

Emakunde



BERDINTASUNAREN ALDEKO ENPRESAK

La calidad a través
de la igualdad



* **Igualdad y calidad en las empresas. Discriminación en el trabajo. Calidad total. Pasos hacia la igualdad. Guía para la no discriminación.**

* **Administrazioa martxan:**

Aprobada la Ley para la Igualdad; Hernani, emakumeen ahotsak; Observatorio de la Violencia de Género en Bizkaia; Basauri, primer ayuntamiento con protocolo contra la violencia.



ARANTXA GUEREÑO (San Sebastián, 1955) es Licenciada en Geografía e Historia por la Universidad de Deusto, Diplomada en Arte Contemporáneo y ha realizado distintos cursos y asistencias en Arteleku y en diferentes talleres de artistas.

Sus obras, construidas por caligrafías y sugerencias de forma y color, evocan el paisaje de una manera similar a una composición musical. La artista se inspira en *Los trazos de la canción*, un libro que explica el significado que tiene su país para un aborígen australiano quien lo contempla como una inmensa partitura musical que a través de la canción hace surgir el paisaje, se apropia de territorios, posibilita su intercambio y expresa su alma.

La música y la pintura permiten un reencuentro con un mundo en creación, un mundo visto por primera vez y que vuelve a adquirir una dimensión misteriosa y mágica. Los dibujos de Arantxa Guereño muestran un gusto por el detalle, están realizados a base de pinceles, tintas, lápices, pastels al óleo..., con trazos cortos y ritmos estructurados al modo de una melodía lentamente improvisada que genera un paisaje intuitivo.



ARANTXA GUEREÑOk (Donostia, 1955) Deustoko Unibertsitatean egin zituen Geografia eta Historia ikasketak eta gaur egungo Arte gaien ere diplomatu da. Gipuzkoako Arteleku eta beste zenbait arte tailerretan kurtsoak eta ikerketa-lanak egiten ditu.

Kolorea eta formaz baliatzen da bere obrak lantzerakoan eta bere inspirazio iturri den paisaia, musika konposizio baten antzera irudikatzen du. Abesti baten arrastoa liburuen hartu du azkenaldi honetan abiapuntu modura eta bertan aborígen batek bere herriko paisaiari botatzen dion begirada aztertzen da: musika partitura erraldoi baten antzera sortzen da paisaia, herrialdeetatik jabetzen da, hartu-emana sortzen du eta arimaren adierazgarri bihurtzen da.

Bere kreazio mundu horretan musika eta pintura bateratzea erabaki du artistak. Begirada berri baten bila dabil, gauzak lehenengo aldiz ilusiko balitu bezala, bere alde misteriosua eta majikoa bilatuz. Arantxa Guereñok detaileak zaintzen ditu. Pintzelak, tintak, arkatzak, oleoak, pastelak... erabiliz trazu txikiz eta erritmo egituratueta murgortzen du, intuizioan bakarrik dagoen paisaieren bila dabilen doinua bezala.

DIRECCION: EMAKUNDE
Instituto Vasco de la Mujer

COORDINACION: Arantazu Zugasti

DISEÑO GRAFICO
Y MAQUETA: Javier López Altuna

FOTOGRAFÍA: Paulino Oribe
Karlos Corbella
Laura 10m.
Eva Zubero
Miguel Toña
Archivo Osakidetza (Pedro Etxebeste)
Archivo Diario Vasco
Archivo Deia

FOTOTEKA Kutxa
EMAKUNDE
Instituto Vasco de la Mujer
MANUEL IRADIER, 36
01005 Vitoria-Gasteiz
Tel. 945-016700
Fax. 945-016701
E-mail: emakunde@ej-gv.es
www.emakunde.es

DEPOSITO LEGAL: VI-356-89

I.S.S.N.: 0214-8781

IMPRIME: A.G. ELKAR, S. Coop.

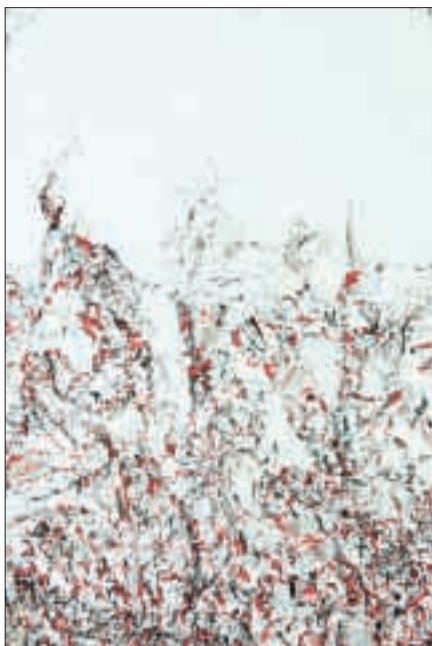
EMAKUNDEK egiten dituen artikuluak berridatzi daitezke, bai bere osotasunean, bai zatika, baina nondik atera diren aipatu behar da beti.

EMKUNDEK ez ditu bereganatzen derrigorrez artikulua eta kolaborazioetan agertzen diren iritzia. Bere iritzia editoriale-tan ematen da ezagutzera.

EMAKUNDE permite la reproducción total o parcial de sus artículos siempre que se cite su procedencia.

EMAKUNDE no se identifica necesariamente con las opiniones incluidas en los artículos y colaboraciones. La opinión de la misma se vierte en sus editoriales.

PORTADA: Arantxa Guereño



- Editorial-Editoriala	02
- Arduradun, errudun	
<i>Karmele Jaio</i>	04

Igualdad y calidad en las empresas

- La prohibición de discriminación en el trabajo	
<i>Teresa Pérez del Río</i>	06
- Igualdad y calidad total	
<i>Sophie Matkava</i>	10
- Pasos y actuaciones para avanzar en la igualdad	
<i>Silvia Turné Ormazabal</i>	16
- Una Guía para la no discriminación	22

EMPRESAS POR LA IGUALDAD

Caja Laboral-Euskadiko Kutxa	26
Guggenheim Museoa	28
Metro Bilbao	30
Elgoibarko Gestio Eskola	32
BBK	34
Fudación EDE	36
Caja Vital Kutxa	38

- Ados Consulting	40
- Reportaje: ETS y Zubizarreta Consulting	
<i>Sonia Gorostiaga</i>	42

- Mujeres en red	
Centro de Documentación de Emakunde	44

Administrazioa martxan

- Aprobada la Ley de igualdad	46
- Hernani, emakumeen ahotsetan	
<i>Ataritik Antropologia Taldea</i>	48
- Observatorio de la Violencia de Género en Bizkaia	
<i>Nekane Lauzirika</i>	52
- Basauri, primer municipio con protocolo de atención	
<i>Araceli Fernández</i>	56
- Mainstreaming, generoaren ikuspuntua jarduera guztietan	
<i>Carlos Drona</i>	58
- Emakume Elkarteak: Euskal Pen Club	
<i>Iker Eztala</i>	60
- Liburuak	62
- Mujeres con voz: Frases para la historia	64



Pertsonak dira edozein erakundetako eragile. Gizartearen ardatz nagusi dira eta ekonomiaren, politikaren eta aurrerapenaren ibilbidea ezartzen dute.

Gizonen eta emakumeen arteko lan banaketa estereotipatua, eta esparru publikoan eta pribatuan nagusi izan den bilgunerik eza emakumeen interesetatik eta ahalmenetatik urrutitxo dagoen mundu ekonomiko baten maila gorenera igo dira; mundu ekonomiko horrek askotan bizkar ematen die emakumeek eskain dezaketinari.

Emakunde/Emakumearen Euskal Institutuak hasiera-hasieratik sustatu ditu bai erakundeetako gizonen eta emakumeen garapen pertsonala eta profesionala optimizatzea, bai diskriminazioak ezabatzea ahalbidetuko duten ekintza positiboko planak.

Euskal Autonomia Erkidegoko Emakumeentzako I. Ekintza Positiboko Planak (EEEEPP) emakumeen lan partaidetza eta lan merkatuan bi sexuen arteko berdintasunaren alde bideratutako hainbat ekintza sustatu ditu.

II. EEEEEPPk Gizon eta Emakumeen arteko aukera Berdintasunaren Aldeko Erakunde Laguntzailea sortzea proposatzen du Eusko Jaurlaritzaren Dekretu baten bidez.

Ekonomia eta gizarte arloan gizonen eta emakumeen arteko berdintasuna lortzeko hainbat gizarte eragile inplikatzeko duen garrantziaren berri izanda, akreditazio hau hainbat erakundek eta

enpresak egindako lana onartzeko eta aukera berdintasunaren aldeko esparruan sor zitezkeen aukerak sustatzeko sortu zen.

Horri esker, enpresa alorrean parte-hartze zuzenagoa lortzera bideratuta dauden neurrien garapena bultzatu nahi da. Neurri horiek pixkanaka-pixkanaka ezarriz, Euskadin emakumeek oraindik ere lan arloan jasaten duten egoeren desberdintasuna ezabatu nahi dute.

Balore berriekin eta enpresetako kulturarekin batera, bide luzea egin da. III. EEEEEPPri jarraiki, eta kudeaketa eredu berriekin batera; kalitate prozesuei gizonen eta emakumeen berdintasuna gehitu zaie, eta emakumeen sustapena eta lan munduan sartzea eragozten duten trabak kentzeko sistemetan eragina izateko modua bilatzen da.

Emakunde aldizkariaren ale honek enpresen eta pertsonen eskarmentua eta jakinduria ditu ardatz nagusi, edo, beste nolabait esanda, generoa joera nagusiaren barruan kokatzeko modua. Horrek kalitateari dagokionez zera esan nahi du: enpresa-bikaintasuna eta bere kalitatea bermatzeko sistemak aipatzea.



Las personas constituyen el motor de cualquier organización. Son el corazón que bombean las sociedades y dirigen el rumbo de la economía, de la política y del progreso.

El reparto estereotipado de tareas entre mujeres y hombres y el desencuentro que ha dominado los ámbitos público y privado, se han erigido en estandartes de un mundo económico demasiado alejado de las capacidades y de los intereses de las mujeres, un mundo que en muchas ocasiones está dando la espalda a lo que ellas pueden ofrecer.

Emakunde/Instituto Vasco de la Mujer ha impulsado, desde su creación, la puesta en marcha de planes de acción positiva como instrumentos que posibiliten la eliminación de discriminaciones y la optimización del desarrollo personal y profesional de las mujeres y los hombres que integran las organizaciones.

Desde el I Plan de Acción Positiva para las Mujeres de la C.A.E. se ha promovido la participación laboral de las mujeres y diferentes actuaciones destinadas a favorecer la igualdad de los dos sexos en el mercado laboral.

En el II PAPME se plantea el desarrollo de nuevas acciones que darán lugar, entre otras, a la creación mediante Decreto del Gobierno Vasco de la figura de Entidad Colaboradora en Igualdad de oportunidades entre Mujeres y Hombres.

Conscientes de la importancia de implicar a los diferentes agentes sociales en la consecución de la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito socioeconómico, esta acreditación se puso en marcha para incentivar las iniciativas que pudieran surgir en este ámbito a favor de la igualdad de oportunidades y reconocer la labor realizada por las distintas entidades y empresas.

Con ella se pretende impulsar el desarrollo de medidas destinadas a lograr una participación más equitativa en el ámbito de la empresa que, aplicadas paulatinamente, eliminen las situaciones de desigualdad laboral en las que aún hoy se encuentran las mujeres en Euskadi.

Se ha recorrido un largo camino que se ha desarrollado acompañando a los nuevos valores y culturas empresariales. Desde el marco del III PAPME y junto con los nuevos modelos de gestión, se ha unido la igualdad de mujeres y hombres a los procesos de calidad y se busca la forma de incidir en los sistemas para remover los obstáculos que impiden la incorporación de las mujeres al mercado laboral y su promoción.

En este número de la revista Emakunde, las reflexiones se centran en la experiencia y sabiduría de personas y empresas, de la forma en que se puede “introducir el género a la corriente principal” lo que en materia de calidad significa referirse a la excelencia empresarial y a los sistemas de aseguramiento de la propia calidad.



Testua: Karmele Jaio
Argazkia: Laura 10m.

Lagun arteko afari bat. Hiru bikote. Arantzaren senarrak gehiegitxo edan du eta tontokeriak esaten hasi da. Beste-ek derrigorrezko irribarre batekin erantzun diote hark esandako guztiari. Ai, zelakoa zaren Joxe, esan dio Silviak, Arantzaren lagun minak. Eta barre egin dute denek, gogo gabe. Platerak jasotzeko aitzakiaz sukaldera doaz Silvia eta bere senarra eta han Joxe kritikatu dute. Honi alkoholak benetan egiten dio kalte, e?, hau plastada! esan du Silviak, eta berriz bueltatu dira egongelara ezpainetan irribarre zabala erakutsiz. Ai, zelakoa zaren, Joxe, esan dio berriz Silviak, postrea mahai gainean jarriz.

Arantzak ezin du gehiago. Senarrak esaten duen hitz bakoitzeko labankada sentitzen du sabelean, tarrat egiten dio zerbaitek. Oihal bat apurtzen denean bezala, tarrat. Lotsatuta dago, senarrak esaten duen hitz eta tontokeri bakoitza berak esango balu bezala. Bera senarrak esaten duenaren errudun edo arduradun balitz bezala. Eskuetan duen zapia ahoan jarriko lioke Joxeri, behingoz isildu dadin. Jarri baino hobeto, sartu egingo lioke ahoan. Mahai azpitik ostikotxo batzuk eman dizkio, tontokeriak esaten ari dela konturatu dadin, baina hala eta guztiz ere, ez da isiltzen. Indar gehiagorekin emango lioke, baina beldur da hark zer zabilta ostikoak ematen? denen aurrean ozen esango duen. Isilik geratu da, beraz, bere senarraren jarraz lotsatuta. Hark esaten duenaren arduradun. Hark esaten duenaren errudun.

Arantza bezalako emakume asko ezagutzen ditut. Euren burua inguruan dituztenen arduradun bihurtzen dute eta, ondorioz, askotan sentitzen dira eurek egin ez duten hainbat gauzengatik errudun. Honelako jarrera erakusten duten gizonezko baino emakume gehiago ezagutzen ditut eta jakin nahiko nuke emakumezko gehienek dugun jarrera den, edo kasualitatea den nik horrelako gizonezko baino emakume gehiago ezagutu izana. Dena den, susmoa daukat emakume orok ez ote dugun besteek egiten dutenaren errudun sentitzeko abilezia berezi bat. Susmoa daukat emakumeek gizonezkoek baino gehiagotan ez ote dugun hartzen gure gain gure bikoteak esan edo egindakoaren ardura, bereziki egin dutena ona ez denean. Baina susmoa da, honelako alor labainkorretan oso zaila baita segurtasunez hitz egitea.

Lagun arteko afari bat. Hiru bikote. Joxeren emazteak gehiegitxo edan du eta tontokeriak esaten hasi da. Beste-ek derrigorrezko irribarre batekin erantzun diote hark esandako guztiari. Ai, zelakoa zaren Arantza, esan dio Silviak. Gero, plater hutsak jaso eta sukaldera abiatu da senarrarekin batera. Han Arantza kritikatu dute. Ardoak gaizki egiten dio honi, e?, hau plastada! esan dio Silviak senarrari. Sukaldetik postrearekin bueltatzerakoan, ai zelakoa zaren, Arantza, errepikatu dio Silviak irribarre batekin. Joxe nazkatu da Arantzaren tontokeriekin. Haren barre eta algarek ez diote aurrean duen lñigoren solasaldia entzuten uzten. Emaztea behingoz isiltzea nahi du. Baina Joxek, nahiz eta emaztearen jarrerak enbarazu eta traba egin, ez dio mahai azpitik ostikotxorik eman. Nazkatuta, egongo al zara isilik, neska! Nahiko da ez? egingo dio errieta denon aurrean, eta gero lñigorekin hitz egiten jarraituko du, ezer gertatu ez balitz bezala. Nazkatu egin du emaztearen jarrerak baina ez du ematen honek bere burua lotsatu duenik. Argi du emazteak esaten dituen tontokeriak emazteak esaten dituela eta ez berak. Lagunen etxetik irten eta autoan sartzerakoan, zein ongi pasatu dugun, ezta? esango dio Arantzari, emazteak afarian esandako tontokeri guztiak jada ahaztuta. Lasai, errugabe.



Texto: Teresa Pérez del Río
Prof. Derecho del Trabajo (Univ. Cádiz)
Fotos: Karlos Corbella,
Archivo DV

El derecho de igualdad de trato y la prohibición de discriminación por razón del género, constituye probablemente uno de los temas más importantes de la Política Social Comunitaria tanto desde una óptica cuantitativa como cualitativa. La normativa comunitaria en materia de igualdad de trato entre hombres y mujeres parte del Art.119 del **Tratado de Roma**, precepto que sirve de fundamento para la posterior labor legislativa y jurisprudencial en materia de discriminación por razón de género en el Derecho Comunitario. Es de reseñar, sin embargo que, como principio de política social, se integra en el Capítulo Primero del Título III del Tratado de Roma (en adelante TR) lo que, sobre todo en los primeros momentos de funcionamiento de las Comunidades Europeas, significa que ni constituye un objetivo primordial de la estructura económica que se pretende crear, ni forma parte de las libertades básicas imprescindibles para su funcionamiento, apareciendo exclusivamente vinculado a la materia salarial y por tanto, con una significación exclusivamente económica.

El desarrollo normativo del principio contenido en este Art.119 y las transformaciones operadas en el reconocimiento y la interpretación de su significación, comienzan a producirse sólo en el momento en que se generaliza la convicción de que, el correcto funcionamiento del mercado, no provoca por sí mismo la mejora del nivel de vida de trabajadores y trabajadoras y por tanto, que se hace necesaria una intervención comunitaria en materia social que tienda al acercamiento de las condiciones de trabajo de los Estados miembros de la Comunidad que, al tiempo de evitar distorsiones en la competencia, cumpla el objetivo recogido en el Art.117 Tratado de Roma.

Esta nueva perspectiva se plasma en la elaboración del **Primer Programa de Acción Social de la Comunidad Europea de 1974**, en cuyo desarrollo se adoptan una serie de importantes Directivas en materia de igualdad de trato de las cuales, una de especial importancia es la **D/76/207/CE relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y la promoción profesional y a las condiciones de trabajo**.

Además, hay que hacer especial referencia al reconocimiento del derecho a la igualdad de trato y la prohibición de discriminación por razón de género realizada en el **Punto 16 de la Carta Comunitaria de Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores de 1989** que señala:

*“Debe garantizarse la igualdad de trato entre hombres y mujeres. Debe desarrollarse la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. A tal fin conviene intensificar, donde quiera que ello sea necesario, las acciones destinadas a garantizar la realización de la igualdad entre hombres y mujeres, en particular para **el acceso al empleo, la retribución, las condiciones de trabajo, la protección social, la educación, la formación profesional y la evolución en la carrera profesional**. Conviene asimismo desarrollar medidas que permitan a hombres y mujeres compaginar más fácilmente sus obligaciones profesionales y familiares”.*

También es necesario señalar que el **Art. 23 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea de 2000** establece:

*“La igualdad entre hombres y mujeres será garantizada en todos los ámbitos inclusive **en materia de empleo, trabajo y retribución**. El principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que ofrezcan ventajas concretas a favor del sexo menos representado”.*

Finalmente, el 23 de septiembre de 2002 fue adoptada la **Directiva 2002/73/CE que introduce una necesaria reforma sobre igualdad de trato en las condiciones de empleo y trabajo**.

Sobre este conjunto normativo, el Tribunal de Justicia Europea ha elaborado un importante conjunto jurisprudencial ya que, como se ha señalado doctrinalmente desde el inicio de su labor de control de la aplicación del Tratado de Roma y del Derecho Comunitario derivado, este Tribunal ha encontrado en el de la igualdad de trato uno de sus "temas estrella", constituyendo una de las materias sobre las que ha debido pronunciarse con mayor frecuencia. De hecho, el órgano judicial ha adoptado una postura que la doctrina denomina de **"activismo judicial"**, afirmando reiteradamente **el carácter del principio de igualdad de trato y la prohibición de la discriminación por razón de género como propio y verdadero derecho fundamental comunitario**. En concreto, la prohibición de discriminación por razón de género en las condiciones de empleo y trabajo, el Tribunal de Justicia ha tenido ocasión de pronunciarse sobre el significado de los dos conceptos esenciales implicados: el de **discriminación** y el de **condiciones de trabajo**.

El concepto comunitario de **discriminación**

La elaboración y perfilamiento del concepto de discriminación producido mediante la normativa y la jurisprudencia comunitaria, que a su vez, ha importado experiencias nacionales muy avanzadas en materia de tutela antidiscriminatoria como la estadouni-



dense, ha creado a su vez normas, criterios interpretativos y pautas de comportamiento para los Estados miembros de la CE, algunos de los cuales han resultado y aún resultan novedosas como ha venido ocurriendo y aún ocurre en el Estado español.

Como reiteradamente se ha puesto de manifiesto, el objetivo inicial del reconocimiento del derecho a no discriminación por razón de género en el ámbito comunitario es de carácter puramente económico –materia retributiva-, es decir, se encuentran ausentes de él connotaciones de tipo social. En el Art.119, como en todo el Tratado, existe un trasfondo liberal que tiene como único objetivo garantizar la corrección y la transparencia en el funcionamiento del mercado común europeo, evitando el "dumping social" y la competencia a la baja entre trabajadoras y trabajadores y esto, en el momento de elaboración del Tratado de Roma y en el ámbito europeo, es susceptible de producirse con efectos económicos importantes, esencialmente entre trabajadores y trabajadoras, entre aquellos países donde se suponía que se estaban exigiendo a los empresarios el cumplimiento del principio de igualdad retributiva y aquellos otros en los que el cumplimiento de este principio no se exigía.

Sin embargo, una de las características del concepto comunitario de discriminación a resaltar es su **dinamicidad**. Su proceso de elaboración y consolidación ha sido lento tanto en el Derecho Comunitario como en los ordenamientos de los países integrantes de la Comunidad Europea y aún no está en absoluto acabado. En primer lugar, la prohibición de discriminación por razón de sexo ha pasado de ser un mero principio de política económica, a configurarse como un verdadero y propio derecho fundamental a la igualdad de trato entre hombres y mujeres en aspectos de la vida profesional muy alejados del original y que tenían que ver con el restrictivo ámbito salarial. En este cambio de significación, ha jugado un papel esencial la actuación conjunta del Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea y el Derecho Comunitario derivado.

Este proceso de evolución ha conducido a que, en la actualidad, nos encontremos ante un concepto comunitario de indudable **complejidad**. En la prohibición de discriminación por razón de

género existe algo más que una mera prohibición de trato desigual; existe una censura de vicios en la conformación social que se traducen en un tratamiento "secundario" de algunos seres humanos por parte de otros, en un atentado directo contra su dignidad como ser humano en la que se basan todos los demás derechos. Existe además, el objetivo de evitar que esa situación se perpetúe y de dotar a las víctimas de la misma de medios de defensa suficientemente adecuados y eficaces.

De lo hasta aquí señalado, estamos haciendo referencia además a otra característica del concepto de discriminación: **la naturaleza eminentemente colectiva de sus efectos**. Para apreciar su existencia, es irrelevante la comparación caso por caso, de tal manera que se entiende que un sujeto que se halla en situación de discriminación, precisamente por razón de su pertenencia a un colectivo y el tratamiento peyorativo que recibe, se extiende a todos los integrantes del mismo y además, a **todos los aspectos de su vida social**, de tal forma que la marginación tiende a perpetuarse aunque no se traduzca en hechos concretos de diferenciación que afecten a un sujeto individualizado. La situación de discriminación se manifiesta en el insuficiente o inadecuado nivel de formación y educación de los integrantes del colectivo discriminado, la infravaloración de su trabajo y su función social, en definitiva, en la obstaculización a su pleno desarrollo como ciudadanos y ciudadanas.

La discriminación constituye una situación compleja, cuyas causas en la actualidad no son siempre perceptibles como tratamientos desiguales, al menos formal o conscientemente realizados o, incluso, se manifiestan en tratamientos iguales en la forma pero que, de hecho, producen un resultado perjudicial para determinados colectivos sin necesidad de que, al tiempo, produzcan un resultado beneficioso para los colectivos no discriminados o sus integrantes.

Es indudable que esta compleja situación discriminatoria en la que se encuentra un grupo social, en nuestro caso el caracterizado por el género, se manifiesta en conductas o actos determinados. La doctrina no es pacífica en lo referente a la tipología de estas conductas. La doctrina actualmente dominante en los países de nuestro área y específicamente en Italia y España, diferencia entre **"discriminaciones directas"** e **"indirectas"** y dentro de las primeras entre **"discriminaciones directas abiertas"** y **"discriminaciones directas ocultas"**.

Constituirían **discriminaciones directas** por razón de género aquellos actos u omisiones que, produciendo un resultado perjudicial, tienen como causa determinante el género. Este tratamiento peyorativo de unos grupos, no debe traducirse necesariamente en un beneficio paralelo para otros grupos o individuos. A veces la causa del tratamiento con resultado perjudicial es formalmente perceptible con un examen superficial, lo que constituiría un supuesto de **"discriminación directa abierta"** cada vez menos frecuente.

Otras veces -la mayoría- existe un intento de encubrir el factor diferencial real bajo otras instituciones que quiten relevancia aparente a dicho factor. En estos casos, la causa determinante del tra-

tamiento peyorativo sigue siendo una de las prohibidas, en nuestro caso el género, sólo que se ha tratado de esconder bajo denominaciones o instituciones en los que la trascendencia de dicho factor es secundaria o no es en absoluto evidente: sería el caso de las **"discriminaciones directas ocultas o encubiertas"**.

Cuestión diversa es la que se refiere a las denominadas **"discriminaciones indirectas"** que serían aquellas conductas o medidas para cuya adopción no se ha tenido en consideración el factor prohibido, en nuestro caso el género, sino otros factores aparentemente neutros, a pesar de lo cual se produce un resultado desproporcionadamente adverso sobre un determinado colectivo caracterizado por la concurrencia en él del factor prohibido. Sería por tanto y en principio, "indirectamente discriminatoria" toda actuación, conducta o medida, aparentemente neutra desde el punto de vista del género, pero cuya aplicación perjudica de manera desproporcionada a un colectivo integrado predominantemente por mujeres y que carece de una justificación objetiva, razonable y proporcional.

El Art.2.2.2º D/2002/73/CEE lo dice en los siguientes términos: "Se entenderá por discriminación indirecta...la situación en que una disposición, criterio o práctica, aparentemente neutros, sitúan a personas de un sexo determinado en desventaja particular con respecto a personas del otro sexo, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios".

La figura de la discriminación indirecta es una de las más recientes en la tipología de discriminaciones y la más difícil de erradicar, sobre todo por los problemas procedimentales que se plantean, especialmente en materia de prueba del resultado discriminatorio cuya demostración exige una **prueba estadística** nada corriente en nuestro sistema jurisdiccional y, además, porque su detección y erradicación requiere de una especial sensibilidad y formación de parte de los órganos competentes en materia de tutela antidiscriminatoria.

Una mirada a las condiciones de trabajo

El ámbito de aplicación material constituye uno de los temas más problemáticos que presenta cualquier Directiva. El Art.3 de la Directiva 2002/73 que es el dedicado a regular esta materia señala:

"1. La aplicación del principio de igualdad de trato, significa que no habrá ninguna discriminación directa o indirecta por razón de sexo en los sectores público o privado, incluidos los organismos públicos, en relación con:

a) las condiciones de acceso al empleo, al trabajo por cuenta propia o a la ocupación, incluidos los criterios de selección y las condiciones de contratación, cualquiera que sea el sector de actividad y en todos los niveles de la jerarquía profesional, incluida la promoción;

b) el acceso a todos los tipos y niveles de orientación profesional, formación profesional, formación profesional supe-



rior, reciclaje profesional, incluida la experiencia laboral práctica;

c) las condiciones de empleo y trabajo, incluidas las de despido y de retribución de conformidad con lo establecido en la D/75/117/CEE;

d) la afiliación y participación en una organización de trabajadores o empresarios o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.”

Como se puede comprobar, en primer lugar se trata de concentrar la regulación del ámbito de aplicación material de la Directiva en un solo precepto simplificando así dicha regulación y facilitando el conocimiento completo de la materia. Se aportan además dos novedades relativamente importantes: la inclusión en el ámbito de aplicación del trabajo por cuenta propia (Art.1.a) y de forma directamente relacionada, (Art.1.d), la de la afiliación y participación en organizaciones profesionales, sobre todo en aquellos países en los que la posibilidad de ejercer una actividad profesional se encuentre condicionada a la afiliación a “colegios profesionales” u organismos similares .

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha tenido ocasión de pronunciarse reiteradamente sobre esta cuestión sobre la que ha señalado en primer lugar que **debe interpretarse en sentido amplio**, de tal manera que se entiende incluido en él todo tipo de requisitos y condiciones de acceso a la formación profesional y al empleo, promoción y desde luego, cualquier forma de extinción.

Finalmente, es necesario señalar que sobre el principio de que **ningún derecho existe en la realidad si no existen procedimientos suficientemente adecuados de tutela que garanticen su aplicación y sancionen su violación**, la Unión Europea impone a los Estados miembros la obligación de introducir en sus legislaciones las disposiciones necesarias para que toda persona que se estime lesionada en materia de igualdad de trato pueda hacer valer sus derechos por vía jurisdiccional.

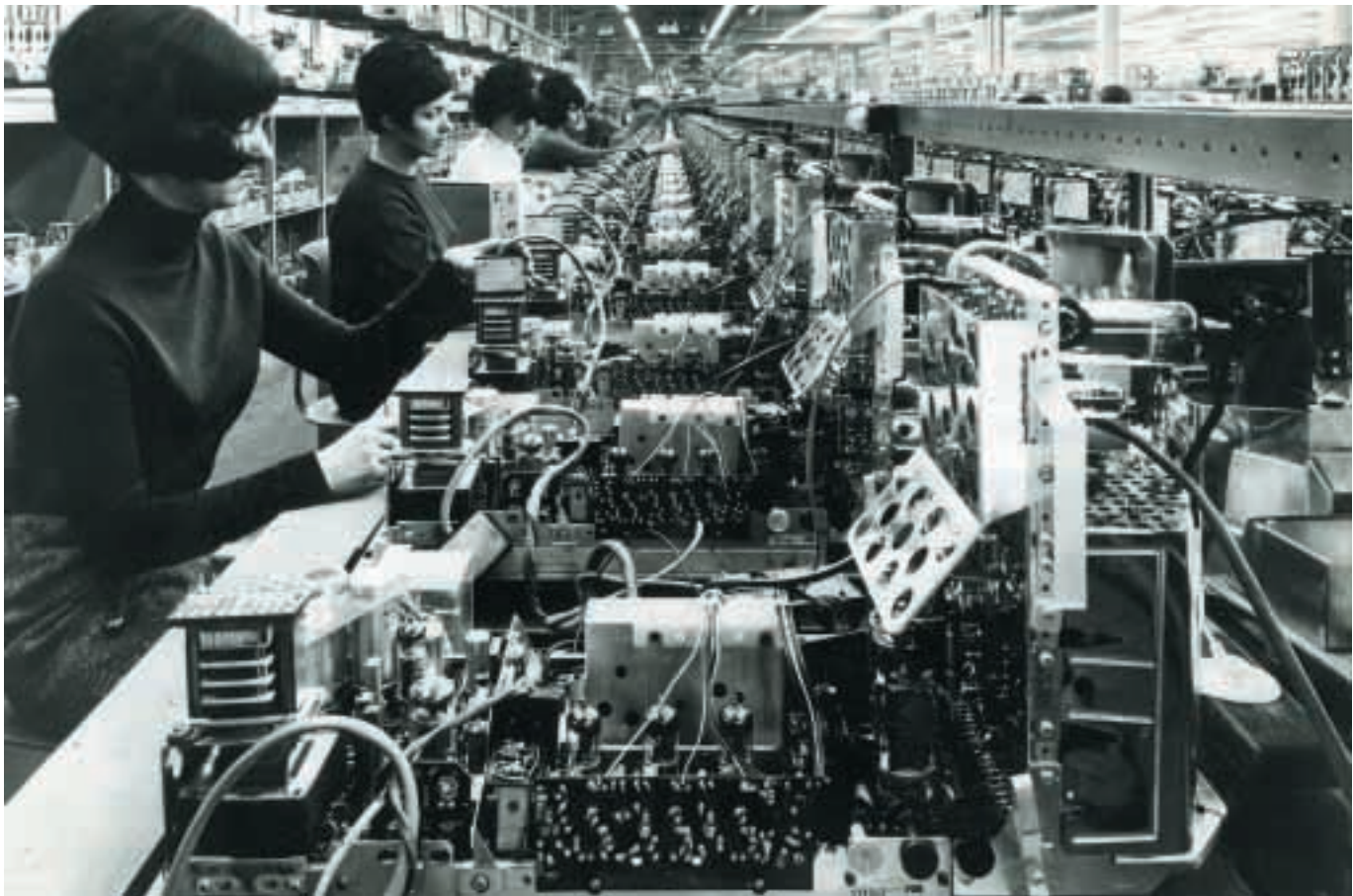
1- Parece necesario recordar a este respecto la D/1986/613/CEE de 11 de diciembre relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejerzan una actividad autónoma, incluidas las actividades agrícolas, así como sobre la protección de la maternidad en dichas actividades cuyo Art.4 señala: “En lo que respecta a los trabajadores autónomos, los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias a fin de que se eliminen todas las disposiciones contrarias al principio de igualdad de trato, tal y como se define en la Directiva 76/207/CEE y en particular en lo que se refiere a la creación, la instalación o ampliación de una empresa o al inicio o la extinción de cualquier otra forma de actividad del trabajador autónomo, incluidas las facilidades financieras”. Parece que el objetivo de la nueva Directiva es concretar algunos aspectos del ámbito de aplicación del principio de igualdad de trato a los que la D/1986/613/CEE no hacía referencia explícita y respecto de los que se puede haber detectado algún problema en la práctica.



Texto: Sophie Matkava

*Ex Consejera Adjunta del Ministerio Federal de Empleo y Trabajo de Bélgica.
Miembro del Institut pour l'égalité des femmes et des hommes*

Fotos: Fototeka Kutxa, Archivo DV, Karlos Corbella



La igualdad de hombres y mujeres en la empresa: ¿por qué?

Si bien las discriminaciones directas en general han desaparecido (cierto es que son ilegales), aún persisten numerosos casos de discriminaciones indirectas. Esto se debe en parte al desconocimiento de la problemática general y a la falta de información sobre el tema.

La mayoría de las discriminaciones indirectas observadas en las empresas afectan generalmente a la atribución de tareas y funciones a los trabajadores masculinos y femeninos. En parte esto es así por la repartición de los roles de los hombres y las mujeres en la esfera privada. Habría que preguntarse entonces: ¿Su empresa considera determinadas funciones como típicamente masculinas o típicamente femeninas?

La contratación de trabajadores competentes y motivados, hombres y mujeres, sólo puede resultar beneficiosa para una empresa. Velar porque estos trabajadores y trabajadoras disfruten de las mismas ventajas, tanto en lo referente al acceso al empleo como a la remuneración, al acceso a formación y a la promoción, supone igualmente aproximarse a la obtención de mejores resultados para la empresa. Una mejor atmósfera de trabajo, plantilla formada, cualificados, competente y con satisfacción personal constituyen también los ingredientes de un rendimiento óptimo de la organización.

La igualdad entre hombres y mujeres en el empleo constituye actualmente no sólo un valor ético ineludible, sino también un valor económico que la empresa no puede descuidar.

¿Qué es la igualdad entre hombres y mujeres?

En el ámbito del empleo y del trabajo, se trata de ofrecer a todos los trabajadores, hombres y mujeres, la igualdad de hecho en las condiciones de trabajo (selección, promoción, remuneración, formación, conciliación de la vida profesional y privada, etc.) y ello a través de la empresa y el mantenimiento de acciones específicas.

Estas, denominadas "acciones positivas", se han instaurado inicialmente como medidas de recuperación destinadas a hacer realidad la igualdad entre hombres y mujeres. No se trata por lo tanto de discriminar a unos con respecto a otros. Las acciones positivas competen al ámbito cualitativo más que al cuantitativo. No se trata simplemente de objetivos numéricos.

Pese a que las discriminaciones directas han desaparecido, las desigualdades indirectas persisten en el campo del empleo. Hablar del problema del empleo de las mujeres ya es obsoleto, hoy la noción de diferencia de trato se aplica a categorías específicas de empleo. Sin embargo, la igualdad entre hombres y muje-



res no siempre está integrada en la política general de empleo y de personal. No obstante, la feminización del mercado de trabajo aumenta constantemente desde hace varios años. Esto se debe especialmente a la progresión paralela del nivel de estudios de las mujeres, pero sin olvidar que la segregación sigue estando de actualidad. En materia de desempleo, la disminución ha afectado tanto a hombres como a mujeres, pero sigue habiendo más desempleadas que desempleados. Del mismo modo, en el mercado del empleo, las mujeres trabajan en un número limitado de sectores y de funciones.

Pese a los progresos realizados estos últimos años, la igualdad entre hombres y mujeres en el empleo aún no es una realidad de hecho. Sin embargo, aparte de su primordial función social, la igualdad constituye un valor cualitativo esencial (e ineludible) para el mercado del empleo.

La igualdad de hombres y mujeres en el sector privado

Actualmente se considera que la igualdad puede corresponderse con un gran valor económico en el mundo de la empresa. En efecto, la organización que invierte en la promoción de la igualdad genera un conjunto de ventajas tanto para sí misma como para su plantilla.

Trabajar en igualdad de oportunidades es:

- Ampliar y diversificar el abanico de los posibles colaboradores y colaboradoras, personas interesadas por una empresa que ofrece condiciones de trabajo igualitarias, atractivas tanto desde el punto de vista salarial como de selección, de la promoción, formación, de la conciliación de la vida privada y profesional, etc.
- Fomentar la motivación y creatividad de trabajadores y trabajadoras mediante una mejor comunicación interna referente a los objetivos y la cultura de la empresa.
- Facilitar la introducción de nuevas formas de trabajo flexibles y permitir la planificación de los tiempos de trabajo, que se adap-



ten mejor a las necesidades de la plantilla.

- Aumentar la productividad gracias a una mejor gestión del tiempo y de los recursos humanos.
- Valorizar la imagen de la empresa a escala local, nacional y hasta internacional, y contribuir así a la promoción de sus productos.

Integración de la igualdad de oportunidades en el modelo EFQM

La idea según la cual, la diversidad integrada en el discurso de calidad aumenta la calidad de los productos y servicios, garantiza la creatividad de los equipos y mejora los contactos con la clientela y el entorno exterior de la organización, ya se ha abierto paso. La realización de la igualdad de oportunidades en tanto que criterio de calidad es, en sí misma, una auténtica novedad.

La noción de igualdad de oportunidades ha evolucionado profundamente. Mientras que en otra época se hablaba en términos de discriminación, de injusticia y de desigualdad entre los hombres y las mujeres, actualmente nos orientamos hacia los conceptos de **empowerment** (capacitación) de las personas y de **business sense** (criterio de negocio).

Es del potencial humano que representan sus trabajadoras y trabajadores de donde deberá obtener la empresa del mañana una ventaja competitiva. Porque los materiales, técnicas y la información que antes eran escasas riquezas, son hoy recursos ampliamente extendidos y disponibles. Ahora bien, la política de las empresas con frecuencia está aún exclusivamente orientada hacia un solo tipo de trabajador: el hombre casado y con hijos. Entre tanto, la estructura del personal se ha diversificado considerablemente. El empresariado tiene el máximo interés en sacar partido de esta evolución. La teoría de los sistemas dice, en efecto, que una organización (un sistema) no puede funcionar con éxito más que si la complejidad del entorno exterior se refleja en la complejidad interna de la organización.

El concepto de la European Foundation for Quality Management (EFQM) es totalmente aplicable a la temática de la igualdad de oportunidades. El modelo EFQM es, para la empresa, una guía hacia la excelencia en sus actividades. Este modelo económico reposa sobre nueve criterios que determinan la forma en que una empresa puede alcanzar la excelencia:

Leadership (liderazgo), política y estrategia, gestión del personal,

recursos, procesos, satisfacción de la clientela, satisfacción del personal, integración en la colectividad y resultados de la empresa.

Equality o la igualdad de oportunidades es una dimensión esencial de estos criterios que forma parte integral del modelo EFQM.

LA EVOLUCIÓN EN BÉLGICA

En Bélgica, **la política de la igualdad de oportunidades en el empleo** fue concebida en 1987. Desde entonces, las nociones de igualdad de oportunidades han evolucionado mucho. En la base se sitúan las **leyes** que han sido adoptadas al mismo tiempo en el sector privado y en el sector público. Una evolución de la política de la igualdad de oportunidades se desarrolla a partir de **acciones positivas**, que son medidas específicas de recuperación, y se dirige hacia las acciones de **gender-mainstreaming**, que son medidas en torno a una integración de la dimensión de género en los instrumentos de gestión.

1.-LEGISLACIÓN

En Bélgica, la sensibilización de los actores del sector privado ante la temática de la igualdad de oportunidades se basa en una legislación referente a la igualdad de oportunidades. Pese a ello, la legislación no cuenta con el respaldo de ninguna sanción legal (salvo la del Real Decreto de 27 de agosto de 1992 relativo a la obligación de las empresas que deseen ser consideradas "en reestructuración" de incorporar a su estudio un plan de acciones positivas dirigidas a sus trabajadoras). La principal medida legislativa relativa a la igualdad de oportunidades en el sector privado es el Real Decreto de 14 de julio de 1987 sobre las acciones positivas, a las que define como un instrumento concreto para una política de igualdad de oportunidades. El Real Decreto no contiene ninguna obligación de establecer un plan de igualdad de oportunidades sino que es más bien un incentivo para las empresas que deseen elaborar un plan de ese tipo de forma voluntaria.

El Real Decreto de 12 de agosto de 1993 relativo al informe anual sobre la igualdad de oportunidades obliga por su parte a la empresa a redactar cada año un informe sobre esta problemática (referente al ámbito del empleo masculino y femenino). Esta forma de recoger datos permite específicamente analizar a escala nacional la situación del empleo de hombres y mujeres.

El Acuerdo Interprofesional 1989-1990 integra las acciones positivas en las materias negociables. Desde entonces, las acciones positivas forman parte del conjunto de las condiciones de trabajo en las negociaciones entre la empresa y la plantilla. Bajo esta óptica, y a solicitud de los interlocutores sociales, se ha puesto en marcha una célula de acompañamiento dentro del servicio de las relaciones colectivas laborales del Ministerio de Trabajo.

Desde abril de 2000, esta célula de acompañamiento inicialmente denominada "Cellule Actions Positives" (célula de las acciones positivas) ha sido integrada en la Dirección de Igualdad de oportunidades del Ministerio federal de Trabajo, bajo la denominación de "Cellule Emploi-Entreprises" (célula empleo-empresas). Sus acciones tienen por objeto esencialmente la sensibilización y la difusión de información referente a los diferentes temas que constituyen la igualdad de oportunidades.

Debemos constatar que las empresas del sector privado pueden participar en estas acciones de forma totalmente voluntaria. La base legal no constituye más que un incentivo, no una obligación.



2.-EVOLUCIÓN

De la historia de la política de la igualdad de oportunidades se desprenden seis grandes fases:

La primera fase tenía como objetivo las empresas piloto, en las cuales se realiza un análisis de la situación de hombres y mujeres en todos los niveles. Este análisis se basa en los datos recogidos a través de un modelo analítico para establecer el informe anual sobre la igualdad de oportunidades elaborado para hacer un inventario de los problemas en el ámbito de la igualdad de oportunidades. Este tipo de análisis es, por un lado, muy completo, pero desanima por otro a las empresas que pretenden hacer visibles los resultados a corto plazo y no sólo aquellos a largo plazo. Además, debemos señalar que las empresas piloto son generalmente empresas convencidas de la problemática.

La segunda fase se centró en la elaboración de planes de acciones positivas, con un comienzo fuertemente estructurado que tiene por objetivo los sectores y las empresas, esencialmente las grandes organizaciones, puesto que esto supone ya una cierta formalización de las políticas de gestión de los recursos humanos y de organización del trabajo. El plan de acciones positivas consiste en cinco etapas: la declaración de intenciones, el análisis, la elaboración del plan, la puesta en marcha del plan y la evaluación. Esta iniciativa tiene la desventaja de caracterizarse por una evolución muy larga y muy pesada para las empresas, que se detienen con frecuencia en la tercera etapa del plan, es decir, en la formulación de los planes de acción.

La tercera fase ha estado marcada por la puesta en marcha de redes, regionales o sectoriales.

El objetivo de las redes es el intercambio de buenas prácticas y una formación de grupo sobre el análisis y la elaboración de acciones positivas. Las empresas interesadas son principalmente

aquéllas que aceptan entablar el debate sobre la posición de las mujeres en la empresa en el campo del derecho a la igualdad y de la lucha contra la discriminación. La dificultad de trabajar en redes es la de mantener el dinamismo en los temas, que va más allá de un discurso en torno a las opciones éticas, y que más bien, llega a acciones comunes compartidas por los miembros de la red.

La cuarta fase de las acciones se ha concentrado en suscitar y guiar una reflexión en torno a los elementos del tema de la gestión de recursos humanos. Haciendo de este asunto un debate, la batalla de un salario igual por un mismo trabajo y las discriminaciones indirectas relacionadas con los sistemas de clasificación de funciones distaban de formar parte del pasado. De hecho, varios estudios mostraban que las mujeres estaban indirectamente discriminadas en la empresa tras la elaboración de la clasificación de funciones. Ahora bien, esta clasificación es un pilar de la gestión de los recursos humanos en una empresa y los sesgos sexuales en la definición y clasificación de las funciones penalizan a las mujeres en su carrera, en su remuneración, en sus perspectivas de formación, etc. Para poner remedio a este sesgo y a estas discriminaciones indirectas, un despacho de consultoría ha elaborado una herramienta que consta de un manual para la igualdad de oportunidades y la evaluación de las funciones, además de una formación destinada a ayudar a las empresas deseosas de analizar su sistema de clasificación de funciones y a comprobar si éste es sexualmente neutro. El público contemplado va mucho más allá de los responsables de recursos humanos. Se trata de sensibilizar igualmente a las consultoras, interlocutores sociales, inspectores de leyes sociales, secretarías sociales, conciliadores sociales, auditores de trabajo, etc.

La quinta fase está marcada por la puesta en marcha del método "**Putting the E into Quality**", es decir, la integración de la dimensión de igualdad de oportunidades en la gestión de la calidad integral. La empresa se aborda bajo un lenguaje de tipo económico: incremento de la satisfacción de la plantilla y por lo tanto, de la calidad y de la productividad. La imagen de la igualdad de oportunidades como "un asunto de mujeres" tiende a desaparecer en beneficio de una imagen más orientada hacia los intereses del conjunto de la empresa (empleados/as y empresariado, hombres y mujeres). Para hacer visibles las buenas prácticas sobre la integración de la igualdad de oportunidades como dimensión de la calidad, se ha creado paralelamente un Equality Award (premio a la igualdad).

La sexta fase corresponde a la puesta en marcha del proyecto PriSME, que se dirige exclusivamente a las pequeñas y medianas empresas (< 100 pers). Este programa se dedica a la realización de herramientas específicas para las necesidades de las PYMES en función de sus dificultades. El proyecto PriSME se formuló cuando una evaluación de las actividades demostró la ausencia de pequeñas y medianas empresas en las buenas prácticas.

3.- ¿POR QUÉ?

A través de estas seis fases y con la coexistencia actual de algunas de ellas, se distinguen claramente desvíos de público objetivo, de método de trabajo, de filosofía y de objetivos. Los cambios son el reflejo de un ajuste de la política de igualdad de oportunidades a

los cambios de contexto socioeconómico, pero también a la evolución de las representaciones y valores de nuestra sociedad.

Un cambio de público objetivo: de interlocutores sociales al empresariado y profesionales de recursos humanos; de un privado no diferenciado a un sector privado diferenciado (comercial o no comercial, producción/servicios, diferentes según los sectores, etc.); de los sectores de actividades hacia las empresas, de las grandes empresas a la pequeña y mediana empresa.

Un cambio de métodos: de métodos de planificación fuertemente estructurada hacia métodos más flexibles que dan valor y hacen visible lo existente; de métodos específicos (planes de acción positiva) a la inclusión de la igualdad de oportunidades en los métodos existentes (clasificación de función, modelo EFQM); de la información y del acompañamiento al diagnóstico y la consultoría; del papel de supervisor y/o controlador al de consultor y colaborador; del largo plazo al corto plazo.

Un cambio de filosofía y de objetivos: de la lucha contra las discriminaciones directas e indirectas y de la eliminación de obstáculos hacia un cuestionamiento del modelo de referencia; de la igualdad de número (representatividad de las mujeres) a la igualdad cualitativa (reconocimiento de las mujeres); **de planes de acceso a la igualdad y de acciones positivas hacia el *gender-mainstreaming* y la valoración de la diversidad**; del argumento ético (igualdad como valor democrático) hacia el argumento económico (rentabilidad); de la igualdad de oportunidades como derechos o gasto, hacia la igualdad de oportunidades como inversión, oportunidad y beneficios; de la eficacia a la eficiencia; de la obligación hacia el voluntariado y lo espontáneo; de la recogida de información para el Ministerio, hacia la recogida de información para la empresa; de la igualdad como un asunto de mujeres, hacia la igualdad como el asunto de todos.

Debemos señalar que el término "cambio" se utiliza más bien como una ampliación que como una modificación, que supondría el abandono total del primer término definido, lo cual no tiene por qué ser siempre el caso.

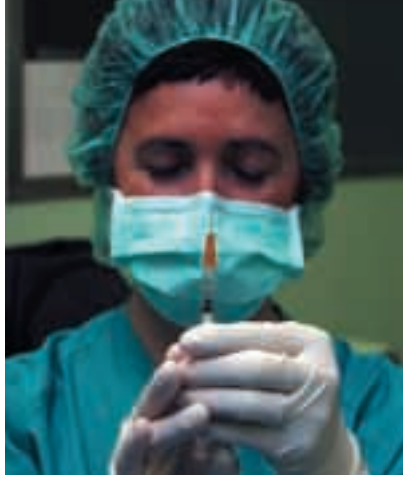
4.-¿CÓMO?

Un trabajo a dos velocidades

Ante este tipo de constatación y en favor de un desarrollo óptimo de la política de igualdad de oportunidades, rápidamente se mostró que era importante trabajar tanto a corto como **a largo plazo**. A largo plazo, los planes de acciones positivas y la política de igualdad de oportunidades forman parte de un proceso muy lento de cambio de mentalidad. La célebre fórmula del sociólogo Michel Crozier "La sociedad no se cambia por decreto" sigue, sin duda, siendo de actualidad. Si se desea alcanzar los objetivos previstos, tenemos la obligación de seguir el ritmo de los actores implicados en este proceso de cambio.

De forma realista, hablaremos más de años que de meses. No es extraño que transcurran dos años entre los primeros contactos con una empresa y los primeros resultados tangibles sobre el terreno.

A nivel sectorial, resulta evidente que los plazos pueden ser aún más largos, al menos si se desea realmente obtener resultados.



Aquí, diferentes factores desempeñan un papel determinante: un conflicto en la empresa, negociaciones sectoriales sobre otros asuntos prioritarios, un cambio en la orden de pedido, el carácter estacional de la producción, etc.

La iniciativa de un plan de acciones positivas puede tomarla uno u otro de los interlocutores sociales, empresarios u organizaciones sindicales. La forma de proceder sigue siendo la misma; lo que importa es que la concertación se prolongue durante todo el procedimiento.

Un plan de acciones positivas se pone en marcha según una metodología en cinco etapas:

- la declaración de intenciones, por la cual los interlocutores sociales oficializan el compromiso que adoptan de poner en marcha un plan de acciones positivas;
- el análisis, de los datos recogidos referentes a la situación del empleo y a las condiciones de trabajo de hombres y mujeres, la cultura y las prácticas de empresa o del sector;
- la elaboración del plan, etapa durante la cual los interlocutores sociales definen claramente las medidas que deben tomarse con el fin de promover la igualdad entre hombres y mujeres;
- la puesta en marcha del plan, que incluye la información del personal y la disposición de estructuras de acompañamiento;
- el seguimiento y la evaluación, etapa durante la cual se realiza un seguimiento del plan y se corrige si es necesario.

Puesto que cada empresa tiene una historia, una situación geográfica, prioridades y necesidades específicas, no existe ninguna receta universal en materia de igualdad de oportunidades. **Por lo tanto, cualquier plan debe elaborarse "a la medida"** y su éxito depende de la flexibilidad con la cual se haga coincidir el esquema aconsejado a la realidad concreta y a las necesidades específicas de la empresa o del sector. La garantía primordial del éxito es la concertación constante entre todos los actores afectados.

A corto plazo, se trata sobre todo de resaltar un determinado número de prioridades para la obtención de la igualdad de oportunidades, prioridades que idealmente deben poder integrarse completamente (y no simplemente desarrollarse sobre una vía paralela) a la gestión diaria de la empresa.

Para superar este desafío, debía lograrse integrar la igualdad de oportunidades en el tema de mayor peso para el empresariado en la actualidad, es decir, la gestión de la calidad total. Desde 1997, la Célula de Acciones Positivas ha trabajado por ello en la construcción de herramientas que permitan esta integración, trabajando en colaboración con un determinado número de institutos especialistas en la noción de la calidad total.

La idea según la cual la diversidad integrada en el discurso de calidad aumenta la calidad de los productos y servicios, garantiza la



creatividad de los equipos y mejora los contactos con la clientela y el ambiente exterior de la organización ya se ha abierto paso. La realización de la igualdad de oportunidades en tanto que criterio de calidad es en sí una verdadera novedad.

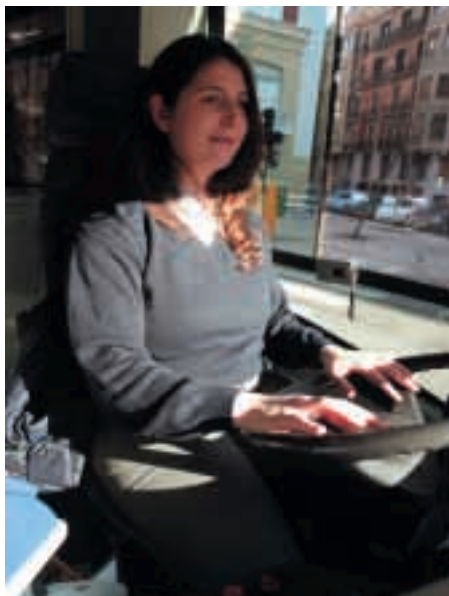
La noción de igualdad de oportunidades ha evolucionado profundamente. Mientras que en otras épocas se hablaba en términos de discriminación, de injusticia y de desigualdad entre hombres y mujeres, la noción evoluciona en el sentido de la capacitación (empowerment) de las personas y evoluciona hacia el criterio de negocio (business sense).

La empresa del futuro, para ser competitiva, deberá sacar beneficio del potencial que representan sus trabajadores y trabajadoras. El material, la técnica y la información no constituyen de hecho más que una parte de sus recursos económicos. En Bélgica, la política de una organización está con frecuencia aún anclada en un solo tipo de trabajador: el hombre casado y con hijos. No obstante, la estructura del personal se ha diversificado ampliamente, y es de esto de donde le interesa al empresariado sacar partido. La teoría de los sistemas dice que, de hecho, una organización (sistema) no puede funcionar con éxito más que si la complejidad del entorno exterior se refleja en la complejidad interna de la organización.

PASOS Y ACTUACIONES PARA AVANZAR EN LA IGUALDAD

Texto: Silvia Turné Ormazabal
Fotos: Karlos Corbella
Archivo Osakidetza
(Pedro Etxebeste)
Archivo DV





Hoy es una afirmación comúnmente aceptada, que la diferencia entre unas empresas y otras, su capacidad competitiva, viene determinada por el conocimiento. En este contexto, las personas que integran las empresas han recobrado el protagonismo y han vuelto a situarse en el centro de la actividad económica porque son ellas las poseedoras de los conocimientos capaces de hacer competir con garantías de éxito a sus organizaciones.

En un plano teórico, se ha asumido la necesidad de contar con empresas plurales que valoren a las personas por su capacidad para una labor determinada. Sin embargo, todavía hoy, persisten estereotipos sociales respecto al trabajo que impiden al mundo económico beneficiarse de las capacidades que las mujeres pueden aportar.

Desde los años 90, Emakunde viene trabajando en este ámbito a través de la promoción de planes de acción positiva que eliminen situaciones de discriminación indirecta y optimicen el desarrollo personal y profesional de las mujeres y los hombres que forman parte de esas organizaciones. Una de las primeras actuaciones fue la creación de la figura de *Entidad Colaboradora en Igualdad de Oportunidades*. Una distinción creada en 1994 por el Gobierno Vasco a iniciativa del Instituto Vasco de la Mujer, con el objetivo de reconocer a las empresas y entidades que han asumido el compromiso de avanzar en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de su organización y en su proyección exterior.

Tras la creación de la figura de Entidad Colaboradora, Emakunde, primero a través del programa OPTIMA cofinanciado por el Fondo Social Europeo, y posteriormente en solitario, prestó apoyo a las empresas que deseaban implantar planes de acción positiva para facilitar la incorporación, permanencia y promoción de las mujeres en las organizaciones así como desencadenar un proceso social favorable a la igualdad de oportunidades, convirtiendo a una serie de empresas y organizaciones en modelos a imitar. En este sentido, Emakunde, además de realizar una

tarea de sensibilización, ha proporcionado asistencia técnica para el diagnóstico de la situación de desigualdad y para el diseño y puesta en marcha de planes de acción positiva.

Además, a lo largo de este tiempo, se ha ido constatando que la demanda de asesoría en igualdad de mujeres y hombres en las empresas de la Comunidad Autónoma Vasca que quieren incorporar esta perspectiva en sus análisis y propuestas ha ido creciendo. De ahí que Emakunde abriera en 2003 un proceso de formación y acreditación de profesionales en Consultoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres, también cofinanciado por el Fondo Social Europeo, con el objetivo de continuar con su labor y ofrecer asistencia técnica a todas las organizaciones empresariales que deseen trabajar a favor de la igualdad. A esta iniciativa pronto le seguiría una segunda fase en la que Emakunde efectuó una convocatoria para la Homologación de Empresas Consultoras en Consultoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres y en la que, entre otros requisitos, se necesitaba tener personal acreditado en el curso de formación.

Actividades desarrolladas

La puesta en marcha de todas estas iniciativas y en especial, las relacionadas con la formación -cuya importancia se ve refrendada hoy por los propios sistemas de gestión empresarial que recogen la igualdad entre sus objetivos y herramientas fundamentales- ha requerido la realización de numerosos estudios y acciones previas.

Una de las primeras actuaciones fue la realización de un estudio sobre posibles sesgos en la selección de personal que demostró que los desequilibrios más elevados se producen en la citación a entrevista por parte de la consultora y en la contratación ya por parte de la empresa. El cuadro siguiente ilustra el camino seguido por el grupo de las mujeres versus al de los hombres, en el marco de un proceso de selección para un puesto cualificado o de dirección.

	Hombres	Mujeres	Presencia de la Mujer
Distribución de la población con formación adecuada	49.1%	50.9%	→
Distribución de las candidaturas	66.4%	33.5%	↘
Citaciones	80.4%	19.3%	↘
Personas presentadas a las entrevistas	79.8%	20.7%	→
Personas contratadas	85%	15%	↘

*Los datos son puntuaciones medias y porcentajes horizontales

Otras de las acciones realizadas han sido la organización de jornadas y seminarios sobre la rentabilidad de la acción positiva en las organizaciones empresariales, Género y Programas de Acción Positiva en las Organizaciones y Políticas de Igualdad de Oportunidades en las Organizaciones. Unas intervenciones a las que se sumaron dos visitas de estudio a Bélgica y Suecia para conocer in situ la experiencia de empresas e instituciones públicas involucradas en planes internos de igualdad de oportunidades. Suecia tiene establecido por ley la obligatoriedad de desarrollar planes de igualdad en todas las empresas y organizaciones de más de 10 integrantes.

De forma paralela a estas acciones de sensibilización y formación, Emakunde ha ido recopilando y elaborando diverso material que ha puesto a disposición de las empresas que quieran iniciar un proceso de diagnóstico y elaboración de un Plan de Acción Positiva.

El material se divide en cuatro grandes bloques que incluyen una Guía Práctica para Diagnosticar la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en las Empresas, una Guía de Desarrollo de Acciones Positivas en las Empresas, un Catálogo de Acciones Positivas y material para la Formación y Acreditación en Consultoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

Es precisamente en este apartado dedicado a la Formación y Acreditación en Consultoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres, donde se recoge un amplio abanico de estudios realizado por diversas personas expertas que ofrece un análisis exhaustivo de la realidad de la mujer en el ámbito de las organizaciones de trabajo y que forman parte del curso para

alcanzar la citada acreditación. Unos trabajos que son la base que ha permitido determinar cuáles eran las intervenciones necesarias para fomentar la igualdad en las organizaciones y cuáles las mejores vías para llevarlas a la práctica.

Un nuevo escenario económico

La doctora Gillian Shapiro propone como punto de partida para abordar la igualdad en el entorno laboral: definir qué es la igualdad de género en el trabajo. En su opinión, se trata de crear un medio de organización que posibilite a todas las personas empleadas alcanzar su máximo potencial y ser recompensadas por ello justamente sin discriminación de ningún tipo.

Pero las empresas no son ajenas a su entorno y tienen que alcanzar el objetivo antes mencionado en una determinada estructura económica que, como comenta Shapiro, está experimentado grandes transformaciones. La economía mundial está asistiendo a la evolución de una economía de manufactura a una economía de servicio/información/tecnología en la que el conocimiento se está convirtiendo en un producto primario, lo que tiene implicaciones en el mercado laboral que demanda de forma creciente una mano de obra educada y cualificada. “En este contexto de mayor demanda de altas cualificaciones en un colectivo cuya mano de obra es decreciente, afirma la doctora Shapiro, es importante que las empresas fortalezcan la mano de obra no tradicional”. Considera la profesora inglesa que hay una creciente evidencia que sugiere que la confianza continuada de prácticas de gestión que no favorezcan la diversidad del personal se está convirtiendo en un planteamiento de alto riesgo.

Una posición compartida también por Sophie Matvaka, ex Consejera Adjunta del Ministerio Federal de Empleo y Trabajo de Bélgica y en la actualidad, una de las responsables del *Institut pour l'égalité des femmes et des hommes* quien afirma en estas mismas páginas de la revista Emakunde, que “la igualdad de hombres y mujeres constituye hoy no sólo un valor ético ineludible, sino también un valor económico que la empresa no puede descuidar”. En opinión de Sophie Matvaka la empresa que invierte en la promoción de la igualdad genera ventajas tanto para sí misma como para su plantilla: “amplía y diversifica el abanico de posibles colaboradoras y colaboradores, interesados por una empresa que ofrece condiciones de trabajo igualitarias y atractivas desde el punto de vista salarial, de selección, de promoción y formación o de conciliación de vida privada y profesional; fomenta la motivación y creatividad de la plantilla mediante una mejor comunicación interna referente a objetivos y cultura de la empresa; facilita la introducción de nuevas formas de trabajo flexibles; aumenta la productividad debido a una mejor gestión del tiempo y de los

recursos humanos; y valoriza la imagen de la empresa y contribuye así a la promoción de sus productos y servicios”.

Sin embargo, a pesar de estas perspectivas económicas que implican una oportunidad para las mujeres, su situación en el ámbito laboral presenta aspectos positivos, pero todavía muchos negativos. En Europa las mujeres aparecen como las principales beneficiarias de la creación de empleo y su nivel de educación aumenta más rápido que el de los hombres. En el otro lado de la balanza, el índice de empleo de las mujeres decrece cuando tienen criaturas pequeñas, el empleo femenino se concentra en pocos sectores, tienden a cubrir menos puestos de responsabilidad y se les paga menos.

La situación actual de la igualdad de oportunidades de las empresas tiene por tanto que conjugar una doble vertiente. Por una parte, el nuevo modelo económico requiere de unas organizaciones que aprovechen las potencialidades de todas las personas, sean hombres o mujeres, para garantizar su éxito. Y por otra parte, perviven actuaciones que indican una discriminación negativa de las mujeres.

La gestión del cambio

Esta contradicción entre una necesidad de cambio de gestión en las organizaciones y la pervivencia de desigualdades de hecho, se puede superar con lo que la doctora Shapiro, de *Shapiro Consulting Limited*, denomina *gestión del cambio*. “A menos que un impulso para la igualdad de género en el trabajo sea apoyado por un planteamiento integral en gestión del cambio, afirma Shapiro, se podrán, en el mejor de los casos, lograr islas de igualdad, pero dejando también islas de desigualdad, es decir, sin que pueda garantizarse una igualdad sostenida”.

Desde luego, existen diferentes planteamiento para la gestión del cambio, pero todos ellos recogen la importancia de respaldar el cambio y asumir su responsabilidad por parte de todo el conjunto de la empresa, la necesidad de identificar objetivos y limitaciones, la importancia de la cultura y el comportamiento, así como la necesidad de diseñar y plantear tareas con el fin de integrar el cambio en las actividades cotidianas.



Desde este punto de vista, Shapiro sugiere cinco elementos fundamentales en un proceso de cambio en igualdad de oportunidades: la importancia de una monitorización que posibilite el aprendizaje organizativo, arraigar la igualdad dentro de un enfoque de gestión de recursos humanos innovador para asegurar que la igualdad afecte a todas las actividades y áreas de organización, dirigirse a culturas y comportamientos de organización, implicar a todos los actores de la organización a través de la asociación y arraigar la igualdad en otras estrategias de cambio de la organización.

Sólo así, considera la doctora Shapiro, se eliminará el peligro de que la igualdad permanezca marginada en la organización y los resultados sean limitados o insostenibles a largo plazo.

Este planteamiento de la experta inglesa, que aborda la igualdad desde un planteamiento integral, tiene de alguna manera también su reflejo en la estrategia actual de la Unión Europea que apuesta por integrar el principio de igualdad en todas las políticas de la Comunidad, bien ajus-



tando sus políticas (intervención proactiva, mainstreaming o transversalidad de género) y/o implementando medidas concretas diseñadas para mejorar la situación de las mujeres en la sociedad.

EFQM, un ejemplo concreto

El modelo de excelencia EFQM (European Foundation For Quality Management) aborda también la integración de la igualdad de oportunidades desde un punto de vista integral. Este modelo de excelencia empresarial reposa sobre nueve criterios: liderazgo, política y estrategia, gestión del personal, recursos, procesos, satisfacción de la clientela, satisfacción del personal, integración en la colectividad y resultados de la empresa. Como señala Sophie Matvaka, "Equality o la igualdad de oportunidades es una dimensión esencial de estos criterios que forma parte integral del modelo EFQM. Más en un contexto en el que ya se ha aceptado que la diversidad integrada en el discurso de calidad aumenta la calidad de los productos y de los servicios, garantiza la creatividad de los equipos y mejora los contactos con la clientela y el entorno exterior de la organización".

Sin embargo, para introducir la igualdad de oportunidades en el modelo EFQM existen dos posibilidades. Se puede integrar en el aspecto de la gestión de recursos humanos, con el riesgo de limitar la igualdad de oportunidades al marco de la gestión de personal, o realizar la integración completa en el modelo EFQM tomado en su conjunto.

Esta segunda opción ha sido la elegida, por lo que una organización que quiera alcanzar la excelencia deberá introducir la variable de igualdad en los nueve criterios que intervienen en este modelo de calidad.

¿Es suficiente actuar sobre el ámbito laboral?

Sin embargo, pese a las bondades que estudios y trabajos diversos atribuyen al fomento de la igualdad en las empresas,

las desigualdades siguen presentes. Una realidad que ha llevado a las profesoras de la Universidad del País Vasco –Euskal Herriko Unibertsitatea Arantxa Rodríguez y Mertxe Larrañaga, a preguntarse si actuar en el mundo laboral es suficiente para acabar con las desigualdades. Ellas creen que no. En su opinión, la pervivencia de la desigualdad en el ámbito laboral radica en la posición subordinada de las mujeres en la sociedad y en la familia y, muy especialmente, en relación con la distribución del trabajo doméstico que sigue siendo responsabilidad primaria de las mujeres y, por tanto, un condicionante básico para su participación. En su opinión, ambos procesos se retroalimentan mutuamente en una espiral que frena el avance hacia la igualdad. Por ello, proponen una profunda reorganización, no sólo del trabajo productivo, sino también del trabajo reproductivo, lo que implica actuar simultáneamente en el ámbito público y en el privado.

Estas mismas autoras plantean también una reflexión sobre el concepto mismo de igualdad y se preguntan porqué cuando se aborda la desigualdad se propone como referencia y punto de llegada la situación de los hombres. Consideran que con ello implícitamente se está suponiendo que son las mujeres las que tienen que modificar su comportamiento para adentrarse en terrenos tradicionalmente masculinos. Proponen que sean también los hombres los que cambien para introducirse en ámbitos considerados como femeninos y afirman que mientras los hombres no se impliquen más, no diversifiquen sus actuaciones en la esfera pública y la privada, va a ser muy difícil o imposible alcanzar la igualdad real.

Precisamente, la recientemente aprobada Ley para la igualdad de mujeres y hombres aborda esta cuestión y, en este sentido, en su exposición de motivos se alía que "la igualdad que esta ley promueve es una igualdad en sentido amplio, referida no sólo a las condiciones de partida en el acceso a los derechos, al poder y a los recursos y beneficios económicos y sociales, sino también a las condiciones para el ejercicio y control efectivo de aquéllos. Asimismo, es una igualdad respetuosa con la



diversidad e integradora de las especificidades de mujeres y hombres, que corrija la tendencia actual a la imposición y generalización del modelo masculino. Se trata, en suma, de que mujeres y hombres sean iguales en la diferencia”.

Para la consecución de dicha igualdad la Ley aborda el fenómeno de la discriminación de las mujeres de forma global y multisectorial, incidiendo en los distintos ámbitos en los que dicha discriminación se manifiesta (participación sociopolítica, educación, trabajo, cultura, medios de comunicación, salud, integración social, violencia, etc.) a través de medidas concretas y de calado. Por lo que respecta al empleo, la ley establece medidas de acción positiva para priorizar a las mujeres en el acceso al empleo y a la formación, especialmente en las profesiones y sectores en las que estén infrarrepresentadas; impone a la empresas la obligación de elaborar y aplicar de planes de igualdad y fomentar la contratación de especialistas que los impulsen; regula medidas para combatir el acoso sexista en los centros de trabajo, etc.

Esta ley va a ser un instrumento fundamental para posibilitar que se profundice y se den avances sustanciales en el trabajo que ya se viene desarrollando en aras a la consecución de la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres.



Presentación de la Guía para un proceso de selección no discriminatoria.

“En nombre de las empresas del grupo, quisiera comenzar por los **agradecimientos**. Agradecimiento, en primer lugar, a **Emakunde** por haber impulsado, dinamizado y coordinado esta oportunidad para nuestras entidades. Pues, sin duda, la reflexión realizada, el conocimiento compartido y las herramientas creadas durante este año de trabajo son una oportunidad para nuestras empresas. Una oportunidad de mejora básica en nuestra apuesta por la calidad y la mejora de nuestras organizaciones, de sus resultados y de su responsabilidad social. Una oportunidad también en nuestros objetivos de estar a la cabeza de las empresas del Estado, y de adecuarnos a las políticas legislativas europeas que no tardarán en entrar en vigor en nuestra comunidad.

Y agradecimiento, en segundo lugar, a **todas las personas de nuestras organizaciones** que han participado en esta experiencia de intercambio y conocimiento mutuo, así como las que han participado con sus sugerencias y matizaciones en la redacción de esta valiosa guía. Algunas están aquí, otras no, pero el protagonismo que hoy puedan tener nuestras organizaciones y marcas es mérito suyo. **Nuestras empresas no son –real y literalmente– sino el fruto del trabajo de las mujeres y hombres que trabajamos en ellas.**

Por eso es tan importante para toda empresa la selección e incorporación de personal. Su mayor capital, su activo, depende en gran medida del acierto con que lleve a cabo esta selección.



Por ello, siendo conscientes de la importancia que los procesos de incorporación tienen en las políticas de aprovechamiento de las capacidades de las personas por parte de las organizaciones, este grupo de empresas se planteó como primer trabajo común la elaboración de esta guía.

Evidentemente, no es el único aspecto que debe tenerse en cuenta. Debemos igualmente desarrollar directrices y pautas para la realización de procesos no discriminatorios de -por ejemplo- la formación, la promoción interna, etc. De manera que, teniendo nuestras empleadas y empleados igualdad de oportunidades, trato y responsabilidades, nuestras empresas se beneficien de todas las capacidades, posibilidades y aportaciones tanto de unas como de otros. Esperamos que la vocación de continuidad manifestada explícitamente por este grupo de empresas, nos permita ir analizando, poniendo en común y mejorando -desde el punto de vista de la igualdad de mujeres y hombres- otros aspectos de la realidad laboral.

La guía para un proceso de selección no discriminatoria que presentamos se basa en **experiencias europeas** y en las propias **buenas prácticas de las empresas del grupo**. Para su elaboración se ha contado, además, con el asesoramiento de personas expertas en género y procesos de selección. En este sentido, queremos destacar muy especialmente la colaboración de **D. Luis Aramburu-Zabala**, Profesor de Psicología del Trabajo de la Universidad Carlos III de Madrid.

La guía contiene una serie de **pautas y directrices** que buscan facilitar la **selección del mejor personal para las organizaciones** sin caer -rutinaria e inconscientemente- en los prejuicios e inercias sociales que discriminan negativamente y postergan a las mujeres en los procesos de selección, con evidente perjuicio para el funcionamiento y resultados de las empresas. Estas pautas deben aplicarse adecuándolas razonablemente al tamaño de cada organización y a cada tipo de proceso de selección, de forma que éstos vayan adaptándose a los criterios de no discriminación recogidos en la guía.

La guía consta de **una presentación y 11 apartados** en los que se recogen las diferentes fases de la mayoría de los procesos de selección:

- 1.- Objetivo y directrices generales.
- 2.- Sistematizar y estructurar de forma transparente.
- 3.- Definir los puestos de trabajo.
- 4.- Convocatoria.
- 5.- Presentación de candidaturas.
- 6.- Preselección de candidaturas.
- 7.- Pruebas objetivas.
- 8.- Entrevistas personales.
- 9.- Formación y selección en área de trabajo.
- 10.- Pruebas médicas.
- 11.- Después del proceso de selección.

Su objetivo principal es servir de guía en la mejora continuada de los procesos de selección de las empresas y organizaciones laborales, de forma que éstas obtengan un mejor aprovechamiento de las capacidades de las personas de su entorno en toda su diversidad, especialmente en **la integración y aportación equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles, departamentos y funciones de la organización**. Para ello se establecen una serie de directrices básicas generales y se desarrollan algunas pautas concretas y prácticas recomendadas de posible aplicación en los diversos apartados.

Las directrices fundamentales que se recomiendan aplicar a todo el proceso de selección y a cada una de sus fases, son las siguientes:

- Igualdad de oportunidades y no discriminación. Trato respetuoso y confidencial.
- Formación en técnicas de selección no discriminatoria del equipo de selección, procurando que esté compuesto por una proporción equilibrada de mujeres y hombres.
- Evaluación basada en los requisitos del puesto de trabajo con objetividad, transparencia e igualdad de oportunidades.
- Selección basada en el mérito y las competencias para el desempeño del puesto de trabajo mediante parámetros e indicadores precisos y equiparables.
- Análisis de los resultados de las mujeres y hombres que optan a las candidaturas en todo el proceso y en cada fase, para ver si en alguna de ellas o en su totalidad hay indicios estadísticos que apunten la posibilidad de discriminación indirecta o Impacto Adverso.
- En igualdad de méritos y resultados, como pauta, es deseable la acción positiva en las áreas en las que las mujeres estén subrepresentadas, de forma que las empresas puedan enriquecerse también con sus capacidades y aportaciones.

La apuesta por la calidad, la mejora constante de la gestión, la excelencia empresarial y la responsabilidad social de nuestras organizaciones nos ha llevado individualmente a elaborar nuestros respectivos Planes de Igualdad y, durante el año 2004, a elaborar esta guía común. Sabiendo que estos principios son **compartidos por otras muchas empresas vascas**, queremos invitarles y animarles a que se sumen a la experiencia de aplicación de esta guía, constatando el efecto positivo que, sin duda, tendrá en sus organizaciones.

Para ello, al igual que hemos elaborado conjuntamente esta guía, vamos a distribuirla también conjuntamente. Por un lado Emakunde, de forma institucional. Por otro, las empresas del grupo, de forma corporativa. Tenemos la convicción de que estas prácticas más justas e igualitarias son necesarias e imprescindibles para que las empresas mejoren su funcionamiento y sus resultados. Efectivamente, **la igualdad de mujeres y hombres en las organizaciones es una inversión para las mismas**. Tenemos esta convicción y queremos compartirla con nuestras empresas amigas, enviándoles esta guía e invitándoles a ponerla en práctica”.



Empresas por la igualdad



GESTIO ESKOLA





EDE



EuskoTren



metro bilbao

EUSKADIKO KUTXA, AUKERA BERDINTASUNEAN AINTZINDARI

Elkarrizketa: A. Zugasti Arizmendi



Juan Cid

**Director de Comunicación y Promoción de
Caja Laboral:**

“Las medidas más difíciles de implantar son las que tienen que ver con la conciliación de trabajo y vida familiar. Las empresas, de la mano de las instituciones, tenemos que ir canalizando estas actuaciones políticas”

En el año 1959, soportada por la visión de futuro del Padre Don José María Arizmendiarieta, nació Caja Laboral – Euskadiko Kutxa con el objetivo de dar cobertura a las necesidades de financiación que el entonces incipiente mundo industrial cooperativo requería. De entonces a hoy, la dimensión de la organización ha tenido un crecimiento exponencial llegando a variables de balance y de negocio muy destacadas. Concretamente, los resultados de 2004 han sido de 131,6 Millones de euros (21.900 mill. ptas.) con una red de 342 sucursales. Asimismo, Caja Laboral es la octava entidad europea más rentable y la tercera más solvente del Estado español.

Los valores corporativos del cooperativismo, en la parte que hace alusión a la igualdad de derechos de, un hombre o una mujer, un voto, y la no discriminación por religión, sexo o ideología, ha permitido a Caja Laboral integrar, de modo natural, la consideración de la mujer en la actividad de la cooperativa. En este sentido, la Entidad fue en 1996, la primera organización que obtuvo el reconocimiento de Entidad Colaboradora en igualdad de género concedido por el Instituto Vasco de la Mujer.

Noiz hasi zen Euskadiko Kutxa berdintasunaren zeregin honetan eta zein izan zen abiapuntuan zegoen kezka? Zein kezka mugiarazi zintuzteten?

Genero-berdintasunaren inguruko egoeraren diagnostikoa egin genuen lehenengo, Euskadiko Kutxa; 1995ean hasi eta 1996an bukatu genuen. Datuak biltzen urte horretan hasi ginela esan badaiteke ere, berez, sortu zenetik dabil Euskadiko Kutxa gai honetan lanean. Fundazio-printzipioetan oso erreferentzia zehatzak agertzen dira: "...berdintasun-izpiritua eta baldintza zeharo berdina gizonentzat eta emakumeentzat, gizakiak diren aldetik, bazkide gisa komunitate honen partaide bihurtzen direnean enpresa-helburuekin...". Horrela, bada, kooperatiban naturaltasun osoz bizi izan dugu genero-berdintasuna.

Dena den, garai hartako egoera ez zen egokiena, eta oraindik ere ez da, bizi izandako bilakaera gorabehera. Konturatu ginen finantza-sektorean normaltasun handiagoa genuela, baina aldi berean, asko zegoela egiteko. Zehazki, 1995ean %22,6 emakume ari ziren bankuetan lanean, kutxetan %26,4 eta Euskadiko Kutxa %33,7. "Itsuen herrialdean begibakar" sentitzen ginen. Horixe izan zen, hain zuzen, normalizaziozko bidean urratsak ematera bultzatu gintuena.

Zuen aurrezki-kutxa aitzindari izan zen berdintasunaren alor honetan. Garai haietan nola ulertzen zen mezu hau eta, batez ere, nola azaldu behar izan zenuten hartutako erabakia langileen aurrean?

Kooperatibismoaren kulturaren ohitura gaude proiektu guztietan bazkide langileek partaidetza oso handia izaten, eta beraz, ez zen ezusteko handirik izan; jakin-mina bai, ordea. Enpresan, batik batik erantzukizun-postuetan, emakumearen egoera hobetzeko zein neurri hartuko genituen jakin gura zuten. Besteak beste, *Berdintza* izena eman genion programaren barruan, inkesta anonimo bat egin genuen, iritzi-postontzien bidez. Taldea proiektuan inplikatzeko modu bat izan zen.

Beste esperientziarik ezagutzen al zenuten garai haietan?

Ez. Hutsetik abiatu ginen, eta kanpoan ez genuen inolako erreferentziarik. Lehenak izan ginen Emakumearen Euskal Institututik genero-berdintasunaren alorreko lankidetzan aitortpena jasotzen. Baina are gehiago, ditugun datuen arabera, Estatu espainolean ere lehenak izan ginen, eta Emakunde ere lehena izan zen gai honetako aitortpena ematen. Emakunderen lankidetzak funtsezkoa izaten ari da ikuspuntu orotatik.

Urte hauetako esperientziaren emaitza zein izan da?

Abian jarritako programei ez zaie beti dedikazio bera eskaini. Laburtzeko zera esan dezakegu: erakundeko zenbait arlotan sentiberatasun handiagoa dagoela emakumeak enpresako bizitzan parte har dezala ahalbidetzeko. Objektiboki begiratuta, aurrera egin dugu, baina lehen ere esan dudanez, asko dago oraindik egiteko.

Berdintasun Enpresaren figurari eusteko, alde zuzenetik diagnostikoa egin behar du enpresak. Zuen kasuan zer nolako hutsune eta beharrak jasotzen zituen diagnostiko horrek?

Lana eta famili beharrak bateratzeko neurriak dira gauzatzen zailenak. Enpresok, erakundearen eskutik, helburu hori lortzeko jardura-politikak bideratu behar ditugu. Iparraldeko herrialdeak erreferentzia dira halako politiketan, eta ikasi egin behar genuke eurengandik. Bestalde, ahaleginak egin behar ditugu emakumea zuzendaritza-postuetan gehiago sartzeko.

Berdintasun Enpresa izateak nolako aldaketak ekarri ditu barruko antolaketara begiratzen badugu?

Aurrez ere esan dudanez, erakundeko alor guztiak sentikortzea izan da garrantzitsua, Zuzendaritzatik hasi eta Giza Baliabideen departamenturaino. Edozein modutan ere, urte hauetako esperientziarekin esan dezakegu, gizartean oraindik gaintzeko dagoen ikasgaia dela, eta enpresok zeregin handia dugula. Dena den, mugimenduak oso motelak dira. Aurrera begiratu beharra dago, eta batzuetan, diskriminazio positiboa ere egin.

Eta kanpora begira, zein da bezeroak ikus dezakeen aldatarik nabarmenena?

Batik batik zerbitzuen sektorean, eta bereziki finantzarioan, bezeroarekiko harremana (tratua, enpatia, aholkularitza...) funtsezkoa dira. Egia esateko, nire ustez emakumeek gaitasun handiagoa dute, batez beste, zeregin hori betetzeko. Gure erakundearen izugarri hazi da azken hamar urteotan, sukurtsal-zuzendari emakumeen kopurua. Bestalde, kanpoko komunikabideen arloak bilakaera berezia izan du gai honetan, publizitatean hizkuntza sexistak saihesteko prozedurak ditu eta. Kanpainak, egutegiak... aldatu egin izan ditugu kaleratu aurretik. Gure ustez oso garrantzitsua da publizitatea zaintzea, gizartean zelako indarra duen ikusita, eta alderdi hori gero eta gehiago baloratzen ari gara.

Kalitatea eta berdintasuna nola ulertu behar da kooperatibismoaren iturritik edaten duen enpresa baten kasuan?

Elkarri atxikita doazen kontzeptuak dira nire ustez, eta erabat bateragarriak gizarte-ekonomiako enpresekin, horixe baitira kooperatibak, gizarte-ekonomiako enpresak. Espainiako lehen entitateak izan ginen EFQM ebaluazio europarrean urrezko Q saria lortzen, eta lehena genero-berdintasunaren alorrean entitate kolaboratzaile gisa nabarmentzen. Aitortpen horiek garrantzitsuak dira, bai, baina guretzat are garrantzitsuagoa da enpresa-kudeaketan gai horietan zein beste batzuetan aurrera egitea. Etengabeko tentsio horretan oinarrituta, arrakasta lortzen jarraitu dezakegu errentagarritasunean, eraginkortasunean eta negozio-aldagaien proiektzioan, eta halaxe uste dute Europako hainbat rating-agentek ere. Edozein modutan ere, gure fundatzaile Jose Maria Arizmendiarietak zioenez, "egungo edozein arrakasta, garrantzitsua izan arren ere, iraungi egingo da". Egia esateko, asko dago egiteko genero-berdintasunaren alorrean.

GUGGENHEIM MUSEOA, LA DIVERSIDAD EN LAS ORGANIZACIONES DE TRABAJO

Elkarrizketa: Silvia Turné Ormazabal



Asier Atutxa

Guggenheim Museoko Giza errekurto eta Kalitate arduraduna :

"17 ordutegi deseberdin dauzkagu, konbeniotik kanpo. "Ehun lagun, ehun salbuespen" filosofian oinarritutako politika gauzatzen saiatzen gara"

Guggenheim Bilbao Museoa euskal administrazioen eta Solomon R. Guggenheim Foundation delakoaren artean garatutako aparteko lankidetzaren emaitza da, eta lankidetzaren hori beren interesen bateragarritasunean eta bakoitzaren baliabideen osagarritasunean oinarritu da. Proiektu hau 80ko hamarkadaren amaiera aldera hasi zen, euskal administrazioak garatzen hasi ziren jardura desberdinen multzoan. Helburu nagusiak hauexek ziren: batetik, Euskal Herriko egitura ekonomikoa berpiztea, Bilboko hiriaren azpiegitura ekonomikoa bere oinarri industrialen mugaz gaindi dibertsifikatuz eta, bestetik, Bilboren inguruan eratutako metropoli-barrutia Atlantikoko ardatzeko herrialdeentzat erreferentzia-gune bihurtzea. Plan horren barnean nabarmentzea lortuko zuen elementu gisa, arte moderno eta garaikideari buruzko museo bat eraikitzea pentsatu zen: proiektu berritzailea zen, garrantzitsua eta nazioartean ospea emango ziona, XXI. mendeko Euskal Herri modernoaren eta abangoardistaren ezaugarri bilakatuko zena.

Honela, helburu hori lortzeko, eginkizuna arte modernoa eta arte garaikidea zaintzea eta ikertzea da, eta baita Artearen Historiaren testuinguruan kokatzea ere, ikuspegi desberdinetatik eta jende guztiari zuzenduta. Era berean, artearen ezagutzaren eta gozamenaren lorpenean lagunduko du, eta baita honek adierazten dituen baloreen lorpenean ere. Hori guztia arkitekturaren lan enblematiko baten testuinguruan, Guggenheim Museoen sareko oinarritzko pieza bezala, eta Euskal Herriaren bizitasunaren sinbolo bezala.

El Museo Guggenheim Bilbao es el resultado de una colaboración sin precedentes entre las Administraciones Vascas y la Solomon R. Guggenheim Foundation que se basa en la confluencia de sus intereses y la complementariedad de sus recursos. Sus inicios hay que buscarlos a finales de la década de los ochenta, cuando las administraciones vascas buscaban, por un lado, contribuir al proceso de regeneración de la estructura económica de Euskadi diversificando el sustrato económico de la ciudad de Bilbao más allá de su base industrial tradicional y por otro, potenciar las posibilidades de convertir el área metropolitana articulada en torno a la ciudad en núcleo de referencia de las regiones del eje atlántico. Como elemento destacado de este plan, se pensó en la creación de un museo de arte moderno y contemporáneo de prestigio internacional que sirviera de emblema en el siglo XXI de una Euskadi moderna y vanguardista.

Así, y para la consecución de este objetivo, se definió como misión del museo "reunir, conservar e investigar el arte moderno y contemporáneo y exponerlo en el contexto de la Historia del Arte desde múltiples perspectivas y dirigido a una audiencia amplia y diversa, para contribuir al conocimiento y disfrute del arte y los valores que éste representa, en el marco de una obra emblemática de la arquitectura, como pieza fundamental de la red de los Museos Guggenheim y sirviendo de símbolo de la vitalidad del País Vasco".

En 1998 el Museo Guggenheim fue distinguido por el Gobierno Vasco como Entidad Colaboradora en Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. Se puede afirmar que son ustedes una de las organizaciones pioneras en la materia. ¿Qué les movió a involucrarse en un proyecto de esas características?

En 1997 realizamos un proceso de selección entre 15.000 mil candidatas/as para contratar a 76 personas decidiendo no hacer ningún tipo de discriminación positiva. Queríamos el mejor candidato/a para cada puesto. A día de hoy el 69% de nuestra plantilla está integrada por mujeres siendo ocupados el 48% de los roles de Dirección por éstas. Esto nos lleva a pensar que probablemente en muchos procesos de selección, si no se hiciera discriminación negativa (consciente o inconsciente) los porcentajes de representación de hombres y mujeres serían mucho más equilibrados.

A partir de ahí, nos planteamos cómo avanzar en esa línea teniendo en cuenta su encaje en un nuestro modelo de calidad (EFQM). Apostamos una vez más por la igualdad de oportunidades y nos decidimos a realizar un diagnóstico y un plan sobre la materia.

La distinción como Entidad Colaboradora requiere como paso previo la realización de un diagnóstico de cuál es la situación de mujeres y hombres en el seno de la propia organización. ¿A qué conclusiones llegaron?

Llegamos a dos conclusiones. En un primer momento dimos pasos que yo calificaría como simbólicos. Por poner algún ejemplo, instalamos un cambia pañales en los baños de hombres o conseguimos que una contrata que trabajaba con nosotros permitiera a sus empleadas la utilización de pantalón. En paralelo optamos por desarrollar un ámbito, que yo creo es de mayor calado: la política de conciliación de vida familiar y laboral en el museo.

Desde entonces, ¿qué medidas han puesto en práctica para promover la igualdad de mujeres y hombres?

Partiendo del convenio colectivo y basándonos en la voluntad del museo y la confianza de las personas, hemos trabajado una estra-

tegia por la que siempre tratamos de lograr una adecuada conciliación de la vida laboral, familiar y/o personal en función del rol de cada persona y estudiando cada caso particular. Es un acuerdo muy flexible que permite soluciones diferentes. Una muestra de ello es que en el Museo Guggenheim tenemos al día de hoy 17 tipos de horario fuera de convenio. Analizamos cada caso desde la premisa de qué podemos hacer para facilitar la conciliación sin que a la persona le suponga una reducción de horario y al Museo un impacto negativo. Tratamos de hacer realidad una política basada en el lema "Cien personas, cien excepciones".

En qué forma han influido esas actuaciones que han puesto en marcha en el día a día del Museo

De todas las conciliaciones que se nos han solicitado, y son muchas, tan sólo tres han supuesto una reducción de jornada. Cada día es más importante generar un entorno de trabajo atractivo en el que la flexibilidad es una de las claves. Es evidente que las tasas de desempleo se han reducido y en el futuro, si continuamos en esta tendencia, las empresas que ofrezcan un paquete retributivo más atractivo serán las que puedan contar con las personas más capaces. Cada vez está más claro que la mejor empresa no es necesariamente la que paga más. En suma, estamos hablando de cómo mantener nuestra capacidad competitiva en un entorno tan cambiante.

El Museo Guggenheim es una entidad que podríamos calificar de reciente creación. ¿Cree que el hecho de ser una organización joven y con pocos años de vida facilita la igualdad de mujeres y hombres frente a otras organizaciones de mayor antigüedad?

Creo que es más una cuestión de ética de la empresa. Cada año se crean muchas empresas en Euskadi y no conozco el porcentaje de las que tienen establecidas políticas en este sentido, pero no creo que son tantas. Considero que la implantación de este tipo de políticas debe ser una cuestión más de valores de las compañías y de compromiso ético, para a partir de ahí tratar de maximizar la conciliación entre la vida laboral y personal y/o familiar. Considero que en el mundo de la empresa éste es uno de los grandes retos.

La calidad en un sentido amplio es una de las líneas estratégicas de gestión del Museo Guggenheim. ¿Cree usted que se puede emprender hoy un proceso de calidad total sin tener en cuenta la perspectiva de género en ese Museo?

En el caso del modelo de excelencia EFQM es totalmente coherente con el modelo desarrollar políticas de igualdad en la línea que fomenta Emakunde. No es obligatorio, pero diría que encaja más hacerlo que no hacerlo.

La calidad, al igual que otros procesos de gestión empresarial, buscan mejorar los resultados de las organizaciones. En este sentido, ¿qué puede aportar la incorporación de la perspectiva de género?

Aporta tener organizaciones plurales y por tanto una visión más integral para cualquier cuestión que se quiera abordar. Además, cada vez se van a valorar más este tipo de cuestiones. Hoy ya no vale y en el futuro menos, producir y generar beneficios económicos desde la discriminación. Nuestra apuesta por la conciliación de la vida familiar y/o personal y laboral y la igualdad de oportunidades nos aporta un enfoque ético y coherente. Es una cuestión que va más allá de lo estrictamente legal.

METRO BILBAO, BERDINTASUNA ABIAN

Elkarrizketa: A. Zugasti Arizmendi



Mª Asun Belamendia

Directora administrativa de Metro Bilbao:

"Hasta ahora la implicación había sido voluntaria pero cuando se apruebe la Ley de Igualdad, ésta va a obligar a las empresas públicas a tener planes de igualdad. En nuestra empresa, para entonces, parte de ese recorrido lo tendremos hecho"

Con la inauguración del metro, se consiguió poner en marcha una red de servicio metropolitano de la más alta calidad en Bilbao. Tanto el diseño del metro como su gestión, están pensados para ofrecer a la sociedad un medio de transporte rápido, limpio y seguro, que facilite el traslado diario de miles de personas. Por él han pasado en el año 2004 más de 73 millones de usuarias y usuarios, lo que lo convierte en el sistema de transporte más utilizado del País Vasco y en el eje vertebrador del transporte público del área metropolitana de Bilbao. En este tiempo, el metro ha ido incorporando sistemas de mejora en su gestión. A ello contribuyen las políticas de igualdad de mujeres y hombres implementadas.

Metroa inauguratu zenean, kalitaterik goreneko hiri trenaren zerbitzu sarea abiaraztea lortu zen. Metroaren diseinua, kudeaketa gizarteari garraibide lasterra, garbia eta segurua, egunero milaka pertsonen bidaiak erraztuko dituen eskaintzeko pentsatuta daude. 2004an 73 milioi erabiltzaile baino gehiago izan ditu; EAEko garraibiderik erabiliena eta Bilboko metropoliko garraio publikoaren ardatza da, beraz. Haziz joan den modu berean, kudeaketa hobetzeko prozesuak ere erantsiz joan da, besteak beste, eguneroko prozedura guztietan berdintasun politikak ezarri ditu.

Zuen enpresak zergatik hartu zuen aukera berdintasunean eta generoaren ikuspuntutik lan egiteko erabakia?

Metro Bilbao S.A. Bilboko metropolian bizi dan jendearentzako metro zerbitzua kudeatzeko sortu zan enpresa publikoa da.

1995ean ekin eutson zerbitzuari (juridikoki lehenagotik zegoan arren).

Metroaren arkitektura, trenak, sistema informatikoak, bezeroentzako zerbitzua eta abar, modernotasun eta aurrerapenez hornitu ziran.

Langileria osatzen eben pertsonen jagokenez ere horrenbesteko maila emon behar zan.

Hasikeratik garbi ikusi gendun gizon/emakume bereizketak ez ebalu lekuri izango gure erakundean. Eta printzipio horri segitu geuntson jendea aukeratzeko prozesuen ostean sartu ziran langileekaz, hasierako langileria izan ginanon %30-edo izan baitziran kanpotik hartu genduzan pertsonak. Gainerakoak, %70, Eusko Trenbideak S.A.tik etorri ginan; trenbide enpresa zan hura, eta trenbidearen arloan gehiengo gizonezkoa izan da beti.

Langileria politiken helburuetako bat, hasieran, biltzen ziran pentsamolde desberdinak bat egitea izan zan. Testuinguru horretan, Emakunde Metroarekin hartuemonetan hasi zen, beraiek autonomia erkidego honetan kudeatzen eben Optima Europar Egitarauan sartzeko. Euren ustez, gurea lako enpresa bat egokia zan,

besteak beste, gizartearen aurrean emoten eban irudiarengatik, eta bultzatzaile ere izan leitekeelakoan.

Guk egin gendun gogoeta zan, publikoa izanik, erronkari aurre egin behar geuntsala.

Zelangoa izan da urte hauetako lana?

Optima egitarauaren metodologiari jarraitu deusagu; egunero-egunero garatu behar da lana, hartu diran konpromisoak betetzeko.

Emakundegaz, Optima osatzen dogun erakundearen sarearen barruan, berdintasunagaz zerikusia daukien gai askotan hezi gara, beste herrialde batzuetan egiten dabiltzana jakin dogu eta guk bere gure esperientziaren barri zabaldu dogu.

Sareko lan horrek ekarri dau, besteak beste, Emakundek Hautaketa-Prozesu ez Diskriminatzailea Burutzeko Gida ataratzeari.

Bizkaiko Foru Aldundiagaz, ostera, Parekatuz egitarauaren barruan, bere enpresa taldeagaz, pertsona-lan mailak uztartzeagaz lotutako jardueretan laguntzen ibili gara, baita komunikazio, hizkuntza eta irudi ez-sexistetaz ikasten.

Hartuemonetan gagoz emakume enpresari eta zuzendarien alkarrean mugimenduagaz; Autonomia Erkidegoan, Estatuan eta Munduan zabaltzen dira sareok, eta topaketa, kongresu eta halakoe-tara joaten gara.

Merkataritza Ganbarak eta CEBEK Bizkaiko patronalak gai hone-taz proposatzen dituen ekintzetan ere parte hartzen dogu.

Berdintasun Enpresa figurari eusteko, alde zurretik diagnostikoa egin behar du enpresak. Zuen kasuan zer nolako hutsune eta beharrak jaso zituen diagnostiko horrek?

Gure berdintasun politiken bidez hobetu geinkeazan kontzeptuak jorratu genduzan.

Gure enpresa gaztea danez, antolaketa eredu modernoak daukanez, onartu ezin ziren egoerak igartzen baino, langileria osoa eredu horretan biltzearen argazkia egin gura izan genduan, emakumeen presentziaren aldetik ditugun ahultasunak ezagutzeko.

Gainera, ahal gendun neurrian, guk kontratatutako enpresak ere horretara bultzatu gura genduzan.

Bertako langileen inplikazioa nolako izan da, nola azaldu behar izan zenuten hartutako erabakia?

Optima Batzordea sortu gendun, enpresako zuzendaritza ezberdinetako ordezkariak eta enpresa batzordeko ordezkariak (sindikatuaren ordezkariak)

Gizon-emakume berdintasuna ondo ikusita dagoen kontzeptua da eta, beraz, dosifikatzen bada, erakundearen barruratu da.

Dana dala, beti aurkitzen dira bide horretan aurrera egiteko errepak.

Orain arte inplikazio boluntarioa izan da baina Berdintasun Legea onartzen danean, eta lege horrek enpresa publikoetan Berdintasun Planak edukitea derrigorra dala dio, guk zati bat eginda edukiko dogu.

Enpresan berdintasuna garatzearen abantailak zeintzuk dira zuen ikuspuntutik?

Abantailarik handiena emakumearen osagaia bere berezitasuneko arlo guztietara eta lanpostu desberdinetako zereginetara gehitzea da.

Garrantzitsua da, batez ere buruzagiak, pertsona-lan mailak uztartzeak dakarren arazoa antolaketaren aldetik ebatzi behar dala jabetu daitezana.

Eta gizonetako langileak uztarketa horretako zereginetan aktiboki inplikaturako subjektuak izan leikezala, historikoki etxeko zereginak beren ganean hartu dabezen emakumeak lez.

Berdintasun Enpresa izateak nolako aldaketak ekarri ditu barruko antolaketan?

Antolaketa eredu barri batetik hasi ginenez, ez da aldaketa aipagarriarik egin. Jarduera orokorrak barruko komunikaziorako daukaguzan bideetatik (Intranet, Hemenberri) iragazi doguz. Ekintza bakarretan, jagoken Sail espezializatuengana jotzen dogu, esaterako, Hautapenera, Trebakuntzara edo Kanpoko Hartuemonetarako.

Metro Bilbao-k ere badu proiektio publiko handia. Maila horretan, zein da bezeroak ikus dezaken aldaketarik nabarmentena?

Bezeroentzako kalitate zerbitzua funtsezkoa da enpresaren egin-kizunean.

Eskaintzen dogun tren zerbitzuaren erabiltzaileen artean ez dogu inolako tratu bereizketarik egiten, ez betebeharretan ez eta esku-bideetan ere.

Baina egiten doguzen inkestetan, bai zerbitzuaren kalitateaz bai beharrian barriak igarri gura doguzenean, oso kontuan edukitzen doguz, lagina aukeratzean, gure bezeroak sexuka zelatan banatzen diran.

Ganera, Metroberri gure aldizkariaren bitartez Berdintasunaren alorreko gure jarduerarik aipagarrienen barri emoten deusegu.

“Kalitatea eta berdintasuna”-ren printzipioa nola garatu daiteke garraio lanetan ari den enpresa baten kasuan?

Berdintasun politikak kalitate elementua dira eta, beraz, lehiakortasun faktorea ere bai.

Metro Bilbao guztiz sartuta dago Europako EFQM kalitate eredu aplikatzen.

Pertsonak eta Gizartea esparruetan ezin hobeto txertatzen dira emakume eta gizonen berdintasunerako politikak.

Itaunean aipatu dozun “garraio lana” dala-eta, gurea enpresa-zerbitzua da eta hemen gure eginkizuna eta ikuspegia lortzeko burutu behar diran prozesuen analisisian dagoen Ereduaren metodologia aplikatzen da, konpromisoa hartuta daukagun balioak aplikatuz.

Emakume eta gizonen Berdintasunerako ekintzei, pertsonen atalean, desberdintasun mota ugariak zerikusia daukaten konpromisoak bere gehitu behar doguz, besteak beste, ezgaituek.

Horregaz, eta batetik, ingurumenaren alorrean sentibilizatuta lanean gabiltzala eta, bestetik, gure ingurune kirol, kultur eta gizarte jardueretan ere inplikatzeko garaia gehituz, gure Erakundeak Gizarteagaz duen Ardurari lotutako arloak ondo bete ahalko doguz.

ELGOIBARKO GESTIO ESKOLA: BAKEA, EUSKARA ETA BERDINTASUNA



Susana Azpilicueta Gurrutxaga

Gestio Eskolako Zuzendaria

“En 1995, dentro de los planes de desarrollo de la Escuela, se hizo la apuesta de la EFQM y ello nos permitió avanzar en una reflexión en torno a nuestra implicación social. De ahí que apostáramos por el compromiso a favor de la paz, la normalización del euskara y por la igualdad”

La Escuela de Gestión es un proyecto que inicia su andadura en 1993 en la comarca del Bajo Deba con el objetivo de facilitar a las empresas del entorno, personas emprendedoras y transformadoras de la función directiva tradicional a través de su *saber*, *saber hacer* y sobre todo, *saber ser*. Incluso en los valores definidos por la Escuela, se habla de la participación en un proyecto social compartido para conseguir un nuevo orden social; y ya en los objetivos fundacionales se habla de favorecer la igualdad de oportunidades. Con estos antecedentes, se lleva a cabo una reflexión en la Escuela cuya conclusión es la de orientar parte de nuestros esfuerzos a trabajar por la paz, la normalización del euskera y la igualdad de oportunidades.

A partir de este momento es cuando, configurando un grupo de trabajo con participación de dirección, profesorado y alumnado, se comienza a implantar acciones que llevarán a la Escuela a ser reconocida como **ENTIDAD COLABORADORA EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES**.

Gestio Eskola, 1993. urtean bere ibilbidea hasi duen hezkuntza proiektu bat da. Deba Barrenean kokatuta eta bertako enpresei erantzuna emateko sortua.

Hasieratik, bi helburu izan ditu argi eta garbi definituta:

- *Goi Mailako ikasketa berri bat garatuz, bakoitzari bere JAKITE, EKITE eta IZATEAN asmatzen lagunduko dion hezkuntza eredu bat hain zuzen, zuzendaritza eta antolakuntza arduetan adituak diren pertsona eragile eta formatzaileak eskaintzea.*

- *Enpresari eta zuzendarientzako antolatutako berrikuntza eta garapen programen bitartez, gure inguruko enpresa eta erakundeetan aldaketak eta hobekuntzak sustatuz, "gestiointza praktika hobekoak ezartzen" lagunduko duten ikasketak eskaintzea.*

Eta helburu hauekin batera, Eskola berarentzat eta bertan lan egiten genuen eta egingo genuen guztiontzako baloreak ere zehaztu ziren. Balore hauen artean, aipagarri, gaurko honetan eskurtean dugun gaiarekin duen erlazio zuzenagatik, ondoren azaltzen duguna:

"Gizarte proiektu berri, desberdin eta konpartitu bat lortzeko ardura, konpromezu eta partaidetza, hobekuntza iraunkorra, berrikuntza, errespetua, jarrera etiko eta profesionala, taldean eta kolaborazio jarrera"

Ez dugu ahaztu behar, Gestio Eskolako sorreran zerrendatu ziren estatuetan ere, berdintasunaren aldeko puntu bat badagoela.

Hau horrela, 1995. urtean, Gestio Eskolako kudeaketa eredu bezala, EFQMren aldeko apustua egin genuen eta eredu honek, besteak beste, gizartearekiko izango genuen eraginaren inguruko gogoeta bat egitera eraman gintuen. Ondorio bezala, hizkuntza normalak (euskerak) eta berdintasunaren aldeko ekintzak martxan jartzeko konpromezua hartu genuen. Hau izan zen, berdintasunaren aldeko lehen urratsa.

Une honetatik aurrera, Emakunderekin harremanetan jarri eta Gizon eta Emakumeen arteko berdintasunaren aldeko erakunde errekonozitua izatea jarri genuen helburu bezala. Lantalde bat osatu genuen, eta lanean hasi ginen. Ondoren azalduko ditugundako lanak eta emandako pausak.

Zortzi urte lanean

Lehenengo eta behin, Eskolako diagnostika egin behar genuela argi zegoen, beraz, inkesta batzuek prestatu genitue, era anonimoan, bai pertsonal eta bai ikasleri guztiak erantzun zitzaizkien. Ez genuen %100aren erantzuna jaso baina taldearen ikuspuntua ezagutzeko beste izan genituen.

Inkesta hauen analisia, zatituta egin zen ikuspuntu objektibo bat izateko. Alde batetik irakaslegoarena eta bestetik ikasleriarena eta kasu bietan, emakume eta gizonezkoen erantzunen azterketa banatua.

Emaitza hauen azterketaren ondorioz, gure ikasleriarekin lan garrantzitsu bat egiteko aukera genuela ikusi genuen, beraiek bait ziren, gure helburuei erantzunez, etorkizunean, enpresa munduan kudeaketa lanetan arituko ziren pertsonak, beraz, beraiengan zuzendu genituen esfortzu guztiak.

Hurrengo pausoa, osatu berri genuen lantaldean, ikaslearen presentzia bermatzea izan zen, beraz, pertsona guztiei zabaldu zitzaizkien gonbitea eta urtero izan dugu gaiarekin sentsibilizatutako pertsonaren bat edo beste, eskolako eginbeharetaz gain, talde

honetan lanean aritzeko prest.

Behin taldea osatuta izan genuenez gero, eta hainbat aktibitate desberdin mahai gainean jarri eta aztertu ondoren, Eskola barruan egin genuen lehenengo lana, berdintasunaren inguruan tailer batzuek antolatzea izan zen. Tailer hauen helburua zera zen:

- Orokorrean eta aldi berean erakunde eta enpresen esparruan, gizon eta emakumeen egoerari buruz, gogoeta bat egin.

- Gizon eta emakumeen artean, hainbat aurreiritzi eta estereotipok sortzen dituzten aukera desberdintasunen inguruan gogoeta bat egin.

- Egoera honen zergaitietan eta sortzen dituen ondorioetan sakondu.

- Etorkizunean kudeatzaile izango diren emakume eta gizonek izango dituzten jarrerekin erlazio naturalak, berdintasunerantz eramango gaituen hobekuntza pertsonalaren prozesu bati hasiera eman.

Tailer hauetaz gain, ikasketa planean, hizkuntza ez sexistaren inguruan modulu bat ere gehitu genuen. Hau, azken ikasturteko ikasleentzako.

Hala ere, ez da hau ikasketa programarekin lotu dugun ekintza bakarra, esfortzu berezi bat egin bait da, gure ikasleria enpresak bisitatzerako daramagunean, enpresa aukeraketan, bertako ardura-dun nagusia emakumea izan dadin. Kasu hauetan, enpresa eta bere kudeaketa berezitasunak ezagutzeaz gain, emakume haureri, lortu duten kargura heltzeak suposatzen dienari buruzko ezagutza eta informazioa ere jasotzen bait dugu.

Bestalde, Eskolako zuzendaritzatik sentsibilizazio saioetan parte hartu da, irrati saioetan eta baita ere beste foro batzuetan.

Gestio Eskolako lantaldeetik baita ere, herri mailara zabalduko gaiak egon dira. Esaterako, berdintasunaren aldeko astea, Elgoibarko Kultur Etxean antolatu genuena. Bertan, erakusketa bat izan genuen, "Non dago nire laranja erdia?", beste erakunde batzuetako kolaboratzaileekin hitzaldiak eta mahai inguruak eta filme proiektioak ere bai. Nolabait, egiten ari ginen esfortzua, Eskolan bakarrik ez zedin geratu eta herriarekin konpartitzeko asmotan.

Gaur egun, eta badira hiru urte jadanik, Deba Barrenean eta DEBEGESAren laguntzarekin eta azken edizio honetan Mondragon Unibertsitateko Enpresa Zientzia Fakultatearen kolaborazioarekin, enpresa kudeaketaren inguruko ikastaroak garatzen ditugu. Beti ere enpresatan administrari izenarekin, askoz gai gehiago lantzen dituzten emakumei zuzenduak, beraien garapen pertsonal eta profesionalen laguntzeko asmoz.

Aldi berean, errekonozimendu hau jaso duten eta jasotzeko bidean dauden beste enpresa eta erakundeekin lanean ari gara, beti ere, berdintasunaren bidetik gizarte justuago bat lortzeko asmotan. Talde honetan egindako azken lana, "Autaketa-Prozesu Ez Diskriminatzailea Burutzeko Gida" izan da.

Zerrendatu ditugun aktibitate guzti hauek, 1997tik hona egindakoak dira, apal-apal hasi genuen prozesuaren ondorio eta gaur egun ere esparru hau garatzen jarraitzen dugu.

Hasieran aipatutako BERDINTASUNEAN LANKIDE errekonozimendua, 1998an jaso genuen Txaro Arteagaren eskutik, Gestio Eskolan ospatu genuen saio batetan. Gure presentzia dagoen tokietan benetan harro aipatzen dugun errekonozimendua da.

BBK, LA CALIDAD DESDE EL GÉNERO

Elkarrizketa: Silvia Turné Ormazabal



Elsa Inoriza

BBK-ko Kanpo harremanetako arduraduna:

“Ezin dugu ahaztu egun gure enprese tresna hobegoak eta indartsuagoak dituztela berdintasunaren aldeko neurriak gauzatzeko eta egituratzeko. Eta gainera, gizartearen eta erakundearen babesa daukagu”.

Bilbao Bizkaia Kutxa 1990. urtean sortu zen, Bilbo Udal Aurrezki Kutxa eta Bizkaiko Aurrezki Kutxaren fusioaren ondorioz. Gaur egun, Bizkaiko finantza-erakunde nagusia da, bertako herritarren gordailuen erditik gora kudeatzen du-eta. Aurrezki-kutxa den neurrian, zeregin funtsezkoa jokatzen du finantza- eta gizarte-bazterketa saihesteko eta bi esparru hauek uztartzen ditu bere jardura-esparru guztietan: finantza-zerbitzuak gerturatu egiten dizkie herritarrei, eta gizartean integratu ahal izateko laguntza-sare zabala eskaintzen die aparteko beharrianak dituzten herritarrei. BBKren mozkinak ez dira akziodunen artean partitzen, akziodunik ez du-eta. Aitzitik, urteko irabazien %30 Gizarte-Ekintza egiteko zuzentzen du BBK-k, eta aurten 61,64 milioi euroko inbertsioa egin du gizarte-premiak arintzeko.

2.242 langilek dihardute lanean BBKn. Horietarik 1.394 gizonak dira eta 848 emakumeak.

BBK es una Caja de Ahorros, es decir, una entidad financiera con una decidida vocación social. Creada para satisfacer las necesidades de recursos y servicios financieros de la población de su ámbito de actuación y comprometida con el bienestar y desarrollo económico y social, así como con la preservación del medio ambiente. Gestionada con criterios de prudencia y rentabilidad, orientada a la clientela y a resultados, destina sus excedentes netos a realizar las obras sociales previstas en sus fines específicos, a dotar reservas para garantía de los fondos administrados y a financiar su propio desarrollo.

El modelo de gestión de la entidad que cuenta con una plantilla de 2.212 personas (1.394 hombres y 848 mujeres) contempla valores y objetivos relacionados con la forma en que trata de satisfacer a los diferentes colectivos que esperan de ésta un comportamiento comprometido con el desarrollo socioeconómico sostenible.

Recientemente BBK ha sido distinguida por el Gobierno Vasco como Entidad Colaboradora en igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. ¿Por qué han decidido abordar un proceso de igualdad de oportunidades?

Aunque el proceso estructurado, en sí, ha dado comienzo hace poco tiempo, en BBK llevamos años integrando la perspectiva de género en nuestras actuaciones. De hecho, entendemos que esta vocación forma parte de la propia esencia de nuestra entidad, que nace para dar respuesta a las necesidades financieras y sociales de las personas más necesitadas de la sociedad. Por lo tanto, la decisión de dar comienzo a un proceso de igualdad de oportunidades según una metodología concreta es una consecuencia lógica de nuestro quehacer. Además, no debemos olvidar que ahora contamos con más y mejores herramientas para integrar de forma efectiva y estructurada la perspectiva de género en nuestras entidades; contamos, en definitiva, con el soporte social y con la cobertura y apoyo de las instituciones, a las que debemos agradecer su liderazgo y coordinación en este ámbito.

En reconocimiento como Entidad Colaboradora exige un diagnóstico previo de cuál es la situación dentro de la propia empresa. ¿Con qué realidad se han encontrado?

La principal aportación de este diagnóstico ha sido, precisamente, la metodología y sistemática con la que hay que realizarlo. En general, las conclusiones del estudio no nos han sorprendido, porque han puesto de manifiesto cuestiones o áreas de mejora que, de forma más subjetiva, todas y todos percibíamos. Pero como decimos, la aportación de las personas expertas que nos han ayudado a realizar el diagnóstico y, sobre todo, la participación de la plantilla de BBK son factores que nos han aportado un conocimiento extraordinario. Ahora ya sabemos qué cuestiones son las que más nos preocupan, y en qué grado esta preocupación es compartida tanto por hombres como por mujeres. Aunque resumir conlleva siempre un cierto riesgo, podemos decir que, en general, todas las personas de nuestra organización desearían un nivel de representatividad, responsabilidad y participación más equitativo de hombres y mujeres en todos los estamentos de la entidad, sin excluir los de niveles superiores en la organización.

Tras la realización del diagnóstico, ¿qué tipo de proyectos o medidas concretas han promovido para incorporar la perspectiva de género a su actividad y con qué resultado?

Sin duda, el proceso más importante es la puesta en marcha de un Plan de Igualdad para tres años, en el que ahora mismo estamos trabajando. Este Plan servirá de marco de reflexión y actualización continua, y a través de las medidas y recursos de que se irá dotando, podremos seguir avanzando, como hasta ahora, a favor de la igualdad de mujeres y hombres.

Con todo, me gustaría subrayar que previamente a la realización de este diagnóstico, en BBK ya estábamos trabajando en este sentido. Por ejemplo, el Plan Estratégico de la Obra Social para los próximos tres años ya incorporó esta perspectiva, y en otros procesos también hemos realizado importantes avances.

El pasado mes de diciembre se presentó la Guía para un Proceso de Selección no Discriminatorio. Una Guía impulsada por Emakunde en cuya elaboración han participado nueve empresas vascas, entre ellas BBK. ¿Qué cree usted que puede aportar un trabajo de estas características a los procesos de igualdad que ustedes ya tienen en marcha?

Para BBK ha sido muy interesante participar en este grupo de empresas, por lo que supone de aprendizaje, intercambio de experiencias y búsqueda de sinergias. El principal resultado de este grupo, por el momento, ha sido esta guía, en la que todas las entidades podremos encontrar pautas, directrices y recomendaciones concretas para procesos fundamentales en las organizaciones. La principal aportación de esta guía en BBK es, precisamente, el método que nos aporta.

Poco a poco los procesos de calidad están incorporando la perspectiva de género. ¿Contemplan ustedes esta variable en sus planes de calidad?

Evidentemente, los planes de calidad y las actuaciones que en materia de calidad realiza BBK contemplan la perspectiva de género. Así ha sido, incluso, previamente a la puesta en marcha del Plan trienal al que he hecho referencia anteriormente. Con todo, me gustaría subrayar que la calidad no es un concepto que pueda desligarse del quehacer diario de una organización como la nuestra. Por lo tanto, hemos incorporado la perspectiva de género en los procesos de calidad porque esta visión forma parte, de forma intrínseca, en la manera en la que nos relacionamos con todos los agentes que participan, directa o indirectamente, del trabajo de BBK: clientes, empresas proveedoras, instituciones, sociedad en general, personas beneficiarias de la Acción Social, etc.

Pero, ¿cuáles pueden ser las aportaciones concretas de la incorporación de la perspectiva de género al objetivo de la competitividad empresarial y la mejora de resultados en una entidad como BBK?

En BBK la competitividad empresarial no se entiende como algo ajeno al resto de preocupaciones sociales. Nuestra entidad ha sido pionera en la implantación de medidas concretas que abogan por analizar los resultados de las organizaciones más allá del rendimiento económico. Somos la primera caja de ahorros que publicó una Memoria de Sostenibilidad, en la línea de nuestra forma de entender la actividad social y financiera; es decir, en la línea de lo que hoy llamamos Responsabilidad Social. Una entidad que se preocupa, de conseguir los mejores resultados, pero que es consciente de que estos resultados deben ser coherentes con una vocación de servicio social que forma parte de la misma esencia de las cajas de ahorros.

FUNDACIÓN EDE, EL FIRME COMPROMISO POR LA IGUALDAD



Eida Uribelarrea Barcina

EDE Fundazioko Aukerra Berdintasuneko
Batzordeko kide:

"Aukera berdintasunaren aldeko apostua ez da inolako zama. Garatzeko aukera ematen digun erronka da"

EDE Fundazioa irabazi asmorik gabeko erakundea da, eta Bizkaiko Eliza Diozesiarrak sustatu zuen 1976an, sortu zenean. Orduz geroztik lurraldeko gizarte, kultur eta hezkuntza garapenaren alde jardun du lanean, gizarte parte-hartzearen alorrean diharduten pertsonentzako eta erakundeentzako programa eta zerbitzuen bitartez.

Bide luzea egin du Fundazio honek aukera berdintasunaren alde. Konpromezu hau Plangintza Estrategikoan gauzatzen da baina eguneroko lanean, Orekatuz izeneko Berdintasun Planean isladatzen da, barne egiturari berdintasuna helburu duten bete-beharreko neurriak jasotzen dituen lan-koadernoan.

El camino de la Fundación EDE en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres empieza a consolidarse en 1983 cuando la Escuela de Tiempo Libre incluye dentro del plan de formación permanente del monitorado el curso de “Coeducación en el Tiempo Libre”.

Desde entonces hasta ahora muchos aspectos de la entidad han cambiado, otros han evolucionado y otros se han creado nuevos. Sin embargo, hay varios hitos que han marcado su existencia respecto a la igualdad de oportunidades. Algunos de ellos orientan la actuación interna, y otros la externa.

La trayectoria externa de la Fundación EDE en el ámbito de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres viene marcada por la creación de servicios y el desarrollo de programas y acciones de diversa índole. Algunos ejemplos significativos son:

- La apuesta por el trabajo con y para las asociaciones de mujeres desde 1995.
- La consolidación del trabajo en coeducación tanto en el ámbito formal como no formal.
- El archivo del centro de documentación con cerca de 2.500 referencias documentales y 23 publicaciones periódicas específicas sobre el tema.
- La creación en 2003 del servicio “Ehunduz: Mujer y Equidad”, un servicio integral especializado en el análisis de las relaciones de poder entre hombres y mujeres, y de su impacto en los ámbitos social, educativo y cultural.

La creación del grupo María Montessori en abril del 2000 es un punto de inflexión en la trayectoria interna de la entidad. Constituido como un grupo no-formal y voluntario, compuesto por 11 mujeres vinculadas a la entidad, impulsa la creación de la Comisión de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres de la Fundación.

Los acontecimientos que marcan el camino interno en la igualdad de oportunidades tienen relación con la creación de equipos humanos, con el compromiso de los órganos directivos, con la elaboración de documentos que marcan líneas de actuación y con la colaboración con otras entidades que se hayan inmersas en procesos similares y con las que existen inquietudes compartidas. Los ejemplos:

- La creación en 1995 el equipo de Coeducación y tiempo libre.
- La creación en el año 2000 del grupo María Montessori.
- La creación de la Comisión de Igualdad de Oportunidades

en 2001 como órgano formal e interno dependiente de Recursos Humanos y responsable del Plan de Acción Positiva.

- La elaboración en 2003 del plan estratégico sectorial: *Andra*. Documento que marca las directrices estratégicas de la entidad en este tema.
- El viaje a Suecia en septiembre de 2003 organizado por Emakunde con la financiación del Fondo social Europeo.
- La participación en el grupo impulsado por Emakunde: Empresas por la igualdad.
- La elaboración y aprobación en 2004 del Plan de acción positiva de la Entidad: Plan Orekatuz.
- El reconocimiento de Emakunde, el mismo año, como entidad colaboradora en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Toda esta andadura ha supuesto para la Fundación EDE la consolidación de su proyecto, en el marco de su opción por “compartir el saber hacer” con personas y entidades, y por desarrollar una política de gestión centrada en las personas.

Existe el convencimiento real de que apostar por la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, lejos de ser una carga para la organización, supone su desarrollo. Que ese compromiso se traduce en beneficios de tipo social, organizacional y personal, ya que una gestión comprometida con la igualdad, crítica con los roles y estereotipos sexistas, centrada en las mujeres y en los hombres de la entidad, reporta un equipo humano satisfecho, del cual poder obtener sus mejores capacidades y por tanto también sus mejores resultados.

El trabajo en el grupo de Empresas por la Igualdad, más allá del trabajo común materializado en una guía para la selección no discriminatoria, ha posibilitado el conocimiento de las organizaciones, el intercambio de buenas prácticas en relación con la igualdad de oportunidades, unas enriquecedoras relaciones personales, pero sobre todo, mostrar a la sociedad que también es posible trabajar por la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres dentro de las organizaciones.

En el horizonte de esta andadura en común está el mejorar las condiciones de acceso y participación de las mujeres en el mundo laboral hasta acabar con la situación de discriminación que padecen y sensibilizar a los hombres para que colaboren en esta tarea.



CAJA VITAL KUTXA, POLÍTICAS DE IGUALDAD EN LA TAREA DIARIA



Esther Alday

Caja Vital Kutxako Giza errekursoen arduradun:

“Berdintasun politikak gure Kutxak onartu berria duen Plan Estrategikoan sartuta daude eta datozen lau urtetan gure entitateak bide horretatik joan beharko du”

Arabako lehen kutxa da Caja Vital Kutxa eta bere irabaziaz gizartearen onurarako Lan Sozialaren bidez herrialde honetan inbertitzen dituen hoietakoa da. Beraz, bere konpromezua ez dago kalitatezko zerbitzu-fintzarioeri lotuta bakarrik; helburu sozialekin zerikusi handia du, arabatarren ongizatearekin alegia. Ardura sozial horrek bultzaturik, berdintasunaren bideari ekin zion Caja Vital Kutxak duela zortzi urte.

Caja Vital nació en 1990 de la fusión de las dos cajas alavesas, dando lugar a una entidad de tamaño medio, pero con una cuota de mercado prácticamente inmejorable: en la actualidad, el 80% de la población de Álava tiene relación financiera con la Entidad. Sus criterios básicos se rigen por la calidad o búsqueda de la excelencia, la satisfacción de las necesidades de su clientela, el uso de tecnologías avanzadas, la innovación en productos financieros y, sobre todo, la responsabilidad social.

Así, el compromiso de Caja Vital Kutxa con la sociedad alavesa se aborda desde distintas vertientes. Los colectivos de jóvenes y personas mayores gozan de tratamiento personalizado con programas de ventajas especiales; el apoyo a la actividad empresarial se desarrolla mediante la prestación de todo tipo de servicios y líneas de financiación; y la materialización de convenios con el Gobierno Vasco, la Diputación, el Ayuntamiento de Vitoria u otros municipios alaveses, permiten materializar distintos proyectos generadores de riqueza para Álava.

Pero es, sin duda, su Obra Social, la que permite a la entidad estrechar lazos con la población alavesa. En 2004, se consignaron 13,06 millones de euros a iniciativas destinadas a mejorar la calidad de vida (cultura, tiempo libre...), la formación e inserción laboral, la integración social y el desarrollo sostenible de alaveses y alavesas.

En este contexto de responsabilidad social, los planteamientos de igualdad entre mujeres y hombres no podían quedar olvidados. Así, Caja Vital Kutxa inició en 1997 una estrecha relación con Emakunde impulsada por el propio equipo directivo de la entidad y en la que personas de distintos ámbitos y relevancia jerárquica interna se responsabilizaron de involucrar a toda la plantilla. El resultado fue un plan de prioridades, con dotación de recursos y calendario, en el que el compromiso de los más altos niveles de la organización fue decisivo para su desarrollo. La difusión interna y externa resultó clave. Memorias y análisis anuales han permitido redefinir objetivos y acciones para adecuarse a la realidad y las nuevas demandas.

Una **encuesta inicial**, con entrevistas en profundidad a personas seleccionadas de la plantilla de Caja Vital, dio paso a la definición del plan de acción. Cursos de **lenguaje no sexista** y de **desarrollo personal para mujeres**, con numerosa participación, o introducción en el **Convenio Colectivo** de medidas favorecedoras de la conciliación familiar para mujeres y hombres, como reducciones de jornada, cambios de turnos, etc., impulsaron con fuerza la implantación de esta filosofía de trabajo.

El reconocimiento de Caja Vital Kutxa como **Entidad Colaboradora** de Emakunde fue un nuevo punto de inflexión para el compromiso de la primera entidad financiera alavesa con las políticas de igualdad asumidas por toda la organización.

Desde entonces, las políticas de igualdad están presentes en la vida diaria de Caja Vital Kutxa. Como primera empresa anunciante de Álava, la entidad tiene clara su responsabilidad en **reforzar la imagen de la mujer desde el punto de vista profesional y no sexista**. Se ha desechado dirigirse a las mujeres sólo para ofrecerles artículos para el hogar y los criterios de publicidad, basados en el Código BEGIRA (convertido en libro de cabecera), que se utilizan son: lenguaje no sexista, difusión de valores de igualdad,

sensibilidad ante la realidad social y el papel actual de las mujeres, presentarlas como seres iguales, nunca como dependientes de los hombres, transmitir que hombres y mujeres pueden mandar y tomar decisiones, y evitar las imágenes de mujeres sólo femeninas (dulces, cariñosas, amas de casa...). En resumen: no hacer de correa de transmisión de los estereotipos.

En la comunicación con la clientela no se da nada por supuesto, se han actualizado las bases de datos para identificar por sexo a las personas titulares o cotitulares de cuentas. Estas medidas han resultado, no sólo justas e igualitarias, sino que son positivas también desde un punto de vista de negocio: permiten llegar personalmente a las clientas, protagonistas activas en la toma de decisiones financieras.

También en el ámbito del negocio financiero y de relación con la clientela, las oficinas nuevas en barrios con población joven cuentan con una zona de **"txiki-park"** (juguetes, pinturas...) que ha sido muy bien aceptada y valorada.

Pero, el compromiso de Caja Vital Kutxa en pos de la igualdad no termina en los planes y acciones que se llevan a cabo entre su personal o desde sus actividades directas. Cada año se colabora en programas con este objetivo, como el de **Prevención de Violencia de Género** en Adolescentes realizado en centros escolares alaveses durante los tres últimos cursos por Cruz Roja Juventud, con la financiación de la Obra Social de Caja Vital.

La situación de desigualdad y subordinación de las mujeres en la sociedad da lugar a que éstas sean agredidas por hombres que se consideran superiores y, muchas veces, la información por sí sola no transforma las actitudes. El programa que promueve la Obra Social de Caja Vital contempla una mayor implicación personal, sumando vivencias y emociones que buscan un cambio real de conductas en las chicas y chicos adolescentes.

Caja Vital colabora de esta forma en un trabajo de deconstrucción de las identidades estereotipadas de género y las relaciones interpersonales que derivan de ellas, ofreciendo alternativas más igualitarias y democráticas para las relaciones entre mujeres y hombres. Más de 1.000 estudiantes (55% chicos) han participado en este proyecto que explica la diferencia entre sexo y género, las discriminaciones por razón de género (diferente valoración de lo femenino y lo masculino, diferencias en educación, orientación, empleo, salario, doble jornada...), violencia de género (concepto, tipos, ciclo y mitos) o relaciones de pareja (habilidades para la resolución de conflictos, identificación de relaciones negativas, pautas para buscar alternativas...).

Las políticas de igualdad se consolidan en los ámbitos externos e internos de Caja Vital Kutxa, en el Plan Estratégico aprobado recientemente y que orientará la actuación de la entidad financiera alavesa en los próximos cuatro años se articulan dos objetivos básicos para el fomento de la igualdad entre mujeres y hombres: el mantenimiento y refuerzo de la objetividad en los procesos de selección internos y externos, con sistemas y metodologías no discriminatorias, y el fomento de la representación de la mujer en puestos directivos en la entidad.

En Caja Vital Kutxa no se entiende la responsabilidad social sin igualdad.

ADOS CONSULTING, LA IGUALDAD COMO CRITERIO DE TRABAJO



Sebastián Sarasola Anzola

Ados Consultingeko gerentzi aholkularia:

"Berdintasuna saltzeko, berdintasuna barruan behar du gurea bezalako enpresa batek. Eta horrela hasi ginen arlo honetan lanean, merkatura eskeintzera gindoazen produktua, guk-geok barruko antolaketan aztertzen"

Ados Consulting Ikertaldea 2000 urtean sortu zen, autoenplegua bultzatzeko lehenengo proiektuak martxan jarri zirenean. Hiru arlotan egiten du lan: gazterian, inmigrazioa eta partaidetza arlotako politiken diseinuan, aukera berdintasuna eta genero politikan eta lan-antolakuntzen garapenean. Bezeroak Erakunde publikoetako entitateak dira gehienbat eta hirugarren sektoretako enpresak ere bai. Hamar lagunek osatzen dute Ados Consulting-eko lan-talde teknikoa, guztiak 28 eta 45 urte bitartekoak eta zenbait ataletan adituak.

En enero de 2004 la dirección de Ados Consulting Ikertaldea, S.L aprobó la puesta en marcha del Plan de Igualdad. Este hecho supuso la sistematización de un trabajo iniciado en los orígenes de la empresa y que ha ido pasando por diferentes momentos. El análisis de las razones para promover la Igualdad de Oportunidades, en general, y la puesta en marcha de un Plan de Igualdad, en particular, permiten evidenciar las ventajas que ha supuesto para la organización.

En primer lugar, existen motivos relacionados con la justicia social. Desde su origen, en Ados Consulting Ikertaldea, S.L ha existido una conciencia a favor de la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, recogida, de manera informal, en la sensibilidad de quienes promovieron el proyecto. Posteriormente, y a medida que la empresa se fue asentando, entraron a formar parte del proyecto mujeres, que desde su relación con el movimiento feminista y experiencia profesional, contribuyeron a transformar esta conciencia inicial en un área de trabajo, competitiva y estable. Además de la gestión de los proyectos directamente relacionados con la Igualdad de Oportunidades, desde el nuevo área se inicia un trabajo "hacia dentro" de la organización concebido como ventaja competitiva y orientado a transversalizar el enfoque de género en toda la actividad y procesos internos de la empresa. Desde ese momento, la variable género empezó a estar presente en todos los proyectos, estuvieran o no dentro del Área de Igualdad de Oportunidades, desde el principio hasta el final, desde el diseño metodológico hasta la redacción de conclusiones.

La rigurosidad profesional es otro de los motivos motores. El objetivo general de Ados Consulting Ikertaldea, S.L es la realización de análisis sociales. Considerando el hecho de que el 50% de la población padece una situación de desigualdad, parecía oportuno capacitar a la organización con las herramientas y la formación necesarias que les permitieran profundizar en los motivos de esa desigualdad, afinando el diagnóstico y situándose en una posición más favorable para el diseño de propuestas lo más operativas y concretas posible. A este fin, contribuyó sobremedida la existencia del área de Desarrollo Organizacional que vino a completar el abordaje de género con el análisis previo de los ámbitos de toma de decisiones, los canales de participación, los flujos y el manejo de la información, etc

Otro conjunto de motivos está relacionado con criterios de carácter más empresarial y de gestión de personas dentro de la organización. Como toda empresa joven, Ados Consulting Ikertaldea, S.L se encontraba en un momento de flexibilidad e indefinición de su política de Recursos Humanos con una plantilla relativamente grande para el sector y la antigüedad de la empresa (10 personas)

Desde el punto de vista empresarial, teniendo en cuenta que la totalidad de las trabajadoras son mujeres, la inclusión del enfoque de género ha sido fundamental para un mejor aprovechamiento de las personas y sus capacidades, en relación directa con el aumento de la productividad y calidad de los servicios prestados. Además, la consideración del enfoque de género en la política de Recursos Humanos ha servido para lograr un mayor nivel de compromiso de las trabajadoras con la empresa.

Finalmente, existen razones asociadas al mercado y a la calidad del trabajo. Para vender Igualdad hay que tenerla. El progresivo posicionamiento de la empresa en el mercado de la Igualdad de Oportunidades suscitó una reflexión en el equipo técnico que fue trasladada a la dirección de la empresa: había llegado el momento de probar nuestro producto, era necesario afrontar el mismo proceso de análisis que ofertábamos, cada vez con mayor éxito, en el mercado. La puesta en marcha de un plan propio, supuso, entonces, validar nuestra propia metodología. A partir de esta experiencia hemos sido capaces de mejorar nuestros productos en éste área, ya que hemos conocido, directamente, las dificultades y obstáculos que se deben superar para su correcta implementación. Nuevamente, este compromiso ha tenido implicaciones positivas para la empresa, ya que si se pretende generar una imagen de confianza dado el servicio o producto que se vende, se deberá trasladar al mercado una imagen de preocupación y de implicación en el tema.

A partir de todo lo expuesto, la participación de la empresa en el proceso para convertirse en Entidad Colaboradora de Emakunde, se presenta como el paso lógico en la sistematización del enfoque de género iniciado ya hace dos años. Con esta acreditación se inicia, además, una nueva fase de "venta social" de la eficacia y buen hacer de Ados Consulting Ikertaldea, S.L en el ámbito de la Igualdad de Oportunidades.

No obstante, parece difícil sustraerse a las expectativas creadas a lo largo del proceso de acreditación relacionadas con un mejor posicionamiento en el mercado de Igualdad de Oportunidades de la CAV, en el sentido de proporcionar a la empresa una mayor competitividad en la adjudicación de contratos públicos.

Para terminar, esta acreditación tiene para nosotras un carácter de reconocimiento del esfuerzo realizado como organización, que sin descuidar su crecimiento, en un sentido amplio, ha sido capaz de responder a los retos planteados desde Emakunde.

ETS Y ZUBIZARRETA CONSULTING, A TODA MARCHA

Texto: Sonia Gorostiaga
Fotos: Eva Zuberu Zuluaga



Aukera Berdintasuna ziurtagiria lortzeko prozesu berri batetan sartu behar du zigilu hori lortu nahi duen enpresak eta lan horretan hilabeteak, behar bada urteak, emango ditu. Bide horretan dabilta ondorengo erreportai honetan azaltzen diren bi enpresa: ETS (garai batean Imebisa zena) eta Zubizarreta Consulting enpresa bizkaitarra.

"La implicación de la dirección ha sido fundamental para avanzar en esta materia". Almudena Ruiz de Angulo, técnica de obra civil y desarrollo de proyectos de Euskal Trenbide Sarea (ETS) no duda en atribuir a José Ramón Madinaveitia, gran parte de la iniciativa a favor de la igualdad. Y es que, el Secretario General de la entidad, es un firme defensor de la presencia de las mujeres en el ámbito laboral, "porque es preciso consolidar un modelo de trabajo basado en la participación y aportación de todas las personas y que sea un fiel reflejo de la sociedad", asegura.

La empresa entró a formar parte del III Plan para la Igualdad a instancia del Departamento de Transportes y Obras Públicas del Gobierno Vasco cuando aún era Imebisa, la entidad encargada de construir el Metro Bilbao. Se trataba de establecer las medidas necesarias para fomentar la accesibilidad y la equidad en el transporte público, tradicionalmente cautivo para las mujeres. La empresa siempre ha trabajado en sus proyectos bajo los parámetros de un diseño igualitario para toda la ciudadanía y, de hecho, el Metro de Bilbao es la referencia para otras infraestructuras similares en diferentes capitales. Parámetros que también aplican desde su reciente nacimiento como Euskal Trenbide Sarea

Euskal Trenbide Sareko buruzagien

ustetan, partaidetza eta aportazioan oinarritutako lan eredu berriak bilatu behar dira, gizartearen adierazgarri izan daitezkenak.

(ETS), entidad gestora de las infraestructuras ferroviarias vascas.

El trabajo realizado en materia de igualdad y la formación ofrecida por Emakunde también les ha llevado a una profunda reflexión interna sobre los beneficios empresariales que tiene la paridad. "Si favorecemos la igualdad, abarcamos un mayor ámbito de población tanto de clientela como de futuros trabajadores y trabajadoras. Favoreciendo la comunicación y motivación del personal, fomentado las posibilidades de promoción y conciliación de vida familiar y laboral la gente está más contenta y motivada y la rentabilidad de la empresa crece", razona Almudena Ruiz de Angulo.



Sonsoles Castrillo Ramonell

Zubizarreta Consulting, S.L:

“Enpresek ulertu behar dute, berdintasuna bultzatuz produkzioa ere bultzatu egiten dela. Ez da bide erraza, baina Berdintasun Legea lagungarri izango dela uste dut”

A pesar de contar con una declaración de intenciones clara por parte de la dirección, el camino hacia el establecimiento de acciones positivas "es más difícil de lo que parecía", reconoce Almudena. Esto, unido al cambio empresarial en el que se encuentran inmersos y que ha supuesto la incorporación de más de 200 personas a la plantilla de apenas una docena, obligará a replantear la situación. Sin embargo, esta reestructuración también ha permitido solicitar la creación de una Unidad de Igualdad. Un departamento que implique, de forma transversal, al resto de la organización para desarrollar un trabajo que consideran imprescindible. En cualquier caso, se ha iniciado un camino de no retorno porque "este es el siglo de la igualdad", afirma seguro Jon Arruti, director corporativo de ETS.

En el ámbito de la Consultoría

Zubizarreta Consulting, S.L. es una empresa de auditoría y consultoría con sede en las tres capitales vascas. Su equipo de Consultoría de Recursos Humanos, del que forma parte Sonsoles Castrillo Ramonell, lidera desde hace un año el plan de igualdad que les permitirá adquirir el reconocimiento como Entidad Colaboradora que otorga Emakunde. La entidad, que cuenta con una plantilla de 26 personas en las que existe una paridad numérica, ha realizado ya un diagnóstico cualitativo y cuantitativo de su composición introduciendo la variable género en sus mediciones. Tras ello, Sonsoles concluye que el aspecto más llamativo del diagnóstico ha sido que "la gente se fije en esta realidad, que se lo plantee, entienden que hace falta reflexionar sobre la igualdad", asegura. El debate generado ha sido el caldo de cultivo oportuno para poner sobre la mesa las polí-

ticas que llevará a cabo la empresa en los próximos dos años para garantizar la igualdad laboral.

Así, a pesar de que en Zubizarreta Consulting se venían aplicando medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar y de flexibilidad horaria, ahora se van a explicitar dichas medidas recordando a todas las personas que forman parte de la empresa su existencia y la posibilidad de utilizarlas. De la misma manera, se establecerán formalmente los criterios de selección de personal para evitar cualquier tipo de discriminación y se pondrá un especial énfasis en una comunicación interna y externa acorde con el uso no sexista del lenguaje, entre otras cosas.

Medidas y proyectos que tienen por encima de todo un objetivo fundamental: "la satisfacción del personal porque es lo verdaderamente prioritario", asegura Sonsoles Castrillo Ramonell.

Siendo el asesoramiento en planes de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres uno de los servicios que presta Zubizarreta Consulting, una recomendación que también hacen a las entidades para las que trabajan es la siguiente: "Las empresas deben entender que fomentar la igualdad puede resultar muy beneficioso desde el punto de vista productivo", aunque reconoce que es un camino difícil en el que la Ley para la Igualdad "puede suponer un importante impulso". En este sentido, Sonsoles matiza que todas las empresas pueden desarrollar su propio plan de actuación en materia de igualdad. "Hay que ver los medios con los que se cuenta y empezar con pequeños avances, cambiando las ideas preconcebidas, que son las que más influyen. El resto se irá viendo con el tiempo", vaticina.



Por: Centro de Documentación
de EMAKUNDE

Igualdad de oportunidades

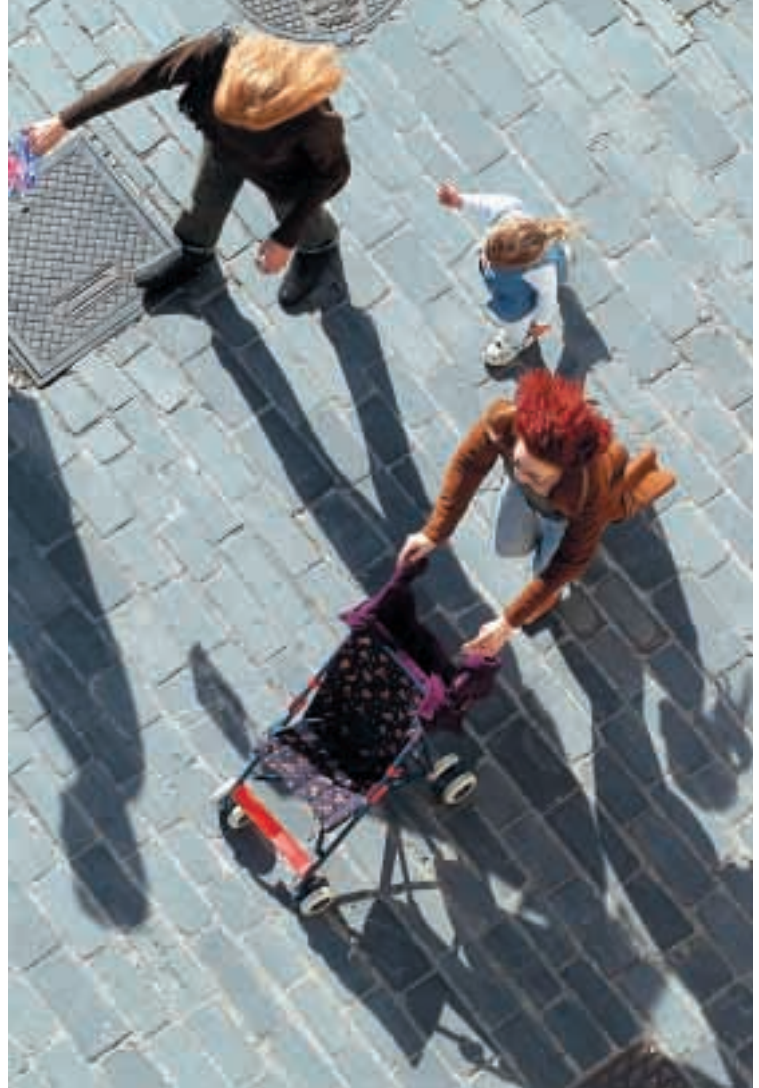
NOMBRE	DIRECCIÓN URL	OBSERVACIONES	IDIOMA
EMAKUNDE. Actualidad. Igualdad de oportunidades en las organizaciones = Emakunde. Egunerokotasuna. Aukera Berdintasunak Erakundeetan	www.emakunde.es/indice_c.htm www.emakunde.es/indice_e.htm	Amplia información sobre la actividad desarrollada por el Instituto en este ámbito. Incluye enlaces de interés, así como los materiales del curso de Formación y Acreditación en Consultoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres (bajo el epígrafe "Actividades desarrolladas"; a continuación relacionamos algunos de ellos).	ESP, EUS
"La prohibición de discriminación en las condiciones de trabajo"	www.emakunde.es/images/upload/discrimina_1_c.pdf	Se trata de uno de los materiales del citado curso de Consultoras, cuya autora es Teresa Pérez del Río. Puede descargarse completo en esa dirección.	ESP
"Discriminación por razón de género y negociación colectiva"	www.emakunde.es/images/upload/discrimina_2_c.pdf	Se trata de otro de los materiales del citado curso de Consultoras, cuya autora es también Teresa Pérez del Río. Puede descargarse completo en esa dirección.	ESP
"Igualdad y calidad total"	www.emakunde.es/images/upload/excelencia_2_c.pdf	Se trata de otro de los materiales del citado curso de Consultoras, cuya autora es en este caso Sophie Matkava. Puede descargarse completo en esa dirección.	ESP
La igualdad, instrumento rentable en las organizaciones = Berdintasuna, erakundeetan tresna onuragarria	www.bizkaia.net/Ahaldun_Nagusia/pdf/Igualdad%20cast.pdf www.bizkaia.net/lehendakaritza/pdf/Igualdad%20eus.pdf	Texto de la publicación de las jornadas organizadas por la Diputación de Bizkaia en 2002.	ESPEUS
Género, formación y trabajo. CINTERFOR. OIT.	www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/oit_igu/	Página latinoamericana que recoge gran cantidad de información y documentación a texto completo sobre igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.	ESP
e.quality@work : An information base on Equal Employment Opportunities for Women and Men	www.ilo.org/public/english/employment/gems/eo/index.htm	Base de datos, dentro de la página de la OIT, que recoge documentación sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo: documentación emanada de Naciones Unidas, de la propia OIT, de las instituciones europeas... En muchos casos, además de un resumen o información sobre el documento en cuestión incluye el enlace al texto completo del mismo. Esta base está también disponible gratuitamente en CD-Rom.	ING
Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO	www.ccoo.es/sindicato/mujer.html	Contiene gran número de documentos a texto completo, la mayor parte elaborados por el propio sindicato, y muchos de ellos orientados a impulsar la acción positiva en las empresas.	ESP

La selección de páginas web que aquí se presenta no agota los recursos existentes en Internet sobre este tema, ya que pueden encontrarse muchas más direcciones de interés. El Centro de Documentación de Emakunde ha escogido éstas por su calidad, por presentar alguna especificidad que en nuestra opinión merece ser destacada o por su especial relación con los contenidos de este número de la revista.

NOMBRE	DIRECCIÓN URL	OBSERVACIONES	IDIOMA
European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions	www.eurofound.ie	Página de esta Agencia Europea cuya actividad se dirige a la investigación y el diseño de políticas para la mejora de las condiciones de vida y de trabajo. La igualdad de oportunidades es uno de los temas centrales de sus estudios y publicaciones.	ING
Opportunity Now	www.bitc.org.uk/programmes/programme_directory/opportunity_now/index.html	Se trata de una iniciativa surgida en 1991 en la que participan numerosas empresas del Reino Unido. Se dirige a concienciar a las personas empleadoras de los beneficios que supone para la empresa la participación de las mujeres en todos los niveles de ésta. Concede un premio anual.	ING
EQUAL	http://europa.eu.int/comm/employment_social/equal/index_en.cfm	Página de la Iniciativa Comunitaria EQUAL, cuyo objetivo es promover una vida profesional más inclusiva, luchando contra la discriminación en el empleo por razón de sexo, raza, religión, etc.	ING,FRA,ALE
ITACA: empleo e igualdad en clave local	www.equalitaca.org	Página de este proyecto llevado a cabo en Andalucía dentro de la iniciativa Equal.	ESP
Iniciativa Comunitaria EQUAL. Proyecto I. O. Metal (FEMEVAL, Federación Empresarial Metalúrgica Valenciana)	www.femeval.es/contenido.asp?p=655	Otro ejemplo de proyecto de igualdad de oportunidades dentro de Equal, en esta ocasión dirigido al sector del metal.	ESP
MORVEDRE. Plan de acciones positivas en el ámbito empresarial.	www.equalmorvedre.org/appl/morvedre.htm	Dentro de la página del Equal desarrollado en Camp de Morvedre (Comunidad Valenciana) se encuentra la información sobre este proyecto.	ESP
Proyecto IGUAL.A (Agrupación de Desarrollo de San Andrés del Rabanedo, León)	www.proyectoigual.a.org	También dentro de Equal, han desarrollado varias líneas de actuación, entre las cuales se cuenta la organización de varias jornadas sobre igualdad de oportunidades en la empresa.	ESP
Fundación Directa	www.fundaciondirecta.com	La Fundación DIRECTA es una entidad de carácter social y de utilidad pública creada en el año 1995, con la voluntad de aportar nuevas ideas y alternativas para potenciar el papel de las mujeres en la empresa y en la profesión. En su web dan información sobre los proyectos ya realizados y los que se encuentran aún en curso.	ESP



EL PARLAMENTO VASCO APRUEBA POR AMPLIA MAYORIA LA LEY DE IGUALDAD



Joan zen otsailaren 17an Eusko Legebiltzarrak legealdi honetako azken osoko bilkura ospatu zuen eta bertan Berdintasun Legea onartu zen legebiltzarkideen gehiengoaren botoen laguntzaz. Gobernuaren sostengu diren hiru alderdi politikoen babesaz aparte, PSE-EEko parlamentarien baiezko botoa izan zuen proposamenak. Sozialista Abertzaleak taldea berriz abstetinu egin zen eta Partidu Popularrak eta Unidad Alavesak ezezo botoa eman zion Juan Jose Ibarretxe Lehendakariak defendatutako testuari. Otsailean onetsitako Legearen arabera, datorren apirilan Erkidegoan izango diren hauteskundeetara aurkeztuko diren hautagai zerrendetan erdiak emakumeak izan beharko dute, gutxienez.

Juan José Ibarretxe, Lehendakaria: *“Oraingo hau unerik garrantzitsuena da nire bizitza politikoan”*

Tras tres horas y media de debate, una votación interrumpida por compromisos parlamentarios y una intensa jornada en la que los asientos del Parlamento se convirtieron en un reflejo de la pluralidad de opiniones y de la vigencia de los discursos alrededor de los temas que tienen que ver con la igualdad, la Cámara Vasca aprobó el pasado día 18 de febrero la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres tras un proceso de elaboración largo, abierto y transparente. Han sido tres años de trabajo en los que se ha hecho un esfuerzo importante para posibilitar la confluencia del mayor número de opiniones y puntos de vista al objeto de conseguir un texto lo más consensuado posible. Este proyecto legislativo no hubiera sido posible sin el trabajo previo y la experiencia acumulada en estos últimos 15 años en la implantación de políticas de igualdad por parte de la Administración vasca, que ha situado a esta Comunidad en disposición de dar el paso cualitativo que esta ley supone de cara a situar a Euskadi entre los países más avanzados en esta materia.

De hecho, el reconocimiento a la labor desarrollada a lo largo de estos años y las referencias a la lucha enarbolada por las mujeres vascas de las últimas generaciones, fueron algunos de los pilares de la intervención del Lehendakari Juan José Ibarretxe durante su turno de intervención para defender los contenidos de esta Ley. Ibarretxe, que en numerosas ocasiones ha destacado la importancia estratégica de avanzar en la igualdad para este País, afirmó durante su intervención que se encontraba “en el momento político más importante” de su vida, incluso de mayor trascendencia que su propia toma de posesión en Gernika, según aseguró.

Tras subrayar la labor de consenso que ha llevado consigo la elaboración de la Ley de Igualdad “en el texto se han introducido el 52% de las aportaciones y el 42% de las enmiendas parciales”, Ibarretxe apeló a la responsabilidad de los hombres en la construcción de nuevos valores y en la ruptura de prejuicios. “Sería muy emocionante que los hombres se constituyeran en un ejército voluntario pacífico a favor de la igualdad”, afirmó durante su intervención.

Tras el consiguiente turno para el debate, la propuesta de Ley consiguió el apoyo mayoritario de la Cámara vasca. A los votos a favor de los tres partidos que sustentan el actual Ejecutivo vasco (PNV, EA e IU) se sumaron los apoyos de las parlamentarias y parlamentarios del PSE-EE. El grupo Sozialista Abertzaleak se abstuvo y el PP y Unidad Alavesa votaron en contra. La Ley para la Igualdad, por lo tanto, salió adelante con una amplia mayoría del Parlamento Vasco.

Herramienta esencial

No encontramos ante un proyecto de ley pionero, porque, en el

marco de las competencias que tiene la CAE, aborda el fenómeno de la discriminación de las mujeres de forma global y multi-sectorial, incidiendo en los distintos ámbitos en que dicha discriminación se manifiesta (participación sociopolítica, educación, trabajo, cultura, medios de comunicación, violencia, etc.) y, porque plantea medidas concretas y de calado con el fin de posibilitar avances reales en el proceso hacia la igualdad de mujeres y hombres, incidiendo especialmente en el papel que las Administraciones Públicas Vascas tienen a la hora de liderar dicho proceso. Entre las medidas planteadas cabe destacar:

- La obligación de elaborar planes de igualdad y de disponer de órganos especializados que se encarguen de su implantación en todas las Administraciones Vascas.
- La obligación de que todas las normas incorporen una evaluación de su impacto en la situación de mujeres y hombres y las correspondientes medidas para promover la igualdad.
- El compromiso de todos los poderes públicos vascos para promover una representación equilibrada de mujeres y hombres en sus órganos directivos y colegiados. Principio que se traslada a las candidaturas electorales de modo que las mujeres deberán estar representadas al menos al 50%.
- La creación de una Defensoría para la Igualdad que defienda a la ciudadanía ante las discriminaciones por razón de sexo que se produzcan en el ámbito privado.
- Medidas para integrar la coeducación en la enseñanza de forma transversal y mediante la habilitación de tiempos específicos.
- La prohibición de incluir contenidos sexistas en los medios de comunicación y en los materiales escolares, con su correspondiente sanción.
- La prohibición de conceder ayudas públicas a las personas y entidades que hayan sido sancionadas por discriminación.
- Acciones positivas para priorizar a las mujeres en el acceso y promoción al empleo y a la función pública y para promover la conciliación de la vida personal, laboral y profesional.
- La obligación a las empresas para que elaboren y pongan en marcha planes de igualdad.
- Medidas para la prevención de la violencia contra las mujeres y para garantizar unos recursos de calidad a sus víctimas.

Esta Ley va a ser un instrumento esencial para posibilitar que esta Comunidad siga dando pasos firmes en el camino hacia una sociedad igualitaria en la que todas las personas sean libres para desarrollar sus capacidades y tomar decisiones al margen de roles sexistas y donde se valoren por igual las distintas necesidades y aportaciones de mujeres y hombres.



Emakume eta gizonez osaturiko miliziar taldea armak eskuan dituztelarik (1936).

HERNANI, EMAKUMEEN AHOTSETAN

Testua: Ataritik Antropologia Taldea
(Araitz Rodriguez Gutierrez, Garoa González
Fernandino, Nerea Elías Muxika, Usoa
Barrutiabengoa Olazabal)

Argazkiak: Fototeka Kutxa
Hernaniko Udal Artxiboa
Imanol Larretxea





Emakumeak elizkizun batetik irteten.



Sección Femeninako emakumeak "auxilio de invierno" lokalaren aurrean (1936).

Ganbarako ahotsak. Emakumeak Historian. Hernani (1936-1970) ikerlan honetan, 36ko gerratik industrializaziora bitarteko garaia aztertu dugu, Hernaniko emakumeek bideratu zituzten hiru bizi-estrategia ardatz hartuta. Izan ere, emakumeek egindako ekarpenak aztertzeaz gain, garrantzikoa iruditzen zaigu beste pauso bat ematea: ekarpen horiek egiteko emakumeek erabili dituzten bideak eta estrategiak ikertzea. Gerrari dagokionez, baserri giroa oinarri hartuta, emakume nekazariak produktuak ekoizten eta merkaturatzen egindako lanaz aritu gara. Gerra osteari dagokionez berriz, gerraren ondorio ekonomiko eta sozialak direla medio emakumeek familientzako eta herriarentzako oinarritzako lehengaiak lortzeko ireki behar izan zituzten bide berriei erreparatu diegu, merkatu beltzean eta estraperloan "aditu" izan baitziren. Industrializazioak dakarren garapen ekonomikoa dela eta, Hernanira etorkin ugari iritsi zen, eta apopilotzaren fenomeno agertu zen. Apopilotza erroldetan agertzen ez den baina oso kontutan hartu behar den jarduera da, jarduera horretatik zetorren diru sarrerak senarraren edo bestelako senitartekoen soldata "osetzen" zuen familiaren biziraupena posible eginez.

Liburu bihurtu den ikerketa honen helburua Hernaniko emakumeen historia ganbaratik ateratzea eta orain arte ahotsik izan ez dutenei ahotsa ematea izan da. Emakumea ikerketa zutabe moduan hartu arren, pentsatzen dugu ez dugula historia protagonismo edo meritu lehiaketa baten moduan ulertu behar. Izan ere, garai historiko bat bizi izan duen gizon-emakume oro da garai horren protagonista, historian bere tokia lortzeko inorekin lehian ibili gabe. Guztien ahotsak bildu ahal izateko gure proposamena his-

toria genero ikuspegitik lantzea da. Generoak bizitza sozialeko esparru guztiak zipriztintzen ditu, banakoen eta gizarte espazioen arteko harremanak baldintzatuz. Genero ikuspegia erabiltzen badugu, erlazioen ideia landu behar dugu; ez dugu gizon-emakumeen portaera ulertuko, baldin eta beraien artean espazio sozio-politiko eta ekonomiko jakinetan nola artikulatzen diren aztertzen ez badugu. Gizartean harremanak gizon-emakumeen artean ematen dira, beraz historia biei dagokie, historia ofizialek banatuta dagoen emakumeen aparteko historia idazteak, historia ofizialarekiko paraleloan dihoan bigarren mailako historia eraikitzea suposatuko luke, berriro ere emakumeak baztertuz.

Hau horrela izan arren konturatu gara emakumei dago kienean, oroitzenaren berreskurapenean lan bikoitza egin behar dela, batez ere aztertu ditugun garaiak kontutan izaten baditugu. Azken batean bertsio historiko hegemonikoetan ez zaie tarterik eskeintzen boterarik gabeko talde sozialei, eta salbuespenak-salbuespen, zoritxarrez emakumeak ahotsgabeko hauen artean aurkitzen dira. Ikerketa honetarako emakumeen hitzak oinarritzakoak izan dute, maiz haiengana urbiltzean entzuten genuen lehenbiziko esaldia *nik ez dut ezer kontatzeko* zen. Inoiz ez diote haien egunerokotasunari garrantzirik eman eta horrek isladu haiek eraikitako diskurtsoan. Guztiok oso barneratua dugu jarrera hau eta beraz emakume hauek egunerokoa eginiko lanari ez diegu bere tarterik eskeini historian.

Hernaniko bizitzan, historian ere, emakumeak **agente aktiboak** izan dira. Aztertu dugun denbora tartean (1936tik 1970era) emakumeek hamaika jarduera burutu dituzte. Batzuk besteak baino agerikoagoak (gerran miliziar



Atzietas kaleko azoka, emakumeak ikustea zen arruntena.



"Papelera del Norte"-ko langileak (1944).

gisa partehartzea, neskametzta, fabriketan lan egitea...). Guk, arruntak kontsideratzeagaitik ikustezin izan diren ekintzei eskeini diegu arreta, hau da, nekazal produktuen merkaturatzea, estraperloa eta apopilotza.

Gerra egoera zela eta Hernaniko baserrietan emakumeek hartu zuten bai baserria eta baita etxeko lan taldea aurrera ateratzeko ardura osoa. Testuinguru bortitz honetan egunero ekoizten zituzten baserriko produktuak, esnea eta barazkiak bereziki. Ekoiztutako produktu hauek saltzea ere beraien egitekoa zen. Eustatik horrela gogoratzen ditu garai horretako bizipenak, *gerra denboran ere bera jutezan (ama) beti-beti esnea partitzea Donostia, eta hor gertatzen zizagun, ba klaro ama berandu etorri eguardin, ta nahiko komeri!*

Gerra osteko janari eskasia zela eta elikagaiak lortzeko bide ezberdinak jorratu zituzten Hernaniko emakumeek. Familiaren horniketa bi bideetatik lortzen zuten, bata bide "legala" zen, arrazionamendua, bestea aldiz "legez-kanpoko" a, estraperloa. Bigarren honetan "adituak" bilakatu ziren, beharrezko produktuak lortzeko estrategia ezberdinak eramaten zituzten aurrera. Estraperloan ibiltzen ziren emakumeei "errekadera" deitzen zitzairen Hernanin. Izendapen berezitu honek beraien garrantzia agerian uzten du. Berriemaile izan dugu lñakiren amona estraperloan aritzen zen emakume horietako bat dugu, *Eta nire amonak izena zon Margarita. Ta behin batian, este, gona luziak ibiltzen zittun, txorkatilarteko gonak, ta somatzen nun, gonan barren batetikan aitzen tzala itten tubo batzuk bezala, eantsitzen trapu batzuk, eitteko tubo batzuk bezala goitik-beheraño. Ta jun giñan trenian lrunaño, eta han gue amona horri eitten tzioten tubo hoik babarrunez bete, babarrun beltzez bete. Eta goatzen naiz, behin batean bular handik, titi handik izttun gue amonak eta, jarrizkioten bi gazta. Bi gazta txikixek zien, bi gazta, ta nik "baiño amona ikusi ingoizute, esangoizute baamazkizula bi gazta", ta "ixilik eonai motel, ze usteek, karabinerok amona*

baten titita errepaun behar diela?". Ta hola ekartzen genun ta aste bateako janarie genun.

Industrializazio garaian Hernanik sakoneko aldaketak jasan zituen. Beste hainbat gauzen artean lantegi berrien sorrerak langile etorkinen beharra sortu zuen. Aurreko garaietan gertatu zen lez, garai honetan ere emakumeek egoera berrietara egokitzeko gaitasuna erakutsi zuten. Jendearen etorrera masiboak sortutako etxebizitza arazoei erreparatuz emakumeek apopilotza erabili zuten etxeko lan taldearentzak diru sarrerak lortzeko estrategia ekonomiko gisara. Bide batez, etorkinak herri bizitzara gerturatzeko behar soziala ere asetu zuten. Amaliak denbora luze izan zituen apopiloak etxean, *apopilok euki giñun ba guk ezkondu giñenetik apopilo euki giñun etxian, han bi ohi zeren, hemen beste bi, geo salita bat zen ta beste bi ohi. Ta eukitzen giñun seibat apopillu. Zeatikan ein behar genun, oain dala berrogeita zortzi urte, seiehun pezta errenta ein behar zan, ta seiehun pezta einta oaindio falta zien hiru pezta para pagar la escalera. Eta ordun gizonan jornalakin ezin tzan.*

Ikerketa lan honen bitartez frogatu dugu, Hernaniko emakumeak agente aktibo izan direla bertako historian. Aztertu ditugun hiru estrategia horiek antolatu eta aurrera eramateko gai izan da, eragile moldakor eta aktiboa. Gizartea aldatzen dela ohartzean aldaketa horietara moldatzeko ekintza eraginkorrak egin dituzte. Horrez gain, jarduera edo estrategia horiek aurrera eramateko beharrezkoak diren sare solidarioak antolatu dituzte, era horretara emakumeen talde identitatea indartuz.

Emakumeek historian izan duten papera berreskuratzea ezinbestekoa da oroimen historikoaren puzzlea osatzeko. Hernaniko emakumeen ahots batzuk berreskuratzea dira, baino Euskal Herriko hainbat txokotan izkutuan dauden beste hamaika emakumeenak berreskuratzeaz daude oraindik.



Hernaniko jende multzoa San Juan Bautista elizaren eskilaretan. 1930 hamarkada.



Hernaniko emakume nekazariak. (1930 hamarkada).



Observatorio de la Violencia de Género en Bizkaia, **en alerta permanente contra el maltrato**

Texto: Nekane Lauzirika

Fotos: Nekane Lauzirika y Archivo Deia





Juan María Aburto, Diputado Foral de Acción Social de Bizkaia, de quien depende este Observatorio

El departamento de Acción Social de la Diputación Foral de Bizkaia acogió en 2004 a 249 mujeres víctimas de malos tratos, agresiones sexuales o en desamparo, frente a las 187 mujeres que habían sido acogidas en el año 2003, según los datos aportados por el diputado de Acción Social, Juan María Aburto. El dato al alza es preocupante.

Aunque la violencia contra las mujeres siga siendo una grave e intolerable realidad de violación de derechos humanos, es evidente que la concienciación social mayoritaria ya ha decidido colocar esta violencia en el terreno que le corresponde, en el del terrorismo más cruel, puro y duro. En consecuencia, lo que hasta hace no muchos años eran demandas de organizaciones pro derechos de la mujer es algo hoy plasmado en leyes positivas, penales y sociales, dictadas desde las instituciones públicas.

Vigilar y coordinar el cumplimiento efectivo de las leyes

La Ley de Igualdad aprobada por el Parlamento Vasco, la Ley de Protección Integral, Planes de Acción Positiva... son algunas de las normas que recogen ya en clave de obligación penal esas demandas. Pero siendo la presencia de la violencia de género algo tan real y cotidiano al tiempo que cambiante, el mero dictado de leyes no garantiza la erradicación de la lacra si no se mantiene alto el espíritu de prevención, de sensibilización y de atención a las víctimas para ir reduciendo paulatinamente y en su caso conseguir, la desaparición de esa violencia contra ellas.

En esta línea de actuación se enmarca el decreto foral de marzo de 2003 creando el OVGB - Observatorio de la Violencia de Género en Bizkaia. "La idea motriz al crear este Observatorio fue que la actuación contra la violencia debe ser multidisciplinar e integral, con una imbricación total entre lo social y lo institucional, de tal manera que con el análisis continuado del problema se puedan adoptar permanentemente las medidas que más favorezcan la prevención, la sensibilización social y la atención a las víctimas de una manera homogénea en nuestro territorio y en todo Euskadi, bajo un prisma de protección garantista en los campos sanitarios, judicial, educacional, familiar...", subraya Juan María Aburto, Diputado Foral de Acción Social de Bizkaia de quien depende este Observatorio.

Con la participación de representantes de Diputación (departamentos de Acción Social, Presidencia, Empleo), de



Emakunde y de los Departamentos de Interior, Trabajo y Justicia y Vivienda y Asuntos Sociales del Gobierno vasco, junto con miembros de municipios y mancomunidades, así como de la Fiscalía de Violencia Doméstica, además de personas en funciones de observadoras elegidas desde asociaciones y organizaciones pro igualdad de género, el Observatorio quiere ser el referente de espectro más amplio posible de cómo marcha, por una parte la aplicación de las leyes contra la violencia de género y, por otra, un receptor de los datos nuevos y de la evolución social de todos los planes que se ponen en marcha. Al tiempo, su actuación viene marcada por su carácter consultivo, en aras a lograr la coordinación necesaria para que todos los medios de los que se disponen se unan en sinergia en pos del mismo fin, que es erradicar la violencia de género contra las mujeres.

Órgano de carácter consultivo

Sabiéndose un órgano colegiado de carácter consultivo permanente y para cumplir su objetivo de construcción de un sistema de información y de seguimiento de las situaciones de violencia contra la mujer en el territorio vizcaíno, el Observatorio organizó sus actuaciones en fases sucesivas y superpuestas. Una vez puesto en marcha y constituidos sus grupos de trabajo, su planificación y protocolos, su primera actuación fue la elaboración de un Mapa actualizado de servicios y recursos provinciales, municipales, comarcales, así como la homogeneización y difusión de los protocolos de actuación con otros ya existentes en la CAV.

Posterior a esta homogeneización ha seguido la recogida de información y difusión permanente de datos. “Y en una tercera fase con las cifras y problemáticas recogidas, se están elaborando informes que tras ser analizados nos dan unas conclusiones que permitirán realizar nuevas propuestas de estudio que, a su vez, comenzará de nuevo el ciclo, para poder redefinir procesos nuevos y evaluar resultados”,



añade Iñigo Pombo, director general de Infancia, Mujer y Personas con Discapacidad de la institución foral.

Además de esta propuesta de estudios e informes técnicos, el OVGB viene realizando una evaluación continua de la correcta aplicación sobre el terreno de las políticas públicas en la actuación sobre esta materia tan procelosa de la violencia contra las mujeres, con propuestas y recomendaciones a las distintas instancias públicas y también organizaciones privadas, incluyendo entre ellas al propio funcionamiento interno del Observatorio.

Conectar instituciones, leyes y sociedad

“A su vez, el Observatorio no quiere recluirse en sí mismo o incidir sólo en las instituciones, sino que desea proyectarse también hacia la sociedad abierta en sentido global, para lo cual mantiene una red de contactos, especialmente a través de webs y medios de comunicación para favorecer una sensibilización social por medio de una información permanente. Sensibilización e información, por ejemplo, sobre registro y difusión de buenas prácticas para evitar la discriminación por razón de sexo, conseguir la igualdad de derechos laborales, entre otros, y limitar de este modo que la violencia encuentre campo de germinación”, añaden Juan María Aburto e Iñigo Pombo.

Los responsables del Observatorio consideran que sólo este análisis de carácter multidimensional y que incorpore la perspectiva social, judicial, policial, sanitaria, preventiva, educativa, formativa, de empleo, de vivienda... y además lo haga a pie de calle en cercanía con la ciudadanía llevará a que, por un lado se cumplan las leyes y a que por otro no haya en la percepción social ningún resquicio de permisividad o justificación para este tipo de violencia.



Arturo Muñoz, concejal del Área de Igualdad del Ayuntamiento de Basauri.

Texto: Araceli Fernández

Foto: Miguel Toña

Basauri, primer municipio con un Protocolo de atención a las víctimas de la violencia doméstica

Tras varios meses de trabajo, encuentros y reflexiones, responsables los Servicios Sociales de base del Ayuntamiento, de la Ertzaintza, de la Policía Municipal y de los centros de salud de Osakidetza de Basauri, han sentado los principios necesarios para trabajar juntos contra la violencia doméstica. El objetivo perseguido por esta iniciativa que promueve el área de Igualdad del consistorio, es “facilitar el tránsito asistencial de las mujeres víctimas de maltrato y darles confianza”, según afirma el concejal responsable, Arturo Muñoz.

A pesar de lo incipiente de esta experiencia, los frutos han comenzado a recogerse. Además de consensuar el texto de un Protocolo de actuación interinstitucional para los casos de violencia contra las mujeres que se detecten en Basauri, el encuentro ha permitido que, desde los diferentes sectores implicados, conozcan lo que hace cada uno. Y eso resulta de especial interés “porque muchas veces es el desconocimiento lo que impide la coordinación, y conociendo los problemas y los mecanismos que se aplican en cada uno de los servicios, nos ahorramos muchos malentendidos y somos capaces de trabajar en común”, según afirma Muñoz.

La iniciativa ha partido de una análisis de la situación, con sus luces y sus sombras. En cuanto a las primeras, cabe destacar el interés y la profesionalidad de trabajadoras y trabajadores implicados que han mostrado una especial sensibilidad hacia estas víctimas, a la vez que “una predisposición encomiable a trabajar en su favor”, tal y como asegura el concejal responsable.

Respecto al lado oscuro de la realidad, Muñoz apunta que “se han detectado una serie de puntos débiles en la red asistencial, que podían ser previsibles pero ahora hay certeza de su existencia”. En ese sentido, se refiere a una “falta de coordinación que permite casos de desamparo a las víctimas”. Según el concejal se estaban produciendo situaciones de mujeres que eran derivadas de uno a otro servicio, al que nunca llegaban, por las que nadie preguntaba y de las que nada se volvía a saber. Incluso había ocasiones en las que, después de interponer la denuncia, se producía una parálisis institucional, como si esa situación le fuese ajena a la sociedad. “Y se trata de tener arropadas a las mujeres en esa situación”, reflexiona el edil responsable del área de Igualdad de Basauri.

La necesidad de formación de quienes atienden a estas mujeres es otra de las carencias detectadas que, al igual que las anteriores, se tratará de superar con las actuaciones derivadas de este Protocolo. Así, estos y estas profesionales

se preguntan cómo actuar cuando se encuentran con una mujer que está siendo maltratada y no quiere denunciarlo. “Se plantean que, si denuncian de oficio, pueden perder la confianza de esa mujer. Es un problema que no saben cómo abordar y la formación tratará de ayudarles”, indica Muñoz.

Inmigrantes vulnerables

Las mujeres inmigrantes víctimas de malos tratos se han calificado como un colectivo de especial vulnerabilidad. Además de sufrir las agresiones, se encuentran con barreras culturales e idiomáticas y desconocen los recursos sociales existentes, por lo que difícilmente recurrirán a ellos. Así, fruto de esta iniciativa también es el catálogo de recursos específicos para mujeres que, además, será traducido a varios idiomas con el fin de que pueda llegar a las originarias de distintos países.

Muñoz explica otra de las propuestas surgidas de este encuentro. Se ha visto necesario crear una base compartida entre todas las instituciones implicadas, “común a todos los servicios, muy liviana, que se puede alimentar desde las cuatro instituciones, que permita conocer el recorrido de la mujer por los distintos servicios, asegurando a la vez la privacidad y el derecho a la intimidad de esas víctimas”.

Una vez más, el Ayuntamiento de Basauri es pionero en su defensa de la igualdad de género. En esta ocasión se trata del primer municipio vasco que afronta la redacción de un texto, auspiciado por el Protocolo Interinstitucional que, en noviembre de 2000 y promovido por Emakunde, rubricaron las máximas autoridades de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

En los dos casos se trata de establecer unos procedimientos homogéneos de actuación que mejoran la atención prestada a las víctimas de maltrato doméstico y agresiones sexuales, garantizando su protección integral en los ámbitos sanitario, policial, judicial y social.

Arturo Muñoz puntualiza, en cuanto al Protocolo, que se trata del tratamiento a una manifestación del problema, pero cree que la auténtica solución vendrá por “un cambio de valores que está tardando mucho. En el área de Igualdad trabajamos con gente joven, porque pensamos que ellos son quienes van a construir el mañana, pero las resistencias que encontramos son muy parecidas a las de personas de más edad, lo que indica que las cosas no han cambiado tanto como muchas veces pensamos”, concluye.



Participantes en la presentación del seminario sobre el Fondo Social Europeo y "Mainstreaming"

Texto: Carlos Dronza
Foto: Paulino Oribe

"MAINSTREAMING": GENEROAREN IKUSPUNTUA POLITIKA ETA JARDUERA GUZTIETAN



Europako Gizarte Fondoaren finantzazioa duten jardueretan eta programetan gizon eta emakumeen arteko berdintasunaren printzipioa kontuan hartzeko dauden zailtasunez jabeturik, Emakundek eta Eusko Jaurlaritzako Enplegu eta Prestakuntza Zuzendaritzak prestakuntza-mintegia antolatuta zuten otsailaren 10 eta 11n Gasteizen. Bertan izan ziren, besteak beste, foru aldundietako eta zenbait udalerritako eta agentzia lokaletako ordezkariak, Euskal Autonomia Erkidegoko 3. Helburuko Europako Gizarte Fondoaren Programa Operatiboko proiektuetan generoaren ikuspuntutik sakontzeko asmoz. Ekimenaren arrazoiak Raket Raposo Emakundeko programak bultzatzeko arduradunak azaldu zituen: “Zergatik behar dugu generoaren ikuspuntua egitura fondoetan? Lehenik eta behin, legearen arabera derrigorrezkoa delako, baina batik bat eraginkortasunagatik, oraindik ere gizon eta emakumeen arteko ezberdintasun handiak daudelako, eta orain arte erabilitako politikak ez direlako hori konpontzeko gauza izan”.

Europar Batasuneko legeek eta araudiek sexuen arteko berdintasuna bermatzen dute, baina horrek ez dakarrela benetako berdintasuna erakutsi du azken urteotako errealitateak. Bestelakotasunak bizitzaren arlo guztietan (hezkuntzan, osasungintzan, lan merkatuan, ekonomian, administrazioan...) islatzen dira, eta beti emakumezkoen kalterako. Lehenengo mementoan argia zen ondorioa: “Legea, berez, ez zen nahikoa eta emakumeen aldeko neurri eta ekintza zehatzak behar ziren, baina urteak igaro ahala, hori ere ez dela nahikoa izan ikusi dugu”, nabarmendu zuen Raposok. Egiaztatze horretatik, alegia, gorpuztu egiten da zeharkakotasunaren printzipioa, ‘mainstreaming’ ingelesez. Hau da, gizon eta emakumeen arteko berdintasunaren printzipioak Europar Batasuneko jardura eta politika orokor guztietan eragin behar du, eta bereziki egitura fondoetan bitartez finantzaturako ekintza eta proiektuetan. Raket Raposok azaldu zuenez, “emakumezkoen behar praktikoak asetzea eta beren bizitza kalitatea hobetzea ez da nahikoa, programa batek interes estrategikoak behar ditu errealitatea aldatzeko eta tradizioaren arabera emakumeari dagozkion rola gainditzeko; bestela, programa horrek ez du beharbalio benetako berdintasuna erdiesteko”.

Arazoaren oinarria gizarte osoak urtez urte, mendez mende, ikasitako kontzeptuetan datza. Gizonezkoen zein emakumezkoen ezaugarri biologikoek justifikatzen ez

badute ere, gizarteratze prozesuan zehar sexu bakoitzak bere nortasun propioa eraiki eta ezaugarri zehatzak bereganatu ditu, honek dakarren guztiarekin. Horrela, gizona familia osoaren sostengu ekonomiko bilakatu da, emakumeari etxearekin eta umeekin zerikusia duen guztia egokitu zaion bitartean. Hau dela-eta, lan merkatua urrunago egon da beti emakumezkoengandik, lan baldintza okerragoak izan dituzte eta historikoki ez dute independentzia ekonomikoaz gozatu. Egoera poliki-poliki aldatzen ari da baina agerian geratzen da oraindik Europako Gizarte Fondoaren kudeaketan lan egiten duten erakundeak (aldundiak, udalak, agentzia lokalak...) beren proiektuak abian jartzen saiatzen direnean. “Emakume batek enpresa bat sortu behar duenean, esaterako, zailtasun handiak aurkitzen ditugu lan domestikoak, rolen banaketaren ondorioz, ordu asko kendu eta prestakuntzan sakontzeko aukerak murrizten dizkiolako”, azaldu zuen Ana Vera Donostiako agentzia lokaleko arduradunak. Txikitatik ikasitako balore horiek (familia eta etxea zaindu beharra, eta abar) dela-eta, emakumezkoek helburu profesionalak alboratu egiten dituzte askotan, Veraren esanetan, eta ustez beraiei dagozkien jardueretara jotzen dute, merkataritza edo ostalaritzara, adibidez, sektore horietan soldadak gainerakoetan baino dezente baxuagoak izaten diren arren.

Ildo berari jarraituz, Ana Alcelay Oarsoaldeako agentziako arduradunak ere tradizioak inposatutako rolen banaketaren eragin negatiboa nabarmendu zuen. Batetik, emakumezkoak gaizki ordaindutako sektoreetara desbideratzen direlako; bestetik, hainbat enpresetan oraindik ere “zama bat izango balira bezala” ikusten dituztelako. Gainera, salatu zuen Alcelayk, “berdintasunaren aldeko jarduerak antolatzen direnean, beti emakumei begira egiten dira, inoiz ez gizoni begira, eta hor ere gauza asko egin litezke”. Eta dei zuzena egin zien instituzioei: “Imaginazioa badugu, handia gainera, dirua da ez duguna”.

Egoera orokor hau egitura fondoetan kudeaketan ere islatu egiten da, batzuetan sistema aldatzeko gai ez diren ekimen isolatuak, eta emakumea bere osotasunean hartzen ez dutenak, planteatzen baitira, interes estrategikoak kontuan hartu gabe. Izan ere, “askotan politika neutroak antolatzen jotzen da, gizon eta emakumeen beharrak bereizi gabe”, gogorarazi zuen Miren Ortega Enplegu eta Prestakuntza Zerbitzuko Europako Gizarte Fondoaren arduradunak.



Testua: Iker Eztala

Hitzaren balioa munduan zehar defendatzea da nazioartean diren ehun eta berrogeitik gora PEN klubek duten helburu lehena. Zentsuraren aurka eta adierazpen askatasunaren alde egiten dute. Hitza lan tresna izan eta hura adierazteko oztupoak eta trabak dituztenen defentsan aritzen dira. Eta mugimendu horretara lotu nahirik Euskal PEN Kluba hirugarrenez sortu da Euskal Herrian. Aurreko saiakerek bizitza laburra izan zuten. Oraingoan, ordea, erantzun ona izan du eta apiriletik hona PENkide kopurua bikoiztu egin dute. Durangoko Azokan, jendaurrean azaltzeko aukera izan zutenean, egile batzuek kide izateko asmoa azaldu zuten. Hori baino lehen, Euskarazko Kazetaritzaren Kongresuan izan ziren azaroan, Bertsolarien Elkartearen lehenago eta orain editore, itzultzaile eta hainbat idazlerekin ere hitz egiten ari dira, guztiak ere PENkide bihurtzeko gonbidatu asmoz. Urtebeteren buruan, oraingo zifra berri bikoiztuko dutelakoan dira.

Laura Mintegi da proiektu honen lehendakari eta bere hitzetan oso harrera ona ari da izaten jendartearen: "Inork ez du kolokan jartzen Euskal PEN Kluba bezalako erakunde baten beharrezina munduan zehar euskal literaturaren berri emateko".

Lehen lana egituraketarena izan da, nazioartean dagoen PEN mugimendura egokitzea. Nazioarteko ordezkarien asanblada urtean behin egiten da, baina International PENek bere baitan hartzen dituen batzordeak etengabe aritzen dira lanean. Bost batzorde dira guztira eta Euskal PEN Klubak horietako hirutan parte hartuko du: Preso dauden idazleen aldeko batzordean, Itzulpen eta hizkuntza eskubideen aldekoan eta Emakume idazleenean. Azken batzorde horren inguruan zera dio Laura Mintegik, "emakumeek egindako lana ezagutzera emateko konpromisoa hartu dugu, bereziki euskal emakumeek egindako lana, baina, baita ere, munduan zehar diren emakume idazleen lana ere bai". Konpromiso horri eutsiz, Women Writers Committee-k argitaratzen duen Magazine-an kolaborazioak eskatu dizkiete eta, dagoeneko, Euskal PEN Klubaren sorreraren berri ematen duen artikulua bidali diete, euskaraz idazten duten emakumeen inguruan informazio laburra eskainiz. "Aurrerago kolaborazioa areagotzea espero dugu, gure literaturaz jakin-min handia dagoela nabaritu dugulako" dio Mintegik. Nazioartean, gainera, oso sintonia ona dago idazle emakume guztien artean, batez ere, antzeko esperientzietatik datozelako. Gehienek jasan behar izan dute ikusezintasuna, satellite izatearen sindromea eta jakin badakite zer den emaitza berberak lortzeko lan bikoitza egin behar izatea. Frogatze tesitura etengabe bizi dira, zerotik hasten behin eta berriz, ezertxo ere onartuzat ematen ez zaiela, egun bakoitzean historia berriro hasiko balitz bezala. Egoera nekosoa da eta emakume batek badaki zertaz ari den beste batek arazo hauek ahozgora esaten dituenen, "emakumeek jasaten duten egoera aldatu beharra dago, ez baita "normala" hain kultura ezberdinetan bizi diren emakumeak, 100 estatutan eta hamaika kulturatan bizi direnak, hain esperientzia berdintsuak bizitzea. Ez da normala".

Instituzionalizaturik egon ez arren, historian zeharreko gertakariak eta egoerek batzera bultzatu dituzte emakumeak, "Belaunaldi batzuek sentitu izan dute gardenak zirela gizartean, ikusezinak, ez-izakiak, kanon guztietatik kanpo zeudelako. Beraietaz hitz egiten zenean beti izaten zen ad hoc zabalduetako aparteko atal bate-

an, baina ez zeuden idazle guztien eremu berean. Emakumeen beste belaunaldi batzuek bestelako esperientzia izan dute, kontrako alegia, eta hedabideen interesa bereganatu dutela sentitu dute, eta mediatikoki bultzatuak izan dira, batez ere emakumeak izateaz gain gazteak ere baldin badira". Kasu batean zein bestean emakume guztiek nozitu dute beraiekiko interesak (edo interes ezak) gehiago erantzuten diola merkatuaren beharrezanari beren obraren kalitateari baino. Ez da baloratu izan zer egin duten, baikik eta nork egin duen, eta emakume kondizioak baldintzatu egin du haiekiko interes publikoa. Historian zehar emakumeak izan duen arreta falta horri inolako azpiegitura finkorik gabe aurre egin diote, eta kasu askotan, hesi hori apurtzea lortu dute; beraz, erakundea sortu denean emakumeek hitza lortzeko prozesua guztiz prozesu naturala izan da. "Kontuan hartu behar da zuzendaritza batzordean hiru emakume gaudela (lehendakaria eta idazkaria besteak beste) eta kideen artean ere emakume kopurua nahiko altua dela, kontuan hartuz gero, euskal idazleen artean emakumeak ehuneko 15a baino ez gabela. Bestalde, emakumeen kolektiboa oso aktiboa izaten da idazleen artean. Adibide gisa esan dezagun gaur egun bai Euskal Idazleen Elkartearen, bai International PENen eta bai Euskal PENen ere emakumeak goi postuetan daudela. Eta dinamika hori gero eta nabarmenagoa izaten ari da" azpimarratzen du Mintegik.

Etorrizunaren aurrean baikor

Lehen-lehenik eutsi beharko duten erronka, datorren Martxoaren 8koa izango da. Emakumearen egunean nazioarte mailan egingo den ekimen bateratu baten barruan kokatzen da hori eta Euskal PEN Klubeko emakume taldeak jendaurrean, eta gizarteko eragile askoren partehartzearekin, egingo duen lehen ekitaldi handia izango da. Laura Mintegik azaltzen duen bezala: "Melbournen hasi eta martxoaren 8an eguzkia ateratzen den unean sarearen bidez emakume guztiak ekitaldi literarioan eta ekitaldi errebindikatzailean konektatzea da ideia. Eguna aurrera joan ahala, mundu osoan eguna argitu ahala, beste lurralde batzuetako emakumeak joango dira sarean sartzen eta ekitaldian parte hartuko dute. Euskal Herrian, horrez gain, beste egitasmo bat gehiago ere izango dugu. Euskal Herriko liburu dendetan emakumeek idatziriko liburuei erakusleihoetan leku berezia egitea eskatu dugu, bereziki euskarazkoei. Horretarako emakumeek idatzitako titulu zerrenda, eta egunerako bereziki inprimatuko dugun posterra igorriko diegu 200 liburu dendei, leku egokian jar ditzaten".

Jendaurreko lehen egitasmoa izango da Emakumearen Nazioarteko Egunkoa eta horren atzetik beste hainbat etorriko dira. Etorrizunean ildo berari ekiteko asmoa dute eta lehen unetik finkatu duten helburuari tinko eutsiko diote, alegia, emakumeen lanek presentzia ahalik eta gehien gizarteratzea eta mundu literarioan oihartzuna izatea. Edonola ere, sortu berri den taldea da eta pausuz pausuz joan beharko dute; Laura Mintegi Presidentea dion moduan, "lana handia da eta jakitun gaude mendetako egoera ez dagoela aldatzerik egun gutxitan. Dekretuak eta arauak egun batetik bestera ezar daitezke, baina jarrerak, irizpideak eta eta baloreak ezin daitezke alda gauetik goizera".



ANNE FRANKEN EGUNKARIA

Erein argitaletxea

M^a Asun Landa idazleak liburu honen aurkezpen gisa idatzitako pasarteak dira ondorengoak: “Gauza guztiak esan ahal izango dizkizut, nik uste, orain arte inori ez bezala, eta laguntza handia emango didazula espero dut” esanez hasi zuen bere egunkaria, 1942ko ekainaren hamabian, Anne Frank neskatoak. Hamahiru urte bete berriak. Adin berezia, zaila, nahaspilatua. Etorkizunari dena eskatzen zaion adina, iraganaren zati handi bat arbuiatzen dena, maitasuna eta abentura eskatzen direna, desirak oraindik izen zehatzik ez mugarik ez duena. Halako gaztetxo horrek gela gutxi batzuetan ezkutatu beharra badu, eta bere harremanak etxeoengana eta beste ezkutatu gutxi batzuegana urritzen bazaizkio, bi aukera baizik ez ditu: erotu ala idatzi. Eta Anne Frankek idatzi egingo du. Arin eta bizitasun han-diz, barrena hunkitzen digun zintzotasun, umore eta zorrotzasun batez. Bizitza honetan gehien kostatzen dena nahi du: nor den eta zer gertatzen zaion jakin. Galera larriak, bat nerabea denean. Askatasuna nahi du, askatasun fisikoa ezin bada, pentsamenduarena: pertsona nagusiak kritikatzeko du, barre egiten die; nahasmendua sentitzen du, larritasuna, eta kexu da. Baina maitasuna ere badu. Maite du Peter eta maite du bizitza. Bila ari da, gogoetan. Baina badaki jostatzen ere. Bizi da, hitz batean. Lau paretaren artean gauza asko gerta daitezke, eta neska gazte batean bihotzean mila historia. Kanpoan, Gestapo, esespena, izua-ren mendea”.



MÁS ALLA DEL HOMBRE ECONOMICO

Marianne A. Ferber

Julie A. Nelson

Colección Feminismos. Ed. Cátedra

¿Tiene la teoría feminista algo que decir a propósito de la economía? Cuando la economía se practica con corrección, es decir, como vivencia objetiva, ¿quedan sus principios y sus métodos fuera del alcance de los movimientos políticos y sociales? El género actúa como punto de vista desde el que se percibe el mundo y se evalúa la pertinencia de cada cuestión. En una disciplina donde todavía hoy predominan los hombres, ni siquiera en aquellos casos donde se han analizado fenómenos vinculados al mundo femenino como la casa o la familia, se ha llegado a conclusiones que, para una mirada feminista, parezcan correctas o imparciales. Estos textos escritos por especialistas en economía y ciencias sociales, pretenden enriquecer el análisis económico y liberarlo de la parcialidad que le imponen el predominio de intereses especialmente masculinos.

GUIA PARA CHICAS.

Cómo construir tu propio modelo de belleza

M^a José Urruzola

Ed. Maite Canal



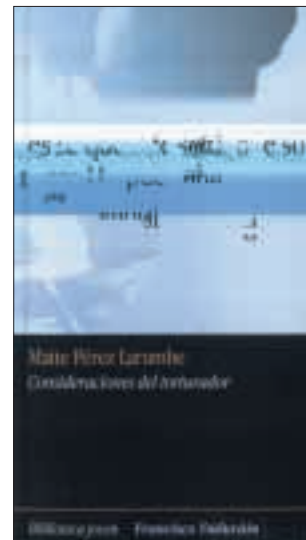
La editorial Maite Canal vuelve a estar de actualidad por la publicación de un nuevo cuaderno de la colección “Guía para chicas” que trata de contrarrestar los prejuicios y estereotipos que condicionan aún el desarrollo integral de las personas y, especialmente, limitan las capacidades de las mujeres en sus etapas de desarrollo. Tras varias reflexiones en torno a las agresiones o la sexualidad, esta vez la guía se centra en el tema de la belleza y plantea “una revisión de los modelos de belleza actuales, que tanto están influyendo en las chicas adolescentes y trata de ofrecer unas pautas para que se puedan construir su propio modelo”, asegura la autora, M^a José Urruzola. “Algunas chicas creen que una forma de liberarse de este modelo de mujer es imitar los comportamientos masculinos. Es una equivocación, porque con esto pierden todo lo positivo de la cultura femenina, que es mucho, y adoptan comportamientos masculinos que son perjudiciales para el desarrollo de chicas y chicos”.

CONSIDERACIONES DEL TORTURADOR

Maite Pérez Larumbe

Ed.: Biblioteca Joven. Francisco Ynduráin

Éste es un libro de poemas pero también es un viaje. Un viaje personal. El viaje que la escritura posibilita, tan dilatado como se quiera. Con búsquedas y fugas, detenciones, espacios conquistados y rincones evitados. Esclarecedor y por lo tanto, perturbador. Es un libro sobre el miedo, sobre los miedos y sus representaciones diversas. Ellas son las primeras en tomar la palabra: los lobos que se oyen cerca, la pantera que acecha, el torturador, que reflexiona en voz alta y tal vez con cierta desidia sobre lo que para él es una ciencia exacta y una práctica conocida y contrastada. Pero también hay sitio para la voz de la víctima que intenta comprender, orientarse, buscar atajos o negociar. La víctima se hace oír para explicar el tránsito de la seguridad a la incertidumbre, su paso por el dolor y la duda, su acceso a la respuesta que debe dar y sobre todo, que debe darse. Y recupera para sí la decisión, la autonomía, que no es otra cosa que lo que llamamos libertad, o mundo. Maite Pérez Larumbe (Pamplona, 1962) es autora de varios poemarios y ha participado en diversas antologías.

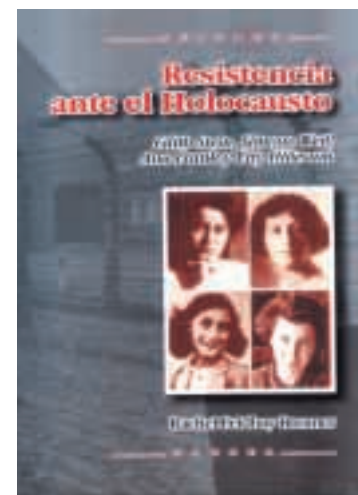


RESISTENCIA ANTE EL HOLOCAUSTO

Rachel Feldhay Brenner

Ed. Narcea

Este libro nos aproxima a los escritos autobiográficos de cuatro mujeres judías, víctimas del Holocausto: Edith Stein, Simona Weil, Ana Frank y Etty Hillesum, cuatro intelectuales europeas de la primera mitad del siglo XX, que ante la amenaza del exterminio nazi, encontraron un modo común para expresar su resistencia: escribir. El estudio comparativo de sus escritos proporciona un conocimiento original y fascinante de su pensamiento y experiencia vital, agrupados por la autora en cuatro ámbitos: la construcción de su yo personal respecto a la identidad judía, el proceso personal que desencadenó la identificación religiosa, el valor de la expresión escrita y el papel que jugó su condición femenina. Este análisis está firmado por Rachel Feldhay Brenner, profesora de literatura hebrea moderna en la Universidad de Wisconsin (EEUU) y autora de diversas obras sobre el actual mundo literario judío.



VIOLENCIA DOMESTICA EN EUSKAI: MALOS TRATOS A LA MUJER

Mónica Ibáñez González

Edita: Servicio General de Publicaciones del Gobierno Vasco

En este trabajo se parte de la premisa fundamental de que las mujeres maltratadas atraviesan un largo y difícil proceso de antes de tomar la decisión de romper definitivamente con su relación de pareja. Aún teniendo muy presente que ninguna mujer quiere ser maltratada, la realidad nos muestra que algunas de estas mujeres son capaces de romper con la relación de maltrato, mientras que otras, sin embargo, se muestran a menudo incapaces de romper con el agresor, manteniendo, e incluso a veces ocultando esa relación de maltrato durante años.

El objetivo de esta investigación es el de describir los aspectos característicos de una relación de maltrato y estudiar, por un lado la complejidad de este tipo de relaciones –intentando descubrir factores que determinen de algún modo la decisión de las mujeres maltratadas de poner fin a su relación de pareja- y por otro, las vivencias y problemas a los que tienen que hacer frente estas mujeres una vez tomada la decisión definitiva.





Frases para la historia

“Sólo tan alto donde alcanzo puedo crecer, sólo tan lejos como donde exploro puedo llegar, sólo en la profundidad donde miro puedo ver, sólo en la medida en la que sueño puedo ser”

KAREN RAVIN
Escritora danesa (1693-1749)

“Cuando una va por la vida aprende que si no remas en tu propia canoa, no te moverás de sitio”

KATHERINE HEPBURN
Actriz estadounidense (1909-2003)

“La auténtica emancipación no empieza ni en las urnas ni en los tribunales. Empieza en el alma de la mujer”.

ENMA GOLDMAN
Editora rusa (1869-1940)

“La preocupación debería empujarnos a la acción y no a la depresión”

KAREN HORNEY
Psiquiatra alemana (1885-1952)

“La libertad engendra libertad. Nada más lo puede hacer”

ANNE ROE
Psicóloga estadounidense (1904-)

Bera ez da enpresa baten jabe.

Bere senarra, bai.

Amaiak helburu profesionalak bastertu behar izan ditu bere familiaz arduratzeko.

Zaintze lana beharrezkoa da gizartearen funtzionamenduentzat.

Eginkizun hau ezin zaie emakumeei egokitu.

Martxoak 8.
Emakumeen nazioarteko eguna.



EMAKUNDE
EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER



EUROPIKO ELIZKITA
Europako Funtze Zuzenak

deiturte 2024 **herria**





Euzko Legebiltzarra

ELISKO JAURLARITZA



Gobierno Vasco

GOBIERNO VASCO