeko neurriak diseinatuz.

1.5. LAN EREMUA

Bidasoa-Txingudi eskualdea (Irun eta Hondarribia).

1.6. IRAUPENA

1998ko urtarrila / 1999ko abendua.

1.7. ERAKUNDE SUSTATZAILEA ETA KOFINANTZATZAILEA

- ERAKUNDE SUSTATZAILEA: Bidasoako Garapen Agentzia (ADEBISA).
- ERAKUNDE KOFINANTZATZAILEAK: EUROPAKO GIZARTE FONDOA: %50.
IRUNGO UDALA-ADEBISA: %50.

1.8. BAZKIDEAK

ERAKUNDEAREN IZENA	IZENA	ABIZENAK	HELBIDEA	HIRIA	P. K.	ESTATUA
ESPOO Business Institute	Maria Liisa	KALOINEN	Vanha maantie 9	ESPOO	02600	FINLANDIA
GRETA Flandre Maritime	Danielle	RESSE	Chateau Loubry - 42 Rue Winston Churchill	DUNKERQUE	59240	FRANTZA
ISCOT LIGURIA	Patrizia	DANDOLO	Via Cesarea, 8	GENOVA	01621	ITALIA
ANNIESLAND COLLEGE	Mary	BROWN	19 Hatfield Drive	GLASGOW	G12 OYE	B. HANDIA

1.9. TALDE TEKNIKOAK

- Proiektua burutzeko ditugun bitartekoak ondorengoak dira:
 - ADEBISAko Sailak (Ikasketak, Orientabidea, Enpresa Sustapena eta Prestakuntza).
 - Bigarren zikloko ikasketa zentroak.
 - EHU.
 - Lanabesa garatzeko aholkularitza teknikoak.
 - Kanpo Aholkularitza.
 - Proiektuaren bazkideak, euren berezko esperientzietatik abiatuta eta sare transnazio-naletik abiatuta.
- Proiektuaren arduradunak:
 - Proiektuaren Koordinatzailea: Eva Fernández
 - Europako proiektuen koordinatzailea: Vicky Alquézar
 - Talde teknikoak: Silvia Istillarte, Idoia Sagasti, José María Belloso

1.10. AURREKONTUA

62.000.000 pta.

2. EMAITZAK

LANA LORTZEA, IZAERA EKINTZAILEA SUSTATZEA

- Emakume enpresariari buruz ikasleek duten iritziaren azterketa.
- Tailer eta Jardunaldi informatiboak emakumearen kultura ekintzailea sustatzeko, batik bat, prestakuntza okupazionaletik eta prestakuntza araututik (baliabide heziketa, batxilergoak eta Unibertsitatekoak) datozenak.

Tailerrek 10-15 orduko iraupena zuten. 139 emakumek hartu zuten parte. "Enpresa motibazioa Unibertsitatean" Jardunaldietan 10 emakumek hartu zuten parte.

- Multimedia Lanabesa "RUNI, - nola lortu lana RUNI, informazioa, orientazioa eta lana auterabiltzeko lanabes multimedia.

SORTU BERRI DIREN ENPRESAK EGONKORTZEKO ESTRATEGIAK

- Bidasoa eskualdean emakumeek sortutako enpresen tipologiaren azterketa.
- Multimedia Lanabesa "DIME", ENPRESA KUDEAKETAREN AUTODIAGNOSTIKORAKO LANABES MULTILATERALA.
- Asoziazionismoaren sustapena. Gipuzkoako emakume enpresarien elkarte.
- Mintegi Transnazionala "Konekta zaitez sare berrietara", 1999ko amaiera.

HEDAPEN PRODUKTUAK

- Emakumea, Enplegua, Enpresa Argitalpenaren gaurkotzea.
- WEB orrialde transnazionala: <http://www.webnet2000now.org>

EMEKIN PROIEKTUA.

DONOSTIAKO UDALA ETA OARSOALDEA, S.A.

ESKUALDERAKO GARAPEN AGENTZIA

1. AZALPENA

1.1. JUSTIFIKAZIOA

Azken hamarkadetan, gutxika-gutxika emakumeak lan merkatura hurbilduz joan dira. Borondate hori poliki-poliki gora doan emakumezkoen biztanleria aktiboak erakusten du. Donostia-Oarsoaldea eskualdean %38koa da.

Donostia-Oarsoaldea eskualdean, langabezi kopurua %9,5ekoa bada ere, langabe dauden emakumeen portzentajea %60ra igozten da; gizonetzkoena, berriz, %40 da.

Egoera horren aurrean, emakumeek lan merkatuan gizonen aukera berdintasun beretsuak izateko estrategiak diseinatzeko beharra konpartitzen dute Donostiako Udalak eta Oarsoaldea Eskualdeko Garapen Agentzia S.A.k.

1.2. HELBURUAK

EMEKIN Programaren helburua emakumeen gaitasunak eta baliabideak sustatzea da, enpresak sortzeko ibilbideak sortzen lagunduaz, bereziki, enplegua lortzeko aukera berriak dauden eremuetan.

Horrela, izan ditzaketen ideiak negozio aukera bihurtu eta langabezia lan bihurtzeko asmoarekin.

1.3. EKINTZAK

- Lan merkatura heltzeko bide egoki gisa, emakumeen artean autoenpleguak duen gaitasuna zabaltzea.
- Izaera ekintzailea izateko bultzatzea.
- Autoenpleguari bultzatzea.

- Negozio ideiareen bideragarritasuna aztertzea.
- Enpresa Plangintza sortzen laguntzea.
- Sortzen diren Enpresei laguntzea.
- Kooperazio sareak sortzea.

14. NORI ZUZENDUA?

Izaera ekintzailea duten emakumeei zuzendua, eta bereziki ondorengo kolektiboek:

- Bazterketa soziala sufritzeko arriskuan dauden 25 urtetik gorako emakumeak.
- Titulaziorik gabeko 25 urtetik beherako emakume langabetuak.
- Gaienezka dauden alorretako lanbide hezkuntza duten emakume langabetuak.
- Gutxitan eskatzen diren titulazioa duten emakume langabetuak.

1.5. LANAREN EREMU GEOGRAFIKOA

Oarsoaldea Eskualderako Garapen Agentzia ondorengo Udalek osatzen dute: Lezo, Oiartzun, Erreterria eta Pasaia. Donostiako Udalak, zenbaitetan, inguruetako beste Udalerrietako kolektiboen beharrei erantzuten die —Lasartekoei eta Usurbilekoei, adibidez—, udal horiek ez dutelako autoenplegua bultzatzeko ez giza baliabiderik, ezta teknikorik ere.

1.6. IRAUPENA

Emekin programak 98/1/1etik 99/12/31 bitartera iraun du. Nahiz eta 98ko martxoan ipini zen abian programa eta parte hartzaileen segimendua 98ko martxotik 99ko azaroa bitarte egin zen.

1.7. ERAKUNDE SUSTATZAILEA ETA KOFINANTZATZAILEAK

Erakunde bultzatzaileak Donostiako Udala eta Oarsoaldea Eskualderako Garapen Agentzia dira eta Programa Europako Gizarte Fondoarekin batera dago kofinantzatuta.

1.8. ERAKUNDE KIDEAK

Sarea ondorengo bazkideek osatzen dute:

- INITIELLES, irabazi asmorik gabeko erakunde pribatua. Tolosa (Frantzia).
- CAMARGOKO GARAPEN LOKALERAKO AGENTZIA. Santander (Espainia).
- SABROSAKO UDALA. (Portugal).

1.9. TALDE TEKNIKOAK

Lau pertsonak osatzen dute:

- Orientatzailea: autoenplegurako motibazio eta orientazio prozesuen laguntzaile eta dinamizatzaile lana bete du.
- Enpresa Aholkularia: aholkularitza enpresariala, negozio ideien bideragarritasun azterketa eta enpresa plangintza egin du.
- Administratiboa: datu basearen antolatzailea eta Programaren urrats guztietarako administrazio laguntzailea.
- Programaren koordinatzaile eta jarraitzailea: premia berezia dagoen uneetan funtzio teknikoetarako laguntzailea.

1.10. AURREKONTUA

EMEKIN Programaren aurrekontua 39.999.504 pta.koa da.

2. EMAITZAK

2.1. KUANTITATIBOAK

	IBILBIDEAREN HASIERA	SENTSIB. /ORIENTAZ. TALDEAK	SORTU DIREN ENPRESAK
PROPOSATUTAKO HELB.	180	24	15
LORTUTAKO HELB.	332	45	21

Programa hasi eta gutxira, partehartze indizeari buruzko balorazioa oso baikorra zen eta baita helburuak lortzeko itxaropenari buruzkoa ere.

IBILbidearen hasieran 180 emakumerekin osatutako parte hartzea proposatu bazen ere, lortu den emaitza ia bikoitza izan da (332 emakume).

Bestalde, programaren hasierako asmoetan autoenplegua lortzeko orientazioko eta sentsibilizazioko 24 talde sortzea proposatu zen. Horri dagokionez ere, emaitzek hasierako asmoak bikoiztu egin dituzte.

Programaren amaierako helburuari dagokionez, hau da, enpresak sortzeari dagokionez, 15 enpresa berri sortzea aurreikusi zen.

Helburu horri dagokionez ere, emaitza oso onak lortu dira, 21 enpresa berria sortu baitira. Hala ere, ezin da ahaztu beste helburutako bat Lan Aukera Berriak indartzea zela. Kontzeptu hori zentzu zorrotzean hartuz gero, lan eremu berri horiekin lotutako 4 enpresa baino ez dira sortu.

2.2. EBALUAZIO KUALITATIBOA

Programak iraun duen bi urte horietan zehar egin diren ekintzak direla eta, modu zuzenean zein zeharka, ondorengo alor garrantzitsuak hobetu dituzte: parte hartze indizeak, erabilitako metodologia eta emakumeei laguntza, euren enpresa proiektuak garatzen zituzten bitartean.

- EMEKINi esker zenbait produktu berritzaile sortu dira. Horiek eragina izan dute metodologiaren azterketa iraunkorrean, emaitzen eta informazioaren hedapenean eta Lan Aukera Berrien eremuan kokatzen diren ideien azterketan. Produktuok ondorengoak dira:

- Programa eta bere emaitzak hedatzeko Web orria diseinatzea.
- Autoenplegurako aholkulari eta orientazio teknikariarentzat gidaliburu bat diseinatzea.
- Parte-hartzailearentzat ekimenen gidaliburu bat diseinatzea.
- Lan Aukera Berriei buruzko txostena.
- Sare transnationaleko autoenplegu erakundearen Web orria diseinatzea.

- Erakunde Bultzatzaileen orientazio eta aholkularitza zerbitzuekin egon den harremanak ere eragin zuzena izan du. Erakundeetako teknikariek programaren zenbait unetan hartu dute parte; prestatzaileak prestatzeko ekintzetan, orientazio eta aholkularitza fasean, enpresa aholkularitza fasean eta emaitzak zabaltzeko bileratan. Horrek guztiak efektu biderkatzailea eragin du eta baita, enpresa aholkularitza eta orientazio zerbitzutan ekintzen areagotzea ere. Programak iraun duen bitartean know-howa transferitu ahal izan da eta prozesua beste ekarpen batzuekin indarberritu.

- Gainera, harremanak izan ditugu herri zein estatu mailan emakumeekin lan egiten duten beste erakunde batzuekin.

Hona hemen Erakunde horietako batzuk: Emakunde, Bultz-Lan Consulting, Kutxaren Familia eta Gizarte Prestakuntza Zentroak, Donostiako Udaleko Emakumearen Saila, Gipuzkoako Profesional eta Enpresarien Elkarteak, Sartu eta abar.

Programak iraun duen bitartean, zenbait bilera eta elkarrizketa izan dira eta aipatutako erakundeetako batzuekin zenbait ekintza bateratu antolatu dira (hitzaldiak, jardunaldiak, hedapen bilerak). Elkarlan horri esker, EMEKINen metodologia emakumeen arazoak konpontzeko lanean diharduten profesionalekin testatzeko aukera egon da, eta horri esker, programaren ekintzei behetik gorako izaera eman ahal izan zaie.

- Bestalde, EMEKIN programak Frantziako, Santanderreko eta Portugaleko bazkideak parte hartzen duten CELERIS izeneko sare transnazionalen hartu du parte. Esperientzia horri esker, EMEKINeko langileak prestakuntza ikastaro batzuetan parte hartzeko aukera izan dute, besteak beste: aukera berdintasunari buruzko prestatzaileenean, garapen lokalean emakumeen egitekoari buruzko nazioarteko mintegian, beste Estatu batzuetako metodologiak elkartrukatu ziren bileretan, emakumeentzako autoenpleguari buruzko Web-gida baten sorreran. Horri esker EMEKIN programak izaera transnazionala izan du eta CELERIS sarea egonkor bihurtzea eta NOW ekimena amaitu arren, hori gainditzen dituzten harremanak eraiki dira.

- Eta azkenik, EMEKINen emaitzetan ekintza osagarriak ere eragina izan du, baliabideen aprobetxamendua eta/edo beste erakunde batzuen kolaborazio zuzenarekin sinergiak sortuz. Erakunde horiek ondorengoak dira:

- Donostiako Udaleko zein Oarsoaldea S.A.ko Prestakuntza, Enplegua eta Enpresa Aholkularitza Zerbitzuak.

- Donostiako Udaleko Emakumearen Saila.

- Lan Aukera Berriei buruzko Gipuzkoako Foru Aldundiko Esparru Programa.

- "Objetivo 3"ek finantzatutako prestakuntza programak.

- Gipuzkoako Foru Aldundiaren ATERPE programa, bazterketa soziala sufritzeko arriskua duten pertsonei zuzendua.

- Inem.

- Eusko Jaurlaritzako Lan Saila.

- Kutxa, "Kredigazte Autoenplegua" bitartez.

IDEIA PROIEKTUA.

DEBEGESA, S.A.

1. AZALPENA

1.1. JUSTIFIKAZIOA EDO HASIERAKO EGOERA

Eskualde honetako langabetu guztietatik %75 emakumeak dira; horri aurre egiteko da, hain zuzen ere, jarraian aurkeztuko dizuegun proiektua.

1.2. PROIEKTUAREN HELBURUAK

PROIEKTUAREN HELBURU OROKORRA

Langabezian dagoen emakumeak lanean hasi edo enpresa bat sortzeko aukerak areagotuko dituen metodologia diseinatzea eta frogatzea.

HELBURU ZEHATZAK

1. Beste emakume batzuk emakume enpresak sortzeko izan dituzten esperientzien berri ematea parte hartzaileei.

2. Emakumeen sorkuntza gaitasuna suspertzea, gogoetarako gaitasuna piztuz, eztabaidarako ohiturak eta autozentsura eta automugatzailerak jarrerak ezeztatzen lagunduz. Ikuspegiak zabaldu —antolatze aukera berriak—.

3. Jokaera asertiboak garatzea, autoestimua eta autokonfiantza mailak areagotuz.

4. Langilearen (edo lanean jarduteko esperantza duenaren) ohiko jarrera aldatzen joatea poliki-poliki eta autoenplegatua jarrera edo enpresa erantzukizuna edo koerantzukizuna hartzen duen pertsonaren jarrera onartuz joatea.

1.3. PROGRAMAREN EKINTZAK

Parte hartzaileek ondorengo programari jarraitu diote:

- Elkarriketa informatiboa. Parte hartzailearentzat autohautakorra.
- Enpresa Ekimenen Dinamizazio Tailerra. Enpresak sortzeko ideiak sustatzeko eta emakumeak autoenplegutzen motibatzeko diseinatutako metodologiari jarraitzea.
- Enpresa Kudeaketa ikastaroa.
- Ideia garatzeko beharrezkoa izanez gero, aukerako prestakuntza.
- "Laguntza psikosozial" eta "bideragarritasun plangintza" mintegiak, aldi berean.

1.4. NORI DAGO ZUZENDUTA PROIEKTUA?

18 urtetik gorako emakumeei, enpresa ikasketak izan ala ez eta bakoitzaren prestakuntza mailari jaramonik egin gabe.

1.5. PROIEKTUAN PARTE HARTZEN DUTEN ERAKUNDEAK

DEBEGESA, S.A.ren Eskualdearen Garapenerako Agentziak garatu du programa. Proiektua Europako Gizarte Fondoak, Eusko Jaurlaritzako Lan Sailak eta DEBEGESAkin finantzatu dute. Emakunde/Emakumearen Euskal Erakundeak ere bultzatu eta babestu egin du.

1.6. BAZKIDEAK

Proiektuak Greziako bazkide transnazionala du: Eddesako Udala.

1.7. EREMU GEOGRAFIKOA

Proiektua Deba Behean garatu da, ondorengo Udalek lagunduta: Eibar, Ermua, Elgoibar, Deba, Soraluze, Mallabia, Mutriku eta Mendaro.

1.8. NOIZ?

1998ko urtarriletik 2000ko martxora.

1.9. TALDE TEKNIKOA

Erakunde Sustatzailearen aldetik, Begoña Rodríguezek koordinatu du proiektua administrari baten laguntzarekin. Programaren atalik garrantzitsuenak garatzeko Daiteke, Carreers and

Jobs, S.L., enpresa hautatu dute eta, era berean, Guadalupe García (arduradun nagusi gisa) eta beste bi teknikari eta administrarik eman diote proiektuari beharrezkoa zuen segimendua.

Enpresa Kudeaketarako prestakuntza horretarako hautatutako enpresen esku egon da.

1.10. AURREKONTUA

Programa garatzeko onartutako aurrekontua 38.958.334 pta.koa izan da.

2. EMAITZAK

2.1. KUANTITATIBOAK

- 173 emakumerekin elkarriketa pertsonalak egin ditugu programaren berri emateko.
- Horietatik 76k Ideien Tailerretan hartu dute parte.
- Enpresa Kudeaketara 51 iritsi dira.
- Euren enpresa sortu dute:

Emakume batek Prokuradore Bulegoa sortu du.

Hiru emakumek aldikako lleapaindegia sortu dute.

Horrek guztiak ondorengo ondorioak erakusten dizkigu:

Programarekin interesa azaldu duten 173 emakumetatik 76k ez dute baztertu, hasiera batean, autoenplegua planteatzeko aukera. Aipatu beharra dago programa horren publizitatea egi-terakoan ez zela inon azaltzen autoenplegua edo enpresak sortzeko aukera.

Ideien Tailerrean ibili ziren emakumeetatik, 4 baino ez dira autoenplegatu. Hala ere, beste 51 emakumek epe jakin batean zehar euren negozio propioa sor zezaketela pentsatzen eta aztertzen ibili dira.

2.2 KUALITATIBOAK

Emakume bakoitzaren abiapuntua zein zen kontuan hartu gabe (enpresa ideiarik zuten ala ez, maila kulturala eta abar.), ondorengo ikasgaiak bereganatu dituztela esan genezake:

- Euren sorkuntza erabiliaz ideiak sortzea.
- Ideia iturriak ezagutu eta praktikara eramatea.

- Lan aukera berrien inguruko ezaugarriak ezagutu eta praktikara eramatea.
- Beste esperientzien zailtasunak eta aukerak detektatzea.
- Bakoitzak duen gaitasun ekintzailea ezagutzea.
- Profil osagarriak detektatzea.
- Ideia bat aurkezteko oinarrizko edukiak.
- Bakoitzak dituen aldekoak eta ideiarekin lotutako zailtasun edo trabak identifikatzea, eta
- Enpresa bat sortzeko oinarrizko kontzeptuak ezagutzea.

ENPRESA TXIKIEN HERRIXKA GLOBALA PROIEKTUA.

GETXOKO UDALA

1. PROIEKTUAREN AZALPENA

1.1. JUSTIFIKAZIOA EDO HASIERAKO EGOERA

- Getxoko emakumeak gazteak dira eta ondo prestatuta daude; errealitate bi horiek oso garantzitsuak dira lan merkatura begira eta horregatik hain zuzen ere, Getxoko emakumeen jarduera tasak ingurukoak baino handiagoak dira.

- Getxoko emakumeek hainbat eragozpen dituzte euren enpresak sortzeko; horretarako egin den diagnostikoak erakutsi digunez, bi hauek dira nagusiki: baliabide ekonomiko urriak eta enpresaren kudeaketarako prestakuntza beharra.

- Aurreko proiektuari esker sortu ziren enpresa gehienak pertsona bakarrak osatuak ziren eta horrek erabakiak bakardadean hartzera eramaten zituen emakume ekintzaileak. Hori zela eta, oso beharrezkoa ikusi zen Harretarako Gunea sortzea, bai enpresa berriak sustatzeko eta bai martxan zeuden enpresak mantentzeko.

Proiektu horren oinarria ondorengo esaldiarekin laburbil daiteke: "hazteko, harremanak sustatu" eta ideia hori Now programaren hirugarren neurriaren (Emakumeentzako aukera berriak) eremu nagusian garatzen da. Lanpostuak eta enpresak sortzeko aukeraz eta laguntzaz hitz egiten du, lehendabiziko, zein bigarren ataletan. (Lehenengo Atala. Emakumeek enpresak sortzeko laguntza. 2. Atala. Emakumeek kudeatzen dituzten enpresen arteko lankidetzak-sareak sortzeko eta mantentzeko laguntza (Emakumeek sortutako enpresen arteko esperientzia trukateta, emakumeek dituzten zailtasun eta erronkei aurre egin ahal izateko).

Proiektu horren helburua autoenplegua lortzeko ekimenak bultzatzea eta garatzea da (irtenbide indibidual zein kolektibo gisa) eta baita, euren lotura, HARREMANA, eta SARE egitura erraztea ere, bai herri mailan eta bai eskualdeen artean zein Estatuaren artean.

1.2. HELBURUEN AZALPENA

- Emakumeen enpresa kulturaren berezko baloreen hedapena eta sendotzea erraztea, lankidetzaren eta elkarren arteko laguntzaren bitartez.

- Emakume ekintzaile eta enpresarien proiektuen kokapena eta ondorengo garapena hobetzea merkatuan (lokala, eskualdekoa, transnazionala) euren lehiakortasun abantailak areagotuz.

- Ondorengo alorrak indartzea: batetik, gaitasun pertsonalak eta profesionalak, harreman ildoak eta enpresen informazio iturrietara sarbidea eta, bestetik, parte hartzen duten emakume ekintzaile eta enpresarien teknika, enpresa kudeaketaren erronkei arrakasta handiagoarekin heldu ahal izateko.

- Partaideen arteko informazio, harreman, lankidetzeta eta elkartrukatze mekanismoak eta tresnak ezartzea, bai herri mailan eta bai eskualdeen artean (enpresa klubak) eta maila transnazionalari dagokionez, esperientzia eta harreman komertzialen trukaketa.

1.3. EKINTZEN TIPOLOGIA

1.3.1. ENPRESA BERRIAK SORTZEKO

- **INFORMAZIO GUNEAK:** Balizko emakume ekintzaileentzako informazio gunea zabaltzea. Bertan, proiektuarekin egingo diren ekintzen berri eta enpresak sortzeko beharrezkoa den informazio guztiaren berri emango zaie.

- **TUTORETZAK:** Emakume ekintzaileek tutoretza izango dute proiektuaren azterketa prozesuak iraun bitartean eta proiektua martxan ipini eta egonkor bilakatu bitartean.

- **PRESTAKUNTZA** enpresa kudeaketan.

- **IKASKETA MISIOAK:** Emakume ekintzaileak bidaltzea eta hartzea sozio "intererregionala" dauden tokietara/tokietatik, kontaktu komertzialak eta enpresarialak lor ditzaten (bezeroak eta hornitzaileak).

1.3.2. ENPRESA EMAKUMEEI ZUZENDUTAKO EKINTZAK

- **PRESTAKUNTZA:** Beharren azterketaren ondoren prestakuntza prozesua.

- **EMAKUME ENPRESARIAK ELKARTZEKO GUNEAK SORTZEA.**

- **IKERKUNTZA ETA EKINTZA MISIOAK** "Europa emakumezkoen ikuspegitik eraiki" Europako eta eskualde arteko sarean parte hartzeak, euren jarduera-sektoreko enpresa esperientziekin

harremanetan ipintzeko aukera emango die emakume ekintzaileei eta merkatuari buruzko informazio kualifikatua lortzeko aukera ere bai.

1.3.3. EMAKUME EKINTZAILE ETA ENPRESARIAK INFORMAZIO TEKNOLOGIATARA HURBILTZEKO EKINTZAK

- Euren egunerokotasunean ondorengo baliabideak erabiltzen ohitzen lagundu emakumei: e-maila, bideokonferentzia eta informazioa Internet bidez lortzen, proiektuaren kudeaketa hobetzeko eta informazioa lortzeko iturriak zabaltzeko.

- Sarearen partaideen artean, buletin elektronikoa sortzea, emakume ekintzaile eta enpresarien arteko komunikazioa areagotzeko sareko bazkideen artean.

- Proiektuaren berri emateko eta harreman berriak sortzeko Web orrialdea sortzea. WWW.euronow.org

1.4. NORI ZUZENDUA?

Prozesu desberdinetan egon arren, antzeko arazoak dituzten bi talde nagusiri zuzendua:

- Merkatuan TXERTATU nahi duten emakume ekintzaile berriak.
- Merkatuan GARATZEKO enpresa emakumeak.

1.5. LAN EREMUA

Getxoko Udala.

1.6. IRAUPENA

1998ko urtarriletik 2000ko urriaren 31ra.

1.7. ERAKUNDE BULTZATZAILEA ETA KOFINANTZATZAILEA

- ERAKUNDE BULTZATZAILEA: Getxoko Udala.
- ERAKUNDE FINANTZATZAILEAK: Getxoko Udalak %50 eta beste %50 Europako Gizarte Fondoak.

1.8. ERAKUNDE KIDEAK

- ESKUALDE KIDEAK:
 - SEVILLAKO UDALA.
 - GRANADAKO UDALEKO "INSTITUTO MUNICIPAL DE FORMACIÓN Y EMPLEO".
 - JEREZKO UDALEKO "FUNDACIÓN MUNICIPAL DE FORMACIÓN Y EMPLEO".
 - GIRONAKO DIPUTAZIOA.
 - MANCOMUNITAT INTERMUNICIPAL DE L'HORTA SUD.
 - NEKAZAL GARAPENERAKO ZENTROA - LAS MERINDADES (Sarean berria).
- NAZIOZ GAINDIKO KIDEAK:
 - ATHENA L'ART D'ENTREPRENDRE (FRANTZIA).
 - ELIXIR (FRANTZIA).
 - SEFIA (FRANTZIA).
 - ASTI (ITALIA).
 - BIC SARDINIA.
 - BIC SIZILIA.
 - ISIDE (ITALIA).

1.9. TALDE TEKNIKOAK

- Proiektuaren koordinatzailea lanaldi erdiz.
- Administrari lanaldi erdiz.
- Arduradun Teknikoa erabateko lanaldiaz.
- Azpikontratazioa: Prestakuntza eta tutoretzak.

1.10. AURREKONTUA

51.300.000 pta.

2. PROIEKTUAREN EMAITZAK

HEDAPENA

Getxoko emakumeak edozein enpresa proiektu martxan ipini aurretik informazio gunera gerturatzea lortu da.

Sortu diren proiekturi publizitatea ematea lortu da 800 enpresa katalogoren bidez.

Web orria martxan ipini da. Bertako zein kanpoko bazkide guztiek sortu dituzten enpresa guztien berri ematen du eta baita, enpresa berriak sortzeko informazio erabilgarria ere.

SEGIMENDU ETA AHOLKULARITZA ZERBITZUAREN EMAITZA KUANTITATIBOAK

199 pertsonaren ideiak aztertu dira.

SORTUTAKO ENPRESAK

16 enpresa sortu ziren.

ERAGIN OKUPAZIONALA

20 pertsona autoenplegatu.

12 pertsona kontratatu.

PRESTAKUNTZA

- Enpresa kudeaketan:
 - Emakume ekintzaileentzako kudeaketa: 4 ikastaro.
 - Enpresa emakumeentzako autodiagnostikoa: Ikastaro bat.
 - Merkataritza kudeaketa: Ikastaro bat.
 - Kalitate kudeaketa: Ikastaro bat.
 - Komunikazio teknikak: Ikastaro bat.
 - Zuzendaritza gaitasunak: Ikastaro bat.
 - Enpresaren zuzendaritza estrategikoa: Ikastaro bat.
- Informatika eta komunikazioak: 24 ikastaro.

IKASKETA MISIOAK

13 emakumek ikerketa misioetan hartu dute parte. Emakume batek Estatuko enpresa bat bisitatu du eta beste hiruk Europako beste enpresa batzuekin harremanak izan dituzte.

Gainera, Italiako emakume baten eta Estatuko beste baten bisita jaso dugu.

LANKIDETZA SAREAN

Sareko bazkideentzako lanerako web orria ipini da martxan eta emaitza interesgarriak eskaini ditu: kanporako hedapen tresna, emakumeak erabiltzen ohitzeko eta komunikaziorako eta eguneroko lanerako teknologia berrien teknikak.

Eskualde arteko sareak etengabeko informazio elkar trukaketa izan du, bai teknikoak eta bai informatiboak, prentsa artikulua, argitalpen eta intereseko beste informazio batzuen gainean.

Bazkideek burutu dituzten jardunaldi ugarietan, ondorengo kideek hartu dute parte: emakume ekintzaile eta enpresariak eta sareko partaide diren teknikariek.

IKUSPEGI KUALITATIBOA

Emakume ekintzaile zein enpresarientzat burutu den Programaren garapenak izan duen eraginaren azterketa egiten badugu, ondorengo emaitzak azpimarra genitzake:

- Parte hartu duten emakume ekintzaileak:
 - %66k familia zein pertsonal mailan kezka edo zaletasun berriak azalduak zituzten.
 - %76k prestakuntza ekimen berriak eta kezka edo zaletasun berriak burutuak zituzten.
 - %80k euren harremanen ingurua handitua zuten.
- Parte hartu duen emakume enpresariak:
 - %100ek beren harremanen ingurua handitzea lortu zutela onartzen zuten.
 - %85ei erakunde eta taldeetan parte hartzeko nahia handitu zitzaien.
 - %71k programak kultur eta prestakuntza zaletasun berriak garatzen lagundu ziela onartzen zuen eta baita, pertsona eta familia inguruarekin zaletasun berriak konpartitzen ikasi zuela ere.

LANDERE PROIEKTUA.

NOVIA SALCEDO FUNDAZIOA

1. AZALPENA

1.1. HASIERAKO EGOERA

1996ko abenduan Novia Salcedo Fundazioak ikerketa bat egin zuen, 30 urtetik beherako emakume lizentziatuek lana lortzeko erabilitako estrategiak aztertzeko. Emaitzak ondorengoak izan ziren:

- Lana aurkitzeko batez beste 3 urte behar izan zituzten.
- Lana aurkitzeko erabiltzen dituzten estrategiak ez zetorren bat enpresek erabiltzen dituzten neurri errealekin.
- Ez zuten definituta espezialitate eremurik.
- Lan esperientzia eskasiak ondorio psikologiko negatiboak eragiten zituen (beldurra, auto-estimua baxua eta abar...).

1.2. HELBURUAK

Landere Programaren helburua garapen pertsonala eta profesionala suspertzea da, baina etorkizunerako ikuspegiarekin, aipatutako 4 muga horiek gainditzen lagunduz eta lana lortzeko eta garapen profesionalerako dinamika egoki baterako prozedura eta tresna egokiak eskainiz.

- Lan kulturaren gertatzen ari diren aldaketak ezagutzea.
- Aldaketa horien testuinguruan, ondo kokatzen eta garapen pertsonala errazten laguntzea.
- Lana tinko bilatzen laguntzea.

1.3. EKINTZAK

- Profil psiko-profesionalaren ebaluazioa.
- Monografia pertsonala burutzea.
- Lan merkatuari buruzko informazioa.

- Lanbide profesionalaren garapen plangintza.
- Lana tinko bilatzeko plangintza.
- Plana gauzatzea eta segimendua egitea.

Ondorengo neurrien bidez egingo dira:

- Autogestionatutako garapen pertsonala errazten duten dinamika biziak.
- Tutorizazio indibiduala.
- Talde lana.
- Laguntza mintegiak.

1.4. NORI ZUZENDUA?

98-99 urteetan guztira 600 emakume:

- 30 urtetik beherakoak.
- Erdi eta Goi tituludunak.

1.5. LAN EREMUA

Programaren aplikazio eremua Euskal Autonomia Erkidegoa da, baina aipatutako ekintzak Bilbo eta Ezkerraldean garatu dira.

1.6. IRAUPENA

- Programaren garapena eta iraupena, 1998ko urtarritetik, 1999ko abendura.
- Ikusteko moduko ekintzak 2000ko urtarritetik urrira.

1.7. SUSTAPENA ETA FINANTZAKETA

- ERAKUNDE SUSTATZAILEA: Novia Salcedo Fundazioa.
- ERAKUNDE LAGUNTZAILEA: DEMA.
- FINANTZAKETA PUBLIKOA: EGF eta Bizkaiko Foru Aldundiko Lan eta Prestakuntza Saila.
- FINANTZAKETA PRIBATUA: BBK Gazte Lanbidean Fundazioa.

1.8. ERAKUNDE KIDEAK

- a) Emakumearen Andaluziako Institutua (MALAGA).
- b) FEFFA (ALEMANIA).
- c) Bildungswerk (ALEMANIA).
- d) RAGUSA Eskualde-Probintzia (ITALIA).
- e) CIAPI (ITALIA).
- f) NORT-MID CHESHIRE TEC (BRITAINIA HANDIA).
- g) IFPIC –Niort-ko Merkataritza Ganbera (FRANTZIA).

1.9. TALDE TEKNIKOAK

- Mercedes Apella Eguiluz.
- Almudena Molina Angulo.
- Sofia Sánchez Crespo.

1.10. AURREKONTUA

50.000.000 pta.

2. EMAITZAK

2.1. LAN MUNDUAN SARTZEAN IZANDAKO EMAITZAK

MUNDURATZEA	6 hilabetetik gorako kontratazioak azaltzen ditu, edo bestela, beste lan baldintza batzuekin EGITEN diren aktibitate profesional kualifikatuak, beti ere, 6 hilabetetik gorako iraupena dutenean.	%50
EGOERA BEREZIA	Lehendabiziko Lan esperientziak azaltzen ditu; esperientzia horiek, praktikak, behin-behineko lanak edo azpikualifikatutako lanak izan daitezke.	%36

PROGRAMA UTZI DUTENAK	Gertaera batzuk direla medio lana utzi duten emakumeen arrazoiak jasotzen ditu, besteak beste: lekualdaketak, famili arazoak, bateraezintasunak eta abar.	%3
AUTOENPLEGUA	Autoenplegu proiektuen edo enpresa berrien sorrera proiektuak jasotzen ditu.	%2
BILATZEN JARRAITU	Esku hartze Plangintzen garapen egoerak jasotzen ditu.	%9

ONDORIOAK

- Lan munduratze maila handia gertatu da, gero eta handiagoa denbora pasatu ahala.
- Lortu den lan munduratze mailak EAEko kontratazioen batez bestekoa baino egonkortasun handiagoa du.
- Lan munduratzea, bereziki, zerbitzuekin lotutako enpresekin da.
- Programan parte hartu duten emakumeak kualifikatuta dauden eta euren titulazio akademikoarekin harremana duten lanetan hasi dira.
- Partaideek lan merkatuan lan munduan jarraitzeko gogo bizia dute: prestatzen jarraitzen dute, eta baita lana bilatzen ere.

2.2. AURRERAPEN KUALITATIBOA

Parte hartzaileen hasierako eta amaierako profilen azterketaren ondoren, hona hemen aurrerapen azpimarragarrienak azaltzen dituzten alorrak:

- Helburu profesionalak argitzea.
- Norbere proiektuarekin identifikazioa.
- Autoestimua, motibazioa eta barne indarra.
- Erabakiak autonomoki hartzeko gaitasuna.
- Bakoitzaren proiektua errealitate bihurtzeko ekintzak egitea.
- Bakoitzaren harreman sarea garatzea.

2.3. LAN MUNDURATZEAREN AUTOPRONOSTIKOA

Parte hartzaile bakoitzak bere aurrerapenekiko duen ikuspegia ondorengo lorpenekin laburtzen da:

- Lan munduaren ezagutza errealagoa.
- Merkatuaren azken joerei buruzko informazioa.
- Bakoitzaren ahalmenaren ezagutza hobe.
- Lan munduratzeko lortzeko baliabideen hobekuntza.
- Antolakuntza pertsonalaren hobekuntza.
- Eboluzio eta heldutasun pertsonal handiagoa.
- Lana lortzeko autopronostiko baikorra.

2.4. PARTE HARTZAILEEN POZITASUN MAILA

1. Helburuak	7,2
2. Edukiak	7,4
3. Metodologia	7,6
4. Baliabideak	8
5. Autopronostikoa	7

OPTIMA PROIEKTUA.

EMAKUNDE / EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA

1. AZALPENA

1.1. JUSTIFIKAZIOA EDO HASIERAKO EGOERA

OPTIMA bezalako programa abian ipintzeko beharra ondorengo arrazoiengatik sortzen da: batetik, giza baliabideen garrantziaren konstatazioa erakundeen iraupenerako eta hobekuntzarako; eta, bestetik, gizon-emakumeen lan bereiztuari buruzko estereotipoek eta lanbide profesionalaren eredu zuhurrak mantentzeak emakumeek enpresa munduari eskaintzen dioten sortuntzaren, gaitasunaren eta ahalmenaren garapen osoa oztopatzen jarraitzen dute.

Emakumeak lanean hasteko dituzten aukera eta hobekuntza teorikoek, emakumeak lan merkatuan benetan duten egoerari buruzko errealitate kontraesankorrek alderatuz gero, politika zuzentzaileak abian jartzeko beharra erakusten dute. Politika horiek gizon eta emakumeen arteko partaidetza orekatua bermatu beharko dute enpresetan, gizarte eskaera berriei erantzuteko, baliabideak optimizatuz eta bide horretatik enpresa kulturaren eraldaketa ahalbidetuz.

Eusko Jaurlaritzak Dekretu bitartez (424/1994ko azaroaren 8an) "Gizon eta emakumeen arteko berdintasunerako Elkarlan Erakundea" sortu zuen, eremu sozio-laboralean, erakundeen baitan eta era guztietako enpresetan aukera berdintasunaren alde sor zitezkeen ekimenak sustatzeko asmoz.

Gainera, Eusko Jaurlaritzak 1995.ean onetsi zuen Euskal Autonomia Erkidegoko Ekintza Positiborako II. Plangintzak ondorengoa jasotzen zuen: Eragile sozialak sentsibilizatzea eta sustatzea enpresatan Ekintza Positiborako neurriak gara zitzaten, horien helburu nagusia, enplegu sustapenean eta lan harretan diskriminazioa ezabatzea izanik.

Helburu hori lortzeko, enpresei zuzendutako esku hartze programa koordinatua indarrean jartzea ikusten da beharrezkoa eta horretarako OPTIMA programaren inplementazioa diseinatu du.

1.2. PROIEKTUAREN HELBURUAK

HELBURU OROKORRA

Eragile sozial eta ekonomikoak sentsibilizatzea eta enpresetan Ekintza Positiborako Plangintzak sustatzea, bereziki, berdintasunean oinarritutako gizon eta emakumeen partehartze kualitatibo zein kuantitatiboa oztopatzen dituzten faktoreetan zuzenean eragiten ahaleginduz eta emakumeen lan egonkortasuna eta promozioa bermatuz.

HELBURU ZEHATZAK

- Emakumeen lan munduratzea erraztea, bereziki emakumea azpiordezkatua dagoen enpresetan, bai langile guztiak kontuan izanik eta bai, gizonentzat ohikoak diren lanbideetan.
- Maila ertaineko eta zuzendaritza erantzukizun karguetarako emakumeen promozioa ahalbidetuko dituzten metodologiak eta estrategiak indarrean ipintzea, bereziki, funtzio horiek gizonetzkoek betetzen dituzten enpresetan azken helburua berdintasuna lortzea izanik.
- Langileak hautatzeko prozedurak genero ikuspegiarekin aztertzea, emakumeen lan munduratzea oztopatzen duten elementurik dauden ikusteko eta horiek zein diren argi zehazteko.
- Lan antolakuntza formula berrien sarrera aztertzea (ordutegi malguak, aldi bateko lanaldiak, txandak, lanaldi osagarriak...) langileen (gizon zein emakumeen) familia eta lan erantzukizunak lanarekin bateratu ahal izateko.
- Sexuan oinarritutako diskriminazioa ezabatzeko neurriak aztertzea negoziazio kolektibotan, bereziki, lan promozioan eta lan harremanetan.
- Etengabeko Prestakuntza eta birziklatze iraunkorra bermatu lanean dabiltzan emakumeentzat, ezagutzak, gaitasunak eta gaitasun profesional berriak eguneratzeko elementu gisa.
- Langileak eta bereziki zuzendaritza karguetan dabiltzanak sentsibilizatzea aukera berdintasun gaiekin.
- Programan parte hartzen duten erakunde eta enpresen artean elkarri laguntzeko sarea eratzea.
- Material didaktikoa sortzea Programarentzat lagungarri izateko.

- Parte hartzen duten erakundeak Europa mailan sustatzea, horretarako buletinak, topaketak eta harreman mota desberdinak erabiliz Europar Batasuneko beste Estatuetakoko erakundeekin, oso bereziki, ekintza positiborako plangintzekin lan egiten duten erakundeekin, esperientziak elkartrukatzeko eta laguntza eta informazio sareak sortzeko helburuarekin.

- Informazio eta/edo sentsibilizazio kanpainak egitea, gizon eta emakumeen arteko aukera berdintasuna errazteko.

1.3. EKINTZAK

1. Langileak hautatzeko prozedurak aztertzea.
2. Giza Baliabideen Aholkularitzari prestakuntza.
3. Erakundetarako laguntza teknikoa, ekintza positiborako plangintza sortu eta martxan ipintzeko helburuarekin.
4. Materialak sortzea.
5. Hedapen eta sentsibilizazio kanpainak.
6. Prestakuntza ekintza pilotua metodologia malguarekin ("Springboard" programa) lanean ari diren eta erantzukizun kargurik ez duten emakumeentzat.

1.4. NORI ZUZENDUA?

- Ekintza positiborako plangintza martxan ipintzeko gai diren erakundeak.
- Horietako enpresaren batean lanean ari diren soldatapeko emakumeak.
- Giza Baliabideen Aholkularitzako langileak.

1.5. LAN EREMUA (GEOGRAFIKOA)

Euskal Autonomia Erkidegoa.

1.6. IRAUPENA

1998ko urtarriletik 2000ko martxoaren 30era.

1.7. ERAKUNDE SUSTATZAILEA ETA KOFINANTZATZAILEA

- ERAKUNDE SUSTATZAILEA: Emakunde / Emakumearen Euskal Erakundea.
- ERAKUNDE KOFINANTZATZAILEAK: Emakunde eta Europako Gizarte Fondoa.

1.8. PROGRAMAKO ERAKUNDE KIDEAK (ESTATUKOAK NAHIZ ESTATUZ GAINDIKOAK)

OPTIMAK estatuz gaindiko bi proiektutan hartu du parte:

1. "GROW", Finlandia eta Frantziarekin: Helburuak, batez ere, bi izan dira: esperientzia praktikoen elkartrukaketa eta Springboard metodoaren egokitzapenak (kolektibo hartzaile desberdinean arabera).

- Parte hartu duten erakundeak: 3 (Finlandiako "ARINNA Institute", Frantziako "Comité de Liaison pour la Promotion des migrants et des publics en difficulté d'insertion" (C.L.P.) eta Emakunde / Emakumearen Euskal Erakundea).

2. "EKO-EKINTZA POSITIBOAK", Frantzia, Italia, Irlanda eta Estatu espainiarreko zenbait erakunderekin: Hainbat erakunderi desberdinei laguntza teknikoa eskaini zaie Ekintza Positiborako Plangintzak sortzeko eta garatzeko. Horrek guztiaren emaitza, "Eko-Ekintza Positiboa: Erakundeetako gizon-emakumeen arteko Aukera Berdintasunari Bultzada".

- Parte hartu duten erakundeak: 10 (espainiar Estatua: Andaluziako Emakumearen Institutua, Nafarroako Unibertsitate Publikoa, SDAD Unibertsitate Fundazioa, Kanariar Autonomia Erkidegoko Hezkuntza, Kultura eta Kirol Saila, Gandiako Udala; Italia: ENAIP, CIF eta CIOPS; Irlanda: SIPTU-UCG; Frantzia: IRTS).

1.9. TALDE TEKNIKOAK

- Enpresen aholkularitzarako kontratatutako Aholkularitza Enpresa: MURGIBE, S.L.
- Emakundeko Teknikari Taldea: Socorro Álvarez (Lana eta Prestakuntza Arduraduna) eta Raquel Raposo (Programen Sustapenaren Arduraduna).

1.10. AURREKONTUA

38.000.000 pta.

2. EMAITZAK

2.1. ENPRESEI LAGUNTZA TEKNIKOAK

Enpresei eskaini zaien laguntza teknikoa izan da proiektu horren ardatz nagusia. Euskal Autonomia Erkidegoko erakunde eta enpresen sentsibilizazioa eta parte hartzea bultzatzea zen

helburua, gizon eta emakumeen Aukera Berdintasun alorrean eta Ekintza Positiborako Plangintzak martxan ipiniaz.

Laguntza teknikoak ondorengo ezaugarriak izan ditu: diagnostikoa egiteko laguntza, diagnostikoaren azterketa, diseinurako aholkularitza eta Ekintza Positiborako Plangintza martxan ipintzea, bilakaeraren jarraipena eta ebaluaketa.

Euskal Autonomia Erkidegoko hainbat sektoretan lan egiten duten 44 enpresa eta erakunderi eskaini zaie laguntza teknikoa: Industria, Merkataritza, Bankuak, Garraioa, Herri Administrazioa, Energia, Elikadura, Zerbitzuak, Kultura eta Aisia, Prestakuntza, Aseguruak, eta abar eta gizon eta emakume kopurua oso desberdina zen erakunde bakoitzean.

Horien artean, Aukera Berdintasunaren Erakunde Laguntzaile aitorpena jaso dutenak azpimarratu nahi ditugu: VITAL-KUTXA, GESTIO-ESKOLA; GUGGENHEIM FUNDAZIOA eta EUS-KADIKO KUTXA.

Enpresa bakoitzaren lan egitura egonkortzen oinarritu da Laguntza Teknikoa, enpresa bakoitzaren eguneroko funtzionamenduaren filosofian aukera berdintasunak toki finkoa izan dezan.

Ildo horretatik, erantzukizun karguak dituzten borondatezkoarekin osatutako talde egonkorak sortzea lortu da, Ekintza Positiborako Plangintzen arduradunak diren erakundeetako sailetako kideez osatuta, hain zuzen ere.

Aipatzekoa da halaber, dagoeneko 10 enpresa baino gehiago 2000-2001. urteetan ildo horretatik lanean jarraitzeko konpromisoa hartu dutela, Emakundetik ematen jarraitu behar zaien aholkularitza eta laguntzarekin batera. Ez da ahaztu behar, hain zuzen ere, enpresetan genero ikuspuntua sustatze hori Ekintza Positiborako Plangintzaren helburu eta parte dela, hain zuzen ere, Eusko Jaurlaritzak 1999an onetsi zuen Euskal Autonomia Erkidegorako III. hartzen duela.

2.2. IKERKETA

"Langileak hautatzeko prozeduretan balizko genero joerak" gaiari buruzko ikerketa egitea.

2.3. MATERIALAK SORTU ETA ARGITARATU

Erakundearen barruan aukera berdintasunerako politikak ezartzeko hainbat material egin eta argitaratu dira (euskaraz eta gastelaniaz: "Enpresatan gizon-emakumeen arteko aukera berdintasuna diagnostikatzeko gidaliburu praktikoa", "Ekintza positiboaren garapenerako gidali-

bura"; "Ekintza positiboen katalogoa", "Laguntza teknikoaren programaren hedapen eskulibura optima programarekin baliatuta" eta "Publizitatean sexismoa detektatzeko proposamena".

2.4. PRESTAKUNTZA EKINTZAK

- "Lan eremuan Aukera Berdintasunaren aplikazioak" gaiari buruzko prestakuntza saioak (iritzi trukaketa eta eztabaida) Euskal Autonomia Erkidegoan. Erkidegoko hiru lurraldeetan egin ziren eta eremu sozio-laboralarekin loturiko arlo profesional desberdinei eskaini zitzairen.

- Euskadiko Kutzako langileei zuzendutako prestakuntza. Erakunde horrek aholkularitza lana egingo du eta emakume ekintzaile eta enpresarientzako zerbitzu pertsonalizatua eskainiko du eta horretarako Erkidegoko hiru hiriburutan zerbitzu espezializatuak sortuko ditu.

- OPTIMAn parte hartu duen enpresa baten (Euskadiko Kutxa) esperimentazioa "Springboard" Metodoa erabiliaz. Metodo horren itzulpena "aurrerako jauzia" litzateke. Nazioarteko prestakuntza da eta garapen pertsonal eta profesionalean oinarritzen da eta ba-koitzaren iaotasunak eta gaitasunak erabiltzera eta sustatzera laguntzen du aipatutako bi eremu horietan. Lan egiten duten erakundeetan zuzendaritza kargurik ez duten emakumeentzat da, bereziki, proiektu hau.

- "Genero eta Ekintza Positiborako Programak erakundeetan" gaiari buruzko nazioarteko programa euskal sare sozio-ekonomikoko arlo desberdinetako profesionalei eta beste zenbait Erkidegoko hainbat erakunderi zuzendua. Erakundeetan Ekintza Positiborako Plangintzak sortzeko erreferentzia markoa eratzea izan zen bere helburua.

- Bruselara ikasketa bidaia egin zen Euskal Administrazioan eta berari lotutako Erakunde Publikotan erantzukizuna duten pertsonen zuzendua. Helburua hau zen: sentsibilizazioa eta Europan, enpresa eta erakundeetan nahitaezko estrategia den berdintasun aukerarekin lotutako gaiarekin garatzen ari diren esperientzien berri "in situ" jasotzea.

- Elkartrukatzeko mintegia "Europako esperientziak enpresen berdintasun politikei buruz", Optima programan parte hartzen zuten erakundeei zuzendua.

- "Aukera berdintasun politikak sindikatu eta enpresa erakundeetan" gaiari buruzko mintegia. Lan Harremanetarako Erakundean ordezkariak duten erakundeei dago zuzendua eta bere helburua Europar Batasuneko beste Estatuetan izan diren esperientzien berri ematea da.

EKITEKO BALIABIDEAK PROIEKTUA.

BULTZ-LAN CONSULTING

1. AZALPENA

1.1. PROIEKTUAREN HELBURUAK

HELBURU OROKORRA

"Ekiteko baliabideak" proiektuak ondorengo helburua du: emakume ekintzaileei enpresak sortzen laguntzea, horretarako orientazio, prestakuntza eta laguntza teknikoko beharrei erantzunak eskainiz.

HELBURU ZEHATZAK

- Negozio ideia edo enpresak sortzeko proiektuak dituzten emakumeei orientazio laguntza eskaintzea.
- Beharrezkoak diren prestakuntza ikastaro eta mintegiak antolatzea, enpresa plangintza sortu ahal izateko prestakuntza tekniko egokia lortzeko, negozioa bideragarria izan dadin, gutxienezko fakturazio kopuruen azterketan arreta berezia ipiniaz.
- Enpresari hasiera arrakastatsua bermatuko dion marketin plangintza sortzeko eta martxan ipintzeko prestakuntza eta laguntza eskaintzea.
- Enpresak sortzeko eta martxan ipintzeko dauden dirulaguntzak bilatzen laguntzeko aholkularitza eskaini.
- Lehentasunezko finantzaketa iturrietara heltzeko laguntzak eskaintzea.
- Enpresaren egitura eta helburuen araberako izaera juridikorik egokiena eta hautatu beharreko eredu fiskala lortzeko aholkularitza eskaintzea.
- Negozioak dituen behar fiskalen inguruko prestakuntza eta aholkularitza eskaintzea.
- Sustatzaileei laguntza, zentro barruan zein kanpoan.
- Produktuaren merkaturatzeak irauten duen bitartean segimendu zehatza.

1.2. EKINTZEN PLANIFIKAZIOA URTE BAKOITZEKO

I MODULOA: ENPLEGURAKO ORIENTAZIOA

KONTZEPTUA	KOPURUAK	URTEKO GUZTIRA EAEn
Urteroko deialdiak	2	2
Deialdi bakoitzeko moduluak	1. deialdian 6 2. deialdian 4	10
Modulu bakoitzeko partaideak	15	150
Iraupena (Orduak)	20	200

II MODULOA: KUDEAKETA PRESTAKUNTZA

KONTZEPTUA	KOPURUAK	URTEKO GUZTIRA EAEn
Urteroko deialdiak	2	2
Deialdi bakoitzeko moduluak	1. deialdian 3 2. deialdian 2	5
Modulu bakoitzeko partaideak	15	75
Iraupena (Orduak)	150	750

III MODULOA: ENPRESA ETA HASIERA PLANGINTZA

KONTZEPTUA	KOPURUAK	URTEKO GUZTIRA EAEn
Partaideak	150	150
Iraupena (Orduak)	10	1.500
Sortutako enpresak (Aurreikuspena)	45	45

1.3. NORI ZUZENDUA?

Martxan ipintzeko interesgarria izan daitekeen ideia duten 18-50 urte bitarteko emakumeak.

1.4. LAN EREMUA

Euskal Autonomia Erkidegoa.

1.5. IRAUPENA

1998ko urtariletik 1999ko abendura.

1.6. ERAKUNDE BULTZATZAILEA ETA KOFINANTZATZAILEAK

- ERAKUNDE PUBLIKO ARDURADUNA: Eusko Jaurlaritza (Emakunde / Emakumearen Euskal Erakundea eta Justizia, Ekonomia, Lan eta Gizarte Segurantzaren Saila).

- PROIEKTUAREN ERAKUNDE KOFINANTZATZAILEAK:

- EGF.
- Eusko Jaurlaritza (JELGS. Saila, Lan eta Enplegu eta Prestakuntza Zuzendaritza).
- Euskadiko Kutxa.
- Caritas.

- PROGRAMAREN ERAKUNDE KUDEATZAILEA: Bultz-Lan Consulting (Programaren garapena eta jarraipena.)

1.7. ERAKUNDE LAGUNTZAILEAK

Programan parte hartzen duten erakundeak; ataletako batean parte hartzen dute:

- Emakunde / Emakumearen Euskal Erakundea-k.
- Ajobask-ek.
- Campus-ek.
- Tekfor-ek.

NAZIOZ GAINDIKO KIDIAK

- 3IE.- Bordeleko Merkataritza Ganbera.
- CIDEC Portugal.
- Comitato Impresa Donna: Italia.
- CEIN Nafarroa.
- Emakumearen Zuzendaritza Nagusia. Toledo.
- Emakumearen Andaluziako Institutua. Malaga.

1.8. TALDE TEKNIKOA

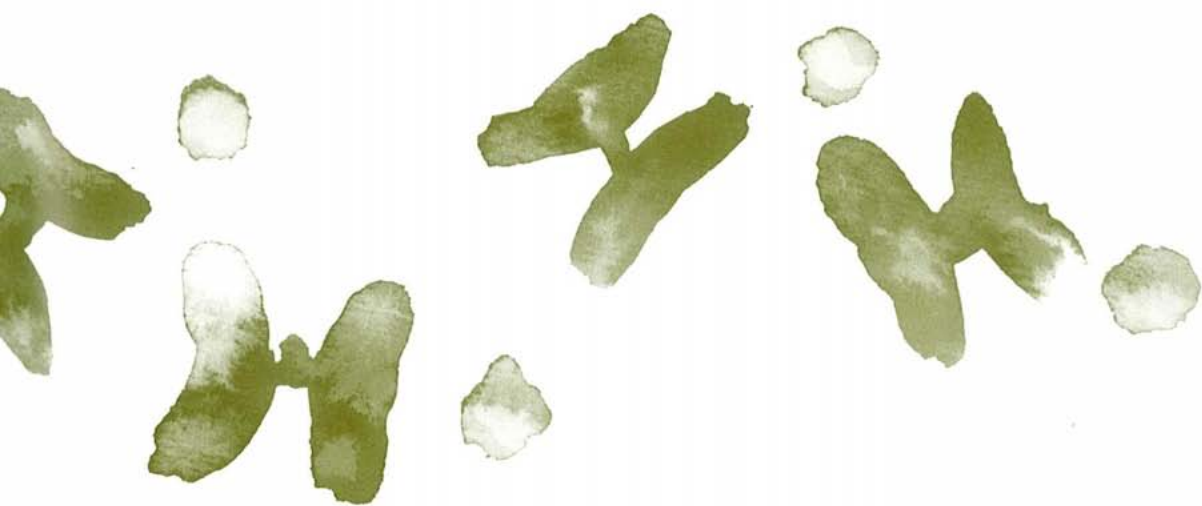
- Koordinatzaileak: Ana Artetxe eta Inmaculada Ramos.
- Bilboko teknikariak: 8.
- Gasteizko teknikariak: 2.
- Donostiako teknikariak: 6.

1.9. AURREKONTUA

90.005.148 pta.

2. EMAITZAK

	1998	1999
Fakturatutako proiektuak	41	60
Zabalik	32	57
Eginezinak	9	3



LOW-EUSKADI SAREKO HELBIDEAK

HELBIDEAK

GIPUZKOAKO FORU ALDUNDIA

Gipuzkoa Plaza, z/g
20004 - DONOSTIA

Tfnoa.: 943-48.22.16

Faxa: 943-42.31.74

E-Mail: jamondarain@ekonomia.gipuzkoa.net

BULTZ-LAN CONSULTING

Aretxabaleta, 1 – 2. D
48010 - BILBO

Tfnoa.: 94-410.21.44

Faxa: 94-410.25.99

E-Mail: bultz002@sarenet.es

GASTEIZKO UDALA

EKONOMIA ETA ENPLEGU SUSTAPENeko SAILA

Fray Zacarías Martínez, z/g
01001 - GASTEIZ

Tlfnoa.: 945-16.12.10 / 16.12.11

Faxa.: 945-16.15.33

E-Mail: earriolabengoa@vitoria-gasteiz.org

<http://www.vitoria-gasteiz.org>

EMAKUNDE / EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA

Manuel Iradier, 36
01005 - GASTEIZ

Tel.: 945-13.26.13

Faxa: 945-23.18.91

E-Mail: emakunde.programas@ej-gv.es

<http://www.emakunde.es>

ARABAKO FORU ALDUNDIA
GIZARTE ONGIZATEAREN FORU INSTITUTUA

Plaza de la Provincia, z/g
01001 - GASTEIZ

Tfnoa.: 945-18.18.18

Faxa: 945-18.17.64

PRESTAKUNTZA FONDOA

Barakaldotik Trapagaranerako errepidea, Km. 10
48510 - TRAPAGARAN

Tfnoa.: 94-418.60.50

Faxa: 94-496.75.90

NOVIA SALCEDO FUNDAZIOA

José M^a Olabarri, z/g
48001 - BILBO

Tfnoa.: 94-423.99.93

Faxa: 94-423.93.93

GIPUZKOAKO MERKATARITZA GANBERA OFIZIALA

Ramón María de Lili, 6
20002 - DONOSTIA

Tfnoa.: 943-27.21.00

Faxa: 943-28.84.87 - 943-29.31.05

E-Mail: dse@camerdata.es

<http://www.camaragipuzkoa.com>

UGT - GIZARTE EKINTZARAKO IDAZKARITZA

Colón de Larreategi, 46 - bis
48001 - BILBO

Tfnoa.: 94-423.38.08 7 94-423.43.04

Faxa: 94-423.16.68

DEBEGESA, S.A.

Azitain Poligonoa.
Gizarte Zentroa
20600 - EIBAR

Tfnoa.: 943-82 01 10
Faxa.: 943-20.03.50
E-Mail.: correo@debegesa.com
<http://www.debegesa.com>

GETXOKO UDALA

Fueros, 8
48990 - GETXO (BIZKAIA)

Tfnoa.: 94-489.02.30
Faxa: 94-489.02.37

IRAURGI-LANTZEN, S.A.

Aizkibel, 16
20720 - AZKOITIA

Tfnoa.: 943-85.11.00 / 85.08.43
Faxa.: 943-85.16.81
E-Mail.: iraurgilantzen@jet.es
http://www.garapen.org/iraurgi_lantzen/index.html

ADEBISA

Iparralde Etorbidea, z/g
Kostorbe Edifizioa
20304 - IRUN

Tfnoa.: 943-63.30.76
Faxa: 943-63.39.63
E-Mail: adebisa@irun.org
<http://www.adebisa.com>

INGURALDE (BARAKALDOKO GARAPENERAKO UDAL ERAKUNDE AUTONOMOA) ETA
MENDIALDE AUZO ELKARTEA

Aldapa, 3-A
48901 - BARAKALDO

Tfnoa.: 94-478.94.00
Faxa.: 94-478.94.04
E-Mail.: javier.inguralde@sarenet.es
<http://www.barakaldo.org>

DEBEMEN

Nafarroako Enparantza, 1 – 2.a
20870 - ELGOIBAR

Tfnoa.: 943-74.40.67
Faxa: 943-74.32.81

ARABAKO MERKATZARITZA ETA INDUSTRIA GANBERA OFIZIALA

Dato, 38
01005 - GASTEIZ

Tfnoa.: 945-14.18.00
Faxa: 945-14.31.56
E-Mail: maria.romarategui@camaradealava.com
<http://www.camaradealava.com>

BILBOKO UDALA - LAN EKINTZA BILBAO

Uribitarte, 18 - 4º dcha.
48001 - BILBO

Tfnoa.: 94-420.53.00 / 94-420.53.08
Faxa: 94-420.53.13
E-Mail: lan-ekintza@lane.bilbao.net
<http://www.bilbao.net>

DONOSTIAKO UDALA ETA OARSOALDEA, S.A. ESKUALDERAKO GARAPEN AGENTZIA
Oiartzungo Industrialdea, Pab. 25 – 2,a
Ugaldetxo Poligonoa
20180 - OIARTZUN

Tfnoa.: 943-49.41.29

Faxa.: 943-49.18.94

E-Mail.: oarsoaldea@oarsoaldea.es

<http://www.oarsoaldea.es>