



# berdintasuna

Abril 2004  
Número 4

## Mujeres y Hombres de Igual a Igual

### AKTUALITATEA:

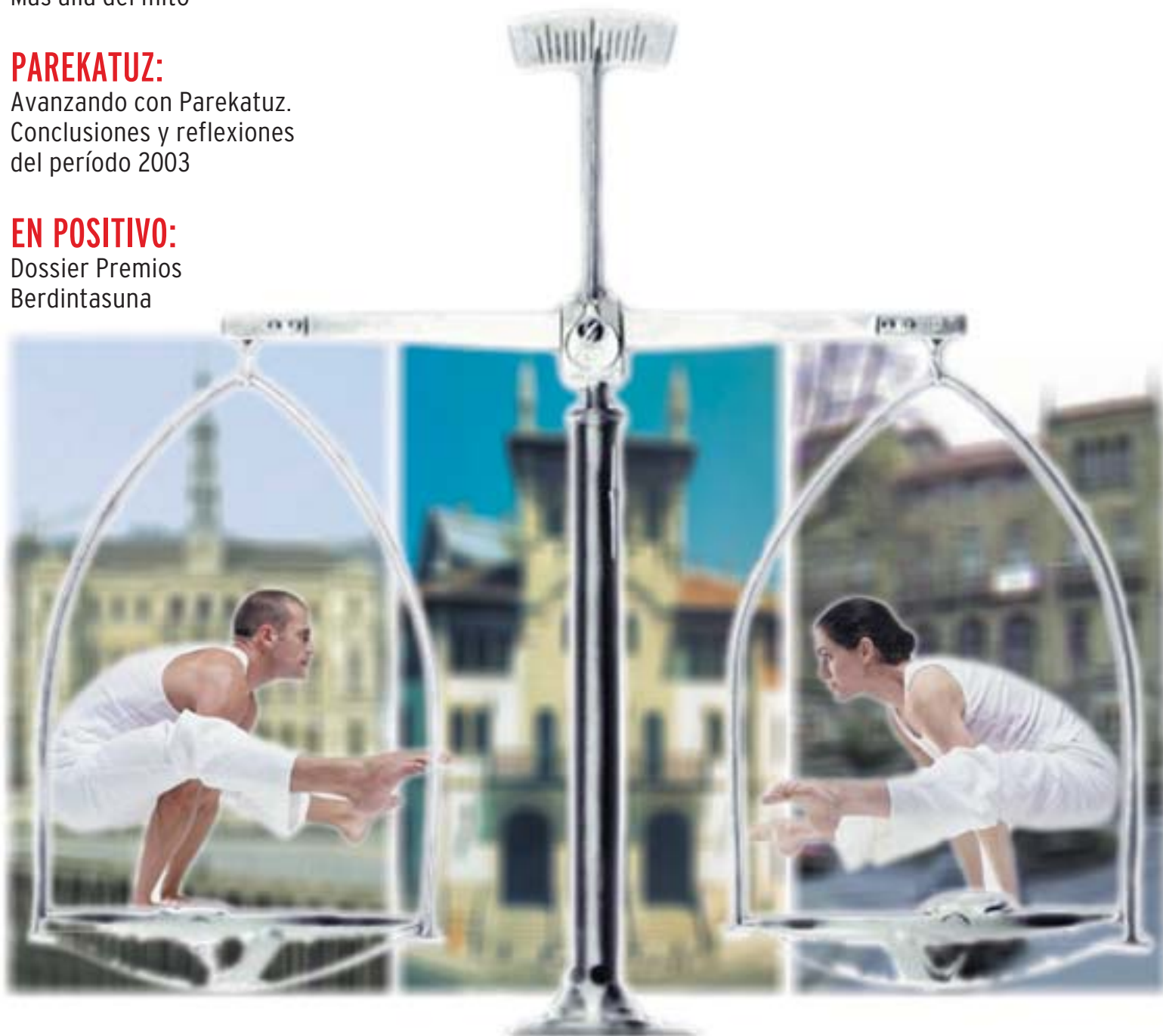
8 de marzo:  
Más allá del mito

### PAREKATUZ:

Avanzando con Parekatuz.  
Conclusiones y reflexiones  
del período 2003

### EN POSITIVO:

Dossier Premios  
Berdintasuna



Bizkaiko Foru Aldundia Diputación Foral  
de Bizkaia



# SUMARIO

**AKTUALITATEA:** **Pág. 3 y 4**

8 de marzo: Más allá del mito

**JARDUNALDIA:** **Pág. 5**

Jazarpena lanean

**PAREKATUZ:** **Pág. 6 y 7**

• Avanzando con Parekatuz.  
Conclusiones y reflexiones  
del período 2003

• ENTREVISTA a Nieves Gamiz **Pág. 8 y 9**

**EN POSITIVO:** **Pág. 10 a 13**

Dossier Premios Berdintasuna

**ENTREVISTA:** **Pág. 14**

Rosa María Ostogain  
Berrizko Alkatea

**FORO:** **Pág. 15**

• Taller Planeta Tierra  
• Foroaren webgune berria

**ALBISTEAK:** **Pág. 15**

• Homologación de Consultoras  
• Il Feria de Asociaciones de Mujeres  
• Asistencia al Congreso Internacional  
"Mujer, Deporte y Democracia"  
• Nueva convocatoria de Becas  
• Emakume alargunen gizarte egoera ikerketa

**EDICIÓN Y DIRECCIÓN:**

**Diputación Foral de Bizkaia.**

Gabinete del Diputado General.

Unidad para la Igualdad de Oportunidades

y Políticas de Género.

Gran Vía, 25

48009 Bilbao

Tel.: 94 406 80 00

**ELABORACIÓN Y COORDINACIÓN:**

**INFÓPOLIS 2000 S.L.**

**DISEÑO GRÁFICO Y MAQUETACIÓN:**

**DEIMOS**

IMPRIME

**Ecolograf**

DEPÓSITO LEGAL

**Bi-2479/02**

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

## EDITORIALA



Emakumeek ikuspegi politiko, ekonomiko, sozial eta kulturean jasaten duten bereizkeria gainditzea ezinbestekoa da egin nahi dugun gizarte modemo eta bidezkoa lortu ahal izateko. Asko dira, azken urteotan, gizon eta emakumeen aukerak berdintzeko bidean emaniko aurrerapenak, asko dira eragozpenak, gizarte justuago bateranzko bidean gainditu direnak. Hala ere, berdintasuna, praktikan, egiteke dago.

Gizonezko eta emakumezkoen arteko aukera berdintasuna era eraginkorrean sustatzea gure jarduketa guztietan azaltzen den erronka da. Bizkaiko Foru Aldundiak, Aukera Berdintasunerako eta Genero Politiketarako Unitatearen bidez, urteak daramatza lanean jokaera horiek aldatzea lortzeko hala erakunde publiko eta pribatuen barruan nola, oro har, herritarren artean.

Lorpen guztiak ezin dira kopuru edo burutzapen zehatzetan neurtu. Lortzen diren gauza asko eta asko neurgaitzak dira benetan eta pertsonen arteko harremanen aldaketen ingurukoak dira. Zorionez bidaia honetan ez gaude bakarrik. Gurea bezalako gizarte askotariko eta konplexuan derrigorrezkoa da gizarte eragileen esku hartzea eta lankidetzeta. Horrela, bada, bai Udal eta Mankomunitateak eta baita Emakumeen Elkarteak eta irabazteko asmorik gabeko erakundeak ere gure nahitaezko laguntzaileak dira guztion artean burutu behar dugun ataza honetan.

Testuinguru honetan Berdintasuna sariak lan hori guztia eskertzeko dugun era da. Sariok Bizkaiko gizartea sentiberatzeko tresna moduan sortu ziren, hain zuzen ere gizartea eta iritzi publikoa ohartu dadin gizon eta emakumeek aukera berberak izan behar dituztela gure gizartean. Urtero sari hauek iritzi-korranteak sustatzen dituzte eta horiek funtsezkoak dira genero diferentziak gainditzeko eta emakumeek bizitzaren maila guztietan izan behar dute esku hartze aktiboaren inguruko erreferentzia izango diren berdintasun horretan oinarritzen diren eredu berriak garatzeko.

**José Luis Bilbao**  
Bizkaiko Ahaldu Nagusia

# 8 de marzo: Más allá del mito

## *Sabemos que el Día Internacional de la Mujer lo festejamos*

*El segundo lunes del pasado marzo motivó que muchas mujeres en todo el mundo festejáramos tal fecha de muy diversas maneras. Un gran número de mujeres aprovechamos la celebración del Día Internacional de la Mujer para reunirnos entre nosotras. Esto se da en casi todos los casos. Otra manera de celebrarlo añade a la propia reunión el hecho de manifestarnos y reivindicar lo que nos es vedado por el mero hecho de tener la fortuna de nacer mujer.*

*Pero independientemente de la acción a que nos induce personalmente dicha fecha, en todos los casos, todas y cada una de nosotras, entendemos el 8 de marzo como algo propio. A esto se añade la muy recomendable manera de vivir el último domingo de febrero, un 19, 25 u 8 de marzo, o cualquier otra fecha como un homenaje.*

## **Pero ¿sabemos exactamente qué recordamos?**

Esto que parece tan evidente, es decir, la reacción (o ausencia de ella) que nos concita una fecha determinada (o indeterminada), nos puede ayudar a entender los orígenes históricos de la celebración del Día Internacional de la Mujer. Y es que tal vez no sepamos exactamente cuál fue el hecho que dio origen a la efemérides, ni si fue éste un acontecer aislado o fruto de una concatenación de episodios históricos y no uno único y asociado al 8 de marzo o a cualquier otra fecha.

## **Desmontando el mito**

La tradición oral, transmitida de generación en generación, nos habla de un 8 de marzo de 1908, de un incendio con 129 trabajadoras muertas convertido en conmemoración a raíz de entonces. ¿Existió tal incendio? y si existió, ¿hay alguna razón que

nos lleve a vincular ambos hitos? los datos nos confunden ya que, en los orígenes de este día, se mezclan informaciones de distintas naturalezas como fueron la huelga de las trabajadoras del sector textil en 1908 y la manifestación de las trabajadoras del textil de 1857.

Existen diferentes versiones. Una de ellas es que el 8 de marzo de 1908 -fecha elegida para la celebración del día internacional de la mujer- no se produjo ningún incendio en fábrica textil alguna de Nueva York, y que, por lo tanto, no perecieron en él, como se suele contar, 129 mujeres trabajadoras. Ese 8 de marzo se pierde en un incendio del que todo el mundo habla, pero que nadie vio, nadie oyó y nadie registró en ningún lugar. Las discrepancias alcanzan incluso a aquellas posturas que, defendiendo la veracidad de dicha tragedia, no se ponen de acuerdo respecto de las circunstancias que rodearon al suceso: se toman de referencia años distintos (1857, 1908 y 1910);

y situaciones de hecho distintas (diciendo unas que las mujeres de la fábrica textil neoyorquina perecieron en un incendio cuando trabajaban; otras, que el patrón prendió fuego a la factoría porque las mujeres estaban en huelga y encerradas).

*Todas y cada una de nosotras entendemos el 8 de marzo como algo propio*

La historiadora canadiense Renée Côté, una de las personas que más profundamente ha investigado la cuestión, no ha encontrado ninguna prueba documental que apoye la versión del incendio. Entre los argumentos que lo hacen tambalearse encuentra llamativo el hecho de que, ante un suceso del tal magnitud, los periódicos de la época no hicieran referencia alguna. En este sentido resulta concluyente su aportación en *Le Jour-*



*née internationale des femmes (1984): "mantengo que las versiones del 8 de marzo de 1857 y 1908 son falsas, que jamás hubo una huelga en marzo de 1908 que conmemorar, que la instauración, en 1910, del día internacional de la mujer tenía un objetivo completamente distinto y que la verdad histórica del 8 de marzo se inscribe en un pasado feminista enterrado, o bien falsificado y ocultado por la leyenda con total apasionamiento".*

## Entender los orígenes

Entender los orígenes del Día Internacional de la Mujer, por tanto, implica analizar las condiciones históricas que dieron pie a su nacimiento dentro del movimiento de mujeres socialistas

*La tradición oral nos habla de un 8 de marzo de 1908, de un incendio con 129 trabajadoras muertas convertido en conmemoración*

y sufragistas en Europa, Estados Unidos y Latinoamérica, en un escenario complejo y rico en acontecimientos, marcados por la Primera Guerra Mundial, la Revolución Rusa, la lucha por el sufragio femenino, etc.

Ana Isabel Álvarez González, estudiosa del fenómeno, afirma que el origen de este día sólo se podía dar, como de hecho así ocurrió, dentro del marco de la teoría socialista. Ligado a los partidos socialistas de Estados Unidos y Europa, en particular al protagonismo de las mujeres

*Entender los orígenes del Día Internacional de la Mujer implica analizar las condiciones históricas que dieron pie a su nacimiento dentro del movimiento de mujeres socialistas y sufragistas en Europa, Estados Unidos y Latinoamérica*

del Partido Socialista Norteamericano, que desde 1908 instauraron unas jornadas de reflexión y acción denominadas Women's Day. La primera tuvo lugar el 3 de mayo en el teatro Garrick de Chicago y el objetivo central de este acto fue hacer campaña por el sufragio y contra la esclavitud sexual.

La decisión de convertir esa celebración en una festividad internacional corrió a cargo de Clara Zetkin, líder del movimiento internacional de mujeres socialistas, que en 1910, durante la celebración de la II Conferencia Internacional de las Mujeres Socialistas en Copenhague, manifestó que hay que instaurar

la celebración de un día al año para las mujeres, siguiendo el ejemplo de sus compañeras norteamericanas. Zetkin, al contrario de lo que se ha pretendido, no menciona ninguna fecha concreta.

La Revolución Rusa de 1917 supuso, a juicio de Ana Isabel Álvarez González, el afianzamiento de la celebración de este día. Una multitud de mujeres,

*La decisión de convertir esa celebración en una festividad internacional corrió a cargo de Clara Zetkin, líder del movimiento internacional de mujeres socialistas*

contraviniendo las órdenes del partido, salió a las calles de Petrogrado a manifestarse ante la falta de alimentos dando inicio al proceso revolucionario que acabaría en el mes de Octubre de ese mismo año.

En la segunda mitad del siglo XX, teniendo como telón de fon-

do el Año Internacional de la Mujer, la Asamblea General de las Naciones Unidas establece en 1975, el 8 de marzo como el Día Internacional de la Mujer dotándolo de carácter universal. Al respecto, las historiadoras feministas italianas Tilde Capomazza y Marisa Ombra destacan que *"desde el momento en que el feminismo también hizo suyo el 8 de marzo, cambia la propia imagen de esta fecha. El tema de la sexualidad volvió a ser puesto en la orden del día. Es un tema que habiendo estado fugazmente presente en los orígenes de la historia, fue después excluido de toda la tradición posterior ligada a la II y III Internacional".*

En definitiva, no existe un consenso de las razones del surgimiento del 8 de marzo pero lo que sí se puede decir con seguridad es que la celebración de este día hace salir a las calles a miles de mujeres a reivindicar su presencia, sus derechos, sus libertades y exigir una igualdad real entre hombres y mujeres. Nos sirve cada año para hacer balance y para reflexionar sobre los cambios que se están produciendo en nuestra sociedad.

## Si quieres saber más:

Ana Isabel Álvarez González, *Los Orígenes y la Celebración del Día Internacional de la mujer. 1910-1945*, Editorial Colección Alternativas, Universidad de Oviedo, Oviedo, 1999

Renée Côte, *La Journée internationale des femmes ou les vraies dates des mystérieuses origines du 8 mars*, Montréal, Remue-ménage, 1984

Tilde Capomazza y Marisa Ombra, *8 de marzo. Historia, mito, rito del Día Internacional de la Mujer*. Cooperativa Utopía, Italia, 1985

# Jazarpena lanean

**Kritika bidegabeak, mespretxu eta iseka pertsonalak, hitzeko indarkeria, indarkeria fisikoa edo sexuala... Lantokiren batean honelakorik gertatzen bada, *mobbing* edo laneko jazarpena da. Somorrostroko Trebakuntza Zentroan problematika hau, batez ere emakumeek sufritzen dutena, sakonago azaldu digute.**

“Parekatuz” proiektuan parte hartuz, Somorrostroko Trebakuntza Zentroak jardunaldi bat egin zuen urtarrilaren 21ean, “Emakumearen aurkako jazarpena lanean” izenekoa. Erakunde honen egoitzan egin zen eta oso jende ezberdina erakarri zuen, batez ere instituzioetakoak, eremu sozio-ekonomikokoak eta elkarreetakoak.

Jardunaldia ireki zuen hitzaldia Pilar Dosal andreak egin zuen. Aukera Berdintasuneko eta Genero Politiken Unitateko buruak “Parekatuz” Sarearen oinarriak eta konfigurazioa nabarmendu zituen. Sare horretan, emakume eta gizonek aukera berberak izateko kezketan parte hartu gura duten Bizkaiko erakunde sozio-ekonomikoak biltzen dira.

Blanca Ruiz de Olano, Mobbing - Laneko Jazarpenaren aurkako Euskal Elkarteko (AVAL) lehendakariak, mobbinga zer den azaldu zuen hasteko: “*pertsona batek edo talde batek, lantokian, beste pertsona baten edo baten aurka muturreko indarkeria*

*psikologikoa egitea, modu sistematiko eta errepikatuan, denbora luzez*”. AVALEko lehendakariak gai honi buruz egin diren txostenetako datuak azaldu zituen. Horien arabera, laneko jazarpenean emakumeak izan ohi dira biktimak. Egoera hau sortzen duten faktoreak ere azaldu zituen.

Sexu jazarpena arrisku psikosozial gisa azaldu zuen Iñaki Olaizolak, OSALANeko (Laneko Osasun eta Segurtagarriko Euskal Institutuko) medikuak. Gogora ekarri zuen “*sexu jazarpena arazo “zaharra” dela, nahiz eta orain dela gutxi hasi den azaltzen*”. Sexu jazarpena osasunarentzat kaltegarria da lantokian; ikuspegi horretatik, osasun-arriskua den aldetik aurreneurriak hartu behar direla azaldu zuen, bai administrazioaren aldetik, bai enpresariengatik, bai langileen aldetik. Bere hitzaldian, *Sexu jazarpenari aurre egiteko neurriak buruzko jokabide-kodea* (Europako Batzordeak 1991n prestatua) eta jazarpenak estatu osoan duen egoera legala erreparatu zituen.



Pilar Dosal, Gualber Atxurra eta Mikel Ruiz jardunaldiaren hasieran.

Jardunaldia bukatzeko, mahain-gurua egin zen, honako hizlari hauekin: Juan Ignacio Marcos González, Bizkaiko Abokatu Elkargokoa; Patricia González, Ergonomiako Euskal Institutukoa-IVE; eta Felisa Piedra, Euskadiko CCOO-ko Lan eta Trebakuntzako Idazkaritzakoa. Hain jatorri ezberdinetako erakundeak egotean, gaia aztertzean ikuspegi ugari azaldu ziren; mahaiaren zegoen pertsona bakoitzak, bere erakundeak gai honetan daukan eskarmentua

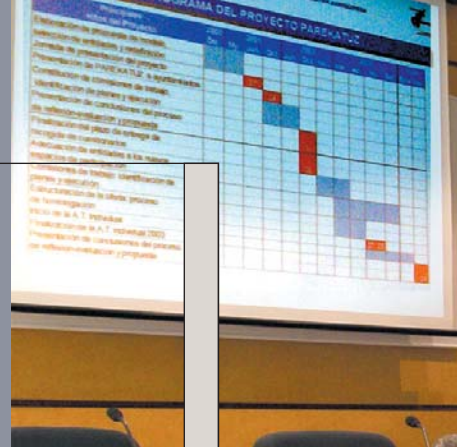
baliatuz, bere analisia egin zuen laneko jazarpenari buruz.

Jardunaldi honen bidez, “Parekatuz” proiektuaren helburuei bultzada bat eman zaie, eztabaidarako espazio bat irekitzeko eta egoera honetaz sensibilizatzeko ekarpen garrantzitsua izan baita. Izan ere, Europako Batasunean langileen %9ak egoera honetan daukela esaten dute, eta horietatik proportzio handi bat emakumeak dira.



# Avanzando con Parekatuz

## Conclusiones y reflexiones del segundo período 2003



Pilar Dosal, explica el cronograma del proyecto Parekatuz.

*La incorporación de las mejoras apuntadas al finalizar el primer período del proyecto y la propuesta de otras nuevas con que se cierra este segundo período, enmarcan un ejercicio definido por el incremento tanto de la participación como del ajuste y la flexibilidad del modelo.*

El pasado día 24 de marzo la Unidad de Igualdad de Oportunidades de la Diputación Foral de Bizkaia hizo públicas las conclusiones del Proyecto Parekatuz correspondientes al último período 2003, mediante la celebración de una Jornada de Valoración que tuvo lugar en la sede de las Juntas Generales. La exposición de las reflexiones corrió a cargo de la Jefa de la Unidad, Pilar Dosal, y congregó a un público variado y con implicación en las distintas dimensiones del proyecto.

*Hasta el momento han participado 70 entidades socioeconómicas de Bizkaia, que se han ido encajando en los distintos espacios que articulan el proyecto, en función de sus intereses y necesidades*

El objetivo del proyecto Parekatuz consiste en promover el desarrollo de algunas de las acciones que integran el Plan Foral de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. Hasta el momento han participado 70 entidades so-

cioeconómicas de Bizkaia, que se han ido encajando en los distintos espacios que articulan el proyecto, en función de sus intereses y necesidades.

La configuración del modelo Parekatuz para el ejercicio 2003 ha respondido a las premisas apuntadas en la valoración realizada al finalizar el primer período 2001-2002, donde se puso de manifiesto la necesidad de habilitar nuevos espacios de participación en la Red introduciendo los elementos que los hicieran viables.

### Niveles de participación: Espacio 1, información y seguimiento

Durante este segundo período, 19 entidades han participado en el Espacio 1 o Espacio de Información y Seguimiento. Se trata de las entidades con el menor nivel de implicación en el proyecto, que han podido realizar un seguimiento del mismo a través del sitio web, y para quienes se mantiene abierta la posibilidad de incrementar su nivel de participación en la medida que lo deseen.

### Espacio 2: Comisiones de Trabajo

El Espacio 2, integrado por grupos de trabajo homogéneos, se ha trazado de acuerdo a las propuestas de mejora realizadas en el período anterior. Se ha promovido la homogeneidad de las Comisiones de trabajo, y la condición de participación única por Comisión. Asimismo, se ha priorizado el equilibrio entre las capacidades de cada entidad, el tiempo disponible y las acciones propuestas. Garantizar la representación y el compromiso de cada entidad en el desarrollo de las acciones acordadas, más allá de las personas que las representan, ha constituido otra de las pautas de funcionamiento. Bajo estas condiciones se han celebrado 22 sesiones de trabajo entre marzo y julio de 2003.

Entre los logros globales del Espacio 2 se cuenta la voluntad de continuar en el proyecto Parekatuz de la práctica totalidad de las entidades participantes, así como el buen hacer de la Secretaria Técnica, que obtiene una valoración muy alta por parte de ellas. Como espacios de sensibilización, formación e información las Comisiones de trabajo han obtenido unos resultados muy positivos, consolidándose su función como facilitadoras del tránsito de las entidades hacia el Espacio 3 del proyecto, lo cual supone un incremento en su nivel de compromiso con la igualdad de oportunidades.

Son varios los retos del Espacio 2 que se plantean para el nuevo

período. Enfatizar la idea de que son las propias entidades quienes proponen y desarrollan un Plan de Trabajo, y obtener el compromiso de las entidades como tal y no sólo de las personas que las representan, constituyen dos de las directrices que van a guiar el trabajo con las Comisiones. Habrá

*Durante este segundo período, 19 entidades han participado en el Espacio 1 o Espacio de Información y Seguimiento*

modificaciones y ajustes en la metodología de trabajo en varios de estos grupos, y se contempla también un aumento del número de sesiones y del tiempo entre las mismas.

Por último, la trayectoria seguida hasta ahora en este Espacio nos conduce a una reflexión en torno a la mayoritaria presencia de mujeres en las Comisiones, pero al hecho de que los hombres que participan en ellas provienen de cargos con mayor poder de decisión: ¿se sigue considerando a la igualdad de oportunidades como un asunto de mujeres?.

### Espacio 3: Asistencia Técnica Individualizada

La Asistencia Técnica Individualizada es el tercer Espacio de participación en el proyecto Parekatuz. Está dirigido a entidades con actuaciones previas en igualdad



*Como espacios de sensibilización, formación e información las Comisiones de Trabajo han obtenido unos resultados muy positivos*

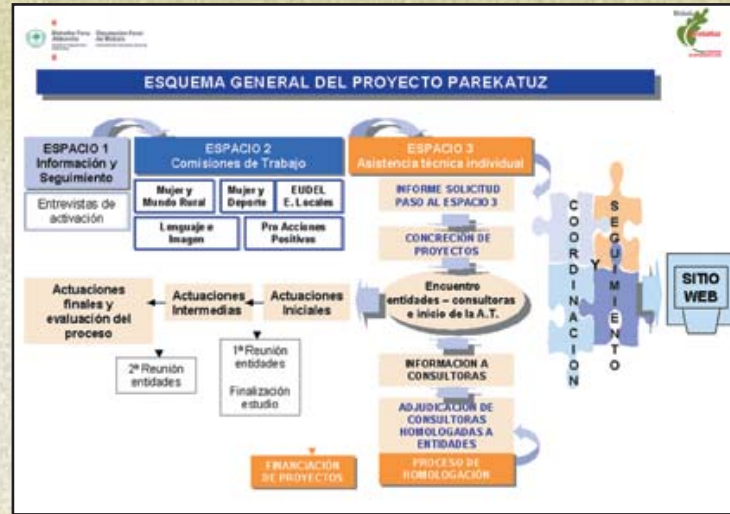
de oportunidades que presentan un nuevo proyecto individual orientado a la apertura de un proceso de trabajo en torno a la implantación de la igualdad de oportunidades, institucionalizando las acciones que se pongan en marcha.

Este Espacio se ha gestionado a través de la introducción de dos instrumentos: la homologación de Consultoras; y la financiación de los proyectos individuales presentados por las entidades, que se efectúa al amparo de la normativa reguladora del ejercicio.

El proceso de homologación iniciado con la Orden Foral reguladora de las condiciones a cumplimentar supuso para las personas/empresas consultoras la participación en un proceso de capacitación, de acercamiento a la igualdad de oportunidades y al proyecto Parekatuz. Tras el análisis, adecuación y asignación de consultoras a entidades por parte de la Unidad de Igualdad de Oportunidades, se dio comienzo al funcionamiento de la Asistencia Técnica con un primer contacto entre entidades y consultoras.

Durante 2003 participaron en este Espacio 6 entidades, y se homologaron 26 empresas o personas, iniciando siete de ellas la prestación de asistencia técnica. Los seis proyectos se llevaron a cabo por un valor inicialmente estimado de 61.457,00 euros.

Los logros del Espacio 3 presentan una doble dimensión. Sobre las consultoras hay que destacar que se ha conseguido diseñar, testar y sistematizar una metodología de trabajo, lo cual facilitará el trabajo en el nuevo período. En el lado de las entidades, casi todos los proyectos han alcanzado sus



objetivos, se ha conseguido aumentar el compromiso de las Direcciones de las entidades, y se ha iniciado la consolidación de los equipos de trabajo. Ha quedado expresado el deseo de continuar con el proceso, de manera que las seis entidades que han recibido asistencia técnica durante 2003, inician el nuevo ejercicio 2004 con un plan de trabajo que afianza la sistematización del funcionamiento.

*El Espacio 3 se ha gestionado a través de la introducción de dos instrumentos: la homologación de Consultoras y la financiación de los proyectos individuales presentados por las entidades*

Las propuestas de mejora para este Espacio comprenden dos aspectos: en primer lugar, establecer una pauta de reuniones semestrales entre entidades participantes de cara a fortalecer la percepción de la globalidad del proyecto, y visualizar el funcionamiento en Red; y en segundo lugar, elaborar un estudio para objetivar las condiciones de prestación de Asistencia Técnica, a fin de identificar las que se han de generar en cada entidad para facilitar el paso a este tercer Espacio del proyecto.

### La Red en la red

Durante el último ejercicio también se han incorporado mejoras

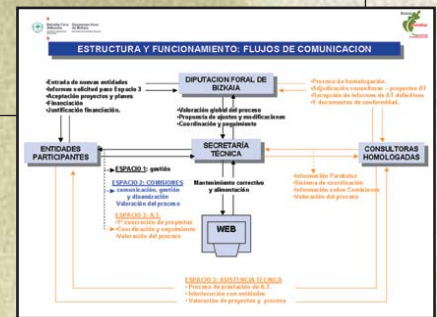
en el sitio web que alberga la Red Parekatuz. Se ha adaptado el diseño al nuevo modelo Parekatuz, con la apertura de los nuevos espacios de participación y la adaptación de cada una de las pantallas. Paralelamente se ha trabajado en el mantenimiento correctivo del sitio, y en su alimentación con convocatorias, síntesis y documentos producidos.

La valoración efectuada sobre el sitio web presenta mejores resultados que el año anterior, si bien se detecta una escasa utilización del mismo y ciertas dificultades de acceso. En este caso, el bagaje de propuestas de mejora incluye tareas de mantenimiento, incorporación de nuevos materiales de consulta -noticias y documentos de interés-, información relevante sobre las mujeres y el deporte, etc.

### Afianzando lo recorrido y apostando por mejorar

En resumen, hoy por hoy podemos hablar de una mejora de la participación en el proyecto, que tiene mucho que ver con la reformulación del modelo practicada en el período anterior a través de la apertura de los nuevos espacios y la reconsideración de las metodologías a aplicar. Todo ello ha permitido concretar la flexibilidad postulada por el modelo Parekatuz.

Por otra parte, gracias al sistema de evaluación continua es posible responder a la demanda creciente de las entidades, lo que revierte en un aumento de la complejidad del proyecto y la incorporación de nuevos agentes. Esta circunstancia propicia la sistematización



de las metodologías hasta construir un modelo transferible a diferentes realidades.

Se contempla llevar a cabo una labor de prospección a fin de identificar entidades relevantes que no conozcan el proyecto Parekatuz, lo cual implicará probablemente la apertura de nuevos espacios de participación.

*Resulta fundamental la motivación y la implicación de las personas representantes de las entidades y su capacidad para influir en sus organizaciones*

Por último, sin duda durante el desarrollo del proyecto se ha manifestado lo significativo de la presencia de las Direcciones de las entidades de cara a obtener una mayor centralización del tema de la igualdad entre mujeres y hombres; porque, en definitiva, resulta fundamental la motivación y la implicación de las personas representantes de las entidades y su capacidad para influir en sus organizaciones.



## Entrevista a Nieves Gamiz

**Directora de Gestión de la Calidad Total de CEBEK, Confederación Empresarial de Bizkaia-Bizkaiko Enpresarien Konfederazioa.**

*Profunda conocedora del asociacionismo empresarial en nuestro territorio, Nieves Gamiz ha cumplido ya sus bodas de plata en CEBEK. A lo largo de su trayectoria profesional ha tenido distintas responsabilidades, desde la gestión de asociaciones sectoriales, la dirección del área financiera, la secretaría institucional, hasta su cometido actual en el que lidera los procesos de Mejora Continua y Transmisión del Conocimiento.*



**¿En qué espacios de la Red Parekatuz se inscribe la participación de CEBEK? ¿cuál ha sido la trayectoria?**

Hemos participado en Parekatuz desde la fase embrionaria del Proyecto, inicialmente aportando nuestro criterio institucional. Posteriormente, en la primera fase, participamos en la Comisión de Promoción de la Actividad Económica y Empleo y en la Comisión de Participación en la Empresa, y en la segunda fase en la Comisión de Uso No Sexista de la Imagen y el Lenguaje.

*En este momento la igualdad de oportunidades en materia de género forma parte del despliegue de objetivos estratégicos de CEBEK 2004-2007*

En la actualidad nos hemos incorporado también al espacio de Asistencia Técnica individualizada, a través de la que pretendemos establecer en todos nuestros procesos un protocolo que garantice un uso no sexista del lenguaje.

**¿Qué lugar ocupa el compromiso con la igualdad de oportunidades en la visión de CEBEK?**

Nuestra Visión describe a través de cuatro apartados el tipo de organización que deseamos ser, y expresa cómo nos gustaría que nos vieran. Dos de estos apartados son que CEBEK pretende ser reconocida por la sociedad como una organización comprometida con el desarrollo económico y social de Bizkaia; y por las instituciones públicas y privadas como su interlocutora en todo aquello relacionado con el desarrollo económico, el progreso social y la colaboración público-privada en el territorio.

Para dar respuesta a estos objetivos,

entre otras cuestiones, hemos asumido la igualdad de oportunidades, como un elemento a desarrollar.

**¿Cómo surge en CEBEK el propósito de asumir este compromiso con la igualdad de mujeres y hombres, e implicarse en el proyecto Parekatuz?**

En el año 1998, CEBEK adoptó el modelo EFQM de Excelencia como referente en nuestra gestión. Este modelo tiene en cuenta a todos los

grupos de interés en las organizaciones, por ello identificamos acciones orientadas a dar respuestas a la sociedad de Bizkaia. Hasta ese momento aunque se realizaban acciones la verdad es que no eran del todo sistemáticas.

Asimismo entre otras acciones, se identificó el compromiso de trabajar por la igualdad de oportunidades en distintos ámbitos. En lo que a género se refiere surgió en parte por la sensibilidad que tenemos algunas personas de la Organización en esta materia. Nos planteamos la necesidad de realizar acciones planificadas y sistemáticas que dieran respuesta a una cuestión que hasta ese momento habíamos realizado de manera un poco intuitiva. Parekatuz nos pareció el foro adecuado para llevarlo a la práctica. En este momento la igualdad de oportunidades en materia de género forma parte del despliegue de objetivos estratégicos de CEBEK 2004-2007.

*Nos planteamos la necesidad de realizar acciones planificadas y sistemáticas que dieran respuesta a una cuestión que hasta ese momento habíamos realizado de manera un poco intuitiva*



**Profesionalidad, creatividad, compromiso, trabajo en equipo... son los valores que ostenta la Confederación. ¿Qué aporta la implicación a favor de la igualdad de oportunidades a estos valores?**

La implicación de las personas que componen CEBEK es el eje fundamental de todas las actividades que desarrollamos. Presumimos de contar con un equipo de personas con un alto grado de implicación; concretamente el equipo de mejora para impulsar la igualdad, formado de manera absolutamente voluntaria, además de tener esta cualidad posee un alto grado de motivación personal.

*La implicación de las personas que componen CEBEK es el eje fundamental de todas las actividades que desarrollamos*

**¿En qué se traduce el compromiso de CEBEK con la igualdad en lo que respecta a su misión, es decir tanto en la representación institucional como en la prestación de servicios?**

Como he comentado al principio de esta entrevista, nos hemos incorporado al espacio de Asistencia Técnica individualizada, a través de la que pretendemos establecer en todos nuestros procesos un protocolo que garantice un uso no sexista del lenguaje, ya que consideramos que el lenguaje tiene una importancia fundamental por su estrecha relación con el pensamiento.

Esa implantación tendrá su traducción más notoria en nuestros Procesos de Transmisión del Conocimiento, que recogen todos los

canales de comunicación-información (circulares, revista, publicaciones, página web...), el Proceso de Negociación Colectiva, orientado a establecer una identificación de profesiones y categorías profesionales igualitarias en los convenios colectivos... En definitiva, en todos y cada uno de nuestros Procesos, sean centrales o no.

**Cuéntanos la dinámica a la hora de trasladar a las distintas áreas de trabajo de la entidad el propósito de la igualdad.**

La dinámica es la misma que para todas las acciones de mejora que emprendemos, está sistematizada de una manera muy sencilla. El paso previo es el establecimiento del objetivo, la dotación de los recursos y la formación para posteriormente, a través del trabajo en equipo, implantar las soluciones identificadas. En este proceso tenemos dos fases a las que damos especial importancia: analizar la posible resistencia al cambio; y comprobar la eficacia de las acciones propuestas. A partir de aquí se establece el "plan de implantación" y a través de la medición vamos corrigiendo y ajustando siempre bajo la premisa de la Mejora Continua.

*Pretendemos establecer en todos nuestros procesos un protocolo que garantice un uso no sexista del lenguaje*

**Desde el importante conocimiento del mundo laboral que atesora CEBEK, ¿qué valoración haces con respecto a la situación de las mujeres en este ámbito?**

Otras personas de la Organización

te podrían responden con más datos y rigor que yo, tenemos personas expertas en la materia. Ahora bien, mi percepción en este sentido es la que puede tener cualquiera de nuestro entorno, mucho mejor que hace unos años y confío que sea mucho mejor en unos años más.

*... lo más destacable en el camino a la igualdad es que mientras en el año '94 las mujeres no formábamos parte de la Dirección, hoy el Comité de Gestión en CEBEK lo formamos 2 mujeres y 3 hombres*

Como dato, te puedo contar nuestra realidad: en el año 1994, la plantilla de CEBEK se configuraba en un 58% hombres y 42% mujeres. Hoy CEBEK está constituida por un 54% de mujeres y un 46% de hombres. Pero lo más destacable en el camino a la igualdad es que mientras en el año '94 las mujeres no formábamos parte de la Dirección, hoy el Comité de Gestión lo formamos 2 mujeres y 3 hombres.

**De ahora en adelante, ¿desde qué premisas se acomete la participación de CEBEK en Parekatuz? ¿Qué medidas se van a emprender de cara a afianzar el compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades a través de su implicación en la Red?**

En este momento, ya tenemos establecida nuestra línea de trabajo para los próximos dos años, pero no descartamos otras posibles participaciones derivadas de los resultados de la segunda fase presenta-

dos por Parekatuz que, como sabes, Parekatuz nos presentará el próximo día 24 de Marzo.

**En resumen, ¿qué supone para CEBEK la participación en Parekatuz?**

Parekatuz nos ha dado la oportunidad de estar en foros con participación de personas expertas y también con otras importantes entidades de Bizkaia que además de enriquecer de manera notoria nuestros conocimientos en temas de género, también nos ha permitido establecer estrategias comunes con estas organizaciones, para aunar nuestros esfuerzos y compartir nuestras experiencias. Todo ello nos ha orientado para concretar el tipo de acciones a llevar a cabo. También ha sido muy positiva la accesibilidad a la opinión y asesoría de personas aventajadas en esta materia.

**Y para finalizar, ¿cómo te gustaría que se viera a CEBEK en relación con la igualdad?**

En línea con lo establecido en la definición de nuestra propia Visión me gustaría que la sociedad vizcaína nos viera como una entidad que, junto con otras, está implicada de una manera activa en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

*Parekatuz nos ha dado la oportunidad de estar en foros con participación de personas expertas y también con otras importantes entidades de Bizkaia*