






## ROMÍ BIDEAN, UN EJEMPLO DE CONVIVENCIA ENTRE GITANAS Y PAYAS

Kaioa CORBELLA

Además, en este número

-  OPINIÓN: MAV, igualdad en el sistema del arte
-  Entrevista a Teresa del Valle, premio Emakunde 2010
-  "Mujeres al frente" es el lema impulsado por Emakunde en la campaña del 8 de marzo



# MAV, igualdad en el sistema del arte

Después de año y medio de existencia, MAV (Mujeres en las Artes Visuales contemporáneas) cuenta con más de 230 asociadas: es la asociación interprofesional de las mujeres en el sector de las artes visuales en el Estado español. Formamos parte de MAV artistas, coleccionistas, críticas y comisarias, galeristas, gestoras e investigadoras con el objetivo de acabar con la discriminación sexista que impide el acceso a las mujeres a la igualdad efectiva en el sistema laboral del arte contemporáneo.

Como otras asociaciones fundadas recientemente en el ámbito de mujer y cultura: CIMA (cine y audiovisuales) y Clásicas y Modernas (literatura y cultura), que se suman a otras precedentes como “La mujer construye” (arquitectura), MAV surge al amparo de la Ley Orgánica de Igualdad (2007), desarrollada también en las legislaciones de las Comunidades Autónomas. Esta ley contiene el Artículo 26 dedicado exclusivamente al ámbito de la cultura y promulga la obligación de que todas las administraciones e instituciones del Estado fomenten activamente la igualdad de oportunidades, incluso mediante la aplicación de acciones positivas para alcanzar una sociedad más equitativa. En esta ley se establece el objetivo de la paridad entre un 40% y un 60% de participación. En MAV, sin embargo, no defendemos la mera aplicación de cuotas al margen de la excelencia profesional en las artes visuales, porque sabemos que actualmente en el Estado español hay suficientes profesionales mujeres sobradamente cualificadas para que la paridad sea real en cualquier ámbito laboral así como en los órganos de decisión en las artes visuales, sin menoscabo de la excelencia.

Uno de los ejes de actuación de MAV es el Observatorio, a través del que estudia y difunde datos y cifras y denuncia casos inaceptables de discriminación. La publicación periódica en nuestra web de informes demuestra que si bien desde la década de los sesenta la formación de las mujeres en los estudios en arte alcanzó el 50%, creciendo gradualmente hasta casi el 70% actual, sin embargo, estos porcentajes se invierten en la inserción y práctica profesional. Hoy, como hace décadas, la mayoría de las mujeres en el Estado español siguen siendo excluidas o subordinadas en el



Exposición colectiva Arts Attack de 25 creadoras visuales en la Galería Arteko de Donostia.

sistema del arte. Por ejemplo, en el caso de las artistas: aun cuando las licenciadas en Bellas Artes rebasan el 60% desde los años noventa, sólo el 30% consiguen obtener ayudas, becas y premios que durante el periodo de profesionalización pueden ser decisivos para su inserción laboral. Un elemento que puede explicar esta primera criba es la composición de los jurados que conceden tales distinciones y regidos por la desigualdad, con la misma proporción de tres mujeres frente a siete hombres. Después, sólo entre un 16% y un 20% de las artistas consiguen ingresar en el mercado del arte a través de las galerías. Pero si nos fijamos en la Feria Internacional ARCO –la referencia del más alto nivel– el porcentaje apenas supera el 7%. De hecho, la producción de las artistas está sometida a una norma invisible de falta de visibilidad y de minusvaloración económica y simbólica: en la última década, sólo un





9% accedieron a exposiciones individuales en museos y centros de arte. Y los porcentajes siguen descendiendo si atendemos al número de artistas y de sus obras en las colecciones públicas: en torno a un 5%. Esto explica el escaso reconocimiento de las artistas si atendemos a los premios de más prestigio: todavía ninguna artista española o residente en el Estado español ha obtenido el Premio Velázquez ni el Príncipe de Asturias. En cambio, si observamos los organigramas de los museos, observamos que cerca del 90% en su personal laboral son mujeres, mientras la dirección de estos centros está absolutamente masculinizada. Las mujeres sustentamos la gestión del arte y también somos el público mayoritario, pero hemos de acatar la producción y los criterios establecidos por instancias de decisión con un perfil netamente masculino.

Otro de los ejes fundamentales de MAV es el Centro de Documentación, mediante el que ya hemos comenzado a construir un archivo de todo lo aportado por las mujeres al sistema del arte, ofrecemos herramientas para la investigación para la teoría y la práctica del arte desde perspectivas feministas y de género y que esperamos convertir en el nexo de todas las investigaciones llevadas a cabo en las últimas décadas pero que se encuentran todavía hoy dispersas y difícilmente accesibles. Además, consideramos que el debate teórico es imprescindible para no incurrir en errores en la negociación política.

## DOCUMENTO DE BUENAS PRÁCTICAS

Durante este primer año y medio de experiencia asociativa, MAV ha conseguido insertar su voz e incluir sus objetivos en el conjunto de las asociaciones del sector de artes visuales. Junto a otras asociaciones como UAAV (Unión de Asociaciones de Artistas Visuales), IAC (Instituto de Arte Contemporáneo), el Consorcio de galerías, asociaciones de críticos y comisarios como el Consejo de Crítico de Artes Visuales y

ADACE (Asociación de Directores de Arte Contemporáneo), hemos firmado cartas y comunicados en defensa de la aplicación del “Documento de Buenas Prácticas”, que sostiene la necesidad de que los cargos de dirección de los museos sean asignados por concurso público, puesto que la cooptación perjudica siempre a las mujeres. Y también hemos contribuido en la redacción del documento “Medidas en defensa del arte español”, donde se encuentra un apartado específico sobre “igualdad”, como un elemento imprescindible para alcanzar el objetivo de excelencia que compartimos todos los profesionales en el sistema del arte.

A dos bandas, bien trabajando en iniciativas con otras asociaciones del sector, bien con las asociaciones de mujer y cultura –con quienes hemos presentado una queja al Defensor del Pueblo ya aceptada– y también con iniciativas propias, MAV se ha convertido ya en interlocutora en negociaciones con la Administración del Estado (Ministerio de Cultura, AECID ...) y de las Comunidades Autónomas. La transferencia de competencias también en materia de cultura a las CCAA compromete la acción de MAV en el fortalecimiento de sus iniciativas a nivel territorial y local. Por ello, a partir de las primeras mesas “Mujeres en el sistema del arte” –celebradas en marzo

de 2010, revisando en cuatro sesiones la cadena del sistema artístico: desde la producción, a la gestión, distribución y difusión–, hemos iniciado un plan de visibilización y toma de contacto con agentes y responsables de las administraciones e instituciones locales a través de mesas de debate, que ya se han celebrado en Vitoria (Sala Amarica), San Sebastián (galería Arteko), Barcelona (Fundació Tàpies), Sevilla (CAAC) y que proyectamos continuar en todo el Estado, con especial atención a las universidades, ya que las jóvenes han de conocer la discriminación sexista que tendrán que superar en el futuro, si no se comprometen en la transformación igualitaria de nuestra sociedad.

Las profesionales que hoy pertenecemos a MAV trabajamos para conseguir cambios sustanciales en el presente. Para MAV es urgente e inaplazable la visibilización de la contribución decisiva y ya aportada por las mujeres en el arte: en 2010 celebramos la primera edición de los Premios MAV, en reconocimiento a la trayectoria profesional, que fueron concedidos a la artista Eva Lootz y a la comisaria Berta Sichel. A través de su web y de múltiples iniciativas, MAV ofrece visibilidad y una red de colaboración que esperamos que se multipliquen por las sinergias entre sus asociadas.

[ [www.mav.org.es](http://www.mav.org.es) ]

Hoy, como hace décadas, la mayoría de las mujeres en el Estado español siguen siendo excluidas o subordinadas en el sistema del arte.



## «Cuanto más se comprometa una universidad con la igualdad más innovadora será»

Lleva cuatro años saboreando con deleite su condición de profesora emérita de la UPV porque le permite dedicarse más a la investigación antropológica, que es una de sus pasiones, y ha recibido la noticia de la concesión del Premio Emakunde con “total sorpresa y con alegría”. Dice que la sociedad vasca no es muy dada a los reconocimientos y que precisamente por eso, y por haber sido propuesta por la Comisión de Igualdad de la UPV, le hace más ilusión. Ella introdujo en el mundo académico vasco la disciplina de Antropología Social, creó el Seminario de Estudios de la Mujer y el libro “Mujer vasca. Imagen y realidad” publicado 1985 y resultado de una investigación en equipo que ella dirigió, constituye todavía hoy un referente para la antropología feminista. **TEXTO: CARMEN RUIZ DE GARIBAY; FOTOS: KARLOS CORBELLA**

**A**demás de la sorpresa y la alegría iniciales por la concesión del Premio Emakunde, Teresa del Valle está sorprendida por el eco tan amplio que ha tenido la noticia: “Ha llegado a un tejido social muy amplio y eso me parece muy positivo porque junto con el reconocimiento está la presencia de un trabajo que tiene que ver con la igualdad y he podido comprobar que a través de ese tejido social también estaba presente una reflexión acerca de la igualdad”.

En los años sesenta no era habitual que una joven se fuera a estudiar a una universidad de Estados Unidos, ¿Cómo lo consiguió usted?



A los 21 años yo quería trabajar en lo que entonces se consideraban las misiones. De pequeña había estudiado en la congregación de las Mercedarias Misioneras de Berriz, primero en el Colegio de la Veracruz en Bilbao y luego como interna en el de Berriz. Entré a formar parte de esa congregación y me enviaron a estudiar a Estados Unidos. Cuando acabé Arte e Historia en la Universidad de Saint Louis, fui como profesora a la Universidad pública de Guam. En principio impartía Historia de Estados Unidos pero fui desarrollando un campo de estudio que tenía que ver con la Historia de Micronesia, un campo innovador en aquellos momentos, y esa fue mi primera inmersión en otras culturas.

¿Y ahí empezó su pasión por la antropología?

Sí, así fue como empecé a descubrir otros mundos. En la Universidad de Hawai hice un master en antropología y el doctorado gracias a una beca de una institución del gobierno estadounidense: el East West Center. Luego desarrollé el trabajo de campo en el sur de la isla de Guam y mi tesis tuvo que ver con los sistemas de cómo se accedía a la propiedad de la tierra y las estrategias que la gente desarrollaba para conservarla. Fue una inmersión total porque viví con una familia en el poblado de Umatac que estaba emparentada con todo el pueblo: una experiencia densa del tejido de redes. También la experiencia en Hawai para mí fue muy importante, ya que conviví con personas de 30 países diferentes. Estados Unidos, el Pacífico y suroeste asiático. Allí creamos un grupo internacional de mujeres que nos reuníamos a hablar sobre las distintas culturas y sobre la socialización que habíamos tenido como mujeres y también entré en contacto con el feminismo y con algunas lecturas clave.

Pero después de estas experiencias en tierras lejanas, decide volver al País Vasco.

En este nuevo contexto tomé la decisión de dejar la congregación, sin estar segura de si me iba a quedar aquí o no. En 1979 entré en la UPV en el campus de Gipuzkoa en el segundo curso de la formación de la Facultad de Filosofía de Zorroaga. Me contrataron y sentí que era el sitio donde quería estar, pero al mismo tiempo tenía muy claro que como académica quería mantener mis vínculos con EE UU y eso ha sido permanente.

¿Se encontró con que todo estaba por hacer?

Era una facultad nueva en la que confluíamos gente de distintos lugares, con una visión amplia, progresista, con muchas ganas de trabajar. Se iniciaba un proyecto y se empezaba a introducir la antropología social, que no había estado presente en la UPV a pesar de la gran tradición generada por Barandiaran. Fue importante la vinculación que empezamos a tener principalmente mujeres que configuramos lo que era el Seminario de Estudios de la Mujer de



«En la medida en que más se comprometa una universidad con el tema de la igualdad, más rentable le va a resultar»

la UPV. Era el cuarto que se creaba a nivel estatal y esto suponía un reconocimiento universitario de los planteamientos que estaban ya bastante enraizados en el medio anglosajón y en las universidades francesas sobre lo que en aquellos momentos se llamaba “Los estudios de la Mujer”. La reflexión feminista aquí se había realizado en medios vinculados al movimiento feminista pero no estaba presente en la enseñanza e investigación académica.

#### ¿Fruto de esa reflexión es el libro “Mujer vasca. Imagen y realidad”?

Durante tres años tuvimos una beca, la primera de etnografía de Eusko Ikaskuntza, que efectivamente, nos permitió publicar en 1985 el libro “Mujer vasca, imagen y realidad”. Este trabajo se considera un hito, un referente, porque reflejamos cómo nos veíamos las mujeres de una forma muy amplia, tomando el medio costero, el rural y el urbano. Y también por su metodología innovadora propia de la antropología social. Incorporamos una crítica sobre cómo se había visto la mujer en los estudios anteriores de antropología más bien de tipo descriptivo y la idealización que había del poder de las mujeres en el medio vasco que no se correspondía con las vivencias que transmitían las mujeres entrevistadas.

#### ¿Cuántas personas se implicaron en este proyecto?

El equipo de investigación que figura en la autoría del libro lo constituimos nueve mujeres y un hombre. Pero la participación llegó a alcanzar unas cincuenta personas. Fue un trabajo muy denso y muy contrastado e iba mucho más allá de lo que la beca suponía. Pero tengo que decir que, por un lado y a pesar de la seriedad del trabajo, el contexto no ensalzaba mucho aquel trabajo, porque tenía mucho de revulsivo, ya que se reflexionaba sobre una realidad en la que se encontraban grandes deficiencias y se cuestionaba lo que era una ideología acerca del poder de la mujer, más que una constatación del mismo. Al mismo tiempo, el estudio tenía mucho eco y los medios de comunicación lo publicitaron. También era un momento en el que el movimiento feminista estaba muy vivo, y tuvimos la oportunidad de estar en distintos foros hablando de lo que estábamos haciendo y participando activamente.

#### Sin embargo, a pesar del éxito, el Seminario desapareció

Sí, en 1999, y ello requeriría otra entrevista. Pero el hecho es que mientras estuvo

en activo fue muy importante. Se creó un fondo de investigación, una beca anual para gente que iba a hacer tesis sobre el tema de antropología, de historia, filosofía o de psicología feministas. Se organizaban seminarios, era un lugar muy activo y un referente a nivel estatal, incluso venía gente de otros países. De hecho, la biblioteca se enriqueció con el legado de la socióloga norteamericana Shally Hacker. Se formó mucha gente joven y tuvimos la oportunidad de que las materias que tenían que ver con la perspectiva feminista pudieran incorporarse más tarde en los planes de estudio. El conjunto de la biblioteca del seminario está ahora en la Facultad de Filosofía y Ciencias de la Educación en el aula “Maite Recarte”, en honor a la que fue decana de la Facultad y miembro del Seminario. Y pasará a la nueva biblioteca del Campus de Gipuzkoa.

#### El año pasado se cumplió un siglo de la incorporación de las mujeres a la universidad, pero ¿qué asignaturas quedan pendientes para conseguir la igualdad en este ámbito?

Hay que preguntarse en qué medida la incorporación de las mujeres ha ido pareja al reconocimiento de su valía en todos los campos y estamentos. No tengo las estadísticas a mano pero se han hecho estudios respecto a la relación de mujeres y hombres que ocupan los puestos de responsabilidad, desde los departamentos hasta los decanatos, rectorados y cátedras, así como premios y reconocimientos y aquí ya se ve una gran diferencia. He trabajado mucho el tema del poder, sobre todo desde la crítica feminista, y considero que quienes le inician a uno a una en las trayectorias laborales o políticas, es decir, quien ejerce el mentorazgo, tiene la llave de acceso a todos los estamentos donde se genera el prestigio y el poder. El mentorazgo no tiene que ver con favoritismos ni compadrazgos sino con el reconocimiento de las personas para enseñar, para comunicar acerca de cómo avanzar en el saber y en su reconocimiento. Tiene influencia a la hora de cómo a las mujeres se nos introduce en otros campos que no están reglados. Una oposición está reglada pero no lo está el que a ti te propongan para pertenecer a una comisión, que luego a su vez va a poder evaluar proyectos de investigación. Por eso a mí los medios democráticos me parecen tan importantes. Por ejemplo, la elección de un rector o rectora. Pero para que una mujer esté ya en ese momento ha tenido que superar muchos obstáculos y ha tenido que contar

con apoyos que están basados en reconocimientos porque sí que creo que se propone a las personas por su valía pero también que es más difícil que se reconozca la de las mujeres que la de los hombres.

#### ¿Es una cuestión de tiempo el que las mujeres lleguen a estar donde se genera el prestigio y el poder?

Es más que tiempo. Cuando el punto de partida es deficitario es muy difícil llegar a igualarnos, a no ser que haya una voluntad y unos medios que son los que se pactan. Por eso yo estoy a favor de los sistemas de cuotas, mientras el punto de partida sea así. Hay ejemplos de voluntad: en los medios universitarios se han creado departamentos o comisiones de igualdad en los que se vela para que las leyes de equidad de género se pongan en funcionamiento. En la universidad en general se está dando paulatinamente una reflexión interdisciplinar sobre cómo se estructuran los sistemas de desigualdad principalmente entre mujeres y hombres y creo que en la UPV la Comisión de Igualdad está trabajando en ese sentido.

En la medida en que más se comprometa una universidad con el tema de la igualdad, más rentable le va a resultar, porque va a ser más innovadora, ahora que la innovación tiene un campo de gran reconocimiento. En el tejido social, una de las innovaciones es la de ir creando una sociedad mucho más fluida, mucho más comprometida con los intercambios de las tareas a todos los niveles.

Ahí sí hay voluntad, pero cuando tienes una situación de gran desigualdad, como puede ser el número de catedráticas y catedráticos, y lo que suponen las cátedras a la hora de activar los conocimientos y las posibilidades de la gente de crear escuela, de dirigir tesis, proyectos de investigación, creo que no se puede dejar al albur, a la propia dinámica. Se tendrá que hacer una reflexión: ¿por qué es tan difícil para las mujeres conseguir evaluaciones positivas o entrar en las publicaciones de prestigio a formar parte de los comités de redacción? No es porque no estén preparadas sino porque muchas veces eso se resuelve a niveles muy informales, de redes informales en las que no estás presente. Por eso es muy importante esa presencia de mujeres concienciadas. No porque una mujer esté va a ser más promotora de la igualdad que el varón. Tiene que tener una conciencia de que estamos en una situación de desigualdad y que hay que promover esa igualdad con todos los medios que se consideren civilizados.





Juncal Dual, Mónica Guitera y Silvana Jiménez.

## ROMÍ BIDEAN, Un ejemplo de convivencia entre gitanas y payas

**Gitanas y payas trabajan codo a codo en Romí Bidean para derribar barreras y estereotipos. El local de la asociación está en el barrio donostiarra de Intxaurren y en él se reúnen habitualmente las 35 socias procedentes de Donostia, Hernani, Andoain, Irun, Rentería y Zumarraga. Allí surgen proyectos, la mayoría de ellos enfocados a favorecer el acceso de las mujeres a la formación y a su incorporación al mundo laboral. TEXTO: CARMEN RUIZ DE GARIBAY; FOTOS: KARLOS CORBELLA**

El propio nombre elegido para la asociación ya es un símbolo de convivencia armoniosa entre dos lenguas y dos pueblos: en caló, romí significa "mujeres" y en euskera, bidean, "en el camino".

«La asociación nace de la necesidad que teníamos las mujeres gitanas para reivindicar nuestro espacio», comenta Silvana Jiménez con un ligero deje francés. Ella nació y se crió en Baiona, porque sus padres —de etnia gitana— fueron allí a buscarse la vida. Desde hace ocho años vive en Hernani. Casada con Ángel, también gitano, es madre de dos niños y una niña, y trabaja en Caritas en un programa creado para atender a familias gitanas con menores en situación de riesgo o

desamparo en convenio con el Servicio de Infancia Adolescencia y Juventud de la Diputación Foral de Gipuzkoa. Además, está preparándose para obtener el graduado escolar y dice que algún día le gustaría estudiar Psicología.

Mónica Guitera es trabajadora social en Caritas desde hace nueve años y paya. Comenta que «la ignorancia provoca miedos absurdos y hace mucho daño, tanto para el pueblo gitano como para el payo». Ella misma vivió ese proceso de vencer prejuicios y reconoce que cuando das los primeros pasos de acercamiento «te sorprende que en el fondo somos más iguales de lo que pensamos y que las mujeres tenemos muchos problemas en común». No fue fácil poner en marcha la asociación. En

2003 se había creado el Consejo para la Promoción Integral y Participación Social del Pueblo Gitano en el País Vasco con el objetivo de recoger las aspiraciones y demandas de la población gitana. Un año más tarde se aprobó el Primer Plan en el que se implicaban unos cuantos departamentos, direcciones e instituciones del Gobierno Vasco, entre ellos Emakunde, las diputaciones forales, ayuntamientos y mancomunidades y entidades vinculadas a la comunidad gitana. Las mujeres gitanas que trabajaban en Caritas querían que sus aspiraciones y demandas específicas también quedaran contempladas, por lo que se propusieron crear esta asociación que no se constituyó formalmente hasta 2008. Ahora ya pueden participar en el Consejo

de cara al Segundo Plan que está en marcha y el local alquilado desde hace año y medio funciona a pleno rendimiento.

Todas las socias son conscientes de la importancia de la formación y de la inserción sociolaboral para mejorar la vida de las mujeres gitanas. Por eso la mayor parte de las actividades que promueven van enfocadas hacia estas áreas.

Juncal Dual sabe por propia experiencia que la falta de estudios cierra puertas. Dejó la escuela a los 15 años y ahora está en proceso de formación para obtener el graduado escolar. Ha conseguido que su hijo adolescente estudie en el instituto. Ella pertenece al grupo de mujeres de Zumarraga desde que era una cría. «Ahora estoy en paro y me traslado a Donostia todos los jueves para asistir a las reuniones semanales de Romí Bidean. Soy mujer gitana separada, madre de tres hijas y un hijo, que dejo al cuidado de mi madre cada vez que tengo alguna actividad relacionada con la asociación. Me apoya un montón y ella también pertenece al grupo de Zumarraga, donde hemos realizado talleres de autoestima, teatro, cursos de costura, de cocina y ahora queremos sacar un libro de recetas de cocina hecho por mujeres gitanas».

Volviendo a las actividades promovidas por Romí Bidean, Silvana comenta que este espacio les sirve para motivar a las mujeres gitanas, «a salir de su rol de amas de casa, madres y cuidadoras de la familia y para mostrarles que hay otras opciones, al menos para que puedan elegir. Nos sirve también para abrir mentalidades y hacer pensar». Las tres recuerdan que en una de las primeras asambleas que realizaron se planteó la demanda de las clases de alfabetización para adultas. Este curso se han apuntado cuatro mujeres que durante cuatro horas a la semana y con muchas ganas van aprendiendo a leer y escribir. También por petición de las mujeres se impartió un taller de cocina en el que se abordaron diversos aspectos relacionados con la alimentación sana, equilibrada y económica.

Otra de las iniciativas que ha sido muy bien acogida es el apoyo escolar que ofrecen a niños y niñas con dificultades en la escolarización. «Hay dos grupos, explica Mónica: uno en la propia sede para niñas y niños gitanos de 7 a 12 años, con el apoyo de profesorado voluntario, y otro grupo mixto (payos y gitanos) que se imparte en la ikastola Intxaurreondo».

Han celebrado en Donostia tres jornadas anuales sobre el papel de las mujeres gitanas en la sociedad y una en Zumarraga. También organizan talleres interculturales en centros escolares en los que se da a conocer la cultura gitana en sus facetas más

«EL NIVEL DE ALFABETIZACIÓN DEPENDE MUCHO DEL AMBIENTE FAMILIAR, POR ESO EL PAPEL DE LAS MADRES ES TAN IMPORTANTE»



cotidianas, y encuentros con adolescentes que por diversos motivos han dejado la escuela, en los que se intenta reorientar a retomar una formación. «Generalmente las niñas gitanas no terminan la secundaria y a partir de los doce o trece años empiezan a decir que no quieren continuar estudiando», comenta Juncal. «Claro, que esto depende mucho del ambiente familiar. Por eso el papel de las madres es tan importante». «Hay una gran diferencia entre la generación de

nuestras madres y nosotras, agrega Silvana. Antes, la escolarización y la educación no se veían como una necesidad. Todavía hoy en algunas familias se prioriza la inmediatez, que los niños colaboren en el negocio de la chatarra o el mercadillo, por ejemplo, y que las niñas ayuden a su madre en casa y estén bien miradas por la colectividad. Pero si hay una mujer que empuja, y que insiste en la importancia de la educación, se puede avanzar mucho».

### ASOCIACIONES DE MUJERES QUE ESTÁN EN EL CONSEJO PARA LA PROMOCIÓN INTEGRAL Y PARTICIPACIÓN SOCIAL DEL PUEBLO GITANO:

- Asociación de Mujeres Gitanas de Euskadi 'Amuge', con sede en Bilbao [asociacionamuge@yahoo.es](mailto:asociacionamuge@yahoo.es)
- Asociación de Mujeres Gitanas del País Vasco 'Chanelamos Adikerar', con sede en Bilbao [gitanasvascas@yahoo.es](mailto:gitanasvascas@yahoo.es)
- 'Sim Romí', con sede en Bilbao [sim.romi@yahoo.es](mailto:sim.romi@yahoo.es)
- Romí Bidean, con sede en Donostia [romibidean@live.com](mailto:romibidean@live.com)

### OTROS GRUPOS ESTABLES DE MUJERES GITANAS, ALGUNOS CONFORMADOS YA EN ASOCIACIONES DE MUJERES, OTROS EN PROCESO DE CONSTITUCIÓN COMO TAL, Y OTROS QUE NO SE PLANTEAN DAR EL PASO POR EL MOMENTO:

- Asociación de mujeres gitanas y no gitanas 'I-Romí', con sede en Irun [programagitanoirun@caritasgi.org](mailto:programagitanoirun@caritasgi.org)
- Área de mujer de la Asociación 'Kalé dor Kayikó', con sede principal en Bilbao: [romi@kaledorkayiko.org](mailto:romi@kaledorkayiko.org)
- Grupo de mujeres de la Asociación Gitana 'Gao Lacho Drom', con sede en Vitoria-Gasteiz [rosa@gaolacho.com](mailto:rosa@gaolacho.com)
- Grupo de mujeres gitanas de la Fundación Secretariado Gitano 'Romí Sineló', con sede en Sestao [fsgsestao@gitanos.org](mailto:fsgsestao@gitanos.org)
- Grupo de mujeres de la Asociación 'Gazteleku', con sede en Bilbao [kaligune@gazteleku.org](mailto:kaligune@gazteleku.org)
- Asociación Cultural 'Flamenco del Norte', con sede en Irun [asociacionculturalflamencodelnorte@hotmail.com](mailto:asociacionculturalflamencodelnorte@hotmail.com)
- Asociación de Mujeres 'A una sola voz', con sede en Bilbao. 688814748



## “MUJERES AL FRENTE” ES EL LEMA IMPULSADO POR EMAKUNDE EN LA CAMPAÑA DEL 8 DE MARZO

Emakunde ha centrado su campaña del 8 de marzo, Día Internacional de las Mujeres, en la necesidad de impulsar la presencia de las mujeres en los distintos ámbitos de decisión de nuestra sociedad. El lema de la campaña, “Mujeres al frente”, hace referencia a que esta sociedad necesita más mujeres al frente de ayuntamientos, diputaciones, gobiernos, universidades, empresas, sindicatos o patronales.

En opinión de Emakunde, la sociedad ha dado grandes pasos en igualdad de mujeres y hombres en las últimas décadas. Sin embargo, los datos siguen poniendo de manifiesto que se mantienen importantes desigualdades en términos de acceso, ejercicio y control efectivo de derechos, poder, recursos y beneficios por parte de unas y otros.

Para ello es necesario mejorar y apoyar activamente el acceso de las mujeres a la participación y a la toma de decisiones en los ámbitos sociocultural, político, económico, etcétera, de nuestra sociedad. El objetivo debe ser avanzar hacia un mayor equilibrio de poder en las relaciones personales y sociales de hombres y mujeres. Toda la sociedad debe ayudar a allanar el camino que permite a las mujeres aumentar su participación en los procesos de toma de decisiones y de acceso al ejercicio de poder y a la capacidad de influir. Y para ello es imprescindible apoyar un importante cambio de valores.

Este año se celebra el centenario del comienzo de la conmemoración del Día Interna-

cional de las Mujeres, del inicio de su lucha por participar en todos los ámbitos de la sociedad en plena igualdad con los hombres. Desde entonces, gracias al trabajo realizado por el movimiento feminista y asociativo de mujeres y por parte de los poderes públicos, contando también con la contribución progresiva de numerosos agentes sociales y ciudadanía en general, se han logrado avances significativos en la igualdad de mujeres y hombres en nuestra sociedad.

## ENCUENTRO CON MICHELE BACHELET PARA ESTUDIAR POSIBLES VÍAS DE COLABORACIÓN CON ONU MUJERES

La directora y la secretaria general de Emakunde, María Silvestre y Arantxa Elizondo respectivamente, se reunieron el 2 de marzo en la sede de la ONU en Nueva York con la directora de ONU Mujeres, Michele Bachelet, con el objetivo de estudiar posibles vías de colaboración en distintos proyectos de aplicación transversal de la perspectiva de género en la Administración. El encuentro se celebró en el contexto de la reunión anual de la Comisión sobre la Situación de las Mujeres de la ONU, que este año ha dedicado su 55 edición con el siguiente tema prioritario de discusión: el acceso y participación de las mujeres y las niñas en educación, capacitación, las ciencias y la tecnología, incluyendo la promoción del acceso igualitario de las mujeres al empleo pleno y el trabajo decente.

María Silvestre y Arantxa Elizondo explicaron a la directora de ONU Mujeres las herramientas con las que Emakunde impulsa la implementación de la perspectiva de género en la administración, así como la evaluación del impacto de género en la normativa aprobada por el Gobierno; la evaluación del cumplimiento de los planes de igualdad y de la Ley de Igualdad por parte de las administraciones; el desarrollo de estadísticas y producción de datos que reflejen el grado de igualdad existente en la comunidad; y los presupuestos con perspectiva de género.



## REUNIÓN DE LA RED DE POLÍTICAS DE IGUALDAD EN LOS FONDOS ESTRUCTURALES Y DE COHESIÓN

La Red de Políticas de Igualdad entre mujeres y hombres en los Fondos Estructurales y Fondo de Cohesión se reunió el 17 y 18 de febrero en el Palacio Euskalduna de Bilbao, convocada por el Instituto de la Mujer, el Ministerio de Economía y Hacienda, y el Ministerio de Trabajo e Inmigración. La organización de la reunión contó con la colaboración de Emakunde y los Organismos responsables del FSE y FEDER en el País Vasco (Departamento de Economía y Hacienda y Departamento de Empleo y Asuntos Sociales del Gobierno Vasco).

En la sesión se abordó la presentación de la Evaluación Estratégica Temática de la Igualdad de Oportunidades, los principales resultados y avances de la Red, la capacitación en materia de igualdad y su aplicabilidad a los proyectos cofinanciados por los Fondos Estructurales y el Fondo de Cohesión, etc. La sesión finalizó con una mesa redonda en donde se dieron a conocer buenas prácticas en la incorporación del principio de igualdad de mujeres y hombres en los proyectos cofinanciados con los Fondos Estructurales en el País Vasco.

## EMAKUNDE RECUERDA LOS FACTORES QUE GENERAN LA BRECHA DE GÉNERO EN EL DÍA POR LA IGUALDAD SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Con motivo del Día por la Igualdad salarial entre mujeres y hombres que se celebró el 22 de febrero, Emakunde recuerda que la discriminación salarial es uno de los factores estratégicos que reproducen la desigualdad de mujeres y hombres en nuestra sociedad.

Según se desprende de los datos de la Encuesta de Estructura Salarial del Instituto Nacional de Estadística, actualmente se calcula que la diferencia salarial entre hombres y mujeres es de 7.139,50 euros (Mujeres: 19.771,80/ Hombres: 26.911,40). Por sectores, las mayores diferencias se producen en el sector servicios, el que mayor número de mujeres emplea. Si se comparan los salarios que perciben las mujeres y los hombres con ocupaciones medias-bajas, siendo 100 el de los hombres, ellas perciben entre 67 y 65. Mientras que en España es de un 25,6%, a nivel europeo, se calcula que en los países de la UE la brecha salarial entre mujeres y hombres es de un 17,4%.

Más contenidos, en la edición digital de la revista: [www.emakunde.euskadi.net/revista](http://www.emakunde.euskadi.net/revista)

• Informe sobre la vulnerabilidad de las niñas ante las crisis económicas globales. • Perfiles de mujeres que merecen estar en primera página. • Iniciativas emprendidas por empresas privadas o instituciones públicas en favor de la igualdad. • Agenda de actividades interesantes. • Sección para conectarse con otras mujeres. • Espacio para opinar.

Edición: Emakunde. Coordinación técnica: Kazeta 5. Diseño: Didart. Impresión: Gráficas Santa María. Depósito Legal: VI 465-2010