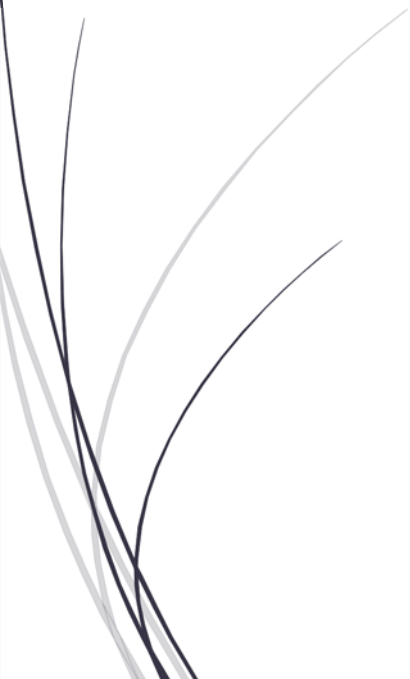


**LANDA EREMUKO
ELKARTEETAKO
ERABAKIGUNEETAN
EMAKUMEEN
PARTE HARTZEA
NORMALIZATZEKO
PROPOSAMENAK**



Izenburua: Landa eremuko elkarteetako erabakiguneetan emakumeen parte hartzea normalizatzeko proposamenak

Egilea: Leire Milikua Larramendi

Data: 2019ko abendua

Sustatzailea: SASKIA elkarte



Babeslea: EMAKUNDE, 2019ko ekitaldian elkartegintza sustatzeko eta emakumeek Euskal Autonomia Erkidegoko esparru guztietan parte hartzeko elkarteei zuzendutako diru-laguntzen bidez



Aurkibidea

Aurkibidea.....	3
Sarrera	4
Iturriak	5
Banaka elkarrizketatutako emakumeak	7
Banaka elkarrizketatutako emakumeen profila	7
Egungo egoera: parte-hartzailea	10
Egungo egoera: erakundea	11
Parte hartzea, partaidetza.....	13
Ordezkaritza	14
Bilerak eta dinamikak.....	16
Oztopoak	19
Elementu erraztaileak	20
Argazki pertsonala	21
Emakume Nekazarien Estatutua	21
Emakume Nekazarien Estatutuaren Jarraipen Batzordeko teknikariek bilera	23
Landa Garapen Agentziak	25
Galdetegia bete duten emakumeak	26
Galdetegia bete duten emakumeen profila	26
Ordezkaritza	27
Hautagaitza.....	28
Bilerak eta dinamikak.....	29
Elementu erraztaileak	30
Oztopoak	31
Bertaratzea eta kontziliazioa.....	31
Emakume Nekazarien Estatutua	32
Lansazio kolektiboa	32
Proposamen dokumentua.....	33
Propuestas	37

Sarrera

SASKIA landa-eremuko emakume enpresarien elkarteak bere helburuen artean du landa-eremuko emakumeen parte hartzea sustatzea, beraien presentzia bermatu eta normalizatzeko; hau da, aktibismoa artikulatu, emakumeak beraien artean saretu eta ekintzailetasuna bultzatzea. Elkartearantz, landa-eremuko emakumeak dira landa-eremuan bizi edo lan egiten dutenak.

2015ean onartutako Emakume Nekazarien Estatutuan jasotako harira, interes berezia piztu zuen elkartean Bizkaian kokatutako lehen sektoreko elkarte eta erakundeetan emakumeek izan duten eta gaur egun duten parte hartzeari erreparatzea; are gehiago, kontuan hartuta 2019ko urriaren 22an zuzendaritza batzordeetan, gutxienez, emakumeen presentzia beharrezkoa izango zela dirulaguntza publikoak jasotzen jarraitu ahal izateko. Azpimarratzekoa da sektorearen baitan emakumeek izan duten ikusgarritasun urriak eragin zuzena izan duela horien ordezkartzean, eta alderantziz. Hortaz, egoera berri horren kariaz sustatu da lan hau, ondorengo helburuekin:

- Bizkaian kokatutako nekazal-eremuko elkarte eta erakundeetako zuzendaritza batzordeetan **parte hartu izan duten emakumeen ahotsa** jasotzea.
- Nekazal-eremuko elkarte eta erakundeetako zuzendaritza batzordeetan **gaur egun parte hartzen duten emakumeen ahotsa** jasotzea.
- Emakume horien arteko **topaketa sustatzea** beraien esperientziak partekatzeko.
- Batzorde horietan parte hartu duten eta egun parte hartzen duten emakumeen **esperientzietan oinarritutako proposamenak** jasotzea.
- Aurreko puntu guztiekin, parte hartze horren **argazkiaren** gerturatzea gauzatzea **etorkizuneko erabakiek hori oinarritzat** hartu dezaten.

Iturriak

Ahalik eta ikuspegi zabalena lortzeko asmoz, hainbat bide jorratu dira informazioa lortzeko.

Lehenik, gaiaren inguruan argitaratutako **dokumentuen azterketa** gauzatu da, eta lanketa horiekin batera ikerketa Bizkaian kokatzeko datuen bilketa saiakera gauzatu (saiakera deitu zaio, ez delako existitzen nekazal sektoreko emakumeek erabaki organoetan duten parte hartzearen inguruko berriazko daturik administrazioan, egiteke dagoen lan bat da).

Ondoren, **zuzendaritza batzordeetan parte hartu duten profil ezberdin eta osagarri 7 emakume** elkarrizketatu dira, aurrez aurre. Ahalik eta oreka handiena bilatu da adin, sektore eta eskualde ezberdinak ordezkatzeko, guztiz lortu ez den arren. Horrez gain, honako profilak bilatu dira berriaz: sektoreko elkarte eta erakundeetan parte hartu izan duten emakumeak, eta gaur egun parte hartzen ez dutenak; inoiz ordezkartzan parte hartu ez duten emakumeak, eta gaur egun hala dihardutenak; eta, bai lehen bai orain, zuzendaritza batzordeetan egon diren eta dauden emakumeak. Parte hartzearen aldetik, horren garrantzia politikoaz jabetutako emakumeak elkarrizketatu dira, aktiboki dihardutenak; baita oso intentsitate baxuko parte hartzea izan duten emakumeak ere. Jakina da papereko osaera mistoak ez duela zertan errealitatea islatu: teoriarik diren batzordeak daude, baina praktikan emakume horien senitarteko gizonak joaten dira ordezkartza lan hori egitera. Hainbat arrazoi daude joera horren atzetik, eta lan hau beharrezko aletze baten hasiera gisa kontsideratu daiteke.

Era berean, **Bizkaiko Landa Garapen Agentzietara galdetegi bat bidali** zen SASKIaren izenean. Agentzia horiek beraien eskualdeetako elkarteekin harreman estua dute, eta LGAtako batzordeak ordezkartza ugariak osatzen dituzte gainera: batetik, sektoreko elkarteetako ordezkariak, eta bestetik, udaletako ordezkari politikoak. Beraien ikuspegia jasotzea oso interesgarritzat kontsideratu da, tarteko eskalako begirada eskaini ahal zutelakoan: ez Eusko Jaurlaritzako Emakume Baserritarren Estatutuaren Jarraipen Batzordea bezain urrun, baina ezta elkarteetako kideak bezain gertu. Pena izan da **erantzun bakarra** jaso izana, eta ekarpen hori da lanean jaso dena.

Eusko Jaurlaritzako **Emakume Baserritarren Estatutuaren Jarraipen Batzordeko** lau kideekin bilera egin zen, lanaren berri eman eta emakumeen parte hartzearen inguruko beraien ikuspegia jasotzeko.

Aurreko hiru iturrietako informazioa landu ondoren, saio kolektibo batean parte hartzeko deialdi bat egin zen, **Bizkaiko lehen sektoreko elkarte eta erakundeetako zuzendaritza batzordeetako** emakume ordezkariak zuzendua: **16 emakume** hartu zuten parte. Azterketaren behin-behineko emaitzak azaldu ziren, bertaratutako emakumeekin balioztatzeko. Ondoren, talde-dinamiken bitartez, modu propositiboan planteatu ziren aurrera begira kontuan hartu beharrekoak. Dokumentu honen azken zatian aurkituko dira ekarpen horiek.

Honakoa izan da dokumentu hau egiteko jasotako iturrien argazkia:

	BANAKAKO ELKARRIZKETA	LANSAIO KOLEKTIBOA	GALDETEGIA EMAKUMEAK	GALDETEGIA LGA	EST. JARRAIPEN BATZORDEA
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					
11					
12					
13					
14					
15					
16					
17					
18					
19					
20					
21					
22					

22 pertsonen ekarpenak jaso ditu dokumentuak. Horietatik seik banakako elkarrizketetan eta saio kolektiboan parte hartu duten emakumeak izan dira; lauk saio kolektiboan parte hartu eta galdetegia bete dute; batek banakako elkarrizketetan hartu zuen parte bakarrik, saio kolektiboaren egunean gaixo egon baitzen; seik saio kolektiboan hartu zuten parte; batek Landa Garapen Agentziei helarazitako galdetegia bete zuen; Emakume Nekazariaren Estatutuaren Jarraipen Batzordeko lau kidearekin bilera gauzatu zen.

Gainera, Jarraipen Batzordeko kideak kenduta, Landa Garapen Agentziei dagozkien eremuak kontuan hartuz honakoa izan da parte hartzea:

ENKARTERRIALDE	GORBEIALDE	JATA-ONDO	LEA-ARTIBAI	URKIOLA	URREMENDI
2	4	3	2	5	2
% 11	% 22	%17	%11	%28	%11

Horrez gain, banakako elkarrizketa eta lansaio kolektiboetarako beste bi emakumerekin izan zen hartu-emana. Horiek urte luzez eta aspaldi sektoreko elkarteen zuzendaritza organoetan parte hartu

izan zuten, berdintasun gaiak hainbeste entzuten ez zirenean, eta, hortaz, beste egoera batzuetan. Biek ala biek zuten sentrazioa zen topaketa eta lanketa hauek guztiak ez zutela askorako balio, hainbat bilera eta ekimenetara bertaratutakoak baitziren bere egunean, eta ez baitzuten aldaketarik nabari; oso nekatuta bukatu zuten aldaketak sustatu nahi eta egoerak mugiezin mantentzen zirela ikustean. Eta, bietako batek, bereziki, oso-oso oroitzapen txarra zuen ordezkaritza sasoiarena, min handiz gogoratzen zuen bere partetik egindako esfortzu guztiak izan zuen eragin ezereza.

Banaka elkarrizketatutako emakumeak

Banaka elkarrizketatutako emakumeen profila

Honakoa da banaka elkarrizketatutako emakumeen argazkia:

Adina

Honakoa izan da elkarrizketatutako emakumeen argazkia, adinari dagokionez:

- < 40 (1)
- 40-49 (3)
- 50-60 (2)
- 60 < (1)

Eskualdeak

Eskualdeei dagokionez:

- Durangaldea (2)
- Uribe (2)
- Busturialdea (1)
- Lea-Artibai (1)
- Arratia (1)

Sektore eta azpisektoreen ordezkaritza

Badira emakumeak sektore bat baino gehiagotan jarduten dutenak.

-
- Ardogintza (1)
- Abeltzaintza (4)
- Barazkigintza (3)
- Landetxea (1)
- Bestelakoak (1)

Antzinasuna lanbidean

Elkarrizketatutako zazpi emakumeetatik bostek 5 eta 20 urte bitartean daramatzate lanbidean; gainerako biek 20 urtetik gora. Horien artean gehienek ibilbide oso anitza izan dute, izan sektorearen baitan bestelako azpisektoreetatik iritsi direlako egungo jardunetara, edota beste sektore batean aritu izan direlako lehenago.

Elkarte motak

Badira emakumeak sektore bat baino gehiagotan jarduten dutenak.

- Ganadu-elkartea
- Jatorri Izendapena
- Kontseilu Erregulatzailea
- Landa-eremuko emakumeen elkarte
- Landa Garapen Agentzia
- Nekazal Kooperatiba
- Sindikatua

Goian jasotako elkarteak elkarrizketatutako emakumeek ordezkatu izan dituzten edo ordezkatzeko dituztenak dira. Parte-hartzaile edo bazkide bezala hainbat gehiagotan aritu dira: azpisektoreei dagozkien berariazko elkarteetan, kalitate ziurtagirien ingurukoetan, turismoa sustatzekoetan...

Batzordeetako karguak

Elkarrizketatutako emakumeen artean, ondorengo ordezkaritza karguak jaso dira:

- Lehendakaria (2)
- Lehendakariordea (3)
- Idazkaria (2)
- Bokala (3)
- Lidergo partekatua¹ (2)

Batzordea osatzen duten figuren artean, lehendakari eta lehendakariordeak dira ordezkaritza eta ikusgarritasunaren aldetik pisu handiena dutenak, printzipioz. Datu horri erreparatuz gero, 12 ordezkaritzetatik gehienak hor kokatuko lirateke (lidergo partekatuak figura guztiak berdintzen baititu). Lagin txiki horren arabera, emakumeen pisuzko ordezkaritzaren argazkia ondorioztatu daiteke, baina horri beste irakurketa bat gehitu behar zaio: ordezkaritza postuetan, oso emakume gutxi hartzen dute parte, eta, esan daiteke, parte hartzen duten horiek, orokorrean, jarrera proaktiboa izaten dutela; horrez gain, ikerketetarako elkarrizketatuak izateko prestuen daudenak izaten dira, beraien ikusgarritasunaren garrantziaren kontzientzia dutelako.

¹ Batzordeko kide guztiak figura berdinen pean daude.

Aldiz, beraien ahotsa kontuan hartzekoa ez dela uste dutenengana edota parte hartzerako orduan oztopoak eta zailtasunak dituztenengana nola iritsi? Lan honen helmena, denbora eta baliabideak kontuan hartuta, ezin izan zaio puntu horri sakonago ekin. Etorkizunean lantzeko kontua da, emakume horiengan aurkitu baitaitezke parte hartze baxuaren gakoetako asko.

Ordezkaritza-aldia, iraupena

Elkarriketatutako zazpi emakumeetatik hiruk bost urte baino gutxiago daramate ordezkari-tzalanetan. Bik 5 eta 10 urte bitartean, eta beste bik 10 urtetik gora. Antzinasun ezberdineko emakumeen ikuspegiak jasotzea berebizikotzat jo da egungo egoeraren nondik norakoak ulertzeaz gain, beraien esperientzien arteko alderaketa bat egin ahal izateko.

Emakumeek ordezkari-tza-kargu horiek onartu zituztenean zuten adina kontuan hartuta, 28 eta 50 urte bitartean kokatzen dira elkarriketatutako emakumeak, 45 urtetik behera gehienak.

Sektoreko beste elkarteekin harremana

Bi kenduta, gainerako emakumeek ordezkatu izan duten elkarteaz gain, sektoreko beste elkarte batzuetan hartu dute parte: gehienetan, bazkide bezala, baina batzuek elkarte horietako batzordeak osatu dituzte.

Ordezkatutako elkarteak eta genero-ikuspegia

Ordezkatutako elkarte batzuek emakumez osatuta daude bakarrik. Gainerakoetan, bazkideen artean gehiengoak gizonezkoa dela sumatzen da, baina emakumeen presentzia badoala igotzen. Puntu honetan garrantzitsua da azpimarratzea elkarriketatutako emakume gehienek egindako oharra: lehen sektorean bereziki desorekatuta dagoela osatzen dutenen egitura eta datu ofizialek jasotzen dutena, bi norabidetan: batetik, emakume askok egiten duten lan ikusezina dago, onartu gabea, eskubiderik sortzen ez diena; bestetik, estrategikoki hainbat ustiategitan emakumea jarri dute titular, praktikan beraien kide gizonezkoek kudeatu arren, eta ordezkari-tza eremua ere gizonezko horiek okupatzen dute.

Elkarteetako langileen artean emakume eta gizonezkoen presentzia nahikoa orekatuta dagoela adierazi dute, eta berariazko lanketa egiten dela horretarako, lanpostu berriak sortzen direnean desorekak murrizte aldera. Aldiz, zenbaitek nabarmendu dute ahalegin hori ez dela modu berdinean nabari gerentzia eta zuzendaritzako goi-karguen osaketarako. Gaur egun, Bizkaiko Landa Garapen Agentzia bakarrean dago emakume bat gerentzian.

Emakumeek ordezkari-tzako zenbait elkarteetan ordezkari-tza parekidea espresuki landu da, eta kanpo-eskakizunak heldu orduko beraien DNAn omen zegoen hori. Hala ere, beste kasu batzuetan emakumeren batek aipatu du berak ordezkari-tza izan zuen batzordeak ustez berdintasunerako pausuak eman dituela, baina politikoki zuzena den horri jarraiki soilik, ez benetako kontzientzia edo

aldaketa sakon batetik abiatuta: azaleko kontua dela.

Egungo egoera: parte-hartzailea

Sektorearekin duten harremana

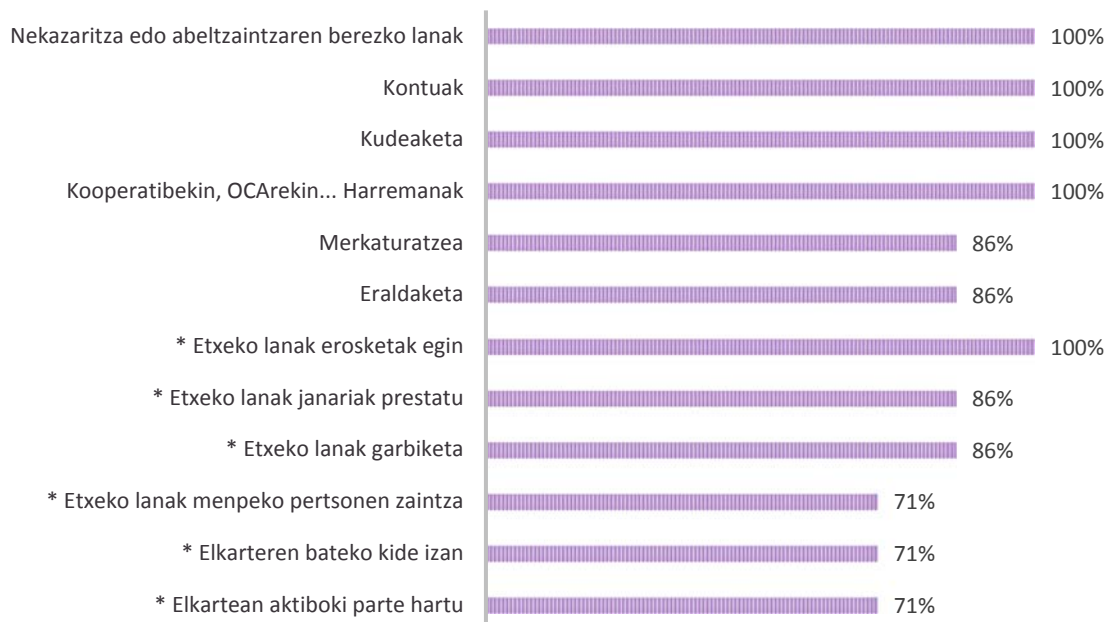
Elkarrizketatutako zazpi emakumeetatik bostek harreman estua du sektorearekin, bere lanbidea izateaz gain aisia eta militantzia esparrua ere badelako. Gainerako biek ez dute beraien burua lehen sektore barruan guztiz kokatzen, horren orbitan-edo daudela esango lukete.

Sektorearekin duten harremana

Emakume guztiak dira lan egiten duten ustiapeneko parte: titularrak, titularkideak, bazkideak... Eta norbere kontuko langileak dira denak. Ustiapen gehienak elkarketa figura baten baitan daude, bi baino ez daude figura horretatik kanpo.

Elkarrizketatutako pertsona bakarrak du lehen sektorearekin lotutako beste jarduera osagarri bat: kasu horretan ere bera da titularra.

Zein da emakume horien profila beregain dituzten ardurei dagokienean?



1 Grafikoa: Elkarrizketatutako emakumeek beregain dituzten ardurak.

Elkarriketatutako emakume guztiek (7) honakoak gauzatzen dituzte: ustiapenaren berezko lanak, ustiapenaren kontuak (administrazioa), haren kudeaketa eta administrazio eta abarrekin harremanak. Batek ezik beste guztiek (6) egiten dituzte produktuen merkaturatze eta eraldaketari dagozkien lanak.

Gainera, ustiapeneko lanez gaindi galdetu nahi izan zaie, ordezkaritza postuak dituzten emakume horien profila osatze aldera: beraien etxeko lanen eta arduren inguruan eta jardura asoziatiboen inguruan. Denek egiten dituzte etxeko erosketak, ia denek (6) janari prestaketa eta garbiketa lanak, eta askok (5) menpeko pertsonak zaintzen dituzte. Bost dira baita elkarte bateko kide direnak, eta denek hartzen dute parte aktiboki bertan.

Egungo egoera: erakundea

Atal honetan, emakumeen begietatik jaso dira ordezkatu duten edo ordezkatzeko duten **erakundeak berdintasunaren bidean egindako (edo ez egindako) urratsak**.

Elkarriketatutako zazpi emakumeetatik bik esan dute ordezkatzeko duten edo ordezkatu duten elkarteak **Berdintasun Plan** bat duela; gainerako bostek ez dakite duten edo ez. Hala ere, horietatik batzuek adierazi dute Berdintasun Planik izan ez arren ere, berdintasunaren aldeko urratsak ematen dituztela.

Elkarriketatutako zazpi emakumeetatik bostek baieztatu dute ordezkatzeko duten edo ordezkatu duten elkarteak **giza baliabideen kudeaketan berdintasunaren aldeko neurriak** dituztela; gainerako biek ez dakite duten edo ez. Hala ere, protokolatuta izan ez arren kontuan hartzen dela baieztatu dute.

Elkarriketatutako zazpi emakumeetatik hiruk erantzun dute ordezkatzeko duten edo ordezkatu duten elkarteak ez duela **jazarpen sexuala edo sexuagatiko jazarpena prebenitzeko prozedurarik**. Elkarte horietako batetako ordezkariak adierazi du ez dela egon behar bat berak dakiela lanketa hori behartu duena, baina beste kontu bategatik pentsatu omen dute ondo egongo zela badaezpada izatea. Oraingoz, beraiek propio egindako prozedurarik ez dute, baina beste elkarte batek landutakoa daukate oinarri. Gainerako lauek ez dakite, ez dute uste.

Elkarriketatutako zazpi emakumeetatik batek erantzun du ordezkatzeko duen edo ordezkatu duen elkarteak **hizkuntzaren erabilera ez sexista egiteko berariazko behaketa** egiten duela. Gainerako seiak ezekoa eman dute.

Galdera horrek luzerako eman du. Elkarriketatutako zenbait emakumek adierazi dute landa-eremuan normalizatuta dagoela hizkuntzaren erabilera sexista, animaliekin lan egiten dutenen artean batez ere. Hainbat esamolde oso onartuta dituzte modu orokortuan. Azpisektorea (abeltzaintza) eta adina uste dute direla normaltasun horretarako testuingurua eskaintzen duten bi faktore. Abeltzaintzan lan egin izan duen emakume baten testigantza arabera, ez da ohikoa izan

emakumeak egotea eremu edo esfera horietan gizonekin nahastean (animaliez arduratu diren emakume asko egon izan arren). Adibidez, praktikak egiten egon zen ustiatzean ez zegoen emakumeentzako aldagaririk, eta laborategian aldatzen zen bera. Basogintzaren eremuan ere antzeko zerbait gertatzen dela esan du: "sektore horretan dabiltzan langile zein basozainak ez daude ohituta baso-kudeaketaren inguruko kontu eta erabakiguneetan emakumeak egotera, eta ez bazaituzte ezagutzen begira gelditzen zaizkizu, *esta adónde va*". Gainera, elkarrizketatutako emakume baten hitzetan beraiek (emakumeek) modu proaktiboan besteek gizonenak kontsideratzen dituzten lanei ekiten badie, esaldi matxistak dira horien ahoetatik sarri irteten direnak.

Komunikaziorako hizkuntza zein denaren arabera, hizkuntzaren erabilera matxista modu ezberdinean jasotzen da nonbait. Euskaraz funtzionatzeak, adibidez, asko errazten (edo "disimulatzen") omen du erabilera zainduago bat, baina barneratuta dituzten esamoldeetan ere ba omen dago non jarri arreta. Duela gutxi hasi omen dira halakoak kontuan hartzen kasu gehienetan, baina elkarrizketatutako emakume gehienek ustez, oraindik ez zaio garrantzia askorik ematen. Elkarrizketatutako beste emakumeetako batek, aldiz, bere borroka beti euskara-erdararen inguruan izan dela adierazi du, euskararen presentzia gehitzeko, eta hor daudela oraindik. Pixkanaka zaintzen joan arren oso presentzia txikia omen du bere azpisektorean. Eta ez du arreta beste kontuetan jarri gaurdaino. Egunerokotasuna erdaraz gauzatzen duten elkarte bateko emakume batek esan zuen berak zainketa hori ulertzen duela, batzuetan deigarria suertatu arren. Adibidez, talde misto bateko plurala berari ez zaio femeninoz egitea ateratzen. Sasoi batean izan omen zuten berak ordezkatzeko zuten elkartearen teknikari bat gai horri arreta berezia eskaintzen ziona, eta enfasi handia jartzen zuten lanketa horretan.

Elkarrizketatutako emakumeek ordezkaturako elkartearen **funtzionamenduaren inguruko datuak** biltzen direnean, gehienetan ez dira **sexuagatik bananduta** jasotzen. Elkarrizketatutako hiru emakumek ez dute jakin ea banaketa hori egiten den edo ez, eta bakarrak badaki baietz.

Elkarrizketatutako emakumeek ordezkaturako elkarteek inoiz **berdintasuna sustatzeko proiektu, programa edo ekintzaren batean parte hartu** al duten galdetzean, hiruk baietz esan dute, beste hiruk agian, ez daudela ziur, eta bakarrak ezetz. Emaizak berdinak izan dira elkarte horiek **genero berdintasunaren inguruko formazio, sensibilizazio edo hedapenik egin** al duten galdetzean. Ekimen oso interesgarriak hauteman dira.

Elkarrizketatutako emakumeetako bakarrak daki **elkartearen Estatutuaren berdintasun klausulak** daudela; gainerakoak ez daude ziur.

Elkarte gehienetan aurreikusten dira **kontziliazioa neurriak**, eta ezezko kasuak ez dagozkie gaur egungo praktikei: emakume horien parte hartze aldia duela urte dezente izan zen, eta egun egoera aldatu dela espero dute.

Elkarrizketatutako lau emakumek argi dute ez dagoela **soldata arrakalarik** elkartearen, eta gainerakoak ez daude ziur. Orokorrean, bazkide eta karguek ez dute soldatarik, teknikariak izaten

dira soldatadunak.

Parte hartzea, partaidetza

Emakumeen bertaratzeari dagokionez, elkarriketatutako emakume gehienek (4) uste dute ez dela bazkide edo parte-hartzaile bezala duten pisua baino ehuneko txikiagoan; emakume horiek parte hartzen duten batzordeetan emakumeen presentzia parekidea delako da hori. Beste biren kasuan kontrakoa jasotzen da, argi dute emakumeak azpi-ordezkatuta daudela. Azkenengo emakume baten kasuan, ez du argi.

Emakumeen presentziaren eta okupatzen duten postu/karguen arteko balorazio bat eskatu zitzaien elkarriketatutako emakumeei, postu/kargu horien ardura-maila kontuan hartuta.

Orokorrean, emakumeen parte-hartzea askoz txikiagoa dela sumatzen dute, ez dela beraiegandik ateratzen autokandidatura: beraiegana hurbildu beharra dago parte hartu dezaten. Esaten dute baita, behin bertaratuta asko dela jasotakoa, normalean; eta are gehiago, emakumeen talde bat bada.

Elkarriketatutako emakume baten hitzetan, "emakumeak ez dira hain handiputzak; gizonak pentsatzen dute mundua konponduko dutela, horretarako gaitasuna dutela".

Elkarriketatutako emakume gehienek diagnostikoa zera da: lehendakaritza eta gerentzia postuetan gizonetakoak egoten direla, eta administrari, batzordekide eta teknikari lanetan, emakumeak. Lotura argia ikusten dute elkarriketatutako askok merezimenduarekin: administrari eta teknikari lanetan aritzeko kurrikuluma eta gaitasunak baloratzen dira, sarrera-bide objektiboagoak: lehendakaritza eta gerentziarako irizpideak, aldiz, ez dira hain neurgarriak.

Genero kontuetatik gaindi, egindako galderaren harira ondorengo hausnarketan bat egin zuten elkarriketatutako emakume batek baino gehiagok: "Agintzen dutenak inoiz ez dira gremiokoak izaten; beraien teoria propioak dituzten teknikariak izaten dira, beraien lana justifikatzeko aplikatzen dituztenak, zirkulu bat sortuz". Horrez gain, emakumeetako batek adierazi zuen gustatuko litzaiokeela jakitea gaur egun ekoizle bakoitzeko zenbat teknikari eta ordezkari lanpostu dauden. Diru asko eta lanpostu asko sortzen dituen sektorea ei da denentzako, ekoizleentzako salbu.

Elkarriketatutako emakumeetatik inork ez du jasotzen ordainsaririk ez joan-etorriengatik ez dietengatik, eta hori gizon zein emakumeei aplikatzen ei zaie. Landa Garapen Agentziaren batean hileko ordainsari bat jasotzen omen dute, joan-etorriengatik.

Ordutegiak ezartzerakoan, kasu gehienetan izaten dute kontuan kontziliazio familiarra ahalbidetzea; eta, kasu gehienetan, hori orain urte batzuk ez omen zen hala. Positibotzat jotzen dute emakume gehienek.

Bileren tokia ezartzerakoan, ziurtzat jotzen da bertaratu behar duten pertsona guztiek izango dutela gidabaimena eta ibilgailu bat eskuragarri. Oso-oso barneratuta dagoen kontua da, askok hori bestela izatea ere ez dute imajinatzen, gehienak landa-eremuan dutelako bizitza eta jarduera, eta, hortaz, edozertarako behar dutelako beraien garraio-bide propioa.

Hala ere, elkarriketatutako emakume batek azpimarratu zuen norberaren kotxea izatea oso-oso garrantzitsutzat jotzen zuela: ez kotxe bat izatea etxean, besteek ez behar izatera mugatuz; norberaren kotxe bat izatea, norberaren nahi eta beharren arabera eskuragarri.

Baserri-giroko eremu askotan emakumeak izan dira motordun ibilgailuak eskuratzen azkenak: gizonezkoak izaten ziren gidabaimena ateratzen zutenak, eta, askotan, seme-alabak ondoren. Emakumea batzuek edo besteek eraman edo ekartzeak baldintzatuta egon izan da, edota horien bitartez beretzako (eta etxerako) errekaduak egitera. Asko izan dira inoiz gidabaimena atera ez dutenak; beste askok gidabaimena izan dute, bai, baina ez dute autorik izan eskuragarri eta ez dute praktikan jartzeko aukera izan; badaude gidabaimena izan dutenak eta hasiera-hasieratik beraien etxeko gizonezkoekin parez pare aritu direnak, eta baita 50 urte bete ondoren pausu hori eman eta beraien autonomia aldarrikatu dutenak ere.

Bilerak antolatzerakoan ez da kontuan hartzen mugikortasuna (baldintza-aukera bezala), eta aspektu hori lekuz kanpo ikusten duenik ere bada, kontsideratzen delako oso zaila dela garraio publikoak hori bermatzea landa-eremuetan. Hala ere, zenbait emakume parte hartze eremutik modu automatikoan kanpo utzi dituen faktore bat bezala aitortzeak, zenbait egoeraren ulermenean sakontzen lagunduko du. Zenbait auzo guneeetan auzokideak antolatzen ari dira bat egiten duten joan-etorrietarako kotxeak elkarbanatzeko. Azken finean, garrantzitsua da faktore hori, gutxienez, kontsideratzea.

Ordezkaritza

Emakumeei beraien izendapen-prozesuaren inguruan galdetuta, emakume batek ere ez du hautagaitzarik aurkeztu behar izan. Gehien-gehien kasuan beraiegana gerturatu eta proposamena luzatu zieten; bati telefonoz deitu zioten eta esan zioten aukeratua izan zela eta obligazioa zuela; beste baten kasuan bere sektoreko hainbat enpresen artean hautagaitza bakarra eratzen dute, eta ezabapenez tokatu zitzaion bere enpresari (eta bera zen hango ordezkaria).

Emakumeen presentzia/sarrera errazteko prozesuen aldeko apustua egin da elkarte gehien kasuetan.

Hautagaitza posibleak identifikatzerako orduan, ondorengo hausnarketak jaso ziren elkarriketatutako emakumeen partetik:

“Gizonak gehiago mugitzen dira eta gehiago ikusten zaie, ikusgarriagoak dira”.

“Gizonen artean aurpegi asko daude, baina ikusten diren emakumeen aurpegiak beti dira berdinak”.

“Emakumeen kasuan, beraiegana hurbildu eta beraiegandik tira eginda ere zaila da erakartzea”.

“Emakumeak ikusgarri egin ezean parte hartzea eskaintzea zaila omen da ezin ditzaketelako kokatu (batzordeetako kideek); hortaz, ezin dute beraiekin kontatu non joan daitezkeen pentsatzerako orduan (kargu-ardura)”.

“Parte-hartzaileetako batzuk emakume gazteak izaten dira, gurasoek joan behar dutela esan dietelako, ordezkaritza ehunekoak betetzeko. Kasu horietan ematen den parte hartzea erlatiboa dela esan daiteke”.

“Gizonezkoei utziz gero, are gehiago parte hartuko lukete, ez dute horretarako arazorik, ez erreparorik”.

“Gizonek beti ateratzen dute tarte eta denbora bileretarako: emakumeek ez”.

Elkarrizketatutako emakume gehienek uste dute parte hartzeko proposamena jaso zutela emakume izateagatik: gehienek modu positiboan jaso izan dute hori, baina badira beraien partaidetza pasadizozko bezala jo izan duenik, politikoki zuzena zelako eta kanpora begira ondo gelditzeko; ez, ordea, bere ekarpena interesgarria kontsideratzeagatik.

Gainera, emakumeek parte hartzen ez duten elkarrizketa informalak garrantzitsuak direla uste dute hautagaitzen identifikaziorako, eta ez daude ziur ea kide gazteek barneratuago duten berdintasuna; aldiz, argi dutena da adinekoen artean desberdintasunaren normalizazioa dela errotuta eta naturalizatuta dagoena.

Hautagaitzak eratzerako orduan erabakiak hartzen dituztenen aldetik nahitasun argi bat egon ezean, ez omen da erraza emakumeen parte hartzeak presentzia izatea, dauden inertzia nagusiak jarraituta emakumeak direlako orokorrean kanpoan gelditzen direnak.

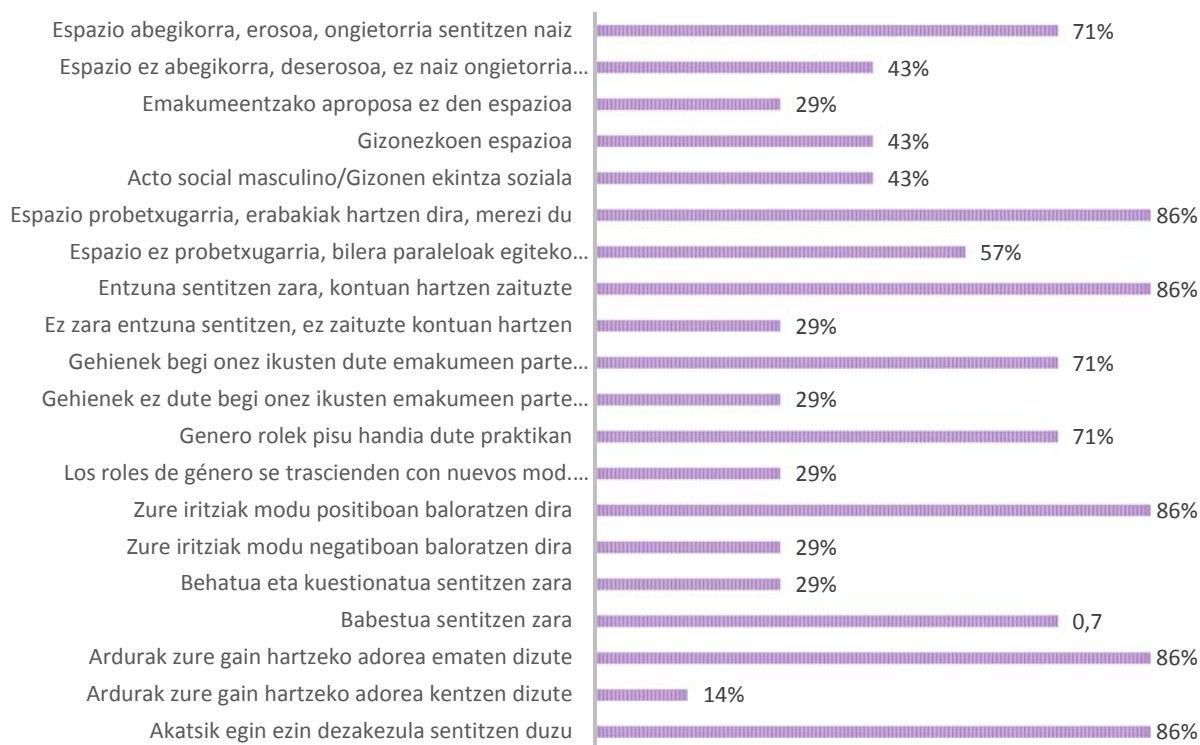
Egun, Landa Garapen Agentzietako batzordeetako ordezkaritza gehiena udalena da. Sektoreko taldeetako egoera, gaur egun, desorekatua da kasu gehienetan; baina udaletan, askotan, ordezkaritza parekidea izan arren, sektoreko kontuen arduraria beti gizonei egozten zaie. Landa Garapen Agentzietako batzordeetan udal ordezkarien osaketari arreta eskaintzea eskatzen dute, gizonezkoak izaten baitira gehienetan eta aukera ikusten dutelako emakumeen ordezkaritza zabalagoa lortzeko. Berdintasunaren gaia bolo-bolo ibili arren, egungo egituretan modu errealean barneratzea falta dela ikusten dute.

Emakumeen presentzia/sarrera erraztuko duen birgaitze prozesu bat egin beharko litzatekeela uste dute elkarrizketatutako emakume guztiek. Horretarako, bultzadaxoa behartu egin behar dela diote gehienek. “Nekazari emakumeak daude, lurra lantzen dutenak... zergatik ez dira jendaurrera irteten?”. Zenbaki batzuetara heltzea baino garrantzitsuagoa atzetik zer dagoen ikustea dela diote. Berriz ere udal-ordezkartzen gaia atera zen puntu honetan: sektoreko elkarteetan emakumeen presentzia poliki baina gora doala ikusten da (horren atzetik zer dagoen sakonean aztertu beharko litzateke eraldaketarako gaitasuna baloratzeko); aldiz, udaletatik dena gizonezkoak bidaltzen omen dira. “Berdintasunaren inguruan ideiak argien eta pausu gehien emango dituztela espero dituzun horiek dira gero esperotakoa gutxien betetzen dutenak”.

Landa Garapen Agentzietako batzordeak dinamizatuko dituen lantaldeak barneratuta izan behar dute parekidetasun beharraren benetakotasuna ordezkartzak bidaltzen dituzten elkarte eta erakunde guztiekin bide horretan koordinatu ahal izateko.

Bilerak eta dinamikak

Honela sumatzen dituzte bilera espazioak elkarrizketatutako emakumeek:



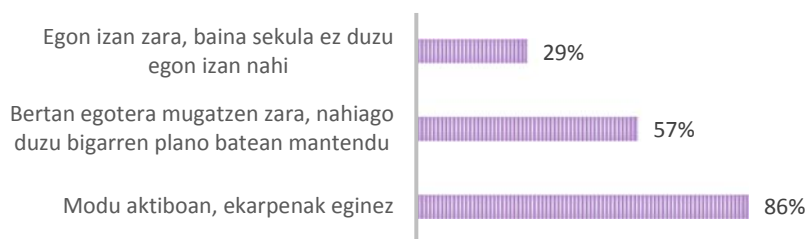
2 Grafikoa: Emakume ordezkarien hautemateak: bilera eta dinamikak.

Gehien-gehienek (6) espazio probetxugarritzat jotzen dituzte batzordeak, erabakiak hartzen direlako, eta bertan egotea merezi duela uste dute: entzunak sentitzen dira, beren iritziak modu positiboan baloratzen dira eta ardurak beraien gain hartzeko adorea ematen diete. Eta, gehien-gehienek baita, akatsik egin ezin dezaketela sentitzen dute (autoexijentzia altuarekin lotura du erantzun horrek). Zazpi emakumeetatik bostek batzordeak espazio abegikor eta eroso bezala sumatzen dituzte, ongietorriak sentitzen dira. Ehuneko berdinak uste du batzordekide gehienek begi onez ikusten dutela emakumeen parte hartzea, eta babestuak sentitzen dira. Aldiz, genero rolek praktikan pisu handia dutela ere adierazi dute. Bi emakumek sentitu dute genero rola gainditu, eta eredu parte-hartzaile berriak eratu izan direla beraiek ordezkartza duten batzordean.

Espazio horien pertzepzioaren inguruan galdetuak izatean, hainbat emakumek ustez kontrajarriak diruditen erantzunak eman dituzte, baina badu logikarik: hautemate guztiak jaso nahi izan dira, eta emakume batek sentitu ahal izan du espazio hori batzuetan abegikor, eta besteetan aurkako. Bi egoera horiek ez dute bata bestea baliogabetzen, batez ere ordezkartza aldi luzeetan taldeen eraketa ezberdina den kasuetan: kasu horietan, batzordekideen osaketa aldatzearekin, elkarre berdina toki berdinean ordezkatu arren, agertoki guztiz ezberdin bi eratu daitezke. Horrela, galdetutako zazpi emakumeetatik lauk sentitu izan du espazio ez probetxugarri bat bezala,

zenbaitetan bilera paraleloak egiteko aitzakia legez; eta, zazpitik hiruk, gizonetzkoen espazio, beraien ekintza sozial bat dela edota espazio ez abegikorra. Elkarrizketatutako zazpi emakumeetatik bik edo gutxiagok aipatu dituzte ondorengo hautemateak: emakumeentzako aproposa ez den espazioa, ez dira entzunak edo kontuan hartuak sentitu, batzordekide gehienek ez dute begi onez ikusi emakumeen parte hartzea, beraien iritziak modu negatiboan baloratu dira, behatuta eta kuestionatuta sentitu dira eta ardurak bere gain hartzeko adorea kendu diete.

Topaketa/bilera/batzordeetako beraien jardunaren inguruan galdetuta, hau erantzun dute:



3 Grafikoa: Emakume ordezkarien jarduna eta jarrera.

Emakume gehienek aukera bat baino gehiagotan ikusi dute beren burua, eta badira hiru aukera posibleak hautatu dituztenak ere. Gehien jarrera nagusia modu aktiboan eta ekarpenak eginez parte hartzea da, zazpitik sei.

Orokorrean, beraien ustea da bileretara bertaratzen diren emakumeek modu aktiboan hartzen dutela parte; gizonen kasuan, ez dute zalantzarik. Batzuek ez dute ezberdintasunik egiten, pertsonaren arabera kontua dela iruditzen zaie, izan gizon zein emakume.

Emakumeen iritziak gizonenak beste baloratzen diren galdetuta, elkarrizketatutako emakume gehienek baietz uste dute (4); bik ezetz, eta beste batek ez du argi. Gizonak ea emakumeen iritziak beste gizonenak adina baloratzen dituzten galdetuta, hiruk baietz erantzun dute; beste hiruk ezetz; eta batek egoeren arabera. Hala ere, desberdintasun horiek agerian uzten dituzten hainbat lekukotza jaso dira.

Parte hartzerako orduan, gizon eta emakumeei berdina exijitzen zaiela uste dute zazpi emakumeetatik lauk; ezetz bik, eta batek zalantzak ditu. Aldiz, parte hartzerako orduan, gizon eta emakumeek beraien buruei berdina exijitzen ez dietela uste dute elkarrizketatutako emakume gehien-gehienei: emakumeak askoz gehiago exijitzen omen dira.

Desadostasun baten aurrean, ustea dute emakumeek ondo argudiatuta eraman behar dutela beraien posizioa, eta gizonari balio diola "sí porque sí" batek. Elkarrizketatutako emakume batek baino gehiagok eramaten dute beti pentsatuta ezekoa jasoz gero nola defendatu, baiezkoa izatekotan nola indartu... argudioak ondo oinarrituta.

Horrez gain, orokorrean, emakumeek zerbait jakin ezean galdetu egiten dutela uste dute gehienek; gizonek, orokorrean, ez omen dute galdetzen.

Beraien iritzia kontuan hartua izaterako orduan, gaiaren arabera aldatzen dela ikusten dute.

Hauteman da baita, emakumeek gaitasun handiagoa dutela helburu handiagoak lortzearen bidean bestelako desadostasun txikiagoen aurrean malguak izateko. Hala ere, elkarriketatutako emakume gehienak beren marra gorriak defendatzeko jarrera dute; gutxienez, kontuan hartua izan dadila bere ikuspuntua zein den.

Nabarmentzeko beste kontu bat da emakumeak, orokorrean, beraiek esan edo defendatu beharrekoa horrela den edo ez argi ez badute isilik egoteko joera dutela, gizonek ez bezala. "Gizonek odolean dute parte hartu ahal dutela; emakumeek odolean dugu ezin dugula"

Desadostasun baten aurrean, gizonek beraienean gotortzeko joera handiagoa dutela uste dute elkarriketatutako emakume askok. Pertsonaren arabera dela azpimarratu dute beste batzuek. Emakume batek adierazi zuen, bere kasuan, arrazoia izan arren azkarrago botako dutela atzera gizonezko bat izango balitz baino. Elkarriketatutako emakumeen iritziz, enpatia handiagoa darabilte emakumeek gizonek baino, orokorrean: ego maskulinoak desadostasunen muintetan hauteman izan dituzte askotan.

Akats baten aurrean, elkarriketatutako emakumeek ildo beretik doazen joera ezberdinak agertzen dituzte: barkamena eskatzea eta ardura beraien gain hartzea da emakume gehienek egiten dutena. Baina hortik eta aurrera konponbideetan jartzen dute indar gehiena batzuek, eta erru sentimenduak edo norbere burua zigortzeak kentzen diete indar gehiena beste batzuei. Akats hori zein esparrutan egiten dutenaren arabera ere ezberdina izaten da: eremu batzuetan beste batzuetan baino erosoago sentitzen dira, eta horrek ere erantzunean eragina du. Adibidez, batzordekideak gai zehatzen inguruan oso jantziak baldin badira, edota esperientzia handia baldin badute; edota, genero kontuez haratago, sektorean ematen den beste fenomeno bati erantzuten baldin bazaio: adultismoa. Gizonen kasuan askoz ere nabariagoa omen da gainera.

Emakume batzuek ondorengo hausnarketak partekatu dituzte gaiaren inguruan:

"Emakume asko isildu egiten dira akats bat egiten dutenean, eta hurrengoan ez dute ahoa zabaltzen, badaezpada".

"Denetarik dago, pertsonaren arabera".

"Gure kasuan, nik akats bat egitekotan babes bat egongo litzatekeela uste dut, modu kolektiboan asumituko litzatekeela gizon zein emakumeen partetik".

"Gizonen erantzuna *pasa página eta atzokoaz ez naiz gogoratzen* izaten da askotan; ez die halako egonezinik sortzen".

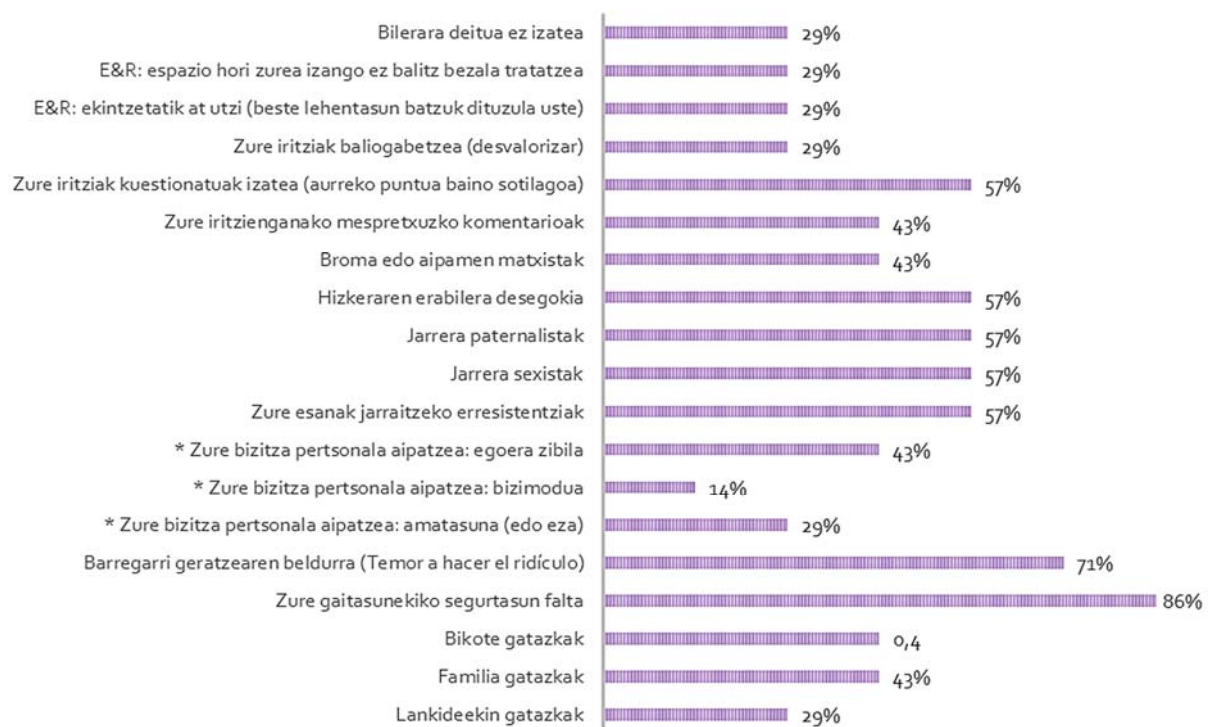
Elkarriketatutako emakumeen iritzia zatituta dago akats baten aurrean ea gizon eta emakumeek tratu berdina jasotzen dutenaren inguruan galdetuta: baietz edo kasuaren arabera uste dute

gehienek; tratu ezberdina jasotzen dutela uste du batek. Gai honen inguruan bi aspektu azpimarratu dituzte erantzunetan: batetik, gizonen korporatibismoa; bestetik, akatsa onartzeko eta nork bere gain hartzeko unea. Gizonei akatsa onartzea askoz gehiago kostatzen zaiela diote askok, eta joerak ere ezberdinak direla: emakumeek justifikatu beharra azaleratzen dute gehiago, eta gizonek behar hori sentitzen ez dutela uste dute, orokorrean.

Hobekuntza eta formazio jarraituko eta berrikuntzako neurriak gehienbat emakumeetatik datozela uste dute gehienek, eta gizon zein emakumeengandik modu berean datozela gainerakoek. Neurri horiek jasotzerako orduan, gehien-gehienek emakumeek aldaketetara egokitze gaitasun handiagoa erakusten dutela adierazi dute. Zenbait formazio edo berrikuntza gizonek sentitzen omen dute ez dela beraientzat; hau da, onuragarria dela, elkarte edo erakundean egitea positiboa dela, baina ez beraiek, baizik eta gainerakoek. "Guk dena dakigu" edo "*controlamos todo*" bezalako hitzak erabili dituzte emakume batzuk gizonen aldaketa eta ikasketetarako erresistentzia adierazteko.

Oztopoak

Elkarrizketatutako emakumeek, beraien parte hartzean zehar, ondorengo oztopoekin egin dute topo:



4 Grafikoa: Emakume ordezkariak bileretan identifikatutako oztopoak.

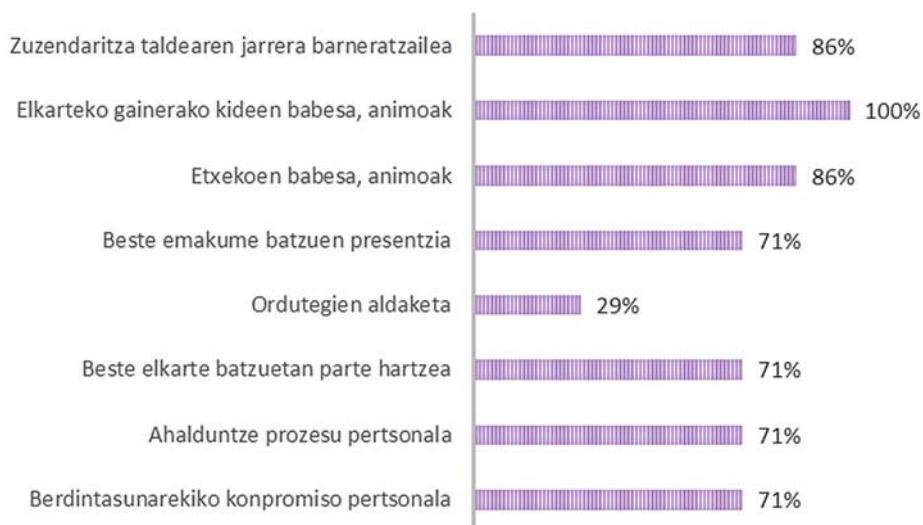
1a emakume guztiek (6) adierazi dute, oztopo bezala, beraien gaitasunekiko segurtasun falta; emakume askok (5) barregarri gelditzearen beldurra azpimarratu dute; horren atzetik, maila berdinean, ondorengoak doaz (4 emakumek emandako erantzuna): beraien iritziak kuestionatuak izatea, bileretan hizkeraren erabilera desegokia, jarrera paternalistak, jarrera sexistak eta beraien esana jarraitzeko erresistentziak. Emakumeen ia erdiak (3) honakoak aipatu dituzte oztopo bezala: beraien iritzienganako mespretxuzko komentarioak, broma edo aipamen matxistak, beraien egoera pertsonala aipatzea (egoera zibila), bikote gatazkak eta familia gatazkak. Elkarrizketatutako zazpi emakumeetatik bik edo gutxiagok aipatu dituzte ondorengoak: bilerara deitua ez izatea, estereotipo eta rolak kontuan hartuz espazio hori hartzeagatik kexa, beste lehentasun batzuk izan ditzaketela pentsatzea (eta, hortaz, ekintza batzuetatik kanpo uztea), beraien iritziak baliogabetzea, bizitza pertsonala aipatzea (bizimodua, amatasuna edo amatasun eza) eta lankideekin gatazkak.

Puntu honetan, gogoeta interesgarri bat jaso da: gaia zein denaren arabera, emakumeen parte hartzeari toki gehiago edo gutxiago uzten omen zaio. Eremitxiren batean emakumeren bat gehiegi sartuz gero, "ia noraino joango zaren, neska", indar erakustaldiak egotea ez da arraroa nonbait. Eta modu ofizialean aitortzen ez diren marra gorri edo eremu debekatu horiek definitzeko bitartekoak ugariak ei dira.

Hala ere, elkarrizketatutako emakume guztiek uste dute egoera aldatzen dagoela. Baina emakumeetako batek zera adierazi du: iruditzen zaiola aldaketak ari direla ematen, bai, baina funtsean ezer ez aldatzeko. Aldaketaren sakontasun eta benetakotasuna jartzen ditu zalantzan.

Elementu erraztaileak

Elkarrizketatutako emakumeek ondorengoak kontsideratzen dituzte partaidetza bultzatzeko elementu garrantzitsu bezala:



5 Grafikoa: Emakume ordezkariak beraien parte hartzeari lotuta identifikatutako elementu erraztaileak.

Denentzako (7) da elementu erraztailea elkarteko kideen babesa, animoak; ia denentzako (6) zuzendaritza taldearen jarrera barneratzailea eta etxekoen babes eta animoak; askorentzako (5) beste emakume batzuen presentzia, beste elkarte batzuetan parte hartzea, ahalduzko prozesu pertsonala eta berdintasunarekiko konpromiso pertsonala; eta bik aipatu dute ordutegien aldaketa.

Argazki pertsonala

Emakumeen **autopertzepzioa** jaso nahian, ordezkaritza egoki betetzeko gaiaren inguruko ezagutza nahikoa dutela sentitzen al duten galdetu zitzaion: gehiago izan ziren zalantza edo ezezkia erantzun zutenak baiezkoa baino. Parte hartzeko ezagutza hori garrantzizkotzat jotzen dute, baina etengabeko ikasketa bat dela uste dutenez, beraien ikasteko prestutasunarekin osatzen dute sentitzen duten gabezia.

Aldiz, ea gizonak ordezkaritza egoki betetzeko gaiaren inguruko ezagutza nahikoa dutela sentitzen al duten galdetu zitzaientean, gehiengoak baietz erantzun zuen, emakumeek baino gehiago sikiera baietz. Gehienek ez dute uste hori (gaiekiko alde aurreko ezagutza) gizonak parte hartzeko ezinbesteko baldintzat jotzen dutenik, beraiek beraien buruengan emakumeek baino konfiantza gehiago dutela uste baitute, orokorrean. Elkarrizketatutako emakume bik hautagaitzaren batetik apartatu dute beraien burua horretarako nahikoa trebakuntza ez zutela pentsatzearen; elkarrizketatutako emakumeetatik bakarrik uste du antzeko egoera batean gizon batek gauza berdina egingo lukeela.

Eremu pribatura begiratuta, emakume gehienek kasu negoziaketak egoten dira etxean erabakigune batean parte hartu ahal izateko, kontzilioagatik. Aukeran, nahiago dute erabakigune batera beste norbaitek laguntzea, bakarrik joatea oztopoa ez den arren. Horren zergatiak konfiantza eta enpatia beti indartu egiten dituztela, eta hitz egindakoak ondoren partekatu ahal izatea dira. Emakumeetako batek adierazi du agian erraztasun egon daitekeela, baina bere ustetan garrantzitsua dela autonomia erakustea beste pertsona baten laguntzarik gabe tokietara bertaratuz.

Elkarrizketatutako emakume gehienek **emakumeen beste elkarte edo kolektibo** batean hartzen dute parte, eta horrek eragin positiboa izan du batzordeetako parte hartzean.

Emakume Nekazarien Estatutua

Elkarrizketatutako 7 emakumeetatik bakarrik irakurri du Emakume Nekazarien Estatutua osorik, eta bik zati bat. Gehienek ez dute irakurri: batzuek orokorrean izaten duten lan karga dela eta, ez dutelako lehenesten; beste batzuek, utzikieragatik; baten bat, bere azpisektorearen ezaugarriak direla eta, ez delako identifikatuta sentitzen emakume nekazariaren figurarekin.

Estatutuaren gaineko iritzi bat dutenen artean, kuotak bai edo bai egon behar direla azpimarratu dute zenbaitek, bestela, emakumeek beraiek baztertzen dutela beraien burua hautagaitzetatik. Bi

bultzada omen daude: orain arteko inertzia eta aldaketarena. Eta, kuota bitartez izan ezean, ezinezkoa ikusten dute orain arteko inertziei buelta ematea.

Estatutuan emakumeen partaidetzaren inguruan planteatzen diren ekintzen lehenengo mugarrria 2019ko urriaren 22a izan da, baina emakumeek ez dute horren eraginik nabaritu.

Estatutuaren garapenaren inguruan, iruditzen zaie oso mantso doala dena. 2015ean onartu zen, eta azken bi urteetan hasi dira gauzak zerbait mugitzen. Eta, bat-batean, emakumeak bai ala bai aurkitzeko urduritasun bat dagoela uste dute.

Orokorrean, emakumeei iruditzen zaie Estatutua dela adierazpen bat politikoki oso zuzena, oso generikoa izan arren kontu interesgarri batzuk zehazten dituen. Hala ere, dokumentuan jasotakoak baino gehiago arduratzen ditu horren gauzatzeak. Gauza logiko bat planteatzen du, baina emakume batzuen susmoa da gauzak aldatzea proposatzen duela finean ezer ez aldatzeko. Uste dute hori asko ari dela gertatzen hainbat sektoretan, ez dagoelako benetan barneratuta emakumeen parte hartzeak plus bat eman diezaiokeela elkarteari eta hartutako erabakiei. Elkarriketa informaletan entzun omen da badabiltzala elkarre batzuk esaten beraien bazkide emakumei horietatik irteteko, oinarrien artean emakumeen gutxieneko kopuru batera heldu ezean ordezkartzako baldintzak aldatzen direlako.

Kontua da ze gaitasun dagoen gaur egun lege hori hartu eta tresna eraldatzaile bat egiteko. Ados daude prozesu bat izan behar duela horrek, ahalik eta kontsentsu maila altuenarekin, polikiago izan arren. Baina mesfidantza dute, ordea, estrategia horren esentzian. Gauzak errotik aldatu behar dira, batzuetan gizon bakarra nahikoa delako gainerako emakumeen jarrera eta partaidetza modu negatiboan eragiteko. Sakoneko lanketa beharrezkoa da.

Gaur egun, elkarriketatutako emakume gehienek prozesu disfuntzional bat bezala bizi dute parte hartzearen sustapena; uste dute administratibotik ez dakitela nola egin. Gainera, ez da egin Estatutuak proposatzen duen hori errealitatez moldatzeko ariketa. Egun, emakume askoren buruan partaidetza zama bat bezala ikusten da: lehenago dituzten lan eta ardurei gehitu beharrezkoa, ezer kendu gabe. Horrek beraien estresa areagotzen du kasu askotan. Elkarriketatutako emakume batek gako bezala jotzen du gauzei denboraren balioa ematea. Nabarmentzen du, bere esperientziaren arabera, gizon eta emakumeek beregain dituzten arduren garrantzia. Gizonek ez omen dute kobratzen parte hartzeko, baina beraiek beraien lan orduen barruan sartzen dute askotan parte hartzea, eta horrela ez bada, parte hartze hori ez zaie bestelako ardurekin gainjartzen. Emakumeen kasuan, aldiz, lanen arduraz gain etxeakoak eta zaintzakoak izaten dituzte gehienetan: bilera horiek ez dute hutsune bat betetzen, jada okupatuta zegoen tarte bat baizik: hori dela eta, lan edo ardurak denbora tarte murriztutakoan gauzatzen dituzte partaidetza txertatu ahal izateko; berdin-berdin egin beharrezkoak, baina denbora gutxiagoan. Denbora eta arduraldia aintzat hartzea eta balioan jartzea beharrezkoa dela diote, dirutan ordaintzeko ez bada ere, ikustarazteko eta errealitate horri egokitutako erantzunak bilatzeko. Zeren eta gaur egungo planteamenduekin, agian emakume askori ez die merezi protagonismo horrek, dakartzkien ondorio negatiboak kontuan hartuta: denbora librearen murrizketa, ardura berdina denbora gutxiagoan bete beharrezkoak sorrazitako estresa, eta abar.

Agian, orain arteko parte hartze formulak mantendu eta horietan emakumeak txertatzea ez da baliagarria, onuragarria edo erreala. Parte hartzea ez baitute beraien bizitza soziala elikatzeke egiten, ez da denbora pasa.

Gaur egungo parte hartze ereduak zeri erantzuten dion birpentsatu eta birplanteatu behar da, eta oraingo egoera eta beharrianetatik eraiki. Ustez denontzako onuragarria den zerbait (emakumeen partaidetza parekidea) ezin da emakume horien gain erori bakar-bakarrik eta ezer gertatuko ez balitz bezala.

Emakume Nekazarien Estatutuaren Jarraipen Batzordeko teknikariekin bilera

2016tik hasitako ibilbidean, 2018ko urtarrilean bildu zen batzordea lehen aldiz, eta orduan sortu ziren lantaldeak.

Prozesuaren abiapuntuko egoeragatik galdetuta, orokorrean sektoreko elkarte eta erakundeetan emakumeen parte hartzea pasadizozkoa edo nulua zela esan zuten teknikariek, salbuespenen bat kenduta. Horren erakusletzat jotzen dute sektoreko emakume-taldeek sorrera, egituretan parte hartze normalizatua ez dutenaren seinale. Estamentu teknikoan emakume asko omen daude, baina zuzendaritzetan ez. Horren adibide muturrekotzat, itsasoko emakumeen elkarte bat aipatu zuten, non denak emakumeak izanda ere zuzendaria gizon bat zen.

Egun ez da existitzen emakumeen parte hartzea neurtzeko adierazlerik, horiek garatze-prozesuan daude.

Balorazioen inguruan, 2019ko urriaren 22ko mugarriaren eragina baloratzeko goiz da oraindik, laguntza eskaerak jasotzearekin batera jasotzen duten informazio bat delako. Susmoa da gehienak badabiltzala aldaketa horiek egiten, legea betetzen. Positiboki baloratu dute badaudela elkarte batzuk emakumeak batzordeetara bertaratu daitezela animatzen dituztenak, entzule bezala bada ere. Ez dakite oraindik zenbat elkartek eskatu duten salbuespena, baina, hala ere, argi dute ez dela horren erraza izango hori lortzea, behar bezalako justifikazioa aurkeztu beharko dutelako.

2019ko urriaren 15ean aurkeztutako malgutasun aukeren harira, informazioa guztiz egoki ez zela planteatu adierazi zuten teknikariek. Badakite zailtasunak daudela prozesua egiteko, eta badago borondate bat horretan laguntzeko eta bidea errazteko, baina ez edozelan. Prozesua jarraitzeko ahalegina erakutsi eta horretarako gogoia duten elkarkei lagunduko zaie, beti ere bidean aurrera egiteko eta helmugara iristea beraien baliabide eta aukeren arabera izateko.

Borondate hori erakusteko bide horretan, formazioa ezinbestekoa izango da.

Orokorrean, gizon zein emakume, parte hartzea beherantz doala sumatu dute.

2018ko abenduan Emakundek antolatutako XV. Berdintasunerako Gunea gauzatu zen, honako izenburupean: *Nola bultzatu emakumeen parte hartzea nekazaritza sektoreko erakundeetan?* Lanketa hartatik bi ondorio nagusi azpimarratu zituzten teknikariek. Lehenengoa, gaur egun parte hartzea planteatuta dagoen bezala beste zama bat gehiago suposatzen duela emakumeek aurretik dituzten arduren gainean. Erakunde batean bi emakume badaude, lege hau dela-eta toki guztietan egotera behartuta egongo direneko ustea dago, horrek suposatzen duen gainkargarekin. Genero ikuspegia aplikatzea ezinbestekoa izango da formula egokiekin asmatzeko. Bigarrena, bertaratutako pertsonen profila. Oso-oso gizon gutxi bertaratu ziren, eta baten batek saioa utzi egin zuen deseroso sentitzen zelako gehien-gehienak emakumeak zirelako. Informazio esanguratsua jasotzen da dudarik gabe. Gizonen parte hartze baxua nolabait izenburuaren eraginez izan daitekeela uste dute teknikariek, egiaztatuta baitaukate “emakume” hitza jarrita gizonak beraientzako ez dela edo beraien interesekoa izango ez dela uste dutela, beraien arabera berdintasun gaiekin konprometituta dauden arren. Hor disonantzia bat ematen da, desadostasun bat hitzen eta ekintzen artean. Argi dago emakumeen parte hartzea bultzatzea denon kontua dela, emakume zein gizon; zeren eta nekazaritza sektoreko erakundeetan emakumeen parte hartzea bultzatzeko formazio batera emakumeak soilik baldin badoaz, nekez eman ahal izango da aldaketarik. Aldaketa horretan posizioen enkaje berri bat eman behar da bai emakumeen partetik, bai gizonenetik. Orain arteko emakumeen parte hartze maila baxua ikusita, eta erakundeetako gizonak halako espazioetara ez baldin badoaz, nola bultzatuko da emakumeen parte hartzea? Nork? Guztiek izango dute beharrezko garai berrietarako egokitzapena: emakumeen aldetik dagoen jarrera orokortua aldatu behar da, beraien autopertzepzioa hobetu, espazio eroso eta atseginak sortu, eta konfiantza areagotu; gizonak, aldiz, beraien jarrera orokortua egokitu beharko dute baita, espazioa utzi, emakumei tokia egin eta lagundu. Egiturak ez dira bikoiztuko, eta gizon horiek egokitzapen prozesu baten beharraren kontzientzia hartu beharko lukete. Jardunaldi haren asmoa zen lantalde mistoetan gauzatzea jarduera ezberdinak... baina ez zen posiblea izan.

Jarraipen Batzordeko teknikarientzako 2015etik honako lorpen bat da Estatutuari buruz hitz egitea bera: inork ez ezagutzetik, bere existentzia ezagutzera. Eta, kasu batzuetan, sorpresa positiboak ere jaso dituzte. Orain arte beraiek izan dira motor, baina nabaritu dute beraiek gainditu eta bere bide propioa egiten dagoen prozesu aberatsa bilakatzen ari dela. Adibidez, HITZEZ elkartekoak eskatu diete Estatutuari buruz hitz egitea, aurkeztea. Interes hori berria dela diote, eta garrantzitsua dela.

Administrazio mailan ere uste dute orain jendea ari dela ulertzen horren garrantzia.

Kontziente dira gaur egun elkarte eta erakundeek ez dituztela tresnak beraien kabuz hau guztia aurrera eramateko, baina beharren eta eskaini daitezkeen tresnen arteko hartu-eman bat egon beharko da. Gutxienez, Estatutuak jasotzen dituen gaietan jarri da fokua, eta lehen arretarik eskaintzen ez zitzaien alderdiak daude orain mahai gainean.

Bide horretan hautemandako oztopo nagusietako bat izan da ispilurik ez izatea. Aurrekaririk edo erreferentziarik ez izatea zailtasunak dakartza. Alde batetik oso interesgarria da bidea zabaltzea, baina, bestalde, eragozpen bat ere bada. Momentu honetan ikusten dute itxuraz denak Estatutuak

markatzen duen ildoaren alde egon arren, horretarako egin beharrekoen aurrerapena oso erlatiboa dela. Teknikari jakin batzuek aurrera bultzatzen duten bitartean pausuak ematen doaz; baina, teknikari horiek gelditzen diren momentuan, dena gelditzen da. Ez da existitzen bere kabuz funtzionatzeko duen egiturarik, figura jakin batzuen gain dago prozesuak aurrera egitea. Jendeak erantzun egiten du, jarrera erreaktiboa dauka, baina ez sortzailea edo proaktiboa.

Elkarrizketatutako teknikariei gustatuko litzaieke lantaldeak hori izatea, beraiekin batera aurrera bultzatzen duten beste eragile batzuk. Estatutuak lan eremu itzela zabaltzen du; pixka bat sakontzen den bakoitzean, lanerako proposamen eta ideia ugari sortzen dira edozein punturen garapenerako. Hala ere, beste lehentasun bat gurutzatzen bada momentu berean hori gelditzen da, eta ez dago horri segida emango dionik. Estatutua administrazioko maila guztien (udalak, aldundiak...) eta askotariko eragileen kontua da. Erakunde eta eragile horiek guztiak beraiei (Jarraipen Batzordeari) begiratzera ohitzen ari direla hautematen dute, onerako eta txarrerako. Bultzada hori kolektibizatuko balitz, askoz modu azkar eta osoagoan egingo luke Estatutuaren inplementazioak aurrera. Eta halako tresna bat beharrezkoa dela kontsideratzen dute, gaur egun dauden erresistentzia aktibo eta pasiboak gainditzeko.

Landa Garapen Agentziak

Landa Garapen Agentzien papera giltzarri da nekazaritza gaien inguruko hainbat arlotan. Alde batetik, izaera ezberdineko elkarte eta erakundeek artikulazio-eremu direlako, eta, beste aldetik, administrazioak planteatutako politika ezberdinen aplikaziorako duten paper ereduagarriagatik. Hori dela eta, elkarte horiek genero berdintasunaren arloan duten egoera ezagutu nahi izan da, gainerako elkarteek egoeraren irakurketa egiterako orduan termometro ona izan zitekeelakoan.

Tamalez, Bizkaiko 6 LGAtatik bakarraren erantzuna jaso da. Bertako arduradunak bete zuen, zeinak 27 urte daramatzen karguan.

Gaur egun lau pertsonak erabakitzen dute lantaldea: arduradunak (gizona), bi teknikari (emakumeak) eta administrari batek (emakumea).

Genero ikuspegiaren txertaketari dagokionez, elkarte horrek ez du berdintasun klausularik estatutuetan, ez du Berdintasun Planik, eta gaur egun ez du sexu jazarpena edo sexuagatik jazarpena ekiditeko prozedurarik. Aldiz, lankide guztiek daukate genero berdintasunean formazioa – Mankomunitateko teknikari batek eman zuen ikastaroa eta lankide guztiek hartu zuten parte, balorazio ona eginez –, kontziliazio neurriak dituzte –teknikari biek egiten dute horien erabilera– eta ez dago soldata arrakalarik. Mintzaira ez sexistak izan dadin zainketa egiten da, eta elkartearen inguruko datuak jasotzean sexuen arabera datu-bereizketa egiten da. Gainera, gauzatzen dituzten komunikazio ezberdinetan, bai idatzizkoak zein bisualak, oso presente dute genero ikuspegia.

Emakume Nekazarien Estatutua irakurria du elkarteko arduradunak, eta 0-10 eskalan 7 bateko puntuazioa ematen die emakumeen parte hartzearen inguruan planteatzen dituen neurriari. Pertsona

horrek ez du izan balizko daten malgutzearen berri, baina 0-10 eskalan 7 batekin baloratzen du. Ez du aldaketarik nabaritu 2019ko urriaren 22ko lehen mugarriaren harira. Elkartetik bertatik ez dute gauzatu Estatutua eta bere edukia ezagutarazteko ekimenik, ez eta Estatutuan adierazitako emakumeen parte hartze orekatua nekazal arloko elkarte profesionaletan ezartzen laguntzeko formazio edo sentsibilizaziorik. Alta, ezingo lukete laguntza hori eskaini, egun ez baitute nahikoa langile horri erantzuteko.

Emakumeen parte hartzearekiko irakurketan, faltan botatzen ditu sektoreko elkarteetan emakumeak. Elkarte eta udal ordezkaritzetan emakumerik izan ezean, LGAtako zuzendaritza organoetan ezin dituzte izan, horiek direlako beraien batzordekideak. Hortaz, emakumeen partaidetza altuagoa horrek erraztuko omen luke, elkarte eta udal ordezkaritzetan, eskala txikiago horretan, emakumeak egoteak, denok horretarako saiakera egin eta arreta jartzeak.

Galdetegia bete duten emakumeak

Lansaioko kolektiboaren ondoren, aukera zabaldu zen elkarriketatutako izan ez ziren emakumeek galdetegi bat bete zezaten, beraien ekarpenak ere modu sakonagoan jaso ahal izateko.

Lau emakumek bete zuten.

Galdetegia bete duten emakumeen profila

Adina

Honakoa izan da galdetegia bete duten emakumeen argazkia, adinari dagokionez:

- < 40 (2)
- 40-49 (1)
- 50-60 (1)

Eskualdeak

Eskualdeei dagokionez:

- Durangaldea (2)
- Busturialdea (1)
- Arratia (1)

Sektore eta azpisektoreen ordezkaritza

Badira emakumeak sektore bat baino gehiagotan jarduten dutenak.

- Ordezkaritza politikoa (2)

- Abeltzaintza (2)
- Landetxea (1)
- Landa-eremuko teknikaria (1)

Antzinasuna lanbidean

Galdetegia bete duten lau emakumeetatik bik 5 eta 20 urte bitartean daramatzate lanbidean, eta gainerako biek bata 5 urtetik behera eta besteak 20 urtetik gora.

Ordezkaritza

Elkarte motak

Badira emakumeak sektore bat baino gehiagotan jarduten dutenak.

- Nekatur
- Landa-eremuko emakumeen elkarteak
- Landa Garapen Agentzia
- Sindikatua

Goian jasotako elkarteak elkarriketatutako emakumeek ordezkatu izan dituzten edo ordezkatzen dituztenak dira. Parte-hartzaile edo bazkide bezala hainbat gehiagotan aritu dira.

Batzordeetako karguak

Galdetegia bete duten emakumeen artean, ondorengo ordezkaritza karguak jaso dira (bat baino gehiago dituenik bada):

- Lehendakaria (1)
- Idazkaria (2)
- Bokala (2)

Ordezkaritza-aldia, iraupena

Galdetegia bete duten emakume guztiek bost urte baino gutxiago daramate oraingo karguen ordezkaritza-lanetan (batzuek beste kargu batzuk izan dituzte lehenago).

Emakumeek ordezkaritza-kargu horiek onartu zituztenean zuten adina kontuan hartuta, 35 eta 50 urte bitartean kokatzen dira elkarriketatutako emakumeak, 45 urtetik behera gehienak.

Sektoreko beste elkarteekin harremana

Galdetegia bete duten emakume gehienek, ordezkatu izan duten elkarteaz gain, sektoreko beste elkarte batzuetan hartu dute parte: gehienetan, bazkide bezala, baina batzuek elkarte horietako batzordeak osatu dituzte.

Hautagaitza

Emakumeei, beraien izendapen-prozesuaren inguruan galdetuta, gehienek kasuan beraingana gerturatu eta proposamena luzatu zieten; baten kasuan hainbat hautagaitza aurkeztu ziren, eta beste baten kasuan txandakatzea izan zen. Bileretara bertaratzen diren emakumeak izaten dira hautagai potentzialak, ez baitira asko joaten. Horrez gain, elkartearen funtzionamendua bazkideen bitartez garatzen denez, horiengandik espero da babesa eta laguntzeko prestutasuna; hortaz, parte hartzeko gonbidapena luzatzean, laguntzeko prest egotea izaten da normalena.

Emakumeen presentzia/sarrera errazteko prozesuaren aldeko apustua egin da elkarte gehienek kasuetan.

Elkarriketatutako emakume gehienek ez dute uste parte hartzeko proposamena emakume izateagatik jaso zutela; batek zalantza du, izan daitekeela uste du.

Ordezkatzen duten elkartearen, berdintasunaren bidean, benetako apustu bat dagoela uste dute. Batzuetan konpromisoagatik bakarrik izan daitekeela uste du batek, baina beste batzuetan, ez.

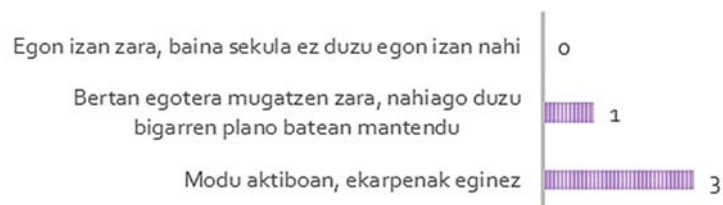
Hautagaitza posibleen identifikazioa proposamenetatik etor daiteke, baina normalean zuzendaritza batzordea da hautagaiei proposamena luzatzen diena. Gainera, galdetegia bete duen emakume batek azpimarratu zuen zuzendaritza batzordearen erantzukizuna dela identifikazio orekatua gauzatzea, elkartearen beharrei erantzungo diena. Beste emakume bat txandakatzeagatik dago oraingo postuan, baina hurrengo urterako hautaketa-sistema aldatuko dela aurreikusten du, eta kasu horretan argazkia gordina da: gaur egun bera da zuzendaritza batzordeko emakume bakarra, hortaz, emakume gehiagoren presentzia bermatzea ezinbestekotzat jotzen du. Udal ordezkaria da bera.

Gaur egungo identifikazio sistemarekin, gehienek (3) uste dute emakumeek gizonezkoek beste aukera dutela hautagai bezala identifikatuak izaterako orduan, eta batek ez du argi. Denak datoz bat emakumeen presentzia/sarrera erraztuko duen birgaitze prozesu bat egin beharko litzatekeela.

Galdetegia bete duten emakumeek ez dakite beraien elkarteko gizon ordezkariak berdintasunaren inguruko formakuntzarik jaso duten ala ez, baina jasotzeko prest egongo liratekeela uste dute gehienek (3), eta beharrezkoa dela uste dute gainera.

Bilerak eta dinamikak

Topaketa/bilera/batzordeetako beraien jardunaren inguruan galdetuta, hau erantzun dute:



6 Grafikoa: Emakume ordezkarien jarduna eta jarrera.

Galdetegia bete duen emakume gehienek modu aktiboan hartzen dute parte (3), eta batek nahiago du bigarren plano batean mantendu; bere ekarpenak egiten saiatzen da, baina erabat kontrolatzen duen gai batzuetaz hitz egiten denez, batzuetan nahiago izaten du entzun.

Honela sumatzen dituzte bilera espazioak galdetegia bete duten emakumeek:



7 Grafikoa: Emakume ordezkarien hautemateak: bilera eta dinamikak.

Galdetegia bete duten emakumeek ez dute esperientzia deserosorik identifikatu, eta beraien bizipenekin lotuta, gustura sentitu dira, eroso, ondo baloratuta eta babestuta. Emakumeetako batek akatsik egin ezin dezakeela sentitzen duela adierazi du, baina bere autoexijentziarekin lotuta.

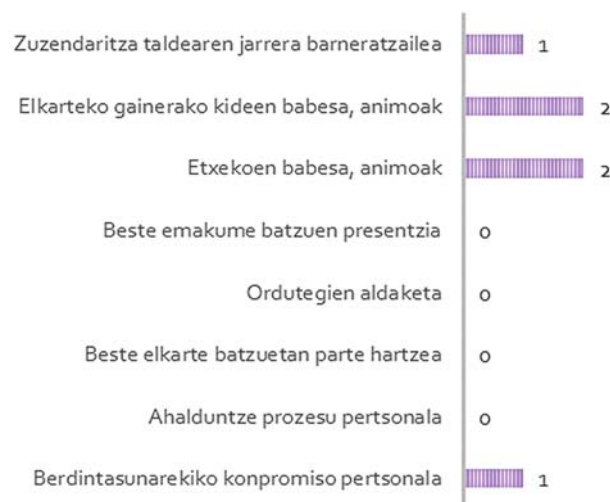
Galdetegia bete duten emakumeen erdiak uste du parte-hartzaile gizonak bezain ezagunak direla parte-hartzaile emakumeak, eta beste erdiak ez du argi (ez dute ezezkoa erantzun). Emakumeen iritziak gizonenak beste baloratzen direla uste dute gehienek (3), eta batek zalantzak ditu. Baiezko hiru erantzun eta zalantzazko bat jaso dira hurrengo galderetan ere: *Gizonek emakumeen iritziak beste gizonenak adina baloratzen dituzte?* eta *Parte hartzerako orduan, gizon eta emakumeei berdina exijitzen zaiela uste duzu?* Aldiz, hiru baiezko eta ezezko bat jaso dira ea gizon eta emakumeek beraien buruei berdina exijitzen dietela uste al duten galdetuak izatean.

Akats baten aurrean nola erantzuten duten galdetuta, normalean akatsa onartu eta zuzentzen edo konpontzen saiatzen dira. Batek adierazi du bere buruari asko exijitzen diola, eta ez dela ongi sentitzen, konponbidea bilatzen indarrak jarri arren ere.

Galdetegia bete duen emakume batek uste du, akats baten aurrean, gizon eta emakumeek tratua berdina jasotzen dutela; beste batek uste du tratua ezberdina dela; eta bik ez dute argi.

Elementu erraztaileak

Galdetegia bete duten emakumeek ondorengoak kontsideratzen dituzte partaidetza bultzatzeko elementu garrantzitsu bezala:



8 Grafikoa: Emakume ordezkariak beraien parte hartzeari lotuta identifikatutako elementu erraztaileak.

Eta, batek gehitu du elementu erraztaile bezala *emateko gai* izatea.

Oztopoak

Elkarrizketatutako emakumeek, beraien parte hartzean zehar, ondorengo oztopoekin egin dute topo:



9 Grafikoa: Emakume ordezkariak bileretan identifikatutako oztopoak.

Deigarria da bi emakumeek ez dutela aipatutako oztopo bat bera ere identifikatu; aldiz, jaso ez den bat gehitu du bietako batek: denbora falta, bere bizitzako beste arloetan hartutako konpromisoengatik.

Bertaratzea eta kontziliazioa

Erabakigune batean parte hartu ahal izateko, emakume bakarrak negoziatzen du etxean, besteek ez. "Ez da negoziaketarik egoten, bilera baldin badaukat joan egiten naiz, arazo gabe". Erabakigune batera joatea erabakitzean, emakume batek ere ez du arazorik bakarrik joateko; batek nahiago du beste norbaitekin joan, baina bakarrik joan behar bada ere ondo dago.

Galdetegia bete duten emakume gehienek (3) hartzen dute edo hartu dute parte emakumeen elkarte edo kolektiboetan, eta batek ez. Horietan, emakumeen parte hartze sozial eta politikoaren inguruan hitz egiten da, eta espazio horietan parte hartzeak positiboki eragiten du emakume parte-hartzaileengan.

Emakume Nekazarien Estatutua

Galdeketa bete duten emakumeen erdiek irakurri dute Estatutua, eta beste erdiek ez. Balorazio ona egiten dute emakumeen parte hartzearen inguruan planteatzen dituen neurriekiko. Galdetutako emakumeen erdiek nabaritu dute aldaketaren bat 2019ko urriaren 22ko lehen mugarri horretatik aurrera, eta beste erdiak ez.

Erabakitze organoetan emakumeen presentzia bermatzeko neurrien ezarpenaren inguruan galdetuta, emakume baten ustetan ondo dago; beste batek dio ezarpena dela kasu askotan, eta ez normalizazioa; eta hirugarren batek formalegia dela, ez doala harira. Ezarpenaren abiaduraren inguruan, emakume berdinak dio jendartea mantso doala, eta normala dela hori ere mantso joatea.

Emakumeetako batek azpimarratzen du ez dakiela zein den tresna egokia, baina zerbait asmatzeko beharra dagoela, horrela jarraituz gero ez delako asko aurreratuko.

Lansaio kolektiboa

Bizkaiko lehen sektoreko elkarte eta erakundeetako zuzendaritza batzordeetako 16 emakume ordezkarik hartu zuten parte.

Saioaren lehen zatian ordura arteko lanketaren behin-behineko emaitza aurkeztu zen: lanketa dokumentalarena eta banakako elkarriketena. Bertaratutako sei emakumek banakako elkarriketetan hartu zuten parte, baina beste hamarrek emaitza horiek ikusi zituzten lehen aldia izan zen. Topaketaren lehen helburua izan zen erakutsitako argazki hori partaideekin balioztatzea, ea errealitatearen islatzat har zitekeen ikustea.

Ondoren, galderaz galdera ideien polinizazioa faboratzeko nahasten ziren taldeetan banatuta eta metodologia parte-hartzailearekin, eskala ezberdinetako ekintzen inguruko hausnarketak bildu ziren.

Bertan jasotakoek, forma emanda eta sintetizatuta, osatzen dute proposamen dokumentua, ele bitan.

Emakumeek bai gaur egun bai etorkizunean zuzendaritza batzordeetan parte hartzea areagotzeko identifikatutako ekintza eta neurri desberdinak bildu dira, eskala ezberdinetako aplikazioa dutenak.

Proposamen dokumentua

Bai gaur egun bai etorkizunean emakumeen parte hartzea areagotzeko
norbanakoaren eskura dauden ekintza edo neurriak

· Aurrez aipatu behar da, norberaren eskura egon arren, jasotako neurri eta ekintza batzuk aurretiazko bestelako lanketa batzuk exijitzen dituztela, langa altu ezartzen baitute. Parte hartzea norberaren esku dago, baina aztertu behar da zeintzuk diren norberaren eskumenetik harago dauden egiturazko traba eta eragozpenak ·

- **Kontzientzia hartu:** beharrezkoa da emakumeok parte hartzea.
- **Gogoa** izan: erabaki-eremuetan parte hartu nahi duten emakume gehiago behar dira. Bazkideek ez badituzte elkarrekin elikatzen, hil egingo dira.
- **Trabak gainditu**, norbere barrukoak lehenik: konplexuak eta pentsamendu mugatzaileak baztertu, **GAI GARA**.
- **Ezagutu.** Elkarrekin ezagutzeko ardura hartu: egoera, funtzionamendua, aukerak.
- **Hausnartu:** gaur egun dagoena gustatzen al zaigu? Ezezkia bada, **elkartu** zerbait berria sortzen hasteko; **formula berriak bilatu** behar dira.
- **Laguntza eskatu.** Erabaki-guneetan parte hartzeko laguntza behar badugu, eskatzen ikasi behar dugu: familian, lagun taldeetan, lanean...
- **Etiketarik ahalgaitu:** ez utzi familiaren eta etxearen pisu guztia zure gain egon dadin, eremu publikotik desagerraraziz. **Berdintasunean oinarritutako hezkuntza** sustatu.
- **Engaiatu:** behetik, norberetik.
- **Parte hartu:** ez itxaron inork ezer proposatzera. Lekueta agertzea, egotea, beharrezkoa da.
- **Protestatu**, konforme ez gauden horren aurrean.
- **Jarrera proaktiboa** izan: ekarpenak egin, aktiboki parte hartu, ez bakarrik egon egotegatik.
- **Ordezkaritza baloreari jarri:** inoiz gehiago ez "bileratxo bat dut....". X-ko ordezkaria naiz eta bilera bat dut.

Bai gaur egun bai etorkizunean emakumeen parte hartzea areagotzeko
bakoitzaren erakunde mailan bultzatu daitezkeen ekintza edo neurriak

- Lehenik eta behin, **berdintasunaren aldeko benetako apustua** egin. Horretarako, barne-egitura trebatzea ezinbestekoa da, zertaz ari diren jakiteko, eta genero ikuspegia eta berdintasun politikak aplikatzeak zer suposatzen duen jakiteko. Gaur egun elkarteetako egiturak ez dute beharrezko prestakuntzarik.
- Hortaz, elkarteko kideek **genero gaietako formazioa** izatea planteatu, eta ordezkari eta langileek izatea exijitu.
- Elkarteetan berdintasunaren inguruan dagoen **ikuspegia aldatu**: inposatzailea dela uste da.
- **Pedagogia egin**: emakumeen **ordezkaritzaren beharra** ikusarazteko.
- **Birpentsatu**: Zein da elkartearen funtsa? Zeri erantzuten dio administrazioaren eskakizun eta denboretatik harago?
Areago: elkartearen **kontzeptua bera** birpentsatu.
- **Berrikusi**: elkartearen egitura, askok apurtu beharreko **hierarkiak** mantentzen dituzte.
- **Garatu**: emakumeen **ahotsa jaso eta kontuan hartzeko mekanismoak**. Elkarteek emakumeen ordezkaritza baxuaren ardura dute, ezin da beste alde batera begiratu.
- **Asmatu**: emakumeen **parte hartzea erraztuko duten funtzionamendua**. Adibidez, egun, erabaki-espazioetako dinamikak talde handietan egiten dira, eta zailagoa da emakumeek beraien ahotsa helaraztea.
- **Antolatu**: bilerek aurrez ezarritako luzera izatea, eta bai hasiera bai amaiera orduak errespetatzea kontziliazioa errazteko.
- **Birplanteatu**: **bilerak antolatzeke modu berriak**. Batzordea osatzen duten partaideen arabera pentsatu bilera-dinamikak, ahalik eta parte hartze handi eta pluralena bermatzeko.
- **Elkarteak humanizatu**, ez dadila dena egituratuta etorri: biltzen garen pertsonak gara, eta dimentsio hori kontuan hartu behar da entzun, egokitu eta **elkarrekin sortzeko**.
- **Elkarteak pluralizatu**: horretarako espazioak bilatu, hala nola formazioa, tailerrak...
- **Elkarlana**: elkarteko kideen profil osagarriak baliatuz.

- **Aliantzak sortu:** hiri eta herriguneetako mugimendu feministarekin.
- Emakumeak **ahalduntzeko formakuntza**, genero ikuspegiarekin.
- **Emakumeentzako ahalduntze espazioak sortu** (elkarte barruan edo hortik kanpo, baina elkarteak izan dezala horiek sustatzeko ardura): ondoren espazio mistoetan indarrez eta konfiantzaz parte hartzeko.
- **Hitzarmenak berrikusi:** elkartera berdintasunaren inguruko kontu batekin hurbiltzean, Emakundera bidaltzen zaituzte. Adierazle bat baldin bagara, **baliabideak jarri** ekimen propioak garatzeko autonomia izateko.
- **Finantziazioa:** elkarte barruan berdintasunaren aldeko ekimenak gauzatzeko diru-partidak gorde.
- Benetako **aldaketa exijitu**, legeez haraindi.

Bai gaur egun bai etorkizunean emakumeen parte hartzea areagotzeko **administrazioek (EJ, BFA, udalak...) bultzatu ditzaketen ekintza edo neurriak**

- **Lurreratu:** erakundeak bulegoetan sartuta daude, ez dira tokira hurbiltzen. Ezin da aldaketa sozialik egon bulegoetatik.
- **Langileria prestatu:** elkarteetako langileei berdintasunaren inguruko formakuntza eskaini, horiek elkarteak gero **egoki dinamizatu** ditzaten.
- **Inplikatu:** elkarteen eta horiek eratzen dituztenen benetako beharrak zeintzuk diren **ezagutu eta harremana ezarri**.
- **Ekin:** askotan, badakite elkarteetan zer gertatzen den, eta **arduradunei** ez diete **exijitu** beharrekoa exijitzen.
- **Betearazi:** legeak.
- **Eskatu:** ezin da existitu **berdintasun ikuspegia** kontuan hartzen ez duen formakuntza planik.
- **Zehaztu:** formakuntza programekin batera **ekintza** zehatzak egon behar dira.

- **Lagundu:** sektore asoziazionistaren **zaharkitzapen eta zurruntasunarentzako konponbidea** bilatzen.
- **Berrikusi:** elkarre zaharkituekin dituzten **hitzarmenak**, horietatik ezin baita sektorea berrasmatu.
- **Birpentsatu:** pertsonengandik gertu dauden eta autonomoak diren **egitura berriak**.
- **Zaindu:** elkartearen erritmoak ezin dira administrazioaren tempoek baldintzatuta egon.
- **Sustatu:** berdintasuna bultzatzen duen **ehun asoziatiboa**.
- **Bultzatu:** elkartearen barruko **ezagutza eta esperientzien transmisioa**, ordezkari berriak prestatzeko.
- **Babestu:** sektorean aritutako emakume historikoen **ikusgarritasuna** antolatzen diren foroetan, **erabakiguneetan** ere garrantzitsutzat har daitezten.
- **Ezarri:** **kuotak** emakumeen parte hartzea sustatzeko/bermatzeko.
- **Irrotasuna.** Lehen pausu bezala, emakumeen presentzia ez duten elkarteei diru-laguntzak kendu behar bazaizkie, kendu. Ez da epe luzearako formula, baina nonbaitetik hasi behar da serio hartzen kontua.
- **Finantziarioa:** elkarteak diruz hornitu, berdintasunaren inguruko ekintzak kideen borondatezko lanaren menpe egon ez daitezten.
- **Balorean jarri:** lehen sektorearen **garrantzia**. Udalek asko dute hor egiteko.

Propuestas

Acciones o medidas que están al alcance de una misma para aumentar la participación de las mujeres tanto hoy en día como en el futuro

· Conviene indicar de antemano que algunas de esas medidas requieren de otro(s) trabajo(s) previo(s), ya que colocan el listón alto. La participación puede estar ciertamente al alcance de una misma, pero hay que analizar cuáles son las barreras y dificultades que se plantean más allá de la competencia personal ·

- **Tomar conciencia:** la participación de las mujeres es necesaria.
- **Tener ganas:** hacen falta más mujeres que quieran participar en espacios de toma de decisiones. Si las asociaciones no son nutridas por las personas socias, morirán.
- **Superar los impedimentos,** (antes de nada) los instalados dentro de cada una: apartar los complejos y los pensamientos limitantes, **SOMOS CAPACES.**
- **Conocer.** Tomar la responsabilidad de conocer la asociación a la que pertenece: su situación, su funcionamiento, sus oportunidades.
- **Reflexionar:** ¿nos gusta lo que tenemos actualmente?
Si no nos gusta, **juntarnos** para empezar a crear algo nuevo; hay que **buscar nuevas fórmulas.**
- **Pedir ayuda.** Si necesitamos ayuda para participar en los espacios de toma de decisiones, tenemos que aprender a pedirla: en la familia, las amistades, el trabajo...
- **Empoderarnos desde casa:** no dejar que recaiga sobre una todo el peso de la familia y la casa, desapareciendo de la vida pública. Promover la **educación basada en la igualdad.**
- **Involucrarse:** desde abajo, desde una misma.
- **Participar:** no esperar a que nos lo propongan. Es necesario aparecer y estar presentes en los diferentes espacios.
- **Protestar** contra aquello que nos genera disconformidad.
- Tener una **actitud proactiva:** realizar aportaciones, participar activamente, no sólo estar por estar.

- **Poner en valor la representación:** nunca más "tengo una pequeña reunión...". Represento a X y tengo una reunión.

Acciones o medidas que se pueden promover desde las asociaciones para aumentar la participación de las mujeres tanto hoy en día como en el futuro

- Primeramente, realizar una **apuesta verdadera a favor de la igualdad**. Para ello, es imprescindible formar a las personas integrantes de las estructuras internas para que adquieran el debido conocimiento sobre el tema y sepan lo que supone la aplicación de la perspectiva de género y las políticas de igualdad. Actualmente, las estructuras de las asociaciones no cuentan con la suficiente formación.
- Por ello, se plantea que las personas asociadas cuenten con **formación en igualdad**, y se exige que así sea en el caso de las personas representantes y trabajadoras.
- **Hacer pedagogía:** para visibilizar la **necesidad de la representación** de las mujeres.
- **Modificar** el hecho de que **la visión** que se tiene de la igualdad en las asociaciones sea impositiva.
- **Repensar:** ¿Cuál es la esencia de la asociación? ¿A qué responde más allá de las exigencias y los tempos de la administración?
O, yendo más allá: repensar **el concepto** de la asociación en sí.
- **Revisar:** las estructuras de las asociaciones, ya que muchas mantienen **jerarquías** que hay que romper.
- **Desarrollar:** **mecanismos para recoger la voz de las mujeres y tenerla en cuenta**. Las asociaciones tienen la responsabilidad de la baja participación de las mujeres, no se puede mirar hacia otro lado.
- **Idear:** **un nuevo funcionamiento que facilite la participación de las mujeres**. Por ejemplo, hoy en día, muchas de las dinámicas de los espacios de toma de decisiones se desarrollan en grupos grandes; eso dificulta su participación.
- **Organizar:** las reuniones deben tener una duración preestablecida, y hay que respetar las horas de inicio y fin para favorecer la conciliación.
- **Replantear:** **nuevas maneras de organizar las reuniones**. Plantear las dinámicas de las

reuniones en base a las personas participantes, de manera que se garantice la participación más plural y numerosa posible.

- **Humanizar las asociaciones**, que no venga todo estructurado: somos personas que nos reunimos, y es necesario tener en cuenta esa dimensión para escucharnos, adaptarnos y **crear juntas**.
- **Pluralizar las asociaciones**: buscar espacios para ello, tales como formación, talleres...
- **Trabajar conjuntamente**: aprovechar los perfiles complementarios de las personas que componen la asociación.
- **Generar alianzas**: con los movimientos feministas urbanos.
- **Formación para el empoderamiento** de las mujeres con perspectiva de género.
- **Crear espacios para el empoderamiento de las mujeres** (dentro o fuera de la asociación, pero que sea ésta la responsable de su promoción): para que después puedan participar con confianza y fortaleza en los espacios mixtos.
- **Revisar los convenios**: cuando acudes a la asociación con una propuesta sobre igualdad, te redirigen a Emakunde. Si somos un indicador, habrá que **contar con recursos** para poder tener autonomía para desarrollar iniciativas propias.
- **Financiación**: asignar dotaciones económicas para realizar acciones a favor de la igualdad dentro de la asociación.
- **Exigir un cambio real**, más allá de las leyes.

Acciones o medidas que se pueden promover desde la Administración

(GV, DFB, ayuntamientos...) para aumentar la participación de las mujeres tanto hoy en día como en el futuro

- **Bajar al terreno**: las instituciones están muy en el despacho y no bajan al terreno. No puede haber cambio social desde el despacho.
- **Formar al personal**: ofrecer formación sobre igualdad a las personas que trabajan en las asociaciones, para que luego puedan **dinamizarlas correctamente**.

- **Implicarse:** mayor implicación y relación por parte de la administración **para conocer** las necesidades reales de las asociaciones y apoyarlas, orientándolas.
- **Actuar:** muchas veces se sabe lo que ocurre en las asociaciones, y no se exige a las **personas responsables** lo que se les debería **exigir**.
- **Hacer cumplir: las leyes.**
- **Exigir:** no puede existir un plan de formación que no tenga en cuenta la **perspectiva de género**.
- **Especificar:** los programas de formación tienen que desprender **acciones** concretas.
- **Ayudar:** a **buscar una solución al anquilosamiento** del sector asociacionista.
- **Revisar:** los **convenios** que mantienen asociaciones anquilosadas, desde las cuales no se puede repensar el sector.
- **Repensar:** **nuevas estructuras** autónomas que se sitúen cerca de la sociedad.
- **Cuidar:** evitar que el ritmo de las asociaciones venga marcado por los tempos de la administración
- **Apoyar:** **el tejido asociativo** que fomenta la igualdad.
- **Incentivar:** la **transmisión del conocimiento y la experiencia** dentro de las asociaciones hacia una renovación de la cantera.
- **Defender:** la **visibilidad** de las mujeres históricas del sector en los foros que se organizan para que tengan peso en las **mesas de decisión**.
- **Establecer:** **cuotas** para promocionar/garantizar la participación de las mujeres.
- **Firmeza.** Como primera medida, si hay que retirar las subvenciones a las asociaciones que no tengan presencia de mujeres en sus juntas, se les retira. No es una fórmula a largo plazo, pero por algo hay que empezar a tomarse la cuestión en serio.
- **Financiación:** aportaciones económicas para que las asociaciones no dependan tanto del voluntariado de sus socias para llevar a cabo acciones vinculadas con la igualdad.
- **Poner en valor:** **la importancia del sector agrario.** Los ayuntamientos tienen mucho que hacer en ese punto.