

### AKTUALITATEA:

II Feria de Asociaciones  
de Mujeres de Bizkaia

### EXPERIENCIA:

Las Mujeres en la empresa.  
**ENTREVISTA A Consuelo**  
León: Investigadora del IESE

### PAREKATUZ:

Colegio Vasco de  
Economistas

Bizkaiko Lurralde  
Historikoko Emakumezkoen  
Elkarteen II. Azoka

II Feria de Asociaciones  
de Mujeres del Territorio  
Histórico de Bizkaia

2004





# SUMARIO

**AKTUALITATEA:** .....Pág. 3 a 7  
II Feria de Asociaciones de Mujeres

**ENTREVISTA:** .....Pág. 8  
SORKUNDE AIARZA BEGOÑA  
Zamudioko Alkatea

**JARDUNALDIA:** .....Pág. 9  
Emakumeak enpresan

**EXPERIENCIA:** .....Pág. 10 y 11  
ENTREVISTA a Consuelo León,  
investigadora del IESE

**PAREKATUZ:** .....Pág. 12 y 13  
Colegio Vasco de Economistas

**FORO:** .....Pág. 14  
• Aukera Berdintasunerako  
hastapen ikastaroa  
• Planeta Tierra, más cerca

**ALBISTEAK** .....Pág. 15  
• Intercambio de experiencias  
• Bekak 2004-2005  
• Observatorio de la Violencia de Género  
en Bizkaia

## EDICIÓN Y DIRECCIÓN:

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

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

## COORDINACIÓN:

Infopolis 2000, s.l.

## MAQUETACIÓN:

Infopolis 2000, s.l.

## IMPRIME

Novoprint

## DEPÓSITO LEGAL

Bi-2479/02

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

Elkartegintza beti izan da bizitza publikoan esku hartzeko biderik egokiena. Era guztietako erakunde bidez pertsonak erkidegoen barruan integratzeko aukera eta zubia izaten dute eta ohartzen dira ez direla bakardadean bizi, pertsona gainditzen duen egitura handiago baten barruan baizik. Horrela, beste buru eta beste gorputz batzuekin harremanetan gure arazoak, gure aurrebaldintzak, gure asmoak, ez direla individualak ikus dezakegu, erkidego batenak baizik, eta sarritan aurrez ezarrita dauden egoera batzuegatik gertatzen direla, erabakiak hartzeko gure mundu eta esparru txikia aise gaindituz. Orduan elkarte guztiak ezartzen duten eraginaren pentzudan gera gaitzake, erkidego edo gai jakin bati dagokionez euren eskuorde bihurtuz eta interes eta helburu jakin batzuen inguruan egituratuz.

Maila politikoan ere taldeka jarduten da eta, azken finean, amaierako taldea gizartea bera da eta hori guztia beharrezkoa da demokrazia errealitatea izan dadin eta ez urruneko ideala, esku hartzen dutenak eta eskatzen dutenak, erabakitzen dutenak, ekarpenak egiten dituztenak, iruzkinak egiten dituztenak, arrazoiak ematen dituztenak, botoa ematen dutenak eta abar herritar guztiak izan daitezten. Eta horretarako derrigorrezko beharkizuna da emakumeen elkartegintzaren mugimendua sendotzea.

Historian zehar eta abiaburua azken finean emakumea maila pribatura eta etxe barrura mugatzen duen zereginen banaketa dela, emakumeak beti izan dira gizarteak esku hartzeko dituen esparruetatik oso urrun. Horrela ez da egon euren ahotsa entzuteko aukerarik, ez du boterearen prozesuetan parte hartu. Ez du bere baloreak, munduaren ikuspegia, bere iritziak emateko aukerarik izan. Eta sasoi da hori aldatzeko.

Emakume eta Gizonen arteko Aukera Berdintasunerako eta Genero Politiketarako Foru Planak (2004-2007), gizarte esku hartzeari buruzko bere 2. atalaren helburuen artean emakumeen elkartegintza sustatzearena dauka. Eta horretarako era iraunkorra duen Emakume eta Gizonen arteko Berdintasunerako Foroa sortu da, gure Lurraldeko emakumeen elkarrekin erakartzeko eta sustatzeko esparrua izan dadin. Erakunde horren barruan sortu da Bizkaiko Lurralde Historikoko Emakumeen Elkarte I. eta II. Azokak egiteko ekimena, emakumeek euren inguruko bizitza publikoan eta sozialean nahi dutena adierazteko eta horretan esku hartzeko elkartegintzak duen zeregina ikusteko eta horrekin biltzeko beste aukera bat.

Xedea emakumeen elkarrekin bultzatzea da, gizartea aldarazteko motore eta indar iraultzaile izan daitezten, abian jartzen diren eta zuzenean euren arloa ukitzen duten politika publiko orokorren edo berezian jasotzaile pasibo hutsak izan ez daitezten, aldaketarako eragileen zeregin aktiboarekin berdintasunera iristeko funtsezko elementu izan daitezten baizik.

Gure ametsa honen moduko ekimen askok arrakasta izatea litzateke eta gero eta urrats sendoagoak emanez esku hartze publikoaren atal guztietan parte hartze aktiborantz hurbiltzea, hala gizarte mailakoetan nola politikoetan, ahots horrek, esperientzia horrek, herritarren erdiarenak direla ahaztu gabe, aurrera egin dezan eta esparru publikoaren eta erkidegoaren erabakien eraikuntzaren protagonista izan dadin, hau da, pertsona guztiak ukitzen gaituzten erabakiak, talde bereko kideak garelako.

**José Luis Bilbao**

Bizkaiko Ahalduen Nagusia

# II Feria de Asociaciones de Mujeres

## Escaparate del asociacionismo de las mujeres en Bizkaia



**J.L. Bilbao y Pilar Dosal inauguran la II Feria de Asociaciones**

*Durante tres días las asociaciones de mujeres de Bizkaia han dispuesto en el centro de Bilbao de un espacio de encuentro y de comunicación donde dar a conocer la labor que desarrollan diariamente.*

Por segundo año consecutivo las asociaciones de mujeres han encontrado en el arenal bilbaíno un espacio donde exponer sus actividades, expresar sus inquietudes, entablar contactos, aprender, y, en definitiva, reafirmar sus objetivos ante el público bilbaíno. Se consolida así el camino iniciado el año pasado cuando, con ocasión del Día Internacional de la Mujer, el “Foro para la Igualdad entre Mujeres y Hombres” de la Diputación Foral de Bizkaia organizó la I Feria de Asociaciones de Mujeres del Territorio Histórico de Bizkaia.

### **Segunda edición de la Feria**

Esta segunda Feria, que ha tenido lugar los días 14, 15 y 16 de mayo, ha mantenido vivo el leitmotiv de la primera edición: evidenciar la discriminación que existe entre mujeres y hombres en la sociedad;

y visibilizar el trabajo del tejido asociativo de mujeres.

Animando a las asistentes a continuar su militancia en aras de alcanzar la equidad a todos los niveles, José Luis Bilbao, Diputado General, inauguró la Feria ante un numeroso público, que congregaba a representantes institucionales, integrantes del mundo asociativo y, en general, personas interesadas en participar de las actuaciones previstas.

Una gran carpa albergó la participación de 35 asociaciones de mujeres, provenientes del ámbito sociocultural, del área de Calidad de Vida y Socioasistencial, y del área de Empleo y Derechos de las Mujeres. Fue asimismo escenario de más de una veintena de actuaciones: interpretaciones corales y de baile, representaciones teatrales, lecturas

literarias, desfile de trajes de países del mundo... También se emitieron vídeos y se presentaron investigaciones promovidas desde el entorno asociativo en relación con la igualdad de oportunidades.

### **Novedades**

El recinto ferial se completaba con un Txikigunea, donde se desarrollaron juegos no sexistas. La carpa, que además servía como guardería para quienes desearan visitar la Feria, recibió la visita de niñas y niños de entre 3 y 9 años.

Dentro de las novedades de la Feria, dos voces con fuerza del panorama musical vasco llenaron la noche del sábado: letras en euskera de la solista Anari y de la soulwoman Afrika, arropadas por un auditorio mayoritariamente juvenil y que se convirtieron en una grata sorpresa para paseantes casuales del Arenal.

# ERRITMO GAZTEA AZOKAN

*Aurtengo azokan izan den berrikuntza bat emakume musikari eta gazte bik parte hartzea izan da: Anari Gipuzkoako bakarlaria da, 1997. urtean lehenengo diskoa sinatu zuenetik erreferentzia bihurtu dena; Afrikak, hamar urteko ibilbidea du dagoeneko, eta soul disko batekin debuta egin du bakarlanean.*

## ANARI

### **Gaur arteko ibilbidea**

Txikitan hasi nintzen karrera akademikoarekin: solfeoa, pianoa... 15 urterekin rock-a aurkitu nuen, eta urte bat geroago bateria jotzen hasi nintzen. Hogei urterekin gitarra erosi nuen, eta abestiak egiten hasi. 26 urterekin lehenengo diskoa kaleratu nuen... eta gaur arte!.

### **Etorkizuna**

Oraingoz disko bi eta maxi bat egin ditut. Nire asmoa aurrera jarraitzea da, abestiak eginez... Etorkizunean beste disko bat egin nahi dut.



## AFRIKA

### **Gaur arteko ibilbidea**

Hamar urte daramatzat mundu honetan. Hasieran, Santutxuko "Ke no Falte" reggae taldean koruak egiten hasi nintzen, eta gero urte asko eman nituen Lekeitioko "Etsaiak" taldean. Euskaraz abesten hasi nintzen, Fermín Muguruzarekin lan egiten, eta talde katalanekin ere ibili izan naiz. Duela 4 urte Fermín Muguruzak disko bat kaleratzeko ideia zoragarria proposatu zidan, baina ez nuen argi ikusten. *House* talde batean abesten ibili ondoren bakarlari hasi nintzen, eta neure buruari esan nion: "orain indartsu sentitzen naiz disko bat kaleratzeko".

Nire estiloa? Ez dakit... *soul* bezala defini daiteke, arimatik bertatik ateratzen delako, baina berez ez da soula.

### **Etorkizuna**

Oro har, musikaz bizi nahi dut, hau da, musikaz bete nahi dut nire bizitza: abestuz edo klaseak emanez... Oraingoz, "Entzun"... disko hau kaleratu nahi dut; diskoak entzutera gonbidatzen zaitu: emakume beltz euskaldun baten sentimenduak ateratzen dira, eta hori berez garrantzitsua da, oso zaila delako baldintza horiekin aurrera egitea... Orokorrean emakumeari buruz abesten dut: ablazioaz, zapaldua dauden emakumez... Emakumearen zeregina hartu nahi dut oinarri bezala eta berari kanta bat eskaini, baina disko honeta denbora arazoak zirela medio ezinezkoa izan zen horrelakorik egitea. Bigarren diskorako utziko dut, orduan; baina ez dut ahaztuko!

# Trabajo de Investigación



Presentación de las investigaciones

## Educación y Calidad de Vida de las mujeres

*La Asociación de Amas de Casa y Consumo Etxeko-Andre puso sobre la mesa dos temas relacionados con la igualdad de oportunidades para su mejor conocimiento, difusión y comprensión: la feminización de la pobreza y la coeducación infantil.*

La Asociación Etxeko-Andre presentó, durante la tarde del viernes y la del sábado, sendas ponencias en relación con dos proyectos impulsados por la entidad: sobre coeducación infantil, dentro del ámbito de la educación; y sobre la feminización de la pobreza, dentro del área de la calidad de vida de las mujeres.

### Feminización de la pobreza

La tarde del viernes la Asociación dio a conocer un proyecto orientado a analizar la problemática de la feminización de la pobreza, donde además de Etxeko-Andre, se encuentran implicadas la Asociación de Amas de Casa de Ortuella, la Federación de Viudas de Euskal Herria, y la Asociación de Mujeres Mastectomizadas.

A través de la creación de una red de conocimiento compartido entre asociaciones de mujeres, el proyecto tiene como objetivo “conseguir un mayor conoci-

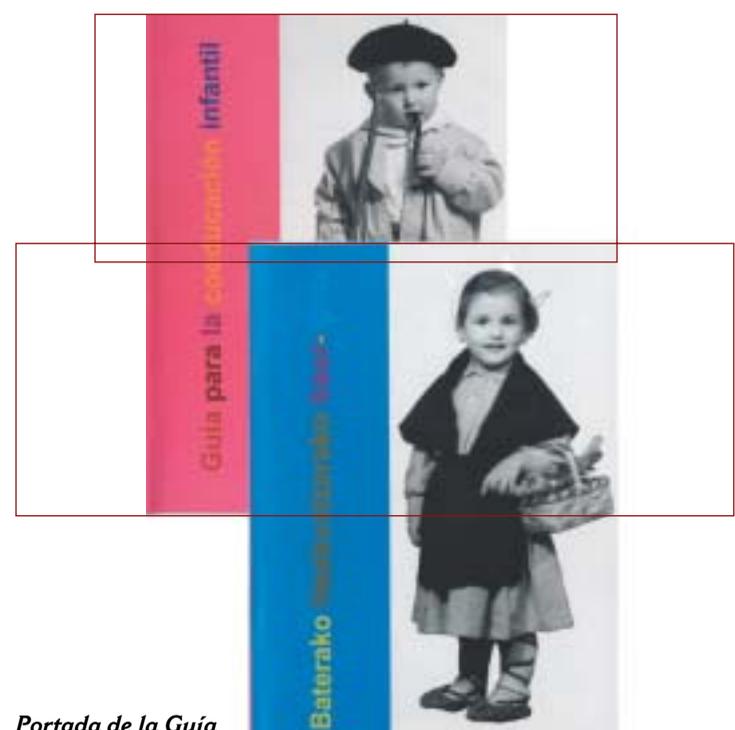
miento de las necesidades particulares, definiendo las comunes y actuando en base a las identidades compartidas por los cuatro colectivos: mujeres amas de casa; separadas/divorciadas; viudas; mujeres mastectomizadas”. El programa prevé, entre otras actuaciones, impulsar un observatorio que integre a miembros de las cuatro asociaciones, y a profesionales con perfiles psicológico, sociológico y técnico.

### Coeducación infantil

A lo largo de 2002 la Asociación Etxeko-Andre puso en marcha un estudio sobre coeducación infantil. El objetivo de dicho estudio era conocer el comportamiento de niños y niñas comprobando en qué medida se van asumiendo los roles de género. Las conclusiones del estudio apuntaron a que a los seis años ya se reproducen los comportamientos adjudicados socialmente a mujeres y a hombres.

Como resultado de este estudio, la Asociación ha editado una Guía para la coeducación infantil, que repasa el papel de la familia, la escuela y los medios de comunicación a la hora de promover la igualdad de género durante la infancia. Padres y

madres, personal docente, grupos que trabajan con infancia y agentes mediáticos pueden encontrar en la Guía pautas para actuar de acuerdo a la igualdad de género, en un documento de interés para la sociedad en general.



Portada de la Guía



*difusión de conocimientos*



*ejercicio coral*



*palabras  
en dos idiomas*



*historias para reír*



*colores del mundo*



*armonía y orden*



*juntas creamos arte*



*empezando bien el día*



*vivencias de otras vidas*



*conócenos*



*desplegando  
velas*



*música en la calle*



*voz,  
música,  
gesto:  
comunicación*



*complementariedad*



*armadas para alegrarnos*



# Sorkunde Aiarza Zamudioko Alkatea



*Sorkunde Aiarzak hogeita hamahiru urte ditu, ekonomilaria da eta bere ibilbide politikoa luzea da, 1999an hasi zelako, artean Ogasunaren arduradunaren eta lehen alkateordearen karguak batxilergoko irakasle izatearekin batera egiten zituenean. Alkate moduan talde gazte baten babes duela dio eta horren ezaugarri nagusia aukera berdintasuneko politiken aldeko sentsibiltatea dela.*

***Nola harmonizatzen dira kargu publikoa betetzea eta eguneroko bizitzako gainerako dimentsioak? Emakumea izateak eragiten dio alderik?***

Hasteko eta gauzak argi uzteko, alkatetza batera iristea oreka zaila da, hala gizonezko nola emakumezkoentzat. Generoaren aldeari dagokionez, etxetik kanpo eta etxe barruko lanak bateragarri bihurtu behar dituzten emakume guztiak lortu behar duten oreka dago, jakina, beti ere familiaren lankidetzak itzela eta ulermen mugagabea izanda.

***Urte asko daramatzazu esparru publikoan lanean. Inoiz ikusi al duzu zeure burua diskriminatuta?***

Emakume moduan ez dut nire burua diskriminatuta ikusten. Zorionez inguru honetan ez diskriminatze kontzientzia argia dago, ez sexuagatik, ez adinagatik eta ez beste ezergatik ere; hori gorabehera onartzen dut ez dela hori gertatzen kasu guztietan.

***Uste duzu pribilegioa dela zu iritsi zaren tokira heltzea? Pribilegioa baino gehiago niretzat***

*Tristea da baina gaur egun oraindik ere enplegu eskaintzarik gehienak sexua eta adina bereiztuz egiten dira*

ohorea da Zamudioko udalerrira eskuordetzea; nik ez nuen imajinatu ere egiten kargu honetara iritsiko nintzenik. Serio berba eginda, emakume batek, emakume izateagatik, ez du zertan bere burua pribilegiatutzat jo behar; azken finean berezko kontua da eta gizartearen ezarri behar da (pertsonek arteko berdintasuna).

***Zamudioko udalean nolako ekintzak burutu dituzue Aukera Berdintasunaren arloan?*** Barruko lanari dagokionez hainbeste denbora daramagu zeharkakotasunetik abiatuta lanean Udalaren egitura eratzen duten sail guztietan. Beste alde batetik, Aldundiaren eta Eusko Jaurlaritzaren eskutik goaz guri dagokigun eskalan.

*Udalaren egitura eratzen duten sail guztietan hainbeste denbora daramagu zeharkakotasunetik abiatuta lanean*

***Zeintzuk dira etorkizunerako dituzuen proiektuak?***

Udalerrian oraintsu sortu den emakumeen elkartearekin lankidetzan jarduten dugu Prestakuntza eta Aholkularitza eskaintzeko, horiek baitira, Lanarekin batera, udalerrian gehien eskatzen diren lineak. Ilusio handia dute, eta lan egiteko gogo itzela eta, hori ez ezik, gustura egiten dute; kontu honetan gure lana eskura dauzkagun gauza guztietan laguntzean datza, bilerak egiteko leku bat eskaintzea era jarduten laguntzea. Etorkizunean gustatuko litzaidake

alfabetatze eta orientazio proiektuetan batera lan egiten jarraitzea.

***Zamudio enpresa-jarduera oso handia duen udalerrira da teknologiari dagokionez. Zure ustez zein da emakumeen teknologiari lotuta dauden lanpostuetan duten egoera?*** Udalerrian 700 enpresa inguru ditugu eta horietan emakumearen zeregina, zuzendaritzako karguak eta erantzukizunekoak izateari dagokionez, nahiko eskasa da. Emakumea teknologiari lotuta dauden esparruetan sartzea apurka-apurka lortzen ari den erronka da, gainerako arloetan gertatzen den bezala. Edozein arlotan egin behar den edozein ataza bata zein besteak egin dezake, emakumezkoak zein gizonezkoak.

***Txorierrri eskualdea ITUN proiektuaren esku hartzeko aldean dago sartuta. Proiektu hori Equal Ekimenaren barruan dago eta lan merkatura iristeko zailtasunak dituzten pertsonen enplegua errazteko sortu zen, horien artean emakumeena. Zein da egitarau honen barruan Zamudiok duen esperientzia?***

Emakumea lan-merkatuan sartzea lehenetsun osoa duen helburua da eta, horretarako, gurekin mankomunitatean dauden Txorierriko gainerako udalerriekin batera Behargintzarekin hertsiki lotuta egiten dugu lan trebakuntza, aholkularitza, orientazioa eta, azken finean, okupazioa bera eskainiz. Tristea da baina gaur egun oraindik enplegu eskaintzarik gehienak sexua eta adina bereiztuz egiten dira eta batez ere emakumea eta gaztea bazara benetan da arazo konplikatua. Adibidez, duela gutxi (bi

*Uste dut aurreratuago dauden beste herri batzuek badaukagula zer ikasi (...) eta erakundeetatik diferentzia horiek ahalik eta arinen zuzentzeko ahalegina egin behar dugu*

egun) entzun nuen iruzkin bat: "Mutil gaztea nahi dut lanpostu honetarako horrela makina bat arazo ekiditen ditudalako familia eduki nahi badu, dirudienez gaur egun modan baitago".

...?!

Pentsa ezazu nola jarri nintzen... nik duela bost hilabete egin nuen umea. Pertsona horrek ez zekien zertan ari zen, ez zuen ideiarik ere... Umea izan eta hamabost egunera hasi zaitez lanean, 15 egun zein bost hilabete, berdin dit. Jaun-andreok: umeak ez datoz Paristik, edo ez ditugu erostetxe handietan eskaintzan lortzen...!

***Beraz, derrigorrez orekaren arazora bueltatzen gara...***

Oso arazo zaila da eta mundu guztiak hartu behar ditu erantzukizunak eta ez bakarrik ama-aita izatea gertatzen den umeen baizik eta berriz laneratu behar denean. Ildo horretatik uste dut artean asko ikasi behar dugula herri aurreratuengandik. Berandu baino lehenago izatea nahi nuke eta erakundeok alde eta diferentzia horiek ahalik eta arinen konpontzeko obligazio moralak daukagu.

# Emakumeak enpresan

## Enpresa eredu berrirako ekarpenak

*Gaur egun enpresetan goiko lanpostuetan desoreka argia gertatzen da gizonezko eta emakumezkoen artean. Dena dela, enpresen zuzendaritzako etorkizuneko joeran argi azaltzen da sistema arrazional eta intuiziozkoa orekatu beharra, eta horretan emakumeek zeresan eta zeregin handia izango du.*



*Consuelo León eta Pilar Dosal jardunaldiaren une batean*

Joan den ekainaren 28an emakume eta gizonen arteko berdintasunerako Bizkaiko Foru Aldundiaren Foroak hausnarketa-jardunaldia antolatu zuen "Emakumeak ekonomian duen ekarpena" izenburuarekin. Txostengilea Consuelo León doktorea izan zen, Centro de Investigación Trabajo y Familia (IESE) Zentroko zuzendaria dena eta eman zuen hitzaldia "Emakumearen zeregina enpresan" izan zen.

Hitzaldian argi azaldu ziren zeintzuk diren lana-familia gatazka baldintzatzen duten gakoak, eta baita

zeintzuk diren Espainiako emakume zuzendarien baloreak eta lehenetsunak ere. Bukatu arte behin eta berriz aipatu zituen "Emakumeak Espainiako 300 enpresarik garrantzitsuenen Administrazio Kontseiluetan" deritzon azterlanaren emaitzak. Azterlan hori enpresen administrazio kontseiluetan emakumeek duten esku hartzea areagotzea sustatzeko sortu zen Corporate Women Directors International erakundeak aginduta burutu da.

Boto eskubidea, giza eskubideen aintzatespena, hezkuntzara iristea eta kopuru handietan lan

merkatura sartzearekin esan daiteke mende hau "Emakumeen garaia" dela. Consuelo Leónek argi adierazi eta azpimarratu zuen oro har emakumeek enpresa ikuspegi humanistagotik ikusten dutela, gehiago sustatzen dutela esku hartzea, komunikazioa, lankidetzeta eta taldean egiten den lana, eta kontzeptu horiek emakume zuzendarien lan egiteko erarekin identifikatzen direla.

Lana-familia gatazka bi norabideko irakurketaren bidez aztertu zen: *lana familiarantz* (lanak familiaren jarduerak mugatzen ditu) nabarmenago azaltzen da gizonezkoen artean; ordea, emakumeek sendoago bizi dute *familia lanerantz* gatazka (familia mailako erantzukizunak mugatu egiten dute laneko dedikazioa).

Egileak emakumeek goi mailako zuzendaritzan duten presentzia eskasa azaltzeko esan zuen bi baldintza elkar-eragile gertatzen direla, alde batetik *kristalezko sabaia* (enpresaren barruko kultura, emakumeek aurrera egitea eragozten duena) eta *zementuzko sabaia* (norberaren aukerak ezartzen duten automugaketa).

Hitzaldiaren azken atalean CWDIk aginduta burutu den azterlanaz aztertu zen. Txosten horretan esaten da Espainiako enpresarik garrantzitsuenen artean %24 baino ez direla euren administrazio kontseiluetan emakumeak dituztenak (eta horietatik bat bera ere ez dago zerrendako lehenbiziko hamarren artean).

Consuelo Leónek, bere esku hartzea bukatzeko, emakumeek gaur egun enpresak gehien baloratzen diren zuzendaritzako gaitasunei dagokienez gizonek egiten dutenaren osagarri moduan enpresan egiten dituzten ekarpenak zenbatu zituen eta esan zuen horri esker enpresarentzat oso baliotsua den aberastasunaren jabeak direla egiturak aldatzen ari diren sasoi honetan.

Horrela bukatu zen emakume eta gizonen arteko berdintasunerako Foroan sortu zen interesarekin bat etorri zen jardunaldia, hausnarketarako esparrua izan zelako, eta ikastekoa eta emakumei buruz eta emakumeentzat ezagutzak eta esperientziak elkartrukatzeko abagunea.

# Entrevista a Consuelo León

Investigadora del Centro Internacional  
Trabajo y Familia del IESE Business School



## ¿Qué significa ser mujer en el s. XXI?

Ser mujer en el siglo XXI es pasarlo muy mal... (sonríe). Pero aparte de no llegar a todo, las mujeres empiezan a poner condiciones, y a decir: "hay que cambiar la cultura de trabajo, seamos un poco más equilibrados, más humanos"...Y aunque parezca un poco idealista, ya empieza a haber ese conato de cambio. Ahora estamos padeciendo la rigidez de que no hay espacio para eso, pero el deseo está ahí.

Las mujeres son ya agentes de cambio, no ya de lo que de lo que

significa ser mujer, sino ser persona. Las mujeres trabajando han incorporado una nueva cultura y una nueva problemática, y hay hombres que también están redefiniendo su propio rol.

## En la empresa, ¿hay diferencias entre la forma de hacer de las mujeres y la forma de hacer de los hombres?

Las mujeres son más proclives a las estructuras planas de trabajo, no tienden tanto a la jerarquía; son más amigas del trabajo interdisciplinar, del trabajo en equipo. También tienen capacidad de optimizar recursos con más

*Invitada por el Foro para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, Consuelo León nos ha hablado de la potencialidad y de la realidad de las mujeres como agentes de cambio en el entorno de la empresa, y de estrategias para conciliar trabajo y familia.*

facilidad que los hombres. Y en un momento como el de ahora, con unos cambios tan importantes, esa capacidad de la mujer de improvisación, de adaptación, de polivalencia... puede ser muy interesante.

## ¿Y hay diferencias en la forma de estar?

Una cosa importante: hay más bajas por estrés que por maternidad. El mito de que la mujer es cara es un mito. Si vamos a los datos de al Seguridad Social, la depresión y el absentismo masculino presentan unos índices más altos. La mujer tiene más miedo a faltar de la empresa; en líneas generales, cuando falta es por un motivo familiar justificado.

También, entre las Direcciones de las empresas vamos detectamos cierta preferencia a trabajar con mujeres mejor que con hombres,

sobre todo con respecto a las nuevas generaciones; se quejan de que hay una cierta "inmadurez" en todo lo que son las aptitudes del trabajo. Ahí, las mujeres, como tienen que demostrar lo que pueden llegar a ser, a nivel personal son más proactivas, más responsables, y esto es un perfil interesante para la empresa.

## ¿Hay diferencias por sectores?

Está claro que la mujer se ha refugiado en el mundo de la enseñanza, de la administración pública, y luego está el gran mundo de las autónomas; la mujer es una gran generadora de empresas. Por sectores, están más introducidas en aquellos que permiten la conciliación, donde hay unos horarios más pautados (Seguros, sector farmacéutico...). Raramente están en el sector de consultoría y en mundo financiero, que son más competitivos y con horarios más estresantes.

### **Hablas de la ambición femenina a la hora de conciliar trabajo y familia, ¿qué hay detrás de esta expresión?**

Es una ambición en la que las mujeres quieren hacer partícipes a los hombres. También tiene que ser una ambición masculina, porque los hombres también tienen una familia, y si se tuviera más en cuenta, el desequilibrio y las desazones que tenemos por los fracasos profesionales serían menores. Ahí las mujeres pueden hacer mucho; en lugar de mimetizarse, de asumir el rol de los hombres en el trabajo, el cambio sería modificar la estructura, ir hacia un equilibrio mayor.

*Las mujeres, como tienen que demostrar lo que pueden llegar a ser, a nivel personal son más proactivas, más responsables, y esto es un perfil interesante para la empresa*

### **¿Qué estructuras habría que cambiar para favorecer esa conciliación?**

En primer lugar, algo que es difícil pero no imposible: tender a un horario europeo, más racional, porque sin un momento de entrada y uno de salida, no podemos hablar de más medidas de conciliación.

Y también diseñar el trabajo en función de objetivos, y no tanto de horas de presencia. La cultura de estar en la oficina horas y horas, con reuniones por la tarde a última hora es demencial. Está generando patologías: estrés, síndrome del quemado... Y también falta de compromiso, absentismo... La gente se siente un poco esclava. En eso la mujer

### *El mito de que la mujer es cara no es cierto*

puede ser agente de cambio porque puede demostrar que eso es posible con rentabilidad, con productividad. Y lo está haciendo ya. Esa es la ambición más importante.

### **¿La situación global es propicia para que cristalice el cambio?**

Estamos en un momento de crisis: la globalización, la inestabilidad... Esto es malo, y bueno a la vez porque nos permite parar y pensar a qué precio tengo lo que tengo y de qué modo lo he conseguido. No podemos ignorar que la persona es persona gracias a otras, y ahí la mujer puede hacer un poco de viraje y "rehumanizar" al hombre, que se ha puesto el piloto automático y va arrasando por la vida.

### **Techo de cristal, techo de cemento... ¿qué se rompe con más facilidad?**

Cuando hay una cultura no escrita de no-promoción de las mujeres en determinados cargos, hablamos del techo de cristal. Y al otro lo llamamos techo de cemento porque es el que no se puede romper, debido a que se lo autoimpone una misma; no hay peores miedos ni peores trabas que las que una se crea.

### **¿Qué factores provocan esa situación?**

¿Por qué una se llega a poner un

*... tender a un horario europeo, más racional (...) Y también diseñar el trabajo en función de objetivos, y no tanto de horas de presencia*

techo de cemento? No por falta de ambición, sino porque se da cuenta del precio que va a pagar: mira vida familiar y trabajo, y renuncia. A lo mejor es una opción positiva a favor de ella; es perfectamente lícito, siempre que no sea que la falta de condiciones te obliga a ello. Ahora bien, es negativo porque la sociedad y la empresa se pierden un agente de cambio, un valor, alguien que podría cambiar cultura.

### **¿Cuáles son las perspectivas de futuro?**

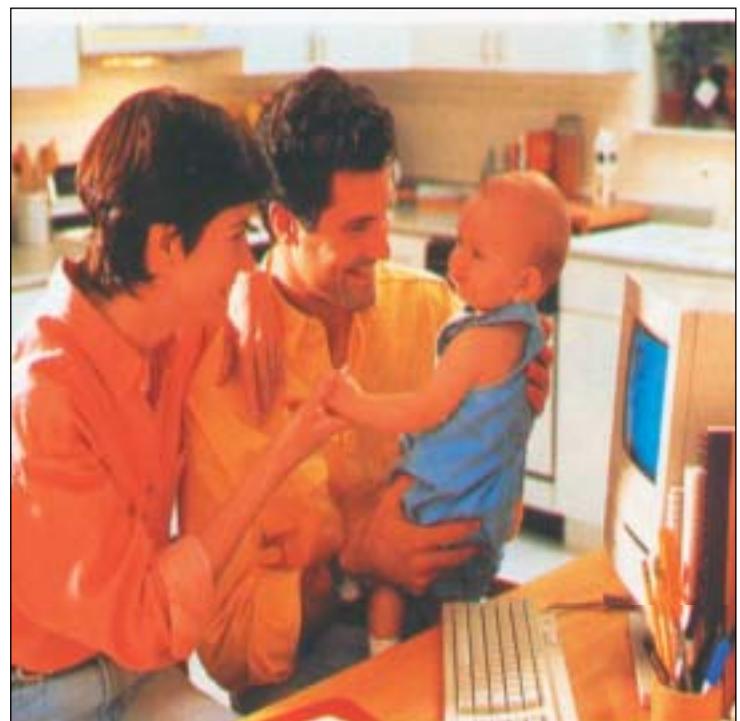
Habría que favorecer unas medidas de conciliación mayores para que

*El techo de cemento es el que no se puede romper, debido a que se lo autoimpone una misma (...) la empresa se pierde un agente de cambio, un valor, alguien que podría cambiar cultura*

no haya tantos techos de cemento. Todo ello acompañado de que los hombres también tomarán cada vez más la opción de dedicar más tiempo a su casa y a su familia. O que en distintos momentos de la vida "uno corra y el otro ralentice". Esto tendría que ser algo normal, algo posible.

Las perspectivas no son malas: la administración pública está muy preocupada por la baja tasa de natalidad y el bajo índice de empleo de las mujeres, y por primera vez se da cuenta de que se tiene que poner las pilas.

Y también se está favoreciendo mucho, no sólo hacia las mujeres, el tema de autoemprendedores. Hay que apoyar y comprender a la microempresa, tanto por parte del Estado como de la clase empresarial. En otros países ése es un gran sector. Yo creo que ahí va a haber un campo importante para crear tu propia cultura, tu propio modo de funcionar, con mucha libertad. En ese sentido el panorama también es bueno.



# Colegio Vasco de Economistas

El Colegio Vasco de Economistas aglutina a más de 6.000 personas, de las cuales el 38% son mujeres y el 62% son hombres. El objetivo de la entidad es la regulación y el impulso de la profesión de economista, contribuyendo a la mejora de la calidad de las prestaciones que desde esta disciplina se ofrecen a la sociedad

## «Ekonomisten Berdintasuna» a través de Parekatuz



### Ekonomisten Euskal Elkargoa Colegio Vasco de Economistas

Rodríguez Arias, 4 - 2.º ezk./izda. - 48008 Bilbao  
Tfno. 94 415 26 33  
Fax. 94 415 89 87  
E-mail: bizkaia@economista.org

#### ¿Cuál es el marco de las actividades que lleva a cabo el Colegio en materia de igualdad de oportunidades?

El tema de la discriminación de la mujer lo venimos viendo desde hace muchos años. Hay que empezar diciendo que este Colegio es un poco “especial”; somos una profesión muy liberal y muy moderna, con labores ligadas a un servicio un poco social. Nuestras cuotas de colegiación son muy bajas, y sólo nos dedicamos a impulsar la profesión: ni visamos trabajos de economistas ni obligamos a la inscripción en el Colegio para ejercer la profesión. Aparte de temas profesionales, aquí también desarrollamos temas sociales: normalización lingüística e igualdad de oportunidades.

#### ¿Cómo comenzáis a desarrollar actividades en igualdad de oportunidades?

Ya las veníamos desarrollando

antes de entrar en Parekatuz, porque las propias personas colegiadas lo demandaban. El tema de la mujer siempre ha estado presente, relacionado sobre todo con el tema del empleo. Dentro del colectivo de personas desempleadas, veíamos que porcentualmente la mujer es la que está en peor situación, y es algo que se ha mantenido en el tiempo. Con esos datos se llevábamos a cabo acciones encaminadas a promover la desaparición de esa diferencia.

#### Concretamente, ¿qué tipo de acciones?

Sobre todo el tema de las prácticas y de las becas. Son dos herramientas que tenemos en el Colegio para insertar a economistas al mundo laboral. Viendo esta situación de desventaja de las mujeres, se tenía cuidado en que el porcentaje de becadas fuera mayor que el de becados.

#### Dentro de Parekatuz, ¿cuál ha sido la trayectoria?

Hemos estado dos años en diferentes espacios, cada año en un espacio. Por las características del Colegio, al ser un colectivo tan específico, tampoco encajábamos demasiado con las acciones que se estaban llevando a cabo en esos espacios. Por eso

decidimos hacer algo propio, y ahora estamos en el espacio de Asistencia Técnica.

### **¿En qué consiste vuestro proyecto en este Espacio?**

El proyecto se llama "Ekonomisten Berdintasuna". Se trata de tocar las tres áreas del Colegio: Empleo, Formación e Información, completando lo que se hacía en esas áreas con acciones encaminadas a la igualdad de oportunidades. No se ha creado nada nuevo, sino que estamos revisando todas las acciones que llevamos a cabo y viendo en qué medida podemos incorporar la perspectiva de género.

### **¿Cómo se materializa ese objetivo?**

Las acciones son numerosas por cada una de las áreas, algunas de ellas: revisión del lenguaje de la página web, utilizar las herramientas de comunicación del Colegio para notificar cuestiones reseñables en materia de Igualdad en relación con las empresas, continuar primando a las mujeres a la hora de gestionar prácticas, etc.

### **¿Y de cara a las empresas?**

En primer lugar, no hacer ningún tipo de discriminación de currículums. Aquí contamos con un servicio de bolsa de trabajo,

*Viendo esta situación de desventaja de las mujeres, se tenía cuidado en que el porcentaje de becas fuera mayor que el de becados*

### *En el proyecto "Ekonomisten Berdintasuna" se trata de tocar las tres áreas del Colegio: Empleo, Formación e Información*

y cuando las empresas nos demandan currículums a veces nos piden sólo hombres. Ante esto, en el Colegio tenemos establecido un protocolo de respuesta a este tipo de empresa, con el compromiso de no ofrecer ese servicio exclusivo de currículums.

Y también informar a las empresas que colaboran cogiendo personas becadas o en prácticas de las acciones que pueden llevar a cabo en materia de igualdad de oportunidades, por ejemplo comunicándoles las subvenciones que existen si contratan a esa persona, y especialmente las ventajas contempladas en el caso de que sean mujeres.

### *Es importante destacar el efecto tractor que puede tener el Colegio*

#### **Es una labor importante de sensibilización y difusión...**

Sí, es importante destacar el efecto tractor que puede tener el Colegio. Somos cerca de 6.000 economistas, la mayoría con un lugar de trabajo. Por tanto, primero llegas a las personas y a través de ellas a su lugar de trabajo, y a su hogar también, con todo el tema de conciliación, etc.

Y al tener la bolsa de empleo, como decimos, también está la relación con un número importante de empresas que demandan economistas.

### **¿Cuál es vuestra perspectiva de futuro?**

Una de las tres líneas que articulan las actuaciones del Colegio es el compromiso con la sociedad, y eso está muy focalizado en el tema de la normalización lingüística, y en el tema de Parekatuz. Con los objetivos que

### *... nuestro compromiso con la sociedad está muy focalizado en el tema de Parekatuz*

nos hemos marcado a corto plazo, nuestra línea va a ser ir creciendo y seguir desarrollándolos. Todavía queda mucho trabajo, y vamos a seguir porque es la propia base, las personas colegiadas, quienes están pidiendo que impulsemos todo esto.

#### **Esquema del Proyecto: "Ekonomisten Berdintasuna"**

##### **ACCIÓN 1: COMUNICACIÓN**

1. Inserción bianual en "Berriak" de anuncios y lemas relacionados con la Igualdad de Oportunidades.
2. Inserción anual en "Berriak" de un artículo cuyo contenido desarrolle temas relacionados con la Igualdad de Oportunidades.
3. Inserción anual en "Berriak" de artículos que contengan información sobre la evolución del colegio de Economistas de Euskadi dentro del proyecto Parekatuz.
4. Facilitación de información periódica (noticias y otros tipos de información) sobre aspectos relacionados con la Igualdad de Oportunidades en el boletín electrónico del Colegio.
5. Revisión del lenguaje en la página web del colegio de Economistas.
6. Creación en la página web de un "Espacio Parekatuz".

##### **ACCIÓN 2: INFORMACIÓN Y EMPLEO**

1. Impartición de un módulo de formación a la plantilla sobre comunicación oral y lenguaje orientado hacia la comunicación con las empresas y la información sobre contratación de mujeres.
2. Creación de un protocolo para la facilitación de información a las empresas relacionadas con el Colegio de Economistas de Euskadi.
3. Desarrollo del compromiso orientado a que el porcentaje de mujeres becadas sea superior al de hombres.
4. Facilitación periódica de información a las empresas sobre las ventajas existentes en la contratación de mujeres.
5. Informar a las empresas que acogen a mujeres becarias sobre las ayudas y ventajas existentes en la contratación de mujeres.

##### **ACCIÓN 3: FORMACIÓN**

1. Control de la variable sexo en todos los datos relacionados con la formación.
2. Jornada de formación sobre el acceso y la inserción de las mujeres economistas en el mercado laboral.
3. Inclusión de un módulo de formación sobre Igualdad de Oportunidades en el Módulo de contratación impartido regularmente por el Colegio.

# Aukera Berdintasuneko hastapen ikastaroa

## Bizkaia elkar harturik berdintasun bidean. Foru Aldundiaren Planetik Bizkaiko udaletara

Maiatzaren 25 eta 27an eta ekainaren 1 eta 3an Emakume eta Gizonen arteko Berdintasunerako Foroko kideak diren elkartek Emakume eta Gizonen arteko Aukera Berdintasuneko Hastapen

Ikastarora etortzeko aukera izan zuten. Ikastaroa Bizkaiko Foru Aldundiaren Genero Politiketarako Atalak antolatu zuen. Ikastaro hori Bilboko Ercilla hotelean egin zen eta bertan hogeita bi elkarteko eskuordeak izan ziren.

Jarduera honen xedea Foroko kideak diren emakumeen mugimenduko bazkideei ondoko hauek egiteko esparrua zuzkitzea zen: herri erakundeek aukera berdintasuna sustatzerakoan duten ikuspegia ezagutzeko; gizarte demokratiko baten testuinguruan neurri horien garrantziari buruzko hausnarketa egitea; udal planak egituratzeko Foru Planak duen

garrantzia identifikatzea; eta, azken finean, berdintasunerako praktika zehatzera hurbiltzea.

Erreferenteak horiek direla planteatu zen gai-zerrendari esker bertaratu zirenek aukera izan zuten berdintasunerako politiken aurrekariak ezagutzeko, eta baita egun burutzen diren berdintasunerako politikak ere, bai Europan eta baita estatuan ere, hortik behera eginez maila autonomiko, foru maila eta udaletan bukatuta. Aldi berean Bizkaiko Foru Aldundiaren jarduketetan generoaren ikuspegia integratzeko egin den *Aholkuen Gidaliburua*-ren laburpena banatu zen.



*Ikastaroko partaideak azalpenak entzuten*

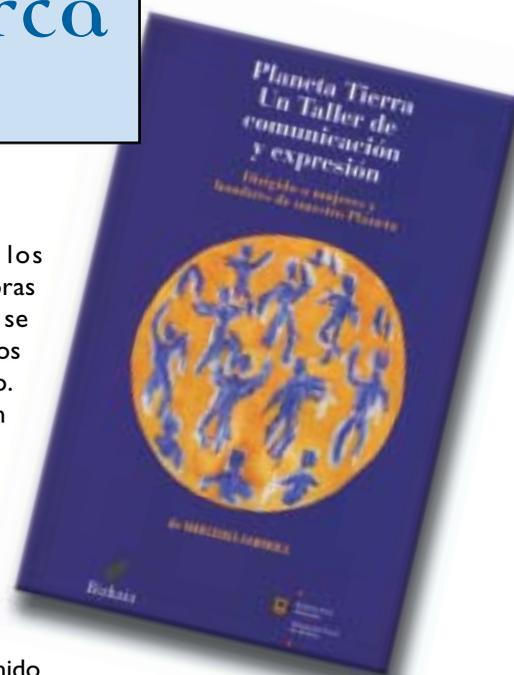
## planeta tierra, más cerca

El pasado mes de marzo, la profesora argentina Mercedes Farriols impartió en Bilbao el Taller "Planeta Tierra". Como es habitual en la metodología de esta autora, la risa y el humor sirvieron como conductores al desarrollo de la temática abordada, centrada en este caso en la plásticidad de las posibilidades comunicativas y su efecto sobre las relaciones humanas, y muy especialmente con relación al intercambio entre mujeres y hombres.

Con el deseo de hacer partícipe de esta actividad al mayor número posible de personas y de asociaciones, durante la primera quincena del mes de junio Mercedes Farriols ha acercado la dinámica de Planeta Tierra a cuatro puntos dentro de nuestro Territorio: Ermua (3 y 10 de junio); Txurdinaga (7 y 9 de junio); Gallarta (8 y 11 de junio); y Leioa (14 y 15 de junio).

Casi un centenar de personas de las cuatro localidades han

participado en los talleres, de seis horas de duración y que se han repartido en dos sesiones cada uno. Ermua y Leioa han registrado la asistencia más elevada, con 32 y 34 personas respectivamente; y en Gallarta y en Txurdinaga los talleres han reunido a 15 personas en cada caso.



## Intercambio de experiencias en materia de Igualdad

“La cultura, el deporte y el desarrollo de la igualdad de oportunidades” es el título que identifica al área 4 del Plan Foral de Igualdad de Oportunidades

tras la revalidación del Plan en diciembre de 2003. Con este referente, y el del impulso al compromiso de los ayuntamientos con la igualdad de



*Representantes de entidades de Bizkaia en la sede del CNOSF*

## Viaje a la VI Conferencia Europea “Mujer, Deporte y Democracia”

oportunidades que la Diputación Foral viene propiciando por medio de viajes de intercambio, representantes de varios municipios del Territorio Histórico han tenido la oportunidad de asistir en París a la VI Conferencia Europea sobre “Mujeres, Deporte y Democracia”.

Los ayuntamientos de Abanto y Zierbana, Bermeo, Ermua y Gernika estuvieron presentes en la capital francesa durante los días 23, 24 y 25 de abril, de la mano del Área de Políticas de Género de la Diputación Foral de Bizkaia. El equipo vizcaíno, que se completaba con dos consultoras homologadas por la entidad foral, asistió, junto con representantes de otros 31 estados, a esta sexta convocatoria del congreso en la

Sede del Comité Olímpico francés (CNOSF).

La Conferencia enmarcaba un análisis en pro de la democratización en el acceso de las mujeres al deporte, abordándose entre otros temas las políticas deportivas estatales, el acceso a las posiciones decisorias, la igualdad en las organizaciones deportivas, los estereotipos basados en el género, y los roles e influencia de la familia en la práctica deportiva.

## Observatorio de la Violencia de Género en Bizkaia

Durante el mes de junio se ha puesto en marcha el Observatorio de la Violencia de Género en Bizkaia, con el objetivo de conocer la realidad de las situaciones de violencia contra las mujeres en el Territorio Histórico, y formular recomendaciones y propuestas tendentes a promover mejoras en la oferta de los servicios y prestaciones que incidan en el ámbito de la violencia de género en Bizkaia.

Se afianza así una de las medidas contempladas en el Área de Calidad de Vida del Plan Foral para la Igualdad de Oportunidades, que recoge la creación de un grupo de carácter técnico, multidisciplinar e interinstitucional sobre violencia familiar.

## Bekak 2004-2005

Bizkaiko Foru Aldundiak emakume eta gizonen arteko aukera berdintasunari lotuta dauden azterlanak egiteko laguntza ekonomikoak ematen jarraitzen du, kasu honetan uztailan argitaratu den beken deialdi berriarekin.

Jarduera hau kudeaketa-ekintza moduan hartzen da eta bere helburua aukera berdintasunean adituak izango diren pertsonak trebatzea da, zertarako-eta arlo honetako aholkularitzak egiteko eta jarduerak kudeatzeko gaitasuna duten erakundeen bilbaturan integratzea lortzeko.

Deialdi berri honetan foru erakundearen helburua jardunean dauden azterlanak egiten jarraitzeko laguntza ekonomikoak luzatzea eta bekek jaso dituzten pertsonen lanokupazioari dagokionez egin den inbertsioaren emaitzak frogatzea da, hau da, udaletan eta aukera berdintasunaren arloan homologatuta dauden enpresetan egiten diren praktketan eta baita Parekatuz Sarearen barruko jardueren burutzapenetan ere.

Hasierako deialdia maiatzaren 6ko 86/2003 Foru Dekretuaren bidez arautu zen eta ebazpe-

nean bekek eman zitzaizkien hogeita hamahiru pertsonari. Horiek 2003-2004 hasi zituzten euren ikasketa eta azterlanak. Eskabiderik gehienetan aukera Emakume eta gizonen arteko berdintasun Masterra ikastea izan zen, EHU-UPVk ematen duena (12 pertsona); gero Emakumeen aurkako biolentzian esku hartzeko Masterra dago, kasu honetan Deustuko Unibertsitatean ikasten dena (bost pertsona), eta, azkenik, Emakumeentzako aukera berdintasuneko eragileen ikastaroa, UNEDena (13 pertsona).

Ei Ingunza,  
lehen sarria Bizkaiko ardi  
ustategien artean.

# BERDINAK EREMU GIZTETAN

Baseri-munduan, zein hirikoan, eremu guztietan, emakume eta gizonen arteko aukera berdintasuna bere emaitzak ematen ari da. Berdintasun-hazia ereiten eta pertsonen duintasuna eta gaitasuna, sexua kontuan hartu gabe, aintzat hartzen duten baloreak lantzen jarraitzen badugu soilik lortu ahal izango dugu emakumeak eta gizonak berdinak izango direneko gizarte baten behin betiko uzta. Har dezagun berdintasunaren bidea.

**Emakumeak eta gizonak,  
maila berean**



Bizkaiko Foru  
Aldundia  
Diputación Foral  
de Bizkaia