

Construcción

Grupo Bilbu, Decoraciones Rementería y Joaquín Achúcarro, premios Ascobi 2008

La Asociación de Constructores y Promotores de Bizkaia ha entregado los Premios Ascobi-Bieba 2008 que han llegado ya a su tercera edición. En un acto que contó con la participación del titular de Obras Públicas de la Diputación de Bizkaia, Iñaki Hidalgo, se otorgaron los galardones que cuentan con tres modalidades diferentes: un galardón dirigido a las empresas y empresarios asociados a Ascobi, un segundo premio para empresas o profesionales relacionados con el sector de la Construcción, y un tercero bautizado con el nombre de 'Construir Bizkaia', con el que se distinguen a entidades o personas que se hayan significado por su trabajo en favor de Bizkaia, ayudando también a "construir" el territorio.

Así, en el apartado dedicado a sus empresas, Ascobi entregó el premio a Jon Uriarte, del Grupo Bilbu, que ha desarrollado su trabajo en el sector de la construcción a lo largo de más de 50 años.



La entrega de premios se realizó en el Museo Guggenheim.

El Premio dirigido a empresas y profesionales del sector no asociadas a Ascobi ha recaído en Juan M^o Rementería, gerente de Decoraciones Rementería, empresa en la que ha desarrollado su labor en las últimas cinco décadas, dedicándose a la decoración en escayola en todas sus especialidades y a la rehabilitación en piedra artificial.

Finalmente, el Premio 'Construir Bizkaia', fue para el concertista de piano Joaquín Achúcarro. Joseba Mugartegi, vicepresidente de Construcción de Ascobi, entregó el premio y afirmó que "la trayectoria profesional y los reconocimientos cosechados por Achúcarro tienen difícil comparación en el mundo de las artes y en cualquier otro sector".

Empresa familiar

Las empresas familiares tienen un promedio de vida de 21 años frente a los 17 del resto

APD Zona Norte, Confianza, Garrigues y Caja Rural de Navarra organizaron la jornada 'Claves para mantener la competitividad y continuidad de la empresa familiar', en la que se presentó un estudio de la Cátedra de la Empresa Familiar de la Universidad del País Vasco revelando el perfil de las empresas familiares de Bizkaia. Para ello se han analizado 2.230 empresas, de las que 1.325 eran familiares y posibles familiares, frente a otras 905 no familiares.

Uno de los datos analizados era la antigüedad de las empresas. Los rasgos generales apuntan que las empresas familiares tienen un promedio de vida de 20,84 años, frente a los 16,89 del resto de empresas. Por tanto, el estudio asegura que "la titularidad familiar influye positivamente en la supervivencia y longevidad de las empresas". Asimismo, dentro de las empresas familiares, las pequeñas tienen una longevidad de 19,69 años, las medianas 28,06, y

El 37,36% de las empresas familiares se dedican a la Industria Manufacturera

"La titularidad familiar influye positivamente en la supervivencia de la empresa"

las grandes 27,75. Así, "la titularidad familiar influye positivamente en la supervivencia y longevidad de las empresas en todos los tamaños empresariales, si bien las más longevas, familiares o no, se encuentran en las mayores dimensiones" explicaron durante la jornada.

Se analizó también la ocupación y actividad de las empresas familiares de Bizkaia y se destacó que el 37,36% se dedica a la Industria Manufacturera, el 26,14% al comercio; reparación de vehículos de motor, motocicletas y ciclomotrices, y artí-

culos personales y de uso doméstico, y el 14,06% al sector de la construcción.

Coordinación

Entre las conclusiones de la jornada se destacó que la familia empresaria debe ser capaz de establecer unas estructuras que permitan coordinar las relaciones entre familia, propiedad y dirección, "desarrollar mecanismos de gobierno en los tres sistemas -familia, propiedad y gestión- que conviven, facilitar la separación de los ámbitos en donde se deben tratar las cuestiones que afectan a cada sistema, permitir diferenciar los roles dentro de la familia, y ayudar a la transferencia generacional" afirmaron los expertos.

Otros conceptos que se abordaron fueron el liderazgo y el fortalecimiento de la rentabilidad, que son críticos para el desarrollo de la empresa familiar, ya que "si la familia crece más que la empresa, ésta desaparecerá o dejará de ser familiar".

Calidad

Cerámicas Basurto Bilbao, acreditada en calidad

Diecinueve empresas comerciales, con 28 establecimientos en Bizkaia, han obtenido la certificación UNE 175001 de calidad de servicio en el pequeño comercio.

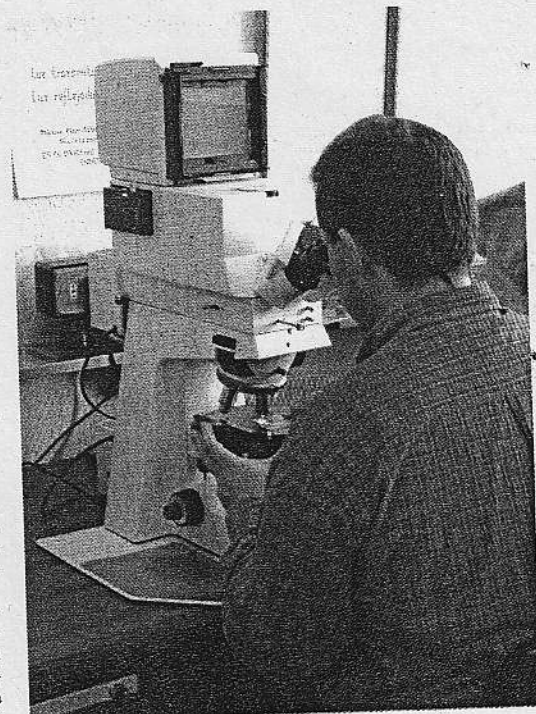
El programa Kalidenda, diseñado por las Cámaras de Comercio Vasca - Eusko Garberrak, en colaboración con el Departamento de Comercio del Gobierno Vasco, consiste en la difusión, implantación y posterior certificación de empresas comerciales que trabajen la calidad según los requisitos establecidos por la Norma UNE 175001.

Los establecimientos certificados han realizado, con el apoyo de la Cámara de Comercio de Bilbao, "un importante esfuerzo para conseguir el objetivo final del programa: ofrecer a sus clientes un servicio más eficaz, de confianza y contrastado por asesores expertos" tal y como aseguran desde la Cámara. Uno de ellos ha sido Cerámicas Basurto Bilbao

Diecinueve empresas comerciales han obtenido la certificación UNE 175001

donde la implantación de esta norma en el funcionamiento diario de la empresa ha permitido "estandarizar la calidad en diferentes áreas como la del servicio a los clientes, aspectos relacionados con las propias instalaciones o con el personal que desarrolla su actividad profesional en ellas" aseguran desde la firma.

La obtención de este certificado de calidad es para Cerámicas Basurto Bilbao "un nuevo impulso en su estrategia de adecuación a la cambiante situación de su mercado". Por ello la empresa ya está trabajando en su nueva imagen corporativa "que irá acompañada de una modernización tanto de la web como de otras herramientas de comunicación".



En la jornada se revelaron el perfil de las empresas familiares.

agape

restaurante

Menú del día • Menús especiales • Carta creativa

Hernani, 13 48003 Bilbao
Teléfono: 94 416 05 06
info@restauranteagape.com

guiamos tu negocio



BERMEO
consulting

Gonzalo Nardiz Eno. 1 bajo - 48370 BERMEO
Tfno.: 94 618 70 30 - Fax: 94 618 71 45
Ercilla 28 - 5º centro - 48009 BILBAO
Tfno.: 94 424 67 89 - Fax: 94 424 54 49
www.bermeoconsulting.com

GESTIÓN FISCAL, CONTABLE, LABORAL Y DE RRHH
ASESORAMIENTO FINANCIERO, BANCARIO Y JURÍDICO

Terranova, acreditada por el Gobierno vasco

La ingeniería medioambiental Terranova, ha sido calificada por el Departamento de Medioambiente del Gobierno Vasco como entidad acreditada para la investigación y recuperación de la calidad del suelo, tras una evaluación positiva de los diversos requisitos que ha argumentado en su solicitud ante este órgano.

Kaiku crea la gama de productos 0% lactosa

La compañía láctea Kaiku Corporación Alimentaria junto a la finlandesa Valio, ha desarrollado en su departamento de I+D+i la técnica para eliminar la lactosa de la leche, el yogur y el queso respetando todas las características nutricionales del producto. De esta forma ha creado la primera y única gama de productos 0% Lactosa.



Gaia, seleccionada por la Comisión Europea

El Cluster de Telecomunicaciones del País Vasco (GAIA) ha sido el único representante español seleccionado por la Comisión Europea como Modelo de funcionamiento para otros países. Entre otras acciones, está participando activamente en el Programa Proinvest que pretende promover el desarrollo de los países de África.

Javier Aspuru
Diputado de Juventud y Promoción Social
Diputación Foral de Álava

Construimos el futuro

Los días internacionales son una oportunidad para hacer de altavoz público a las reivindicaciones que durante todo el año se están trabajando en diferentes áreas, colectivos, instituciones. Si no se entiende así, no tienen mucho sentido. Así lo entendemos quienes con ganas e ilusión estamos en este gobierno foral asumiendo las competencias en materia de igualdad. Creemos firmemente que trabajar en igualdad es el camino para acabar con las injusticias y con el sexismo que sustenta las desigualdades entre mujeres y hombres en esta sociedad. Trabajar en igualdad nos hace mejores personas. Pero es que además todas las personas y, no sólo las mujeres, nos beneficiamos personal y socialmente de todas esas capacidades que se desarrollan en condiciones de más igualdad y libertad.

Es necesario seguir avanzando para consolidar las importantes transformaciones sociales que estamos viviendo en materia de igualdad, siendo conscientes que las estructuras de poder deben dejar de tener un carácter netamente masculino y que la igualdad no consiste en que hombres y mujeres sean idénticos, sino en que sean equivalentes, es decir, que tengan igual valor. Tenemos que sensibilizar a la ciudadanía sobre las ventajas que tiene trabajar en igualdad. En esta sociedad desigual además hay mujeres que todavía lo tienen más difícil: las mujeres inmigrantes. La inmigración y la pobreza tienden a feminizarse. Las inmigrantes responsables cada vez en mayor medida del cuidado de niños y niñas, de ancianos, de personas enfermas, no son vistas muchas veces como sujetos de derecho, sino como mano de obra barata, practicando muchas veces una economía de subsistencia. La mejor sociedad es la que fomenta la solidaridad e igualdad entre todos los seres humanos.

La Gestión de la diversidad

GESTION 2-17/ Bilbao

Las cifras están ahí. Sólo 15 mujeres por cada 85 hombres ocupan algún cargo en los comités de dirección de las empresas, o si se prefiere dicho de otra manera, tres cuartas partes del colectivo de directivos/as (un 74%). Además, los datos que aporta la Encuesta de Población Activa (EPA) del tercer trimestre de 2007, destacan una vez más que la tasa de actividad masculina supera en el Estado el 69%, mientras que la femenina no llega al 49%. En el caso de Euskadi, la situación es muy similar.

Todos estos datos estuvieron presentes en una jornada celebrada recientemente en Bilbao de la mano de la Asociación para el Progreso de la Dirección- APD y el Grupo BCL. Bajo el lema "Gestión de la Diversidad y Planes de Igualdad", cerca de 100 directivos y directivas de Euskadi tuvieron la oportunidad en la capital vizcaína de intercambiar sus opiniones y experiencias.

La aprobación de la "Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres 3/2007", contempla por primera vez, la necesidad de hacer un diagnóstico y un plan de Recursos Humanos, con el objetivo de incorporar la igualdad de género en la gestión empresarial. Con este objetivo y ante la trascendencia de esta Ley Orgánica, ambas organizaciones se sumaron a la celebración de esta jornada.

Por su parte, Gemma Medrano, Socia Directora del Grupo BCL, resaltó en su ponencia que la entrada en vigor de la Ley ha generado posicionamientos distintos dependiendo de las empresas. De esta manera, para una parte de ellas y sus responsables, la Ley de contem-



APD y BCL reunieron en Bilbao a más de 100 directivos y directivas en una jornada sobre Planes de Igualdad.

Sólo 15 mujeres por cada 85 hombres ocupan cargos en los comités de dirección

Hay empresas para las que el Plan de Igualdad no pasa de una mera obligación legal

Se aboga por modificar la cultura organizativa y por comprometer a la dirección

pla como una "oportunidad para revisar procesos y sistemas de gestión de Recursos Humanos y para fortalecer una cultura de empresa que valora la diversidad y la inclusión como elementos diferenciadores".


Algunas de estas empresas, incluso, sin la obligación legal de disponer de un plan de igualdad debido a su número de empleados, se han animado a elaborarlo con el convencimiento de que es necesario para atraer y retener a los empleados y reforzar la imagen corporativa, en un momento en el que además, empieza a ser complicado cubrir algunas posiciones con personal cualificado.

Obligación legal

En cambio, para otro grupo de empresas y sus responsables, el plan de igualdad no deja de ser una obligación legal que hay que cumplir cuando llega el momento de la negociación del convenio. Según Medrano, "si se aborda desde el escepticismo y la falta de convencimiento, se corre el riesgo de convertir el Plan en un conjunto de medidas económicas (cheques guardería o ayudas para estudios de los hijos) y de ampliación de las posibilidades de reducción de la jornada o de aumento de tiempo de excedencias y poco más. Sin restar importancia a estas medidas, que se encuadran dentro del concepto de conciliación


vida profesional-familiar y que tienen el efecto importante de evitar que las mujeres abandonen el trabajo después de la maternidad, no creemos que estos planes más allá de ser legales y acordados, vayan a modificar significativamente la situación de avance personal de las mujeres en las empresas".

Medrano entiende que es necesario un diagnóstico previo, abierto y externo, seguido de un Plan de Igualdad que abarque todas las dimensiones de la organización y que modifique la propia cultura organizativa. Por un compromiso de la dirección de cada empresa, de la preparación de los directivos para gestionar en suma equipos diversos.



¡EL MUNDO ES MÍO!

Creo que estás
llevando lo de la
internacionalización
demasiado lejos



Toni



ZURIMENDI

RESPONSABILIDAD CIVIL ENFERMEDAD Y ACCIDENTES PYMES TRANSPORTE AUTOMOVIL COMERCIO DEFENSA JURIDICA VIDA JUBILACION Y ACCIDENTES COLECTIVOS DECENAL Y TODO RIESGO CONSTRUCCION

Junta Generala, 10
48901 Barakaldo Bizkaia
Telf: 94 4782048
seguros@zurimendi.net