






SOS BEBÉS ROBADOS EUSKADI ¿A QUIÉN BENEFICIA OCULTAR LA VERDAD?

Kaioa CORBELLA

Además, en este número

-  OPINIÓN: La igualdad en el ámbito laboral: Más allá de la justicia social
-  Entrevista a Amelia Valcárcel, catedrática de Filosofía Moral y Política de la UNED
-  Emakunde organiza una jornada sobre Mujeres y Deporte



La igualdad en el ámbito laboral: Más allá de la justicia social

Que la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres no es una cuestión de especial interés para las empresas es un hecho constatado de manera continuada en la práctica organizativa. No hay más que acercarse a cualquier organización para verificar esta realidad: la promoción de la igualdad es algo justo y deseable, pero no es una prioridad, y mucho menos en la actual situación de incertidumbre económica.

Si bien son muchos los factores que se encuentran detrás de esta realidad, existen dos líneas de pensamiento que contribuyen de manera muy marcada a la perpetuación de este fenómeno. En primer lugar, existe la creencia generalizada —dentro y fuera del ámbito laboral— de que los temas de género son únicamente una «cuestión de mujeres». En base a este planteamiento, se tiende a considerar, erróneamente, que la promoción de la igualdad consiste, exclusivamente, en colocar más mujeres en puestos de decisión u otros ámbitos tradicionalmente dominados por los hombres.

La segunda línea de pensamiento que se encuentra detrás de la resistencia de las empresas a promover la igualdad se asocia a la idea de que el género es *única-mente* una cuestión de justicia social. Así, en línea con esta visión, a menudo se tiende a asociar el género con la responsabilidad social corporativa o la ética empresarial. Aunque esta perspectiva es necesaria y moralmente indiscutible, una consideración inflexible de sus fundamentos puede obstaculizar la implementación real de la igualdad al invisibilizar otra dimensión fundamental del género: su asociación con el correcto funcionamiento organizacional.

Debido a la presencia todavía mayoritaria de hombres en los puestos de gestión, muchas empresas continúan siendo ámbitos marcadamente masculinos en los que predominan valores como la competitividad, la ambición o la búsqueda de intereses individuales (Koenig y cols., 2011). Estas dimensiones organizativas fueron de suma relevancia en el pasado ya que los elementos definitorios de la productividad y el correcto funcionamiento organizativo se asociaban a dimensiones mecanicistas como la gestión de maquinaria industrial o el establecimiento de relaciones verticales con personal poco cualificado. En la actualidad, sin embargo, la



naturaleza organizativa es radicalmente distinta. Los cambios socioeconómicos acontecidos han hecho necesarios nuevos modelos de gestión basados en características y rasgos estereotípicamente femeninos, tales como el uso de estilos de liderazgo participativos, el trabajo en equipo, la gestión emocional o el desarrollo de relaciones laborales positivas (Eagly y Carli, 2007).

El desarrollo de estas competencias y valores de carácter socioemocional han mostrado ser de suma relevancia para la efectividad organizativa y el desarrollo de ventajas competitivas y, por lo tanto, constituyen la base del funcionamiento organizacional y de la innovación en las empresas modernas (Brief y Weiss, 2002). Sin embargo, su implementación se ve obstaculizada en aquellos contextos laborales en los que existe una presencia mayoritaria de hombres y de procesos estereotípicamente masculinos, en los cuales se ve limitada la promoción de actitudes y comportamientos asociados a la feminidad (Gartzia y van Knippenberg, 2011).

En definitiva, por lo tanto, podemos decir que el desarrollo organizacional requiere superar el paradigma

Cualquier persona —hombre o mujer— puede aprender a superar los estereotipos de género y a «equilibrar» su parte «masculina» y su parte «femenina». A esta capacidad se la denomina androginia.



clásico de gestión estereotípicamente masculino e incorporar nuevas competencias y valores históricamente asociadas a lo femenino. Del mismo modo, las empresas se enfrentan al reto de asegurar la presencia femenina en todos los sectores, no sólo con el fin de responder a las demandas legislativas sino como forma de adecuar sus productos y servicios a un público de consumidores cada vez más representado por mujeres (Gobé, 2001). En este sentido, la promoción de la igualdad y la reducción de los estereotipos de género no constituyen únicamente una cuestión de justicia social, como tiende habitualmente a considerarse, sino un requisito fundamental para el correcto funcionamiento organizativo.

MÁS ALLÁ DE LA SIMPLICIDAD: LA PERSPECTIVA DE LA ANDROGINIA

En mi experiencia, muchas personas suelen tener dificultades para comprender el alcance del sistema de género y tienden a estancarse en una noción limitada del mismo basada en ideas de la siguiente naturaleza: si estamos proponiendo dar más valor a los rasgos estereotípicamente femeninos y colocar a más mujeres en puestos de gestión, entonces irremediablemente vamos a quitar valor a las dimensiones estereotípicamente masculinas. Esto, a su vez, supone un riesgo para la permanencia

de los hombres en los puestos de decisión. En el caso de muchos hombres y de cualquier mujer no sensibilizada con la igualdad, esta sospecha está suficientemente justificada: queremos quitar a unos para poner a otras. Por otra parte, puede parecer que estamos planteando reemplazar una serie de valores representativos de un sexo (la masculinidad) por los del otro (la feminidad).

Una forma de reducir esta visión simplista y dicotomizada de la igualdad consiste en adoptar una perspectiva holística e integradora que no esté basada de manera sistemática en las diferencias sexuales y que dé cabida a múltiples visiones. Un primer paso puede ser considerar que los rasgos y valores representativos de la feminidad (denominados *expresivos*) no son exclusivos de las mujeres, y que los rasgos y valores representativos de la masculinidad (denominados *instrumentales*) no son exclusivos de los hombres. Dicho de otro modo, un hombre puede ser tan expresivo o estereotípicamente femenino como una mujer, y una mujer puede ser tan instrumental o estereotípicamente masculina como un hombre. Lo que es aún más importante, cualquier persona —hombre o mujer— puede aprender a superar los estereotipos de género y a «equilibrar» su parte «masculina» y su parte «femenina». A esta capacidad se la denomina androginia (Bem, 1974). La visión de la androginia aplicada al

ámbito laboral (para un análisis detallado véase Gartzia, 2010; 2011) puede ayudar a «convencer» a las empresas de que la incorporación de la igualdad puede constituir una innovadora herramienta de gestión que permite integrar objetivos de justicia social con objetivos de desarrollo organizativo, al aportar una visión que va más allá de la mera colocación de mujeres en puestos de gestión. Nos guste o no, la resistencia de muchas personas a involucrarse en la igualdad es justificable desde un punto de vista psicológico, ya que sienta sus bases sobre el desconocimiento y sobre una reacción natural de miedo y de resistencia al cambio. Por ello, si lo que queremos, desde un punto de vista estratégico, es contribuir a reducir la actual situación de discriminación de las mujeres y de los estereotipos de género presentes en el ámbito laboral, debemos encontrar formas innovadoras de reducir la desconfianza asociada de manera inherente a todo cambio, especialmente entre las personas menos sensibilizadas en materia de género.

Este enfoque puede servir de base para desarrollar una visión innovadora de la igualdad, que esté menos centrada en destacar las diferencias sexuales y que, por el contrario, se preocupe más en recordar a las empresas los beneficios que una perspectiva transformadora de género puede suponer para su propio funcionamiento.



«La paridad es el reto pendiente del feminismo»

«El feminismo tiene pendiente el reto de la paridad, pues sigue habiendo ámbitos de poder, decisión y autoridad en los que las mujeres no tienen una presencia equilibrada con respecto a la de los hombres», declara la catedrática de Filosofía Moral y Política de la UNED, que participó en el VIII Foro para la Igualdad organizado por Emakunde con una conferencia sobre la participación de las mujeres en los ámbitos de decisión e influencia. FOTOS: KARLOS CORBELLA

Para esta mujer luchadora, referente del feminismo español, autora de una decena de libros y de numerosos artículos, miembro del Consejo del Estado y vicepresidenta del Real Patronato del Museo del Prado, conseguir la paridad consiste «en que ningún sexo esté sobrerrepresentado en los ámbitos en los que se juega el poder y la autoridad». Y para alcanzarlo cree que hay que sobrepasar «la vieja e inane discusión a propósito de las cuotas». A su juicio, la aplicación de este sistema sirve para atajar dos conductas recurrentes por las cuales el privilegio masculino se reproduce: la invisibilización de logros y la discriminación de elites.

La filósofa considera que el derecho al voto y el acceso a cierta educación formal son «nuestras posesiones verdaderas», grandes victorias conseguidas con el poder de persuasión, que no se ponen en tela de juicio. Sin embargo, añade que «todo el resto de nuestra agenda está en trámite y en severísima discusión», incluida la paridad que se resiente en seis ámbitos de poder y decisión: el público y político; el gran conglomerado económico empresarial y financiero; el de los medios de comunicación; el de las instituciones educativas y los grandes centros del saber; el de la creatividad integral y el ámbito de los sistemas religiosos. «Estos

ámbitos, muy ligados a lo masculino, conllevan siempre autoridad y reconocimiento».

EL ÁMBITO MÁS TRASPARENTE

«El primero de ellos, el ámbito público y político, es el más evidente, el único que se negocia y el más transparente de todos porque en una democracia el poder público está muy vigilado y tiene que rendir cuentas. En las democracias las mujeres han ido consiguiendo cosas, la paridad está más avanzada. Los sistemas de cuotas —formales en unas fuerzas políticas e informales en otras— han contribuido a que todas las listas presenten un número mayor de mujeres que el que habría producido una cooptación sesgada. A pesar de sus defectos, y los tienen evidentes, deben seguir aplicándose precisamente porque hasta el momento presente no se puede asegurar la imparcialidad en los mecanismos de la cooptación».

Valcárcel agrega que nuestro país es, junto con Noruega y Francia, uno de los lugares donde existe una ley de igualdad que exige la paridad en las listas electorales. «Sin embargo, no todo debe estar tan conseguido cuando en Francia no la cumplen, prefieren pagar multas, y aquí esta ley está recurrida ante el Tribunal Constitucional».



«Con un mocho te admiten en cualquier despacho, incluso en la Banca y en el Vaticano»

El segundo ámbito de poder al que se refiere la filósofa feminista es el gran conglomerado económico empresarial, cuyas elites están copadas por los hombres en un 98%. «La presencia de mujeres en las cúpulas de las grandes empresas, en aquellas que están en el IBEX, por ejemplo, es mínima. Recordemos la foto del presidente del gobierno actual reuniéndose con las grandes empresas españolas. Esta foto no tiene más de tres meses, es una mesa absolutamente monocolor, con la excepción de Petra Mateos, la única mujer que sale en la foto. Así es el resto del conglomerado empresarial. Realmente, las mujeres han sido barridas de los lugares de dirección y representación. Es un coto cerrado».

En los poderes financieros ocurre otro tanto, según manifiesta Amelia Valcárcel irónicamente: «Con un mocho te admiten en cualquier despacho, incluso en la Banca y en el Vaticano». Pero analiza que «las mujeres que aparecen allí, aparecen por cartera, esto es, porque no pueden restar, resulta que son propietarias. No hay ninguna mujer que en un sistema abierto, en el que se dice que se puede entrar de botones y acabar en un puesto directivo, lo haya conseguido. Las mujeres tienen que entrar con la carrera de económicas y, normalmente, se quedan en el mismo puesto inicial, porque nadie las ayuda a subir».

La situación se repite, según observa la filósofa, en el ámbito de los medios de comunicación, donde la presencia de las mujeres en los cargos directivos es inapreciable, «oscila entre el 4 y el 8%. Por lo tanto, la paridad está muy lejos de cumplirse y hay pocas perspectivas».

TAN CUALIFICADAS COMO ELLOS, PERO...

Valcárcel considera que gracias a la agenda de la segunda ola, es decir, al logro de los derechos políticos y educativos, las mujeres del mundo desarrollado y democrático hoy en día están tan cualificadas como los hombres, «con una pequeña diferencia a favor de ellas, ya que en este momento en la universidad son el 60% del alumnado. Por lo común, las chicas acaban en menos tiempo sus carreras y con mejores notas. Pero el sistema sesga. Hay un mecanismo ciego para conseguir trabajo, el de las oposiciones, donde el resultado de las mujeres es mejor. La Administración prevé estos mecanismos ciegos, pero en los sistemas

de cooptación, la entrada de las mujeres es difícilísima. Por esto, ajustar el mercado a la meritocracia para el caso de las mujeres es una tarea primordial».

La catedrática califica la situación actual de nivel formativo de las mujeres como «inédita, no ha ocurrido en ningún otro momento de la historia. Sin embargo, ellas no tienen las mismas oportunidades que los hombres porque no alcanzan los mismos resultados». En las instituciones educativas y los grandes centros del saber, observamos también que la presencia de mujeres es inapreciable en los escalones superiores. Por ejemplo, en las cátedras. «Catedráticas en España, no llegan al 12%. Y esta cifra no sube, en ocasiones baja. A mí, mi propia administración me sigue llamando "catedrático" cada vez que se dirige a mí. En cuanto a las reales academias, que también son instituciones del saber, solo hay que revisar la escasa presencia que tienen las mujeres. Acaba de entrar la primera mujer en la Academia de Farmacia, a pesar de que en esta profesión el número de farmacéuticas es mucho mayor que el de farmacéuticos».

MANIOBRA CONTRA LA CREATIVIDAD DE LAS MUJERES

«Nos queda por delante el ámbito de la creatividad, donde se juega el talento de las mujeres, un mundo extraordinariamente sesgado. No hay más que comparar los precios de las obras de artistas hombres y mujeres o revisar los nombres de los considerados grandes creadores y de las grandes creadoras. Estas últimas apenas existen porque no se las deja llegar. Lo que la sociedad está haciendo con el talento creador femenino no tiene nombre o si lo tiene es tan feo que es mejor no dárselo».

Valcárcel redondea la idea y afirma que en los museos o grandes exposiciones, las mujeres están olvidadas, con la feliz excepción del centro cultural Montehermoso de Vitoria, que funciona con criterios de paridad, y aporta algunas cifras: El porcentaje de mujeres a las que se les dedica una exposición monográfica como creadoras supone el 3% de las exposiciones organizadas con dinero público, y el de mujeres que venden en las grandes galerías, cuyas obras están como fondo, no llega a un 8%.

Asegura que lo malo de estas «cifras terribles es que extrapolan: las

mujeres no son creativas. A las que fueron creativas en el pasado las hemos echado del carro, porque no están presentes en los museos, a pesar de tener grandísimas obras, y a otras que pueden ser creativas no las dejan que se dediquen a eso. Verdaderamente estamos llevando a cabo con su talento una maniobra terrible contra el viento. Y eso es lo que hay en el campo de la creatividad, que a mí me parece uno de los más puros, porque ahí se juega la excelencia, como en el campo académico. Negar a todo un sexo la excelencia es demasiado hipócrita en los tiempos que corren».

Por último, hay un sector de poder «tremendo», que lo enuncia a modo de pregunta: «¿Alguien conoce que en el ámbito de la religión las mujeres tengan asegurada una presencia en poder de autoridad?» que ella misma responde: «simplemente, ni están ni se las espera».

LA PELEA POR EL ESPACIO, EL EXISTIR Y LA DIGNIDAD

«Los momentos de crisis económica no son buenos para nadie y para quien carga mayor debilidad, son peores. Las mujeres en el mercado de trabajo tienen posiciones más débiles, con menores posibilidades y peores empleos, y con tareas a menudo muy por debajo de su capacidad individual. Luego, estos momentos de crisis tocan más a quien previamente padece una situación más débil. Tenemos una generación espléndida de chicas, con las mejores tasas educativas de la historia, a las que el mercado está destrozando. Está soportando, como ninguna en el pasado, una discriminación continua y está sufriendo, por el momento, un auténtico desastre».

Valcárcel cree que «nadie nos va a regalar nada» y que habrá que continuar en la misma pelea de todos los días por el espacio, el existir y la dignidad, pero está convencida de que las mujeres que ahora despiertan a la ciudadanía y la vida adulta no se conformarán con lo que se ha conseguido, no sólo porque es frágil sino porque es poco. «No creo que se den por satisfechas ocupando los tramos bajos y algunos de los medios de las escalas administrativas». Al mismo tiempo, considera que está cada vez más cerca el tiempo en que las sociedades democráticas no van a poder seguir adelante sin incluir a más y más mujeres en los puestos de poder.



SOS BEBÉS ROBADOS EUSKADI ¿A quién beneficia ocultar la verdad?

Leire Fernández de Labastida y Argiñe López son dos de las 575 personas —la mayoría de ellas mujeres— que se han asociado en Euskadi en torno a una reivindicación: denunciar los casos de apropiaciones indebidas y de adopciones irregulares de bebés que se han registrado entre la década de los 40 y la de los 90. La falta de recursos para investigar y el escaso interés demostrado por las instituciones les ha impulsado a unirse en una federación estatal para aunar esfuerzos y cruzar datos. Quieren llegar al Constitucional y si es preciso al Tribunal de La Haya para que juzgue estos casos como crímenes de lesa humanidad. **TEXTO: CARMEN RUIZ DE GARIBAY; FOTOS: KARLOS CORBELLA**

Quién iba a desconfiar de una monja o de un médico?», pregunta Leire Fernández de Labastida cada vez que piensa cómo llegaron a arrebatar a sus propias madres tantos bebés recién nacidos. «Si había alguna sospecha o duda, quedaba en casa como un tema tabú, enquistado. Por vergüenza o por miedo, nadie se atrevía a contarlo fuera del ámbito familiar».

Poco a poco estos casos fueron saliendo en los medios informativos,

primero aislados y luego con coincidencias que hicieron pensar en que existieron redes bien organizadas. Gipuzkoa tiene un macabro récord, con 303 denuncias. Le sigue Bizkaia con 180, todas ellas admitidas por Fiscalía (dos archivadas provisionalmente por falta de pruebas), y Araba con 70 casos, de los cuales una treintena están denunciados. Estas cifras se incrementan conforme pasan los días y hay un constante goteo de nuevos casos.

«En la asociación hay familias que buscan hijas o hijos biológicos y personas adoptadas que quieren saber quién es su madre biológica», un derecho que está legislado, comenta Leire Fernández de Labastida.

ESCUCHAR Y ASESORAR

«La primera labor de SOS Bebés Robados consiste en escuchar. Las personas que se deciden a llamarnos cuentan su historia de pe a pa, se confiesan. Después vendrá el momento

S.O.S. bebés robados



Madres jóvenes, primerizas, a las que se les decía que el bebé recién nacido había muerto.



Mujeres con embarazo múltiple a las que se les comunicaba que uno de los bebés había fallecido.



Madres que ya tenían más hijos o hijas, familias numerosas.



Mujeres a las que se sedaba antes del parto.



«NO TODOS LOS CASOS HAN SIDO DENUNCIADOS. EN MUCHAS OCASIONES, AL NO TENER EL LEGAJO DE ABORTO, AL FALTAR EL HISTORIAL MÉDICO Y NO HABIENDO REGISTRO ALGUNO EN EL CEMENTERIO, NO SE PUEDE DEMOSTRAR QUE SE TUVO UN HIJO O UNA HIJA»

de prestar asesoramiento en cuestión de papeleo». El procedimiento varía según el territorio. En Araba, desde la asociación se informa sobre dónde tienen que ir a buscar sus documentos, para contrastarlos y ver indicios. Después de la denuncia es la policía judicial la que hace una investigación basándose en esos documentos, y si se los han negado a las familias, los solicitan judicialmente. En Bizkaia y Gipuzkoa es la Fiscalía quien decide si el caso pasa a trámite. En Gipuzkoa hay 147 expedientes en esa fase.

«No todos los casos han sido denunciados, comenta Argiñe López. En muchas ocasiones, al no tener el legajo de aborto, al faltar el historial médico (en algunos historiales no pone nada) y no habiendo registro alguno en el cementerio, no se puede demostrar que se tuvo un hijo o una hija».

En Gipuzkoa, una de las trabas para seguir adelante con las investigaciones es el acceso a los legajos de abortos anteriores a 1975. Según la versión oficial, se extraviaron cuando el Palacio de Justicia cambió de ubicación. Estos documentos son imprescindibles a la hora de seguir el rastro de un bebé sospechoso de haber sido robado. Si

murió antes de las 24 horas de haber nacido no tiene personalidad jurídica y, por tanto, tampoco tiene derecho a ser registrado con un nombre propio, pero en ese documento es donde aparecen los datos de la madre que ha dado a luz. Con la falta de estos certificados se ha encontrado Argiñe, que busca a su hermano nacido el 17 de 1967 en la Residencia Nuestra Señora de Aranzazu de Donostia.

Pero hay más fuentes donde buscar información: los registros que están en poder de la iglesia de las “aguas de socorro” o “fes de bautismo”, ya que antes se bautizaban muchos bebés en los centros médicos. La Asociación ha pedido ayuda a las instituciones políticas, a las autoridades eclesiásticas y a los centros médicos para que entreguen los historiales médicos. Ha conseguido que el vicario general de San Sebastián, Joseba González Zugasti, se comprometa a facilitar el acceso a registros de bautismo y defunción. También ha logrado el compromiso de la presidenta de las Juntas Generales de Gipuzkoa, Lohitzune Txarola, de impulsar una comisión investigadora, y que el alcalde de Donostia, Juan Carlos Izagirre, lleve el tema a un Pleno municipal.

La mayoría de las personas asociadas se ha realizado la prueba de ADN. «Hemos pedido un Banco de Datos a nivel estatal, tal como hicieron en Argentina, pero como no nos lo conceden, cada quien tiene que hacerse la prueba en un laboratorio privado que cuesta 110 euros. De esta forma, la información está centralizada y se pueden cruzar los datos de todas esas personas afectadas».

En Andalucía es donde el proceso va más rápido porque por órdenes judiciales están pidiendo exhumaciones de cadáveres. Aquí, sin embargo, lo tiene que solicitar la Fiscalía. Se pueden realizar de forma individual pero para que sirva como prueba judicial ha de pedirlo la Fiscalía.

LOS FOCOS Y LAS RUTAS VERGONZANTES

En Euskadi hubo varios “focos” desde donde se gestionaban estos robos. La clínica de San Cosme y San Damián de Tolosa y el Hospital Aranzazu en Gipuzkoa; en Bizkaia, Cruces y la antigua Maternidad de Santutxu, con su doble vertiente de Maternidad para mujeres asiladas y la Casa de los Expósitos; en Álava, el Antiguo Hospital de Arana. En SOS Bebés Robados de Euskadi han obtenido algunos datos sobrecolegados: entre 1958 y 1966 se registraba en la Casa de Expósitos de Bilbao una media de 75 niños y niñas al año que se iban colocando en familias residentes en otras ciudades. Algunos registros eran fruto de un abandono real, pero en otros casos la procedencia de esos bebés era dudosa. Fue el caso de la madre de Leire, cuya adopción se realizó legalmente, pero quienes la adoptaron desconocían que había sido robada a su madre biológica.

La asociación también tiene constancia de que un destino frecuente de estos niños y niñas era las Canarias y que en Valencia se dan casos de personas adoptadas a las que se les decía que procedían del País Vasco.



JORNADA MUJERES EN EL DEPORTE DE ALTO NIVEL

Emakunde ha organizado para el próximo 30 de septiembre en Donostia una jornada bajo el título «Las mujeres en el deporte de alto nivel» a través de la que se quiere rendir un sincero y modesto homenaje a las mujeres deportistas de alto nivel de nuestro país. La jornada arrancará con la presentación de una exposición de equipamientos de los distintos equipos femeninos de máxima categoría de la CAV. En esta inauguración estarán también presentes las representantes de los equipos y se tratarán distintos temas: Las deportistas de la Comunidad Autónoma Vasca en los Juegos Olímpicos; La Historia de la participación de las mujeres en el balonmano; Jugadoras que vienen a Euskadi; Mujeres arbitrando y Medidas para el apoyo a las mujeres en el deporte de alto nivel.

CONCURSO PARA IMPLICAR A LA JUVENTUD EN LA LUCHA CONTRA LA VIOLENCIA MACHISTA

La Asociación de Municipios Vascos EUDEL, Emakunde, y la Dirección de Atención a las Víctimas de Violencia de Género del Gobierno Vasco, ponen en marcha con el impulso de las diputaciones forales de Araba, Bizkaia y Gipuzkoa el concurso ¡Exprésate Beldur Barik! en el marco de Berdinsarea, la Red de Municipios por la Igualdad y Contra la Violencia hacia las Mujeres (red en la que participan 52 localidades que aglutinan al 75% de la población vasca). El programa Beldur Barik se enmarca en la campaña de Berdinsarea en torno al 25 de Noviembre (Día Internacional contra la Violencia hacia las Mujeres) y cuenta, además, con la colaboración del departamento de Educación del Gobierno Vasco, la Universidad del País Vasco (UPV/EHU) y EITB. www.beldurbarik.org



DIRECTORIO DE MUJERES PROFESIONALES PARA SU VISIBILIZACIÓN Y RECONOCIMIENTO SOCIAL

Con el objetivo de contribuir a la visibilización y reconocimiento social de las mujeres profesionales de la CAV, Emakunde ha creado un directorio de mujeres profesionales que hace público a través de su página web: www.emakunde.euskadi.net. La iniciativa nace desde el convencimiento de que en nuestra sociedad

se produce una importante pérdida de talento femenino, ya que a pesar de que cada vez son más las mujeres que alcanzan un elevado estatus profesional y nivel de responsabilidad en el ámbito laboral, esta realidad no queda fielmente reflejada en los medios de comunicación o en las diversas actividades públicas que entidades de diverso signo organizan en nuestra sociedad. El Instituto Vasco de la Mujer ha contactado con más de 1.000 mujeres profesionales, con alta capacitación y trayectoria profesional superior a 5 años, y las ha invitado a formar parte de un listado público. Cerca de 600 han facilitado sus datos, y de éstas, 450 han dado su consentimiento a Emakunde para su difusión a través de la página web del Instituto. Casi la mitad de las mujeres que han participado (el 45%) son empresarias, el 38% son asalariadas del sector privado, y el 13% asalariadas en la administración.

EMAKUNDE INTENTARÁ QUE JAIZKIBEL RECUPERE SU RECORRIDO EN EL ALARDE DE HONDARRIBIA

La directora de Emakunde, María Silvestre, ha mostrado su compromiso de intentar garantizar que el próximo año la compañía Jaizkibel pueda recuperar sus tiempos y su recorrido en el alarde de Hondarribia sin que ello suponga merma de seguridad ni para sus participantes ni para el resto de la población. Silvestre lamentó los cambios de recorrido de este año, porque «si bien responden a criterios de seguridad y de orden público, afectan a la visibilidad y protagonismo de Jaizkibel y a su reivindicación». Emakunde expresó un año más su apoyo incondicional a Jaizkibel y a su lucha por defender una participación igualitaria de hombres y mujeres en las fiestas.

ABIERTA LA CONVOCATORIA PARA EL PREMIO EMAKUNDE A LA IGUALDAD 2011

Tras la concesión del Premio Emakunde a la Igualdad en su edición de 2010 a la catedrática Teresa del Valle Murga, Emakunde convoca una nueva edición del premio con la finalidad de reconocer públicamente la actuación de aquellas personas físicas o jurídicas, públicas o privadas que se hayan distinguido por su labor en el ámbito de la igualdad de mujeres y hombres, realizando acciones, trabajos o proyectos que hayan supuesto la mejora de aspectos significativos en el reconocimiento del trabajo de las mujeres y de su empoderamiento o contribuyan con su trayectoria de manera destacada a la

valoración y dignificación del papel de la mujer, o en la promoción de la igualdad de derechos y oportunidades entre sexos en Euskal Herria. El premio tiene una dotación bruta de 14.400 euros y el plazo de presentación de candidaturas finalizará el 30 de septiembre de 2011.

PUBLICADO EL ESTUDIO MULTIDISCIPLINAR HOMBRES Y MASCULINIDADES

Emakunde ha publicado «Hombres y masculinidades: estudio multidisciplinar», una publicación compuesta por un conjunto de artículos sobre masculinidad que conforman la base teórica de los cursos de formación de la Iniciativa Gizonduz. Los artículos que componen el estudio abordan cuestiones como género y derechos humanos, las violencias masculinas, el antimilitarismo y el feminismo como modelos alternativos de masculinidad, la violencia contra las mujeres, la criminalidad, la seguridad vial, la prevención de toxicomanías etc. En él se reúnen las aportaciones de especialistas en masculinidad de cara a crear una base teórica para estos cursos de formación y sensibilización que han tenido muy buena acogida. En el nuevo curso on-line se reflexionará sobre cómo se construyen las identidades de los hombres y las mujeres, qué papel juegan en nuestra socialización los roles y estereotipos de género sobre los que se sustenta la situación estructural de subordinación de las mujeres en los diferentes ámbitos de la vida, se revisarán los modelos masculinos tradicionales y se analizarán los nuevos, haciendo hincapié en el papel que la legitimación de la violencia juega en la construcción de las identidades masculinas. El curso, que tiene las plazas limitadas, tendrá lugar entre el 21 de septiembre y el 21 de diciembre.

EL NUEVO CURSO DE NAHIKO SE INAUGURA CON UN SEMINARIO

El 15 de septiembre se celebró en Bilbao el Seminario Nahiko, organizado por Emakunde, en el que se realizó una evaluación de las actividades del Programa Nahiko desarrollado el curso anterior y se vieron las previsiones para el presente curso. La especialista María Antonia Moreno Llana habló sobre los límites al aprendizaje de las chicas y los chicos y se analizaron las «Alternativas de la coeducación: aprender sin límites, diversidad e inclusión».



Más contenidos, en la edición digital de la revista: www.emakunde.euskadi.net/revista

- 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