

Organización y acción colectiva por un igualdad real

El movimiento feminista cambia la forma de protesta, pero no abandona la reivindicación de revertir el sistema

Maitane ALDANONDO | DONOSTIA

Miles de mujeres volverán a ocupar hoy las calles de Euskal Herria para reclamar un modelo social y productivo distinto, que supere al actual, «invible» para la mayoría de las personas, sobre todo mujeres y disidentes de género, e insostenible para el planeta. El lema escogido es «Antolatu indarrak, batu borroka feminista. Nos tendréis en frente», con el objetivo de reivindicar un cambio de sistema a través de la autoorganización y la acción colectiva.

La respuesta masiva a las huelgas feministas de los dos últimos años ha demostrado la capacidad de movilización y organización que ha sido referente para otras luchas de movimientos sociales. Un «estímulo» que ha propiciado la implicación de centenares de mujeres en el feminismo organizado y ha servido para ampliar y redefinir el propio concepto de huelga, exteniéndolo a ámbitos como el



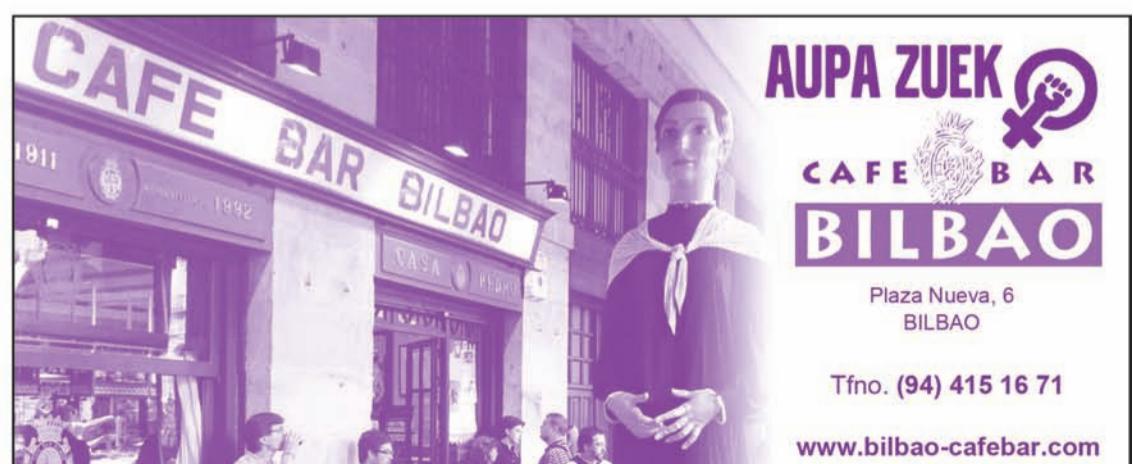
Al mediodía habrá movilizaciones en pueblos y barrios, que se centralizarán por la tarde en las capitales.

Jagoba MANTEROLA | FOKU

trabajo no remunerado, «invible», que realizan casi siempre las mujeres.

Sin embargo, este año, el Movimiento Feminista de Euskal Herria no ha optado por esta vía, escogiendo otro tipo de acciones. En cualquier caso, advierte de que la decisión nada tiene que ver con «una incapacidad o una tregua», ya que la lucha feminista sigue siendo tan necesaria como hace un año; y recuerda que la huelga feminista «no es un objetivo en sí», sino un medio más para la organización de las mujeres trabajadoras.

Precisamente, frente al neoliberalismo que promueve «un individualismo feroz y atomizado», quieren construir «una comunidad feminista comprometida» que presione en la calle, superando la pasividad a la que inducen las redes sociales, a través de la organización feminista en grupos, colectivos y asambleas. Tal y como recuerda la coordinadora de Euskal Herriko Mugimendu Feminista Naia Torrealda, «el feminismo



es una lucha colectiva, que se hace de forma organizada, una herramienta para revertir el sistema y que tiene un proyecto político».

En las múltiples protestas y acciones organizadas para hoy, defenderán un feminismo transformador, al que sumarán otras reivindicaciones y luchas, como lo hizo también con la huelga general en Hego Euskal Herria el 30 de enero. «No creemos que haya una única receta para el cambio, sino varias, y el cambio se conseguirá con la articulación de luchas».

Igualdad transformadora

Junto con la acción colectiva, otro de los ejes es la exigencia de una igualdad que vaya más allá de lo formal. «No queremos recetas neoliberales que profundizan la explotación de muchas mujeres en otros lugares del mundo y en nuestro entorno». Ante esta situación actúan con hermandad internacionalista, una perspectiva global que les proporciona la conexión con las feministas de todo el mundo.

Quieren combatir «la mercantilización de los cuerpos y el binarismo que nos ahoga en modelos rígidos y alejados de la realidad», a los que enfrentan el derecho al propio cuerpo, los derechos sexuales y reproductivos, la diversidad y la libertad sexual. Así mismo, denunciarán el retroceso en los derechos tanto sociales como políticos conquistados, el capitalismo salvaje que «nos destruye», el racismo y la xenofobia «espoleados por políticas migratorias y por la ultraderecha».

El Movimiento Feminista de Euskal Herria ha llamado a participar en las acciones que tomarán plazas y calles. En cada herrialde se ha llevado a cabo un planeamiento distinto, siempre siguiendo los ejes marcados como el antirracismo, poner en el centro las vidas, los cuerpos y las sexualidades.

Jornada de movilizaciones

En Bilbao han sido cuatro días de movilizaciones que culminarán hoy con el acto central: una manifestación que saldrá desde Sagrado Corazón a las 13:00. En el caso de Nafarroa y Gipuzkoa, habrá movilizaciones descentralizadas en pueblos y barrios al mediodía, así como una movilización centralizada por la tarde. En el caso de Iruña, la concentración será en Gaztelu plaza a las 12:00 y la manifestación de Iruñerri saldrá de Antonutti a las 18:00. En Donostia seguirán el mismo patrón. Por su parte, en Gasteiz comenzarán la manifestación a las 17:30

UN MEDIO MÁS

El Movimiento Feminista de Euskal Herria ha escogido este año otro tipo de movilización al margen de la huelga y destaca que la lucha feminista sigue siendo tan necesaria como hace un año; recuerda asimismo que la huelga feminista «no es un objetivo en sí», sino un medio más para la organización de las mujeres trabajadoras.

MARCHA MUNDIAL

Con la jornada de hoy comenzará asimismo la quinta acción internacional de la Marcha Mundial de las Mujeres y pondrán la mira en el 20º aniversario de este movimiento, recordando la importancia que la Marcha Mundial ha tenido en torno a la discusión y la ampliación del concepto de violencia.

desde la plaza San Antón, y en Baiona, la cita es a las 11:00 delante de Pausa.

Tanto las movilizaciones como el discurso contienen las distintas líneas de trabajo de los grupos y las conclusiones del V Encuentro Feminista de Euskal Herria, celebrado el pasado noviembre, que reunió a 3.000 personas para «reflexionar entre todas», acumular fuerzas, pensar en nuevas estrategias y fijar una agenda compartida.

Así mismo, hoy comenzará la quinta acción internacional de la Marcha Mundial de las Mujeres y pondrán la mira en el 20º aniversario de este movimiento, recordando la importancia que la Marcha Mundial ha tenido en torno a la discusión y la ampliación del concepto de violencia.



EHKO Mugimendu Feministaren koordinatzaile Naia Torrealdaik azken bi urteotako erantzuna izatea espero du gaur ere. GARA

BELDURRETIK HASERRE EGOTERA, BIDEAK PIZTUTAKO ERANTZUNA

Azken bi urteetako greba feministek mugimendu feministaren gorakada ekarri badute ere, kontzientzia handiagoa aurretik nabari zela dio Euskal Herriko Mugimendu Feministaren koordinatzaile Naia Torreladaik. Egunero inurri lanarekin batera, erasoenguru kontzientzia gako izan dela uste du.

«Emakumeok gorpuztu dugu aldaketa. Momentu batean pasatu ginen beldurra izatetik haserre egotera. Hor ikus daiteke 'la manada' auzia eta Estatu españoliarrean izan diren beste talde bortxaketa batzuk. Erasoenguru mobilizazioetatik emakumeak hasi dira diskurso feministara hurbiltzean, beste batzuk beste kontzientzia batzuetaik, uneko erantzunetik edo berdintasunaren diskursoetik».

«Oso pozik» daude greba feministekin, ekarritako hausnarketengatik; eta, batez ere, iaz zaintza lanen inguruko eztabaida

mahaigaineratu zutelako. Erakundeek eta politikariekin ezin izan dute beste alde batera begiratu mobilizazioak ikusita, eragin txikia izan badu ere. «Diskurtsiboki emakumeen eta gizonen arteko berdintasunean sartze erraza da, baina analisia eginda Lanbiden, udaletan, Eusko Jaurlaritzan, epaitegietai... ikusten da politika errealik ez dagoela. Gehienetan sistemaren marko horretan sartu da, hau da, berdintasun faltsuan».

Erakundeetan politikari feministak asko lanean ari badira ere, botere esparruetan falta direla uste du, «arrakalatu beharreko horma bat dugu, gero eta interpelazio handiagoa behar duena».

Feminismoa gizartean gero eta errrotuago dagoela uste du Torreladaik eta gaurkoan azken bi urteotako erantzuna izatea espero du. Horregatik, emakume, trans eta bollera guztiek animatu ditu: «Urtero legez, kalean elkar ikusiko dugu».

**Galdakao
Udala**

MARTXOAK 8
Jarrai dezagun askatasuna eraikitzen

8 igandea.

10:00 Mendi martxa. 13:00 Bilboko manifestazioa.
17:00 Kontzertua.
18:30 Manifestazio Kurtzeko Plazan.

9 asteburua. Hitzaldia: Mujeres
Galdakoztarras en wikipedia: acortemos la brecha digital de género **10 asteartea.**
Zinea: Sofía. **12 osteguna.** Antzerkia:
Una visita inoportuna. Luntxa eta Dantzaldia. **17 asteartea.** Zinea:
Retrato de una mujer en llamas.
24 asteartea. Zinegoak:
Laburmetraiaiak



ELKARRIZKETA

Amets LADISLAO
EMAKUME BASERRITAR FEMINISTA

Amets Ladislao Etxalde taldeko kideak ezinbestekotzat jotzen du nekazaritza eredu guztiz aldatzea, gaur egungoa erabat suntsitzalea delako. Eta erronka horretan argi dauka emakume baserritarra mantendu duen eredu dela jarraitu beharrekoa, «eredu txikia, dibertsifikatua, salmenta zuzenekoa». Horixe da, hain zuzen, hurrengo belaunaldie utzi nahi dien eredu.

«Emakumeok beste nekazaritza eredu bat sortu dezakegu, justuagoa, duinagoa»



Oihane IRAZU | ERRIGOITI

Amets Ladislao hogei urte daramatz nekazaritza-ko ustiategi-tako parte izaten. Orain dela zortzi urte Bizkaigane elkartean hasi zen, Errigoitin, eta oso pozik dago beste zortzi baserritarrekin batera lan egiten. Elkarrizketan azaltzen duenez, elkarrekin denen artean kudeatzen dute, ez dago buruzagirik. Gutxi gorabehera bakoitzak arduratzen dute, baina erabakiak denen artean hartzen dituzte. Proiektu kolektibo bat da, taldeak duen indarrean sinisten dute, lan errrotorioak egiten dituzte, eta nekazaritza egiteko modua beste bat da, belarrean oinarritutako nekazaritza.

modua desagertu egingo dela. Hemen Euskal Herrian, gauzak edonola egiteko tendentzia da, baina «lurraldean» egiten direnez, iruditzen zaigu hobeagoak direla. Horren aurrean, guk esaten duguna da ezetz, benetan ereduari buelta bat eman behar zaiola, gauzak hobeto eginez eta ez kristoren dirutza publizitate kanpainetan gastatzen. Edo eredu aldatzen dugu edo ez dugu etorkizunik izango, ze kanpotik datorrena itzelezko da, horregatik ari dira hainbeste ustiategi desagertzen. Hau erronka orokor bezala.

Eta zehazki emakume baserritarren erronak, mugimendu feministak dituen erronak dira. Heteropatriarkatu kapitalista basati bat dago dirua jartzen duena guztien gainetik, eta guk bizitza bizigarriak nahi ditugu. Horregatik, gure erronka nagusiena hori da gaur egun, gizarte bat sortzea non elikadura foku zentral bat izango den.

Gizartea gaur egun ez dauka hori buruan, erosotasun eta abiaduran murgilduta dago. Gu, baserritar feministak bezala -ze gu ez gara emakume baserritarra, gu emakume baserritar feministak gara- egin behar duguna da ezetz esan, garrantzitsuena pertsonak, elikadura eta lurra direla. Horrela, beste balio batzuk erantsi behar dizkiogu gure sektoreari.



«Sektore hau maskulinizatua eta zaharkitua dago, horregatik erronka nagusia da gu emakume baserritar moduan ahalduntzea»



«Gu baino nagusagoak diren baserritarrek ez dute aukera izan gizarte segurantza edukitzeko, hori arazo bat bilakatu da».

«Emakume baserritarrek sinestu behar dute egiten ari diren lana itzelezkoa dela»

Zer egin daiteke, zure ustez, lehen sektorean berdintasuna bultzatzeko? Sektore honetan berdintasuna bultzatzeko lehenik eta behin, emakumeak ahaldundu egin behar dira. Emakume baserritarrek sinestu behar dute izugarrizko garrantzia dutela eta egiten ari diren eta egin duten lana itzelezkoa dela. Batzuetan emakume hauek ez dira ausartzen hitz egiten eta pentsatzen dutena esaten. Askotan gertatzen da emakumea izaten dela, ardiak sektorean adibidez, dena egiten duena: bai gazta, bai esnea, bai lana orokorrean, berak bakarrik. Goizean jaiki, ardiak atera, egun guztia hortik, eta gero gazta egiten dutenak. Eta bileretara, aldiz, gizona joaten da. Gertatu izan da, halaber, sari banaketa bat egotea, eta saria gizonari ematea, nahiz eta emakumeak lan guztia egin, eta hori emakumeak ez du sinesten merezi duenik. Arazo estruktural bat da.

Uste duzu emakumeek errekonozimendu beharra dutela? Zer lor daiteke errekonozimendu horrekin?

Bai, errekonozimendua behar dugu emakumeek sektore honetan. Errekonozimendu horrekin zer lor dezakegu? Lor dezakegu erakustea emakumeok mantendu dugula sektore hau. Azkenean, hurrengo belaunaldie adibide moduan emakumea ipintzea lor dezakegu; benetan berdintasunean oinarritzen den elikadura sistema bat sortzea gure praktikekin, betiere ereduari lotuta. Horregatik uste dut emakumeok berez lurra zaintzearen gauza hori daukagula, eta horri

Berez, sektore hau maskulinizatua eta zaharkitua dago, horregatik erronka nagusia da gu emakume baserritar moduan ahalduntzea sektorearen barruan, ahots propioa edukitzea, sinestu gaitasuna daukagula ahotsa edukitzeko. Eta horretan gabiltza. Lehenbizi gure buruak ahalduntzen, eta gero mugimendu feministaren errebindikazioak sektore honetara ekartzen. Bi faktore hauetan zentratuko nituzke erronka nagusiak.

Emakumea betidanik aritu da lainean baserrian, baina oraindik emakume profesionalak gutxiago dira gizonekin alderatuz. Azken datuek diotenez, egoerak zertxobait hobera egin du baina oraindik %30 inguru dira emakumeen izenean dauden ustiategiak.

Guk gaur egun ez diogu hainbesteko garrantzirik ematen nor den profesionala eta nor ez, garrantzi gehiago ematen diogu benetan zer nekazaritza eredu defendatzen ari garen edo ez. Egia da emakumea beti egon dela baserrian lan egiten, inbisibilizatua eta eginkizun konkreto batzuk egiten, baina guk buelta bat ematen diogu irakurketa horri, eta esaten duguna da: guretzat emakume baserritarra, nahiz eta profesionala ez izan, guk defendatzen dugun eredu

mantendu du. Hau da, baserriean eredu txiki bat mantendu, dibertsifikatua, salmenta zuzeneko eredua, eredu horien atzetik emakume bat irudikatzen dugu. Eta horrek balio bat dauka.

Egia da gu baino nagusiagoak diren baserritarrek ez dutela aukera izan gizarte segurantza edukitzeko, eta egia da hori arazo bat bilakatu dela. Gaur egun emakume hauek jubilazio lotsagarriak dituzte. Errealitate bat da, halaber, orain gatozenok ez daukagula arazo hori, eta hori haien borrokagatik izan da, haiei esker daukagu guk gaur daukaguna. Ni adibidez honetara dedikatzen naiz, ez daukat beste lan bat aparte, bakarrik honetara dedikatzen naiz. Zortzi urte daramat hemen Bizkaiganen, baina hogei urte sektore honetan, baserritar moduan.

Rosa adibidez, Mungiazo azokan alboan daukadan emakume baserritarra da, baina ziur aski jendeak bere gizonaren irudia izango du, nahiz eta bera izan den lan egin duena gazta hori saltzeko. Horretan dago inbisiabilizazioa, itzelezkoa, ez bakarrak sektore honetan. Horregatik diot buelta ematen diogula profesionaltasunaren irakurketan, emakumea izan dela gure ereduaren defendatzailea eta balio bat eman behar zaiola, nahiz eta profesionaltzat ez hartu.



Argazkiak: Luis JAUREGIALTO | FOKU

balioa eman behar zaio, baina ez zaio ematen. Hortaz, lor dezakegu benetan beste nekazaritza eredu bat sortzea, justuagoa, duinagoa, jasangarriagoa, hobea, baina denontzat. Finean, duintasuna oso garrantzitsua da, batez ere sektore honetan, urte askotan duintasun hori desagertuta egon da eta.

30.000
ordu euren
erkidegoa zaintzen

100.000
ordu soroak lantzen

22.000
ordu emakumeen artean
elkartasuna ehuntzen

200.000
ordu gure
errealitatea
eraldatzeko

**BIZI GUZTIKO
jakinduria**

Urteetako konpromisoa gure herriak eraldatzeko

MS EMAKUMEEN NAZIOARTEKO EGUNA

araba Álava
foru aldundia diputación foral



Representantes de diferentes colectivos que integran la Casa de las Mujeres. Jon URBE | FOKU

Una década de reflexión y militancia

La Casa de las Mujeres de Donostia, una reivindicación «histórica» del movimiento feminista, celebra este año su décimo aniversario mirando al futuro.

M.A. | DONOSTIA

Los previos al 8 de marzo son días ajetreados en este local de la calle Okendo, aunque esté concurrido casi en cualquier momento del año. La Casa de las Mujeres aglutina a movimientos, colectivos y mujeres en una sede provisional que se ha quedado pequeña tras diez años. A la espera del traslado a un local mayor en el que puedan responder a la creciente demanda, ha pasado de 200 socias a 1.500 y cada día cerca de 100 mujeres atraviesan sus puertas.

«Fue una demanda histórica de numerosos colectivos de mujeres de la ciudad y del movimiento feminista que se debatió durante años», recuerda Juana Aranguren, representante de la asociación Casa de las Mujeres, «un espacio donde tomar conciencia y desde el que se impulsan políticas feministas». Se retomó en 2008, cuando el Departamento de Igualdad municipal la hizo suya e impulsó el proceso, y en octubre de 2010 el gobierno municipal asumió llevarlo adelante.

En esos dos años conocieron experiencias similares, hicieron debates y talleres, así como sesiones de reflexión para escoger su modelo.

ACTIVARSE

No se trata solo de acudir a hacer talleres, a charlas... sino de activarte en la militancia feminista, entrar en alguna comisión y decidir colectivamente, de forma horizontal, con tus compañeras, qué vamos a hacer en la Casa».

tus compañeras, qué vamos a hacer en la Casa».

Este objetivo se cumple de forma habitual, es decir, una mujer viene a una actividad puntual y se involucra. No faltan ejemplos. «En mi caso, no tenía referencias feministas en mi contexto habitual, personas con las que hablar, reflexionar... Vine a la Casa por un taller sobre Simone de Beauvoir y me quedé, porque te ofrece y facilita el espacio de reflexión, de compartir y de construir juntas», recuerda Raisa García, que actualmente forma parte de la Comisión Antiagresiones, desde la que dan visibilidad a los distintos tipos de violencia que sufren las mujeres.

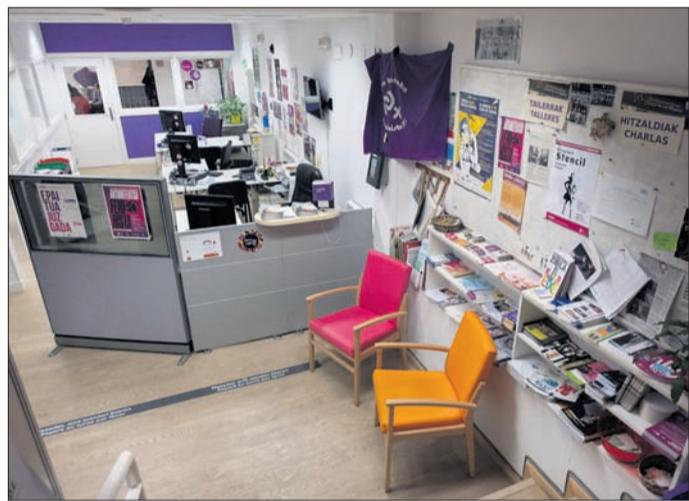
En el caso de Aitziber del Amo fue la Tamborrada lo que la trajo hasta este lugar que admite «no sabía ni que estaba aquí. No me habían cogido en ninguna tamborrada y en esta, sí. Nos apuntamos a un taller de desprincesamiento, luego otro... Empiezas a conocer, a entender, a vivir la Casa y llevo cuatro años metiéndome en todo lo que puedo».

Discurso y acción

Su actividad les ha dotado de discurso con el que hacer otro relato de la realidad, «una na-

UN MODELO DE CO-GESTIÓN PIONERO Y UN SERVICIO DE REFERENCIA

La Casa de las Mujeres de Donostia ha sido una referencia para otros pueblos y ciudades que han venido después como Iruña, Gasteiz o Errenteria. A la hora de decidir la forma de gestión, se optó por un modelo de co-gestión pionero en Euskal Herria y es la primera Casa de las Mujeres que tiene estas características en el estado. Tres agentes participan en la misma: la asociación Casa de las Mujeres, el área de Igualdad del Ayuntamiento de Donostia y la Diputación Foral de Gipuzkoa. Juana Aranguren, representante de la asociación, apunta que se lo explican a quien tiene interés, aunque luego no lo sigan: «Exportamos el modelo, porque creemos que funciona». No



La creciente demanda está dejando pequeño el espacio. Jon URBE | FOKU

rración que da una situación en el mundo que explica muchas cosas. Y a eso le llamamos ser feminista», explica González. Otro efecto que produce la Casa es el agenciador: pasar de recibir un servicio a darlo. Por ejemplo, Katia Reimberg vino a homologar sus estudios y ahora está al cargo del servicio. «Una vez estás aquí, encuentras un espacio que te acoge», admite Ana López. Es abogada y ofrece asesoría junto a Aranguren, a la vez que integra la Comisión Antiagresiones.

En esta década ha habido muchas actuaciones e hitos. Uno de los principales fue lograr que en la publicidad del teléfono 016 se

añadiera que había que borrarlo de la lista de llamadas. Gracias a una campaña que puso en marcha la Comisión Antiagresiones, la Defensora del Pueblo lo incluyó en su informe anual como denuncia y algunas compañías telefónicas encontraron la manera de que no deje rastro en sus terminales.

Otro hito es la propia tambo rada. «Salimos 150 mujeres cogiendo las calles... Es una manera de enseñar dónde estamos, qué hacemos y qué bien lo pasamos», resume Del Amo, una muestra de que también tienen cosas que celebrar.

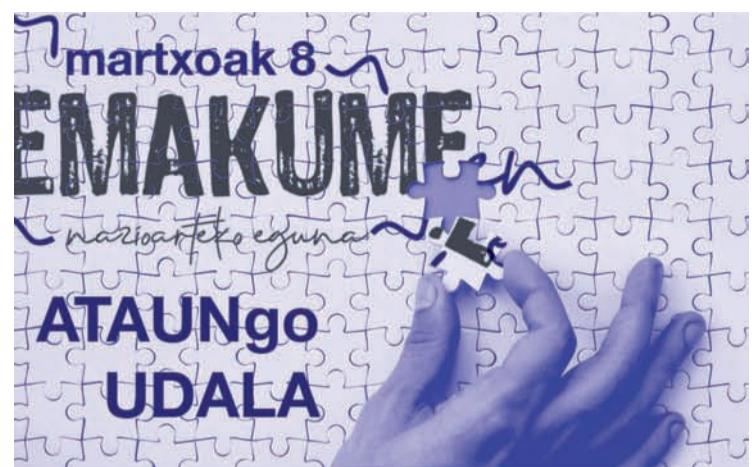
Así mismo, la Casa es una «caja de resonancia» para las acti-

obstante, recuerda que hace unos años el consistorio quiso que saliera a concurso quién co-gestionaba la Casa, ante lo que hubo contestación por parte de la asociación y de muchas mujeres del entorno de la Casa. «La asociación Casa de las Mujeres no es una asociación más, sino una de todas las feministas que queremos trabajar en la Casa. Y paramos el concurso, lo conseguimos».

También es una referencia para instituciones públicas y la Administración. Muchas mujeres que llegan a los servicios son remitidas por Osakidetza, Lanbide... Y desde el Foro de las Mujeres y la Ciudad, que forma parte de la dinámica de la Casa aunque es anterior a ella, hacen muchas propuestas feministas al ayuntamiento, como recuperar la memoria de las mujeres proponiendo nombres para las calles o el mapa de puntos críticos.

Es el lugar de las feministas de la ciudad, donde los colectivos se reúnen, y una plataforma de difusión para sus actividades que llega a muchísimas mujeres, que la sienten como suya, aunque quede trabajo por hacer. El espacio no ha ido creciendo junto a las usuarias, por lo que el deseo para dentro de una década es claro: «Otra casa, en el Centro, grande...».

vidades que organizan los distintos colectivos, a la vez que crea un puente entre usuarias. En todos los espacios y servicios hay diversidad de mujeres, no solo donostiarras, sino de otras provincias y países. Reimberg subraya que «es enriquecedor porque hay diferentes miradas. Es una forma de conexión y de hacer una red sólida feminista. Un espacio de reivindicación política, de aprender, de descolonizar saberes y de sentirse como un espacio donde puedes hablar sin sentirte menospreciada». Crecen conjuntamente, cada vez más empoderadas y generan sinergias, redes que se tejen incluso fuera del local.





ELKARRIZKETA

Nuria AGIRRE

LABORAL KUTXAKO BERDINTASUN ZUZENDARIA

Laboral Kutxak IV. Berdintasun Plana (2020-2022) osatu berri du. Aitzindaria izan da alor horretan: Emakunderen «Erakunde Laguntzailea» aitortza ziurtagiria lortu zuen lehen finantza erakunde da, eta hamarkada bat geroago, Berdintasun Plana osatu zuen. 2010etik berdintasun zuzendaria du, Nuria Agirre (Aretxabaleta, 1966) Gestio Sozialeko zuzendariaaren esku dagoena. Emaitsa nabarmenak lortu dituete urteotan eta horietan sakontzea dute helburu.

«Alde batek boteretu behar badu, bestea utzi egin behar du boterea»



Argazkiak: Jon URBE | FOKU

Maitane ALDANONDO | ARRASATE

Bazkidetza parekidea da, baina ardura postuetan emakumeak gutxiago zarete. Zergatik gertatzen da hori? Planaren aurreko diagnostikoa egiteko, datuez gain, 2012tik galdetegi bat zabaltzen dugu lantaldean berdintasunaren inguruan zer iritzi duten jakiteko. Sentsibilizatzeko ere garrantzi handia du, etxearen lanak modu orekatuan banatzan dituzun edo zaintza konpartitzen duzun galdetzeak pentsarazi egiten dizulako. Galderetako bat da ea ardura postu bat hartzeko prest dauden, eta evezkoa eran-

“

«Emakumeok izan dugun arazo bat erreferente falta da, agian, ez dira gai ikusten dituzten erreferenteen egiteko moduak oso maskulinoak direlako. Lider izateko bestelako moduak ezagutzen dituzte».

tzunez gero, zergatik. 2012an ikusi genuen emakumeek baino askoz gizon gehiago zeudela prest eta ezezkorako arrazoiak oso bestelakok zirela. Gizonen kasuan, aurretik ardura postuetan egon zirelako eta orain beste batzuei tokatzen zitzaiela edo halakoak ziren. Emakumeenak, aldiz, zaintzarekin zerikusia zutenak, eta gehien harritu gintuena: gai ez sentitzea. Hor estereotipo guztiek emakumeen garapen profesionalen duten eragina nabarmena zen. 2015ean erantzuna berriro agertu zen eta Berdintasun Batzordean hausnarketa bat egin genuen Deustuko Unibertsitateko Leire Gartzia irakasleak gidatuta. Ondorioztatu genuen egituraren eragin behar genuela, sistemak aldatu behar genituela, eta beharrezko zela pertsonen indibidualki ere hausnarketa bat bideratzea.

Horren ondorioz lidergo eredua aldatzen ari zarete, lidergo partekatua lortzeko. Zer lotura du berdintasunarekin?

Liderra aldatzen ari da. Erakunde berriek, aurreratuek, eskatzen dute beste lidergo tipo bat, pertsonen arteko konexioa lortzen duena, pertsonak entzuten dituena, enpatia duena... Esteiotipikoki femeninotzat hartu diren ezaugarríak. Emakumeen presentziak zuzendaritzat taldeetan erraztu eta arindu egiten du lidergo estilo berrietarantz joatea.

Zer neurri hartu dituzue emakumeen usteak aldatzeko?

Emakumeen ahalduntze tailerrak egin ditugu, egun osoko bost saio. Ardura postuak hartzeko dauzkaten gaitasunez eta ikusten dituzten mugen hitz egiten dute, eta kontzientzia hartu identitate, rol eta estereotipoek beraiengan duten eraginaz. Emakumeok izan dugun arazo bat erreferente falta da, agian, ez dira gai ikusten dituzten erreferenteen egiteko moduak oso

MARTXOAK 8

13:00,
Plaza Berritik
Manifestazioa

17:30,
Ereñotzuko frontoian
Amak musika emanaldia

MARTXOAK 13

19:00, Biteri
Una mujer en llamas
zine-forum

MARTXOAK 27
19:00, Biterin
Zinegoak

*Hernani
parekidea eraikitzen*

 Hernaniko
Udala

 e9
berdintasun kontseilua



maskulinoak direlako. Lider izateko bestelako moduak ezagutzen dituzte.

Fruiturik eman al dute?

2019an egin dugu galdera beraren neurketa eta gizonak baino emakume gehiago daude ardura postuak hartzeko prest; lau urtetan, prest dauden emakumeen ehunekoa %12 gehitu da. Zerbait gertatzen ari da. Beste adierazgarri bat da barne promozioetara emakumeak aurkezten hasi direla. Gipuzkoan zuzendari postuak ateraziren eta aurkeztutako gehienak emakumeak dira. Hori lehen ez zen gertatzen. Ardura postuetan gero eta emakume gehiago gaude. Zuzendaritzan orain bi gaude, departamentuburu gehiago daude, eta ahalduntze tailerretik pasatu diren emakume batzuk promozionatu dira. Galdera horren erantzunak izandako bilakaera, erakunde bezala, izugarria da.

Gizonen sentsibilizazioa ere lantzen duzue.

Helburua aukera ezberdintasunen kontzientzia hartzea da, ikus dezatela berdintasunaren eta lidero estilo berrien arteko lotura. Ez da estilo maskulinoa femeninoarekin ordezkatzea, elkarrekin egin behar dugu. Prozesua nola bizi duten eta zer behar dituzten jakin nahi genuen, horri erantzuteko. Hamabost aukeratu genituen, haien egiteko modua aldatzeak eta sentsibilizatzek eragin handia izan zezakeelakoan. Partaideek aitorru digute boluntarioa izan balitz ez zuketela parte hartuko, baina zortea izan dela aukeratu izana.

Emakumeena boluntarioa da eta gizonena derrigorrezkoa, beraz.

Boluntarioa balitz ez zela ulertuko eta ez zutela parte hartuko pentsatu genuen. Bakotzak bere prozesua eduki behar du, toki oso desberdinatik gatozelako. Tailerretik pasatzen direnek eskatzen digute besteekin bizipenak konpartiztea, eta maiatzaren 8an ekimen bateratu bat egingo dugu.

Erresistentziarik nabari al duzu?

Bai. Alde batek boteretu behar badu, besteak utzi behar du boterea. Ez da erraza. Aldaketaz ari gara, gizonek pribilegioak galtzeaz. Erdipurdi gaitasuna zuten gizonek gaitasun handiko emakumeei irabazi izan diete, orain, lehiakide berriak agertu dira eta aurre egiteko oso ona izan behar duzu.

Zer leku du berdintasunak Laboral Kutxan?

2011n diagnostiko bat egin genuen aurreko urteetan egindakoarena eta ikusi genuen I. Berdintasun Planeko (2008-2011) ekintza gehienek

«Dibertsitatea erakundeak gobernatzenko onuragarria da»

Berdintasunaren arloan Laboral Kutxak izan duen sentsibilitatea aspalditik dator, lehen berdintasun plana egin aurretik, horren erakusgarri da 1997an jasotako Emakunderen ziurtagiria. Dozena bat urte geroago, ikuspegia errotzen hasia dela uste du Nuria Agirre berdintasun zuzendariak. «Horrelako prozesuak denboran luze joaten dira eta benetan egin nahi baditugu, politik egin behar ditugu urratsak. Oro har, zabalduta dago, esparru ezberdinak kontzientzia hartzen ari dira eta gaiari garrantzia ematen dagokion tokian».

Horren adibide, estatutu sozialak berritzean artikulu berriak hizkuntza inklusiboan idazteko proposamena, «erakundeari sortu zaio». Inplikazioaren adierazle da bideratutako aurrekontua ere, «urtez urte pixkana gehitzen dena», eta askotariko jarduerak martxan jartzea ahalbidetzen duena. Horrekin, kontzientzia hartzeko hainbat tresna sortu dituzte, komunikazio barneratzailerako gida edo alor honetan egindako lana biltzen duen buletina, kasu.

Ardura postuetan emakume gehiago egotea dute erronka nagusi. Bazkideen ehunekoa parekidea bada ere, lanpostuetan gora egin ahala, emakume kopurua behera doa. Hori aldatzeko neurriak hartu dituzte,



kanpotik datozkion arauen ildo beretik; adibidez, Balore Merkatuaren Batzorde Nazionalaren aholkuak da administrazio kontseiluen ordezkarien %40 emakumeak izatea. «Dibertsitatea erakundeak gobernatzenko onuragarria da, talde ikuspegia apurtzen duelako; baina horretarako garrantzitsua da inklusioa gertatzea, dibertsitatea mantentzea, eztabaida eta ideia independentzia ahalbidetzea», zehaztu du Agirrek.

ez zutela bilakaera oso ona eta ez zela lortu beren jasotako erakundera zabaltzea. Egitura egonkor bat sortu genuen eta egunerokorako koordinatzaile bat jarri. Gainera, badago Berdintasun Batzordea, paritarioa, Kontseilu Sozialeko eta Zuzendaritzako kideek erdi bana osatua. Saitu gara lanpostu esanguratsuak dituzten pertsonak egotea, bertan definitzen diren ekimenak aurrera eramateko lidergoa edukiko dutenak. Horrez gain, gauza zehatzak lantzeko talde bereziak sortzen ditugu, ekimenak zabaldutu eta jende gehiago inplikatzeko. Nik, arduradun bezala, ekimen horiek guztiak funtzionatzen dutela ziurtatzen dut, baita ekimen berriak sortu ere; eta Zuzendaritzan egonda, zuzendari nagusia gai honekiko kontzientziatu eta inplikatzen dut, eta berdintasunaren gaia Zuzendaritzako agendan dagoela ziurtatu.



«2019an egindako galdeketaren arabera, gizonak baino emakume gehiago daude ardura postuak hartzeko prest; lau urtean, prest dauden emakumeen ehunekoa %12 gehitu da. Zerbait gertatzen ari da».





KRONIKA



LAS ABUELAS, NUEVAS EMBAJADORAS DE LA CULTURA CIENTÍFICA

Maitane ALDANONDO

ROZANDO LA HORA DE ENCUENTRO, SE PERCIBE QUE ES UN DÍA ESPECIAL EN EL HALL DEL CENTRO DE FÍSICA DE MATERIALES (CFM) DE DONOSTIA. UN GRUPO DE MUJERES SE CUELGA LAS ACREDITACIONES DEL CUELLO. SOBRE EL NOMBRE DE CADA UNA DE ELLAS LA RECREACIÓN DE UN CARTEL DE LA SEGUNDA GUERRA MUNDIAL EN EL QUE UNA MUJER MUESTRA MÚSCULO RETOCADO CON ELEMENTOS CIENTÍFICOS. NO SON CIENTÍFICAS NI INVESTIGADORAS, DE HECHO, LA MAYORÍA HA DEJADO ATRÁS LA EDAD DE TRABAJAR, PERO MANTIENEN VIVO EL DESEO DE APRENDER. Y A ESO HAN VENIDO. A DESCUBRIR QUÉ SE ESCONDE EN LOS LABORATORIOS Y A CONVERTIRSE EN EMBAJADORAS DE LA CULTURA CIENTÍFICA.

Es 13 de febrero y la actividad Amona's Power organizada en el contexto del Día de la Niña y la Mujer en la Ciencia ha abierto a las mujeres de más de 55 años las puertas de cuatro centros de investigación de la ciudad: CFM, CIC BiomaGU-NE, Bidonostia y Polymat. Durante cerca de tres horas, guiadas por investigadores de la entidad, una quincena de mujeres se han sumergido en el mundo de la investigación visitando una de esas instalaciones.

El recorrido comienza con una presentación en el auditorio. ¿Qué imagen aparece cuando se busca la palabra científico en Internet? La representación de género es bastante pareja, no así cuando los términos se refieren a ámbitos concretos como física, ingeniería o química. Este simple ejercicio resume uno de los objetivos de hoy: romper con el estereotipo de que la ciencia

es algo de hombres blancos mayores. Los datos formativos demuestran que la presencia de la mujer es inferior en esos campos, porque «los niños aprenden con el ejemplo», resume Celia, física del CFM. Con el contexto claro, pasa a contar qué es lo que hacen y en qué se traduce el conocimiento de las propiedades de la materia a escala nanométrica. Las invitadas sentadas en las tres primeras filas preguntan, comentan, ríen y se sorprenden con lo que ven y escuchan. «La realidad supera a la ficción», afirma una de ellas ante un abrigo que incorpora placas solares para cargar el teléfono móvil o un coche con pintura que repele el agua.

Tras las pinceladas teóricas, pasan a los laboratorios. «Madre de Dios, qué aparato», comenta una señora a su compañera al ver el microscopio que ocupa gran parte del espacio. La investigado-



ra Martina Corso les invita a mirar por una especie de ventana para ver la punta que lee la superficie de los materiales. Algunas admiten no ver nada, pero no hay problema; en la sala contigua se lo muestran en una pantalla. «Os presento a los átomos de carbono», les dice otra de las trabajadoras del centro, señalando una imagen similar a un panal de abejas. «La forma hexagonal es la más estable», una perla de conocimiento fácil de recordar.

En otro laboratorio dos jóvenes con gafas protectoras trabajan entre recipientes. «Somos peligrosas», les dicen a quienes acaban de llegar. Entre las risas, un compañero toma la palabra y muestra un material viscoso similar al «blandiblú» o unos clips unidos, para exemplificar los polímeros y sus cadenas. Después, a unos pasos de allí, les muestran de manera práctica cómo los cambios ambientales afectan a la propiedades de los polímeros, al alterar el movimiento de los átomos y moléculas.

El viaje en torno a la materia acaba al otro lado de la calle, en el Donostia International Physics Center. Allí la supercomputadora Atlas, la más potente de la CAV, simula el comportamiento de los materiales mediante ecuaciones diferenciales. Ocupa una sala entera, llena de máquinas, ruido de ventiladores y calor.

LA PARTE MÁS DIVERTIDA

Antes de afrontar la parte práctica, reponen fuerzas con un almuerzo, mientras charlan con el equipo, al que agradecen la labor que realizan para atraer a las mujeres a la Ciencia. Acabada la pausa, foto de grupo, y comienza la parte más divertida: los experimentos.

En pequeños grupos y con la ayuda de una persona voluntaria, realizan seis sencillos experimentos como crear un microscopio o introducir y sacar un huevo de una botella. Todo con ingredientes corrientes como leche, huevos, agua o maicena, para demostrar que la

Ciencia es parte del día a día y está al alcance de cualquiera. Al terminar, les regalan las instrucciones para que los reproduzcan en casa.

María Ángeles Calvo ya está deseando hacerlos con sus nietos y nietas. Esta amona ha venido desde Azpeitia para acompañar a su amiga Arrosa Borda y está entusiasmada con lo

vivido. «Estoy encantada. No me esperaba una cosa como esta. ¡Y eso que tengo un sobrino trabajando en la NASA!». Considera que este tipo de eventos «son muy importantes, porque las mujeres tenemos que ser tanto o más como los hombres». Ahora solo tienen que contarlos.

EGUNEROKO BIZITZAKO ZIENTZIA AZALERATU

Amona's Power ekimena Materialen Fisika Zentroak (CFM) abiarazi zuen, CIC Nanogune, Donostia International Physics Center eta CIC Biomagunerekin batera antolatzen duen Emakumeak Zientzian programaren barruan. Jabetu ziren gizatalde handi bat, 55 urtetik gorako emakumeena, jardueretik kango geratzen zela eta estereotipoak apurtzeko baliatu zuten. «Garrantzitsua iruditzen zaigu gizartean zientzia hitz egiten duen beste profil bat egotea, gaztetxoenek ere ikus dezaten espero ez duten pertsona batek zientzia hitz egin dezakeela; hain zuzen ere, bere amonak edo ezagutzen duen adineko emakume batek», azaldu du Idoia Mugica CFMko komunikazio arduradunak.

Amonak zientziaren enbaxadore izatea nahi dute, eta edukiz betetzeko, Euskal Herrian egiten den zientzia erakusten diete, baita ikertzaileak jende arrunta eta gaztea direla ere. «Beraiekin partekatze dugu, ikerketa maila oso altua izan arren, hasiera naturan eta eguneroko bizitzan dagoela». Halaber, esperimentu sorta bat irakasten diete, etxean, merke eta eskuragarri diren osagaietan egingarriak, «ez esateko zientzia ikerketa zentroetan dagoen zerbait dela. Zientzialari izan zaitezke zure etxean eta ez da baliabide handirik behar zientziari buruz aritzeko».

Hirugarrenez gauzatu dute ekimena eta erantzuna urtetik urtera hobe da. Datorrenean gorakada aurreikusi du Mugicak, dei ugari jaso baititu hurrengoa noiz izango den jakiteko. Talde honengana heltzea kosta egiten bazaie ere, ahalegina egitea merezi duela dio. «Espero ez duzun erantzuna dute. Hunkitzen dira, bizi egiten dute, benetan gehiago jakin nahi dute... Pentsatzen dugu adin horietan gelditzen doala, baina justu kontrakoa da, jakin-minaren berpiztea. Oso profil aberasgarria da guretzat».



**Emakumeen
eskubideen alde,
365 EGUNEZ**

azpeitiako udala
denon artean

**MARTXOA
AITZONDON**
ekitaldiz.blai

**AMASA
VILLABONAKO
UDALA**

Emakumearen
nazioarteko
eguna

**MAR
TXO
AK
08**

Antolatzalea:
Aitzondoko mugimendu feminista
Laguntzailea: Villabonako Udalak

VILLABONA

12:00 **Emakumeon giza katea**
Zubimusutik hurrengo Zubira.
Zapi morea eskuetan.

Mobilizazioak arratsaldean.

17:00 **Mosaikoa.**
18:30 **Merienda musikatua.**
Errebote plazan.

M16 19:00 **VILLABONA**
Nerea Barjolaren **hitzaldia**. Subijanan.

secretaria@meatze.es | www.meatze.eus | 944 78 03 88

Día Internacional de la Mujer
Emakumeen Nazioarteko Eguna

Martxoak 8 Marzo

MEATZE
ETSIK INFORMACIÓN A DESARROLLO
MEATZE & I. BNP

Centro de Enseñanzas Profesionales Meatze
Cursos subvencionados para trabajadores y
desempleados. Fórmate con nosotros.

BiGiSTAVO
Binkiladenda
Osagarriak

(Junto parada autobús)
General Castaños, 25. 48920 PORTUGALETE
© 94 602 61 83

TORPEDO GORRIA TABERNA
Lauaxeta, 1.
MUNGIA
t 94 403 99 35

Bar MENDI
Pintxo berezieta sorta zabala. Mahai erreserbak Bazkariak, afariak eta ospakizunak.
Zaballa, 6. BARAKALDO. © 94 437 11 71

Sotera
Cafetería - Bar
tel. 94 612 92 67
Avda. de Libertad, 40. BARAKALDO

El liderazgo de la mujer en la empresa empieza con la conciliación compartida

El Observatorio AED Mujer y Empresa de Bizkaia revela que en 2018 el 67% de las empresas estaban dirigidas por hombres, incluso en los sectores más feminizados

O.I. | BILBO

Enfermeras, médicos, bomberos, limpiadoras y ejecutivos. Las mismas palabras dejan ver el género impuesto en dichas profesiones, y es por ello que la Asociación de Empresarias y Directivas de Bizkaia (AED), puso en marcha a principios de 2017 el "Observatorio Mujer y Empresa" junto a la Diputación de Bizkaia. Un proyecto para poner de manifiesto los obstáculos que impiden la plena integración de las profesionales, las directivas y las empresarias de Bizkaia en el tejido económico del territorio.

El informe revela que durante el año 2018 en Bizkaia el 67% de las empresas estaban lideradas por hombres, frente al 33% que lo hacían las mujeres. En la Comunidad Autónoma Vasca, solo el 21% de los puestos directivos están ocupados por mujeres.

Pero este no es un dato independiente, y es que da la casualidad que las empresas que son lideradas por hombres tienen en un 70% una plantilla constituida solamente por ellos. Este dato, puede deberse entre otros motivos a que la mayoría de las empresas dirigidas por hombres, suelen ser las relacionadas con Industria y Construcción, profesiones donde los empleados en general suelen ser ellos.

«TECHO DE CRISTAL»

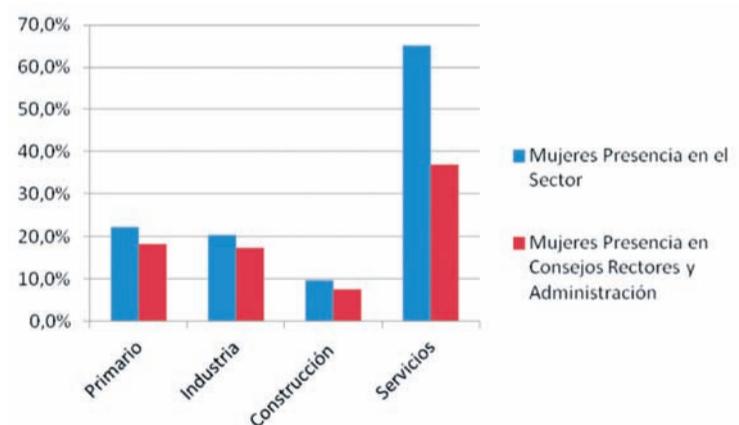
El «techo de cristal» sigue siendo una losa en la carrera laboral de muchas mujeres, independientemente del sector en el que se desarrollen. Incluso en aquellos sectores más feminizados como el de Servicios, la mujer sigue sin estar representada en los Consejos de Administración, ni siquiera en la proporción que le correspondería en relación al número de trabajadores.

Pero también en los sectores donde la mujer representa el 65% de las personas empleadas, tan solo hay un 37% de presencia de directivas en los Consejos de Administración. Es decir, en aquellos sectores más feminizados como Servicios, la mujer sigue sin estar representada en los Consejos de Administración, ni siquiera en la proporción que le correspondería en relación al número de trabajadores.

Así, el informe concluye que «estamos dirigidas por hombres en sectores donde la mujer es la principal protagonista, perdiendo las visiones y sensibilidades de género correspondientes».

Medidas de conciliación

Para revertir esta situación, uno de los factores clave es el de la conciliación. Pero las distintas medidas de conciliación que se



Sectores	Presencia en el Sector		Presencia en Consejos Rectores y Administración	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Primario	22,2%	77,8%	18,4%	81,6%
Industria	20,4%	79,6%	17,3%	82,7%
Construcción	9,6%	90,4%	7,7%	92,3%
Servicios	65,2%	34,8%	37,0%	63,0%
TOTAL	43,9%	56,1%	27,6%	72,4%

han ido aplicando a lo largo de estos años no han sido una solución, sino todo lo contrario, ya que solo han sido utilizadas por las mujeres y lo que ha producido es un aumento de la brecha salarial, así como limitaciones en sus carreras profesionales.

Lo explica gráficamente la presidenta de la AED, Carolina Pérez de Toledo: «Muchas mujeres están de salida colocadas para progresar en la empresa, pero se tienen que apartar y acogerse a reducciones de jornada para cuidar a los hijos. Si no somos directivas ganamos menos y si no estamos de continuo en la empresa no llegamos a ser directivas», afirma.

Por ello, es muy importante que las administraciones se impliquen para que las empresas puedan incentivar la corresponsabilidad en materia de bajas paternales, y verlo como algo positivo, y no como algo exclusivo de las mujeres.

El Gobierno Vasco, por ejemplo, dio el pasado mes de octubre el primer paso hacia la conciliación familiar y laboral. Un decreto pionero que garantiza al padre cuyo hijo haya nacido en entre el 1 de noviembre y el 31 de diciembre de 2019 poder disfrutar de una excedencia remunerada por las semanas de diferencia entre su permiso que es de 8 semanas y el de la madre que es de 16. Eso sí, esta medida se aplicará cuando no se manden a los hijos a la guardería, y se cobrará tras finalizar el plazo. Es un paso muy importante que se ha dado hacia la igualdad de oportunidades en cuanto a la formación de una familia se refiere.

Brecha digital

Otro de los apartados que analiza el informe del Observatorio hace referencia a la brecha digital, que también repercute al sector femenino. Y es que en vez de mejorar, empeora. Entre 2008 y 2015 la presencia de la mujer en el sector TIC (Sector de las Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación), ha disminuido bruscamente,

concretamente 4 puntos porcentuales tanto en el Estado español como en Europa.

En el ámbito tecnológico en general, el porcentaje de mujeres es muy bajo, y continúa creciendo año tras año; en el Estado español las mujeres representaban en 2015 un 17% en alguna ocupación tecnológica, 5 puntos menos que en 2008. Es un dato que asombra, y disgusta al sector femenino. Y no es que las mujeres no estén igual o más formadas que los hombres en ese aspecto. De hecho, las mujeres son el 53.2% de los graduados universitarios. Pero a día de hoy tan solo el 17% forma parte del sector técnico digital.

Así pues, el informe concluye que es necesario crear una cultura tecnológica desde una perspectiva de género. Las instituciones públicas europeas y españolas han manifestado su preocupación por esta escasez de mujeres en el sector TIC y las profesiones con especialización en habilidades digitales, pero si no se va más allá en el diseño de actuaciones integrales orientadas a eliminar obstáculos, estas brechas de género difícilmente se corregirán por sí solas con el simple reemplazo generacional.



El Observatorio busca identificar los obstáculos que impiden la integración de profesionales, directivas y empresarias. Luis JAUREGIALTO | FOKU

LA IGUALDAD COMIENZA EN LAS AULAS

La diferencia tan significativa que existe entre la cantidad de hombres que lideran empresas y las pocas mujeres que lo hacen viene desde mucho más atrás y tiene su origen en las aulas. El Ministerio de Educación y Formación Profesional publicó en 2019 su informe anual "Igualdad en cifras" con datos muy significativos.

Y es que en pleno siglo XXI, existen algunos estudios de Formación Profesional Básica que son casi en el 100% de hombres. Sin ir más lejos, FP de Mantenimiento de Vehículos Autopropulsados, una formación profesional al alcance de todos, son hombres el 98,1% de los alumnos, un dato extremadamente significativo. No está lejos la FP de Fabricación Mecánica, un 97,5%.

En cambio, la FP donde la mayoría son mujeres, es el de Imagen Personal, con un 84,7%. En las matriculaciones de grado medio, no hay mucha diferencia. Siguen los contrastes.

Y la cosa no cambia en la universidad. Y es que en el ámbito universitario, en la carrera de Educación, se observa cómo el 80,1% de los estudiantes son mujeres. Esto, se debe

a los estereotipos impuestos desde pequeños, profesoras mujeres, de toda la vida. Ingeniería, 71,6% estudiantes hombres, y no es casualidad.

La presidenta de AED, Carolina Pérez de Toledo, considera que es «muy importante fomentar la presencia de las mujeres en grados de FP y carreras universitarias de carácter técnico, e insiste en que es algo evidente que «la sociedad está caminando hacia atrás en este sentido. Hay muchas menos chicas en estos estudios que antes», señala.

Los más mayores asignan el ser ingeniero a una profesión masculina, pero escandaloso es que en 2020 los alumnos de este grado universitario sigan siendo en su mayoría de hombres. Algo hay que cambiar desde dentro.

Hay que dejar claro que los objetivos no pueden estar marcados por los roles de género. Y dar una patada a los estereotipos que en las aulas de infantil y primaria se enseñan en esos cuentos sin ninguna maldad, o simplemente cuando llega la época de carnaval y los profesores asignan que ellas serán cocineras y ellos bomberos. Todo tiene que empezar desde abajo.



Batu zaitez
#Martxoak8

Instituto
Navarro
para la Igualdad
INAI NAVI
Nafarroako
Berdintasuneko
Institutua

Gobierno
de Navarra
 Nafarroako
Gobernua

AGENDA
2030

M.A. | DONOSTIA

Erabateko berdintasuna ez da ezinezkoa. Islandiak ia lortu du eta munduko beste gobernu batzuek bere eredua jarraitu nahi dute. Zergatik da 2009tik Europa iparraldeko uharte hori Munduko Genero Berdintasun Indizearen buru?

Munduko Ekonomia Foroak urtero egiten duen txostenak 153 herrialde aztertu zituen iaz, lau alor kontuan hartuta: lana, politika, osasuna eta hezkuntza. Batez besteko genero arrakala %68,6koa da. Alegia, egungo joera mantenduz gero, ia mende bete, 99,5 urte, beharko dira berdintasuna erdiesteko. Islandiak, berriz, 2022rako lortu nahi du bazterkeria desagerraztea. Jada, %88 itxi du.

Azken hamarkadetan egindako urrats aitzindarien ondorio da egungo egoera. 2009an berdintasun ikuspegia barneratu zuen aurrekontu publikoan. Hau da, zerga politiken zein aurrekontuen analisia egiten dute genero berdintasunean duten eragina azterzeko, baliabideak nola banatzen diren edota politika ekonomikoek, onerako edo txarrerako, nori eragingo dioten ikusita. Halaber, emakumezkoen askatasun ekonomi-

Islandiak 2022rako itxi nahi du genero arrakala

2018an onartutako lege batek behartu egiten ditu 25 soldatapeko langile baino gehiago dituzten enpresak, pribatu zein publikoak, lan beragatik ordainsari bera ematen dutela ziurtatzera

koa laguntzen duten arloetan indarra jartzen dute, hala nola, lan merkatuan, zergetan, pensioetan, gizarte segurantzan eta haurren zaintzan.

Neurri esanguratsuetako bat, 2018arekin batera indarrean sartu zen genero arrakalaren debekua da. Legeak behartu egiten ditu 25 soldatapeko langile baino gehiago dituzten enpresak, pribatu zein publikoak, lan beragatik ordainsari bera ematen dutela ziurtatzera, inolako bereizkeriarik egin gabe. Horretarako, ikuskatzeak gauzatu behar dituzte berdintasun ziurgari bat eskuratzeko. Hala ez bada, isunak jasoko dituzte.

2016ko datuen arabera, batez beste, emakumezkoek gizonezkoek baino %14-18 gutxiago ko-

LEHEN ESTATUBURUA

1980an Vigdis Finnbogadottir, ama ezkongabea, irakasle ohia eta Reykjavíkeko Antzerki Konpainiako burua, Islandiako presidente bilakatu zen. Emakume bat demokratikoki estatuburu aukeratu zuen lehen herrialdea izan zen.

bratzen zuten. Lau urte lehenago, berriz, 50 langile baino gehiago dituzten erakunde eta enpresak behartu zituzten euren administrazio kontseiluetan genero bakoitzeko gutxienez ordezkarien %40 izatera.

Zaintza partekatua

Halaber, mende berrian sartzearekin batera, gurasoen eskubide eta erantzukizun partekatua ziurtatzeko, seme-alabak zaintzeko hiruna hilabeteko amatasun eta aitatasun baja ezarri zuten eta beste hiru hilabete nahi bezala elkarren artean partekatzeko. Zaintza partekatzearekin batera, erabaki honek ama izateko adinean dauden emakumeak kontratatzea sustatu nahi du, diskriminazioari aurre eginez, nahita ere amak ezin baitu bederatzi hilabeteko baja hartu.

Edonola ere, lan munduari eragiten dioten lege horiek guztiek borroka sozialaren emaitza dira. Data esanguratsuena eta mugimendu feministaren mugarrrietako bat 1975eko urriaren 24an egindako Emakumeen Greba Nazionala izan zen. Egun hartan emakumezkoen %90ek parte hartu zuten, lanak utzi eta euren eskubideen alde manifestatzeko. Herrialdea geldiari zuten eta gizartean duten papera argi azaleratu.

Handik urtebetera, Genero Berdintasun Batzordea sortu eta Berdintasun Akta onartu zuen Parlamentuak, lanean eta eskoian genero bereziketaria legez kanpokotzat jotzen zuena. Or-

The advertisement features a woman with blonde hair, smiling, sitting on a bus seat. The Irizar logo, consisting of a stylized 'i' inside a circle, is visible on the left side of the frame. The text 'Irizar' is written in a large, bold, white font next to the logo. Below the logo, the slogan 'Mundu hobea eraikitzen laguntzen dugu' is displayed in a white, sans-serif font. At the bottom of the advertisement, the website 'www.irizar.com' is written in a smaller white font.



Islandiak 325.000 biztanle ditu eta Munduko Genero Berdintasun Indizearen buru da 2009. urteaz geroztik.

Getty IMAGES

dutik leku garrantzitsua lortu
dute ekonomian eta politikan.

1980an Vigdís Finnbogadóttir, ama ezkongabea, irakasle ohia eta Reykjavíkeko Antzerki Konpainiako burua, Islandiako presidente bilakatu zen. Emakume bat demokratikoki estaburu aukeratu zuen lehen herrialdea izan zen. Lau agintaldi egin zituen, 1996ra arte. Lehen gobernuburua, berriz, 2009an hautatu zuten. Krisi ekonomikoak gobernuaren gainbehera ekarri zuenean, Jo-

hanna Sigurðardóttir-ek hartu zuen kargua, publikoki LGTB+ kolektibokoan den lehena munduan. Karguan egun beste emakume bat dago, Katrín Jakobsdóttir, baina 2017ko haudeskundeetan Parlamentuko andre kopuruak behera egin zuen %48tik %38ra.

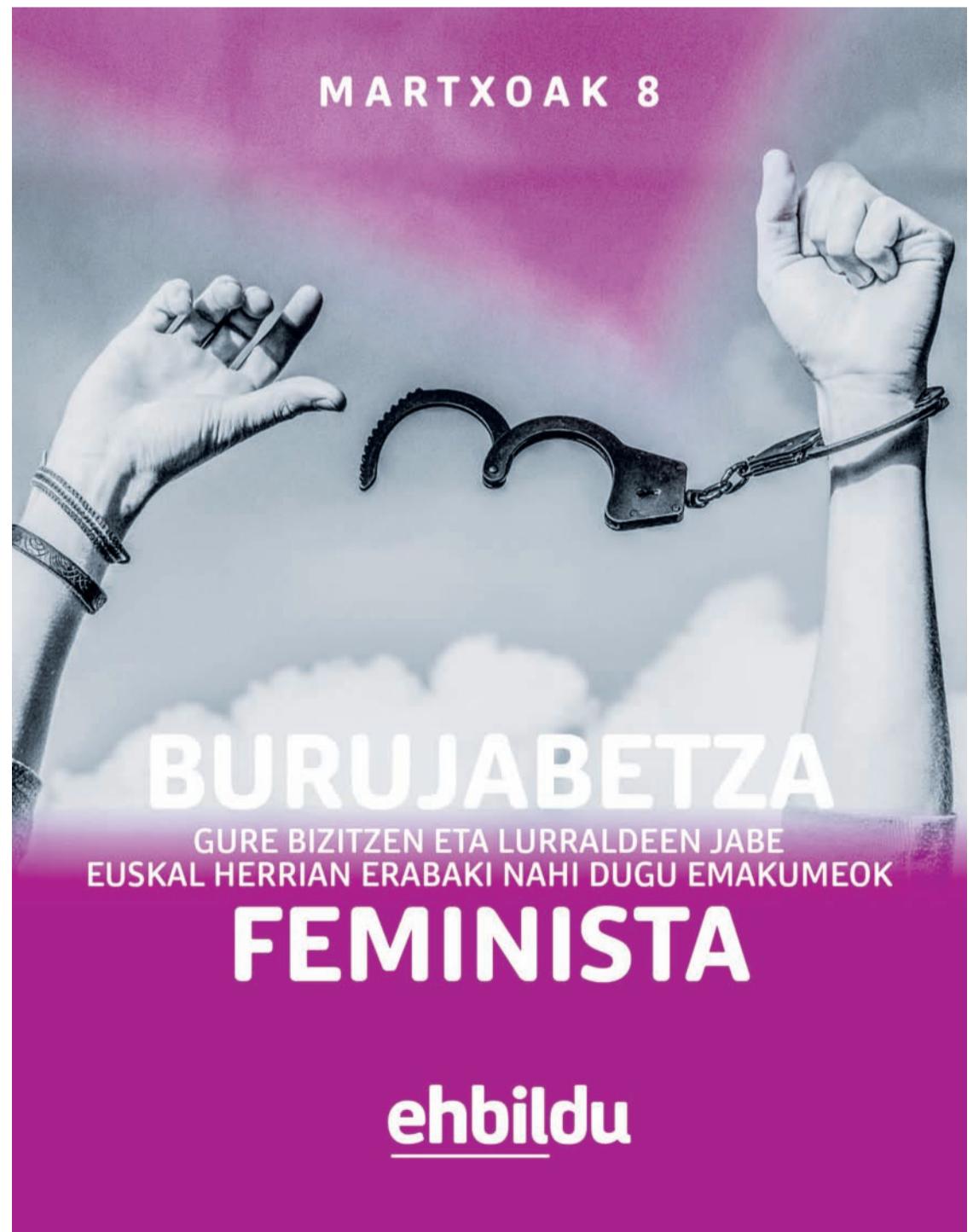
Ereduak ez dira falta, baina, horrez gain, eskolan derrigorrezko irakasgai bat dute generoari buruz, bereizkeria nola, zergatik eta noren mesedetan eragiten den hausnartzeko.



45 años de la primera huelga feminista.

La situación de la que goza hoy día Islandia no hubiera sido posible sin los eventos que tuvieron lugar el 24 de octubre de 1975. Ese día, el 90% de las mujeres del país se declaró en huelga y tomó las calles para manifestarse por la igualdad de género. Fue una movilización que cambió la percepción sobre las mujeres y ayudó a situarlo a la vanguardia mundial de la lucha feminista.

GARA





REPORTAJE

Tolerancia cero: responsabilidad colectiva

Grupo SSI elabora un protocolo para luchar contra el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral

Grupo SSI (Servicios Sociales Integrados) es una cooperativa que atiende a personas mayores en el hogar desde hace más de 30 años. Actualmente cuenta con 470 trabajadores, de los cuales el 98% son mujeres. Desde SSI inciden en la importancia de luchar contra el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral.

O.I. | BILBO

Grupo SSI se adhiere al mensaje que transmite el protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo emitido por Emakunde, considerando que ambos tipos de acoso atentan contra derechos fundamentales como la dignidad, la igualdad, la integridad física y moral, la libertad sexual y al derecho al trabajo, y la seguridad y salud en el ámbito laboral.

La organización ha querido incidir en este último año en la revisión y análisis de su sistemática en estos casos, y como resultado ha elaborado un nuevo protocolo de actuación que recoge tanto medidas de carácter preventivo como las que son precisas en caso de que se produzca algún caso de esta índole. Se trata de avanzar hacia una cultura que integre de manera global un mensaje claro de «tolerancia cero con el acoso sexual y por razón de sexo».

Con este mensaje, su objetivo es manifestar, ratificar y reforzar el compromiso ante este tipo de situaciones de violencia. Se trata de prevenir, pero también de responder de manera



Uno de los carteles elaborados dentro de la campaña «Tolerancia cero». GARA

rápida, garantizando la confidencialidad y aplicando medidas disciplinarias en casos de situaciones de acoso probadas.

Para ello, han creado un órgano interno compuesto por diferentes personas de la organización, la Asesoría Confidencial, que será el órgano responsable de garantizar y realizar un seguimiento de la implementación del protocolo, y de acompañar a las posibles víctimas o denunciantes en todo el proceso que se active ante una queja o denuncia de acoso sexual y/o por razón de sexo.

ESPACIOS AJENOS A LA ENTIDAD

Recientemente, han presentado a su personal las características principales del protocolo. En todo este proceso, añaden que no hay que olvidarse de las particularidades de su propia organización, compuesta por un 98% de mujeres, de las cuales el 86% prestan sus funciones en espacios no propios de la organiza-

ción, como es el caso de auxiliares de ayuda a domicilio y personal de limpieza, entre otros. Por ello, consideran fundamental extender este mensaje a los ayuntamientos, entidades, empresas... para las que prestan sus servicios.

Admiten que no es un camino sencillo, sobre todo en aquellos casos en los que los hechos puedan producirse dentro de los domicilios de personas usuarias de sus servicios, donde topan con características particulares tanto de ubicación, como de posibles situaciones de deterioro cognitivo de las personas usuarias del servicio.

Entienden que es un servicio que se presta con carácter público, y como tal desde las administraciones, y por ende desde las empresas que prestan dicho servicio, debe haber una apuesta «única y clara» dirigida a la seguridad y salud de su personal, considerándolo como un problema colectivo y nunca dejando el peso en la posible víctima.

Grupo SSI

Pertsonekin lan egiten duten pertsonak

Personas que trabajan con personas.

8M



www.grupossi.es