



XX ANIVERSARIO DEL PARLAMENTO VASCO

Page | 1

UNA MIRADA RETROSPECTIVA

EL PAPEL DE LA MUJER EN LA POLITICA VASCA EN LOS ÚLTIMOS 40 AÑOS.

26.10.2020
Palacio de Miramar.
Donostia-San Sebastián.

Izaskun Bilbao Barandica



1.- Hasierakoa:

Emakumeok egunero ikusten dugu, egunero ikasten dugu, desberdinkeria deabrua, egoera hori agerian uzten duten datuetan ez ezik, detaileetan ere badagoela. Montse Auzmendik, ikastaro honen zuzendari eta Eusko Legebiltzarreko Legelari nagusiak, hitzaldi hau proposatzeko deitu zidanean, tituluaz hitz egin genuen eta ikusten duzuen geratu zen “Emakumearen zeregina euskal politikagintzan azken berrogei urteotan”. Prestatzen hasi nintzenean konturatu nintzen inork ere ez zuela hitzaldi bat proposatuko “Gizonen zeregina euskal politikagintzan azken berrogei urteotan” izenburuarekin. Lehenengo eta behin, halako titulu horrek hitzaldi antropologikoren bat iradokiko zuelako. Denek ulertuko zuten gizakiaz hitz egingo genuela.¹

En consecuencia, el título elegido me obliga a realizar un primer reconocimiento. Las mujeres vascas, las madres, las abuelas, su trabajo invisible y no reconocido son una de las bases del progreso de nuestro país. Los valores que nos transmitieron han animado a muchas de nosotras a participar en los asuntos públicos, a asumir responsabilidades políticas. Y en esa condición hemos formado parte de los equipos que desde las distintas instituciones han conseguido darle la vuelta al país que recibimos hace cuarenta años. Así que ya proporciono una primera respuesta: La aportación de las mujeres a la política vasca en los últimos 40 años es indistinguible de la de los hombres. Estuvimos ahí y somos parte de lo conseguido y responsables de lo pendiente.

En consecuencia, reivindico el papel de las mujeres, de todas las mujeres, en la historia de éxito colectivo que es nuestra transformación de la ruina industrial que recibimos en el país moderno y avanzado que disfrutamos hoy. En la base de ese progreso está la aportación económica, intelectual, educativa, profesional, política y, por supuesto, afectiva de las mujeres. Porque los valores en que se funda nuestro progreso, la prosperidad que permitió que nos formásemos, se forjaron y transmitieron en hogares y familias en los que las mujeres pueden decir con orgullo: “porque fuimos, educamos, trabajamos, sufrimos: somos. Porque somos mucho más que amas de casa, nuestras hijas serán lo que merezcan”.

Quiero subrayar aquí que esa influencia, esos valores, han llegado de la mano de muchas mujeres a asuntos tan críticos para nuestra convivencia como la búsqueda de la paz y la reconciliación en este país atravesado durante tantos años por la violencia. Un empeño que convirtió en un símbolo a personas como mi admirada Maixabel Lasa y que inspiró, por ejemplo, el modelo de gestión y los contenidos de la exposición Biktimak, Víctimas que organizamos en el Parlamento Vasco sin la oposición de ninguna de las asociaciones que las agrupan.

Qué decir de la primera mujer que asumió la condición de Vice lehendakari, Idoia Zenarruzabeitia que dejó bien alto el listón del rigor en la administración de las cuentas públicas, como Milagros García Crespo primera consejera mujer del gobierno vasco y responsable económica o Rosa Díez que

¹ **1.- Introducción:**

Las mujeres aprendemos, cada día, que el diablo de la desigualdad además de en los datos que la reflejan, está también en los detalles. Cuando me llamó Montse Auzmendi la directora de este curso y directora de estudios del Parlamento Vasco, para proponerme esta charla hablamos sobre su título y quedó el que veis: “El papel de la mujer en la política vasca en los últimos cuarenta años”. Cuando comenzaba a prepararla me di cuenta de que nadie hubiese propuesto nunca una conferencia sobre “el papel de los hombres en la política vasca en los últimos cuarenta años”. Para empezar un título así hubiese sugerido una intervención de corte antropológico. Todo el mundo hubiese entendido que íbamos a hablar de la especie humana.



imprimió en sello de color y desparpajo a la cartera de comercio indiscutiblemente femenino. Han salido aquí referencias de varios colores políticos. Con alguna de estas personas me separa una diferencia ideológica y política sideral. Creo que las mujeres tenemos mucho menos pudor para reconocer las virtudes de nuestras colegas que nuestros compañeros masculinos. Lo dice todo el hecho de que fue noticia un tuit mediante el que felicité públicamente a mi compañera Eider Gardiazabal reconociendo y subrayando el extraordinario y oscuro trabajo que hace con los presupuestos comunitarios. Un dato para alimentar una reflexión a la que volveremos.

2.- Aitortza.

Hasierako kontzeptu hori azalduta, argi eta garbi dago hitzaldi honetan berdintasunaren inguruan jardungo genuela. Beraz, euskal politikagintzan emakumeon ekarpena gizonen egin dutenaren bestekoa izan dela argi utzirik, pentsatzen hasi nintzen azken berrogei urteotan berdintasunaren ikuskera eta berdintasunarekiko jarrerak nola aldatu diren².

Podría resolver rápidamente esta charla copiando y pegando la introducción de los sucesivos planes e igualdad, las medidas que han inspirado y las evaluaciones a que han dado lugar, pero me ha parecido más interesante tratar de identificar el origen y las ideas que han dado lugar a los cambios profundos en materia de igualdad. Me pareció buena idea completar este análisis con mi propia evolución, retratada en varias anécdotas y vivencias personales. Finalmente consideré oportuno terminar con un resumen conciso de los cambios. Eso es lo que voy a intentar contarles en estos minutos.

El primer cambio profundo es mérito de Emakunde, ese instituto pionero que desde 1988, contra viento y marea, comenzó a ordenar las políticas vascas de igualdad y abrir brecha en otra forma de percibir el problema de la desigualdad. Aquellas visionarias se empeñaron en visibilizar el valor económico del trabajo gratuito realizado por las mujeres y que es una de las bases de nuestro progreso de hoy. Un estudio pionero sobre cuentas satélite realizado por el Eustat con metodología del Instituto Vasco de la Mujer estudio la aportación femenina al PIB entre 1993 y 2013. En el primero de los años citados esa aportación era casi la mitad del PIB, un 46,2%. En 2008 antes de la gran crisis financiera había bajado al 28,7%. En tiempos de bonanza el trabajo doméstico pasa a formar parte del mercado de trabajo. En crisis vuelve a la esfera privada y no remunerada. Por eso tras la crisis subió de nuevo por encima del 35%. Si pensamos que el otro 65% del PIB lo aportaron hombres y mujeres desde el mundo laboral convencional, comprobamos la sólida base y la ventaja desde la que parte la aportación femenina a Euskadi en los últimos cuarenta años.

A nivel europeo y en Euskadi coincidimos en el dato, el 75% de las tareas domésticas y de cuidados no remunerados los realizan las mujeres. Este hecho explica por qué la conciliación parece ser solo cosa de mujeres. Cambiar esta cifra permitirá equilibrar otros datos que hablan de desigualdad. En la Unión Europea trabajan fuera de casa y son remuneradas por ello, el 67% de las mujeres, frente al 78% de los hombres. Ese gap ha propiciado, junto al salarial, que las pensiones de las mujeres sean un 30,1% más bajas que las de los hombres y que el riesgo de caer en la pobreza y exclusión sea seis puntos más alto en el caso de las mujeres, 20,5% que en el de los hombres. Una diferencia que se ha reducido en

² **2.- Reconocimiento.**

Aclarado este primer tema conceptual es obvio que esta charla iba a internarse en el tema de la igualdad. Así que, tras aclarar que las mujeres hemos aportado a la política vasca lo mismo que los hombres, me puse a pensar en cómo y porque ha cambiado nuestra visión y actitudes sobre la igualdad en estos cuarenta años.



medio punto en los últimos cinco años porque ha crecido hasta el 15,5 % el de los hombres que pueden verse en la misma situación.

3.- Berdintasunari buruzko “beste” diskurtso bat

Datuok laguntzen digute ulertzen eta aldarrikatzen, berdintasunaren diskurtsoa denoi dagokigula, denon ardurakoa dela, egoera hau bidegabekoa delako, emakumeen eta gizonen diskriminazioa desberdinkeria eragiten duten estereotipoak desagerraraztea oso konplikatu delako eta desberdinkeriak gizartearen ematen den orbanik lotsagarria eragiten duelako: genero indarkeria. Berdintasunerako Europako Institutuak 2018an argitaratu zuen lan batek nabarmentzen zuen genero indarkeriak Europako emakume guztien %33ri ekarri diela eraso fisiko edo sexualen bat sufritzea. Emakumeen %22k etxeko indarkeria sufritu dute eta emakume bitik batek sufritu du, sufritu dugu, sexu jazarpena³.

Page | 4

Por eso otra aportación de las mujeres en estos años en Euskadi ha sido incorporar a los hombres al trabajo por la igualdad. La igualdad parecía, a finales del siglo pasado, un asunto de mujeres, de feministas, una especie de ruido de fondo que ha alcanzado otro estatus cuando percibimos y medimos su verdadero alcance. Porque, los datos cantan, la igualdad es una cuestión de derechos fundamentales. Ese es el gran cambio que introdujo el Convenio de Estambul, el que está propiciando que todos los países que lo ratifican vayan equiparando en sus códigos penales las sanciones que merece la violencia machista.

Gizonduz, otra iniciativa de Emakunde tan pionera como lo fue en su tiempo la creación del instituto vasco de la mujer es un paso en la buena dirección. Porque nos ayuda a percibir que este problema solo podemos resolverlo entre todas y todos. Y porque ayuda a muchos hombres a entender lo que se pierden cuando asumen acríticamente el rol, el papel que parecen tener indefectiblemente asignado.

Los datos que señalaba al principio, la progresiva incorporación de las mujeres a la enseñanza media y superior, su incorporación al mundo del trabajo y la aparición del paradigma 2020 para anudar el crecimiento al conocimiento también nos han ayudado a relacionar igualdad y competitividad.

En ese terreno del conocimiento, las mujeres hemos hecho un impresionante esfuerzo de formación. En 1910 en todo el estado español se licenciaron 36 mujeres y 8 consiguieron presentar una tesis doctoral. En 1960 solo el 11% de los alumnos universitarios eran mujeres. Hoy, en Euskadi, el número de tituladas universitarias es del 53,5% frente al 46,5% de grados obtenidos por los hombres.

Cuando examinamos como se plasma esta realidad en el mundo laboral constatamos que de los contratos de dirección que se hicieron en Euskadi en 2018 el 65,9% los ocuparon hombres y solo el 34,1% los firmaron mujeres. En salarios el GAP general entre hombres y mujeres nos coloca 18 puntos

³ **3.- Otro discurso sobre igualdad.**

Estos datos nos ayudan a entender y defender que el discurso de la igualdad es un asunto de todas y de todos. Porque esta situación es injusta, porque complica la desinstalación de los estereotipos que generan la desigualdad en el disco duro de hombres y de mujeres y porque propicia y favorece una de las lacras que produce la desigualdad, la violencia de género. Un estudio del Instituto Europeo para la Igualdad publicado en 2018 destacaba que la violencia de género ha llevado al 33% de las europeas a sufrir algún tipo de ataque físico o sexual. El 22% de las mujeres han sufrido violencia doméstica y una de cada dos ha sufrido, hemos sufrido algún tipo de acoso sexual.



en desventaja. Sin embargo, numerosos trabajos acreditan que el talento femenino bien posicionado hace más rentables las empresas, retiene mejor el talento y se maneja con más prudencia en las situaciones de riesgo.

Pese a ello y a escala de la UE como recuerda el plan de Igualdad 2020-2025 las mujeres solo representan el 7,5% de los consejos de administración de las grandes empresas y ocupan el 7,7% de los puestos directivos. Un techo de cristal parece filtrar el talento en las organizaciones en función del sexo de la persona que lo aporte.

Page | 5

Tengo a mano una experiencia que confirma lo que puede ocurrir cuando se rompe un techo de cristal que parecía inexpugnable. Un techo bien visible, además, porque Úrsula Von der Leyen es la primera mujer que preside la Comisión Europea tras doce hombres en el cargo desde que Walter Hallstein abriese la lista en 1967. Su equipo tiene el mayor número de comisarias de la historia. El número de eurodiputadas también ha crecido esta legislatura hasta situarse en un 39%. Otra institución tan importante para la Unión como el Banco Europeo de Inversiones también estrena presidencia femenina. Cristine Lagarde, quizá el currículum más impresionante que ha pasado por mis manos en estos doce años de experiencia europea ha sustituido allí al carismático Mario Monti.

Este equipo se ha enfrentado a la mayor crisis desencadenada en Europa tras la segunda guerra mundial. Y ha roto esquemas. En apenas cuatro semanas la Comisión Von der Leyen puso en marcha tantas reformas legislativas como las abordadas en cuatro años por la que pilotó el combate contra la crisis financiera de 2008. Desde el principio las reformas se centraron en generar liquidez para superar los efectos del parón económico, una receta contrapuesta a la austeridad, y en poner el acento en la respuesta social. Por primera vez la Comisión se internó en el tema del desempleo y las políticas activas con el programa Sure y se preparan propuestas europeas para la renta de inserción y el salario mínimo, otro terreno inexplorado hasta la fecha. La falta de regulación en estos campos ha dado origen a una enorme desigualdad en la atención a la quiebra social en los estados miembros y generado problemas de dumping social. Además se han modificado reglamentos para que fondos disponibles en el FEDER o el fondo Social Europeo, reforzasen los presupuestos de sanidad de los estados miembros. Finalmente se ha puesto en marcha un plan de resiliencia y recuperación con una dotación de más de 750.000 millones que propicia las inversiones anticíclicas, las vincula a proyectos transformadores para propiciar un desarrollo más sostenible y tendrá condicionalidad relacionando recepción de fondos con la calidad del estado de derecho del país que reciba el dinero. Pero, sin duda, el gran paso que hasta ahora nadie se había atrevido a dar ha sido mutualizar la deuda que vamos a contraer para salir de esta. Solidaridad para evitar la crisis de deudas soberanas que nos agobió en 2008. Mujeres al mando han roto esquemas.

Pensemos en una conversación coloquial que describiese y juzgase estas meritorias decisiones, una auténtica “hombrada”. En castellano viejo la contundencia y acierto de se atribuiría a la cualidad de al menos un par de esas piezas esféricas que centran la actividad de tantos juegos y deportes. Sería, de hecho, un plan de mil pares de esferas: hiper bólico. Etimología pura versión Belén Esteban.

El análisis bien podría completarse con una crítica al timorato comportamiento de quienes no se atrevieron a tomar estas decisiones. En ese caso, para descalificar rotundamente los planes anteriores, podría utilizarse como adjetivo una conocida prenda interior femenina que, en concurso ideal con otro vocablo que no voy a pronunciar y que sin duda está en la mente de todos ahora mismo, significa “de muy baja calidad”.



Esta alusión al subconsciente es oportuna porque el origen de la desigualdad, de su más lamentable lacra, la violencia de género, es una expresión de los mismos prejuicios. Este tipo de cosas componen el barro con el que se fabrican las tejas del “techo de cristal”: el que filtra el talento en muchas organizaciones sobre la base del sexo de la persona que puede aportarlo. Se llama techo de cristal porque es duro. Escribir allí “berdintasuna” requiere un punzón de diamante. Pero no es frágil, como el cristal. Contra ese techo se han roto la crisma miles de mujeres.

Page | 6

Pero experiencias como las descritas me obligan a hablar de la siguiente aportación: el descubrimiento de la gestión en femenino, del liderazgo femenino. El Banco Mundial, las Naciones Unidas, una larga lista de organizaciones internacionales entre las que se incluyen el Banco Mundial o el Europeo de Inversiones, ha realizado estudios que acreditan que el poder en manos de las mujeres que deciden liderar en femenino se reposa, genera más niveles de acuerdo y hace crecer el gasto social. El origen de la diferencia está, también según estos estudios, en una utilización más desinhibida de la inteligencia emocional que la que se produce cuando los actores son hombres. Y los beneficiosos efectos de esta tendencia se dan a todos los niveles en los que se produce un empoderamiento femenino.

Estas realidades se describen así, textualmente en el considerando octavo del proyecto de directiva sobre promoción de la igualdad de género en los consejos de administración: “A escala de las empresas, se reconoce en general que la presencia de mujeres en los consejos mejora la gobernanza empresarial, ya que incrementa el rendimiento del equipo y la calidad de la toma de decisiones gracias a una mentalidad más variada y colectiva que incorpora una gama de perspectivas más amplia y, por tanto, alcanza decisiones más equilibradas. Numerosos estudios han mostrado también que hay una relación positiva entre la diversidad de género al más alto nivel directivo y el rendimiento y rentabilidad financieros de una empresa. Por consiguiente, el incremento de la representación de las mujeres en los consejos de administración de las empresas cotizadas en la Unión puede tener un efecto positivo en los resultados de las empresas que lo apliquen”.

Y en eso estamos. En la esfera pública las mujeres hemos ido ganando protagonismo como testigos y herederas de nuestras madres y abuelas. Estamos sacando de la retaguardia la competencia y la inteligencia emocional que nos sostiene. La estamos colocando al servicio de la sociedad en el primer plano de una esfera pública, de una opinión pública y publicada, de unas redes sociales testosterinomanas. Datos y anécdotas que reflejan esa realidad y la evolución en Euskadi de la igualdad, pretenden poner en valor el antídoto contra tanto ruido: la gestión en femenino.

4.- Kristalezko sabaiez.

Esan behar dut, zenbakiak nahiko mingarriak diren, izan ziren eta, aldi baterako behintzat izango diren arren, nik harreman bitxia bizi izan dudala berdintasunaren aldarrikapenarekin, hau da, kristalezko sabaia apurtzeko gaitasunaren araberakoa izan da, baina guztiz alderantziz. Eta, azalduko dut: kristalezko sabairik apurtu arte, ez nintzen arazoaz erabat jabetzen⁴.

⁴ **4.- De techos de cristal.**

Tengo que decir que, aunque las cifras son, eran y por un tiempo seguirán siendo contundentes, yo he vivido una relación con la reivindicación de la igualdad inversamente proporcional a mi capacidad para romper techos de cristal. Mientras no rompí ninguno no era plenamente consciente del problema.



Mientras no rompí ninguno no era plenamente consciente del problema.

A fin de cuentas, yo soy hija de una familia de pescadores. Mi madre cosía redes en el puerto. Mi padre salía a pescar. Con enorme esfuerzo de ambos consiguieron que sus tres hijos estudiásemos en la universidad. Yo, que gané mi primer sueldo estuchando latas de pescado, que subí por la escalera laboral haciendo prácticas no remuneradas en un ayuntamiento, realizando algunas encuestas y preparando una oposición mediante la que accedí a un puesto de secretaria interventora de habilitación nacional en el ayuntamiento de Kortezubi no percibía la desigualdad. Yo pensaba que una mujer formada podía abrirse camino como cualquier hombre y lo que veía en mi entorno próximo, muy mediatizado por mi propia experiencia parecía confirmarlo.

Page | 7

De hecho, con 27 años y sin que haya conseguido nunca muy bien saber cómo ni por qué, los rectores de la Junta Municipal del PNV de Bermeo se animaron a proponerme a mí, en condición de independiente, para encabezar la lista para las elecciones municipales de mi pueblo en 1987. Perdí, por no mucho, 500 votos y eso después de la traumática escisión del PNV. Pero allí empecé a entrever que lo que yo pensaba y sentía no era exactamente lo que ocurría.

Para poner la situación en contexto, hay que recordar que en aquellos años las mujeres, de acuerdo con otro trabajo realizado con Emakunde, no alcanzaban de media el 25% de la afiliación a los partidos y bajaban al 21% cuando se analizaba su presencia en ejecutivas y órganos de dirección. Todavía en 1991 solo un exiguo 3% de las personas que integraban candidaturas para las elecciones municipales eran mujeres. En las capitales había más presencia, pero en las elecciones municipales del 87 y 91 solo en Vitoria las electas superaron el 20%.

Esos datos saltaban a la vista en mítines y actividades y acababan marcándolo todo. No eras una de tantas, eras la candidata. En mi caso además joven y vamos a decir que icónicamente alejada del estereotipo en términos de peso, talla y aspecto parecían exigirse a cualquier representante político. No salió del todo mal, pero no fui alcaldesa y no pude sumarme al exiguo 9,3% de mujeres que, en las elecciones de 1991, por ejemplo, alcanzaron el bastón de mando municipal, pero aprendí mucho. Y más tras unos años de ejercicio como concejal. Mientras, saqué mi oposición y de secretario interventor de habilitación nacional.

Mi próxima estación fue el departamento de cultura del Gobierno vasco cuyo titular Joseba Arregi me ofreció integrarme en su equipo como directora de servicios. Volvamos a colocarnos en contexto. En los gobiernos que se constituyeron en Euskadi en los años 87 y 91 solo había una mujer consejera en cada uno de ellos y solo el 14% y el 17% de las viceconsejerías y las direcciones generales estaban ocupadas por mujeres. En mi departamento, en 1991, éramos tres y mejorábamos el porcentaje hasta el 33% cifra que compartíamos en el olimpo de la igualdad con Presidencia, aunque el líder absoluto era Comercio, con consejera y un 50% de direcciones en manos de mujeres.

Recordemos un poco. Hasta la tercera legislatura no hubo consejeras. La primera fue Milagros García Crespo. En la cuarta y quinta legislaturas la representación femenina la aportaron respectivamente mari Carmen Gallastegi y Rosa Díez. En la quinta Belen Greaves, Rosa Díez y Mari carmen Garmendia. En la sexta bajamos a dos, aunque Idoia Zenarruzabeitia fue la primera mujer en ostentar el cargo de Vicelehendakari. En la séptima, mientras se fraguaba la ley de igualdad de 2005, Idoia Zenarruzabeitia retuvo la vicepresidencia y la poderosa cartera de Hacienda, y fueron consejeras Ángeles Iztueta y Ana



Agirre. Hizo falta llegar hasta la octava legislatura para ver el primer gobierno paritario de seis mujeres y seis hombres. La Comisión Europea, en aquel momento, apenas superaba el 20% de comisarias.

Allí fui interiorizando que el oro que había relucido ante mis ojos cuando fui designada candidata a la alcaldía de mi pueblo seguía perdiendo brillo. Yo era la directora más joven del gobierno, mido 1,53 y no me gustan los conflictos. Pronto me di cuenta de que algunos de mis compañeros hombres no entendían que “la pequeña”, “el yogurín” para versiones más atrevidas, tuviese acceso directo al consejero para desatascar temas urgentes o fuese como una suerte de embudo por el que, al final pasaban casi todos los temas.

Page | 8

Uno de los primeros con el que tuvimos que lidiar se llamó Museo Guggenheim. Sentada en mi despacho entre complejísimos expedientes, peleando por hacerme con la “parte del león” de los escasos recursos disponibles para atender aquel proyecto, hoy experiencia de éxito, entonces muy controvertido, realmente no entendía el discurso sobre desigualdad y discriminación. Yo había estudiado como mis hermanos y, por el momento la experiencia parecía demostrar que a igual preparación podías aspirar a las mismas oportunidades. Por eso me costaba entender el trabajo del entonces naciente Instituto Vasco de la Mujer, Emakunde, que comenzó su andadura poco antes, en 1988.

Me tocó entonces aprender el significado de lo que los hombres llaman “armas de mujer” Tras una compleja negociación en la que conseguí llevarme un dinero en disputa con otros departamentos uno de mis colegas en la dirección de servicios de otro departamento me confesó lo que le había dicho su jefe. En esta ocasión la colocación sobre la mesa de quién decidía, hombre por supuesto, de una prenda interior a la que me he referido antes había hecho el milagro. El versátil artefacto estaba ahora dotado de milagrosas dotes de persuasión, cargado de positividad y parecía sustituir con ventaja a las horas que la menda había dedicado a preparar la reunión: ¿“Aquella que ha hecho para conseguirlo, poner las bragas a los de Hacienda encima de la mesa?”

Entonces empecé a entender y a captar algunos problemas que compartíamos todas las mujeres con alguna responsabilidad. La competencia a los hombres en este nivel “se les supone”, una expresión que los hombres de mi generación conocen bien, porque rubricaba el final de su forzada carrera castrense en sus cartillas militares. Un requisito fundamental para ponerse a buscar trabajo en serio después de la mili. Supuesta la competencia, reconocer la autoridad es simple.

Las mujeres nos tenemos que ganar a pulso el reconocimiento de competencia y autoridad. Los éxitos de las mujeres en territorios masculinos parecían estar catalizados siempre por algunas herramientas, armas de mujer, inalcanzables para nuestros compañeros varones. Ello significaba, además, que, en el siguiente nivel, en el de los que decidían, los interlocutores eran siempre hombres, vulnerables por definición a la lencería. Por esa vía hasta llegue a escuchar que algún cambio de destino que suponía un ascenso, estaba relacionado con mi supuesta e inexistente relación sentimental con quién me “fichaba” para el trabajo.

Esa y muchas otras experiencias similares me marcaron y me hicieron integrar que la lucha por la igualdad hacía imprescindible que aquel empeño que tanto me había costado entender, y que se plasmaba en instrucciones, solicitudes de datos y seguimiento por parte de Emakunde, realmente tenía sentido. Y que las primeras que debíamos sacudirnos los prejuicios éramos las propias mujeres.



Desde Cultura pasé a desempeñar las mismas funciones en el departamento de Interior. Entre ambas experiencias aproveché tres meses para hacer un curso intensivo de francés en La Rochelle sin que jamás sospechase lo importante que sería para hacerme la vida mucho más fácil cuando llegue a Bruselas. En Interior era, como lo fue mi sustituta, la única mujer del equipo de dirección en un medio masculinizado.

Cuando salí del gobierno y llegué al Parlamento me implicué en algunos asuntos bien complejos, como el conflicto sobre los alardes en Irún que no hizo sino ratificar lo que estaba aprendiendo a marchas forzadas. Me faltaba aún por descubrir el “acantilado de cristal”.

5.-Kristalezko amildegia.

Euskal Taldeko legebiltzarkide gisa bizi nuen legealdian, ikasten eta neure burua prestatzen jarraitu nuen. Hala, legebiltzarreko lanaz gain, Enpresen kudeaketa eta administrazio masterra egin nuen. Bost emakume ginen dozenaka gizonen artean. Otsoaren belarriak ariketetan ere agertzen ziren: Jaime, gerentea; Ander, ez dakit nongo zuzendari komertziala; Luis Mari, giza baliabideen arduraduna edo.... Ander, ez dakit zer erakundeko zuzendari finantzario mitikoa..... Baina, María, bi seme-alaba, lanaldi partziala dauka ez dakit non Orduan ere kexatu egin nintzen eta “Pepito Grillo” fama irabazi nuen irakasle axolagabe batzuen artean, neure salaketak feminista erradikalen maniatzat jotzen zituztelako⁵.

Comenzaba mi segunda legislatura como diputada, cuando ocurrió. Acabe rompiendo otro techo de cristal. Me convertí en la primera mujer en presidir el Parlamento Vasco una responsabilidad que, desde entonces han ejercido siempre las mujeres. Con nombres y apellidos, Arantxa Quiroga y Bakartxo Tejería.

Mientras yo era parlamentaria, me di cuenta de que las crisis en cualquier organización eran especialmente propicias para que las mujeres rompiesen techos de cristal. Siempre me acuerdo de Ana Urkijo, o Idoia Mendía. Ambas asumieron responsabilidades en el Athletic de Bilbao o en su Partido Político en momentos bien delicados, en el que, todo hay que decirlo, no había demasiados caballeros dispuestos a asumir lo que en términos coloquiales podríamos calificar de “marrón”. En el campo internacional el caso más clamoroso quizá sea el de Theresa May y la que se montó tras el referéndum del Brexit.

⁵ **5.- El acantilado de cristal.**

En la legislatura que viví como parlamentaria de a pie seguí aprendiendo y formándome. Así compaginé mi labor como parlamentaria cursando un Máster en gestión y administración de empresas. Solo cinco mujeres entre decenas de hombres. Las orejas del lobo de la desigualdad aparecían hasta en los ejercicios. Jaime un gerente, Ander, director comercial de...Luis Mari, responsable de recursos humanos de...o Ander, mítico director financiero de... María, dos hijos, trabajando a tiempo parcial...Yo ya me quejé y de hecho gané cierta fama de “pepito grillo” que contrastaba con la actitud displicente de algunos profesores que, aún consideraban mis denuncias como manías de feminista radical.



Una psicóloga clínica, Michelle K. Ryan junto a su colega Alexander Haslam acuñaron el término “Acantilado de cristal” para referirse a esta tendencia. Publicaron en 2004 un trabajo sobre la representación en puestos de responsabilidad de las mujeres cuando estas entraban en crisis en 2004.

Al comienzo de la octava legislatura vivimos aquí un penoso boicot personal contra Juan Mari Atutxa que atacó su reelección como presidente. La legislatura anterior había sido borrascosa y el horno como se dice vulgarmente, “no estaba para bollos”. Por eso lo de “acantilado de cristal” se ajusta mucho a lo que me ocurrió. Solo cayendo desde muy arriba, un cuerpo como el mío, tan alejado del estereotipo que encarnaba mi antecesor, puede aspirar a llegar con la suficiente fuerza a su destino y romper un cristal tan sólido como tenía el techo que cubre la Presidencia de esta casa, sólido como el Iزارo que preside nuestro salón de plenos. Por ser justa, quizá había llegado la hora. A la octava (legislatura) fue la vencida y una mujer llegó a ser presidenta del Parlamento.

Page | 10

Números cantan. En su primera legislatura, solo el 8,33 % de los miembros de esta cámara eran mujeres. Inteligencia emocional es recordar sus nombres Itziar Aizpurua, Begoña Amunarriz, Ana Bereciartua, Inmaculada Boneta y Maite Sáenz de Olazagoitia. 5 de 60 que eran los escaños con que comenzó a caminar esta institución. No es que entonces no se presentasen mujeres en las candidaturas, es que iban atrás, de “gregarias” que se diría en términos ciclistas. En 1980 las candidatas en las listas sumaban el 20%, pero solo salieron elegidas las cuatro que acabo de nombrar, el 6.7 de las que se presentaban. La cifra de candidatas subió más deprisa que la de electas hasta 1990 cuando en las listas un 37% de las aspirantes eran mujeres (17 puntos más que en 1980) pero las electas solo alcanzaron el 16 % (diez puntos más que en 1980).

El verdadero golpe de timón lo produjo la ley de igualdad y su Fórmula de colocar en puestos de salida candidatos alternados por género. En 2005, cuando se aplicó la norma por primera vez, el resultado fue espectacular. Subió el número de candidatas hasta el 23% pero el de electas también. Pasó del 34% registrado en 2001 al 50,7. Las mujeres éramos ya la mitad del parlamento.

En esta legislatura han sido 37 las diputadas elegidas por la ciudadanía para representarle aquí, manteniendo el objetivo que se perseguía con la ley de igualdad. Un texto pionero que en 2005 puso en marcha el mecanismo de cuotas que nos ha traído hasta aquí.

Poco me imaginaba yo, cuando llegue a ser la primera mujer presidenta de este Parlamento, que la primera llamada que iba a recibir como tal, paradojas de la vida, fue de la presidenta de la Comisión de Igualdad del Parlamento Europeo. Estaba sumamente interesada en saber cómo habíamos conseguido superar sobradamente el 50% de diputadas en una cámara de 75. En Estrasburgo las mujeres apenas suponían aquel año el 30% de la institución legislativa.

Entonces tuve la satisfacción de explicarle que aquel vuelco no se debía a la casualidad. Fue fruto de una ley que presentó el lehendakari Ibarretxe calificándola como la más importante de la legislatura. Aquel latiguillo que tanta sorpresa causaba, que animó tantos chistes especialmente en la caverna mediática que consideraba satánica cualquier cosa que empezase por “eusko” , vascos y vascas, era mucho más que una manera de hablar. Entonces decidí que cada vez que me presentase en público mi vascos y vascas sería poner a la misma altura, citar con la misma consideración los apellidos de la vasca Hilaria Barandica Hormaetxea y el vasco Aurelio Bilbao Telleria que me educaron, me cuidaron y me enseñaron a no olvidar se dónde vengo y a querer más a las personas por lo que son que por lo que tienen.



Creo que resulta incuestionable destacar que un parlamento compuesto al 50% por mujeres ayudó, junto con otras circunstancias políticas, a rebajar la crispación que se vivió en aquella legislatura. La presidencia del Parlamento vivía entonces una turbulencia, un asuntillo con el Tribunal Supremo que quizás recuerden. Costó aplacarlo. Lo que no se aplacó fue la certeza de que algunos de los comentarios que se me hacían jamás se le hubiesen hecho a un presidente varón. El más típico: “lo va haciendo bastante bien... que omitía “para ser mujer”, porque como todas sabemos esa valoración ni se plantea cuando el escrutado es un hombre.

En esa misma línea recuerdo una de esas cenas a las que te obliga este tipo de cargos en la que viví otro episodio que ejemplifica lo que quiero transmitir en esta charla. No era entonces demasiado conocida. Un maduro empresario, de cuyo nombre no quiero acordarme, supongo que aburrido, se dedicó a meterme las fichas más evidentes que me habían lanzado en muchos meses. Cuando nos sentamos, por cierto, en la misma mesa y vio en los carteles que identificaban a los comensales que lo que él llamaba “chavalita” era la presidenta del Parlamento, cambió a modo institucional. Para que entendiese lo ocurrido con anterioridad me dijo. “nunca me hubiera imaginado que una chica joven, tan... “tan pequeña”, dije yo...se rio y dijo...bueno, pues fuese la presidenta del Parlamento...Erótica del poder.

Y es que, así son los estereotipos. Cómo no recordar el agobio de mi responsable de prensa en Buenos Aires. El hombre había trabajado intensamente para conseguir una entrevista con el Diario “Clarín” Esperábamos al fotógrafo en el vestíbulo del hotel. Cuando comprobó que éramos “los vascos” comenzó a hacer fotografías... a él... Cuando le explicó que la presidenta era la mujer de 1,53 que le acompañaba, le salió del alma: “Perdone que se lo diga, pero Isakún Bilbao y presidente del Parlamento Vasco me sonaba más a un señor como este, más grande, serio, con traje...”

6.- Ondorioak.

Ez zaituztet anekdota eta kontu gehiagorekin nekatuko, kolore guztietakoak baititut, eta bat baino gehiago gorritu beharko luketelako. Baina, denetan erakusten da gauza bera, nire hitzaldiaren amaierara eramango naute eta emakumeok azken berrogei urteotan Euskadin egin den politikari egin diogun ekarpena laburbiltzen dute.

Gure berdintasun planen oinarria da, hobera egin dugun bidearena, hau da, astiro-astiro bada ere, aurkeztu ditudan zenbaki eta estatistikek egiaztatzen duten bidearena. Ondorengo dekalogoan ere laburbiltzen da⁶:

⁶ **6.- Conclusiones.**

No cansaré con más anécdotas porque las hay de todos los colores y porque a más de uno deberían hacerle ponerse colorado. Pero todas ellas hablan de lo mismo y nos conducen al fin de mi intervención, a los mensajes básicos que creo que resumen lo que las mujeres hemos aportado a la igualdad estos cuarenta años en la política en Euskadi.

Son el fundamento de nuestros planes de igualdad, de la evolución, a mejor, aunque sea lenta, que acreditan las cifras y estadísticas que he desgranado y que trato de resumir en este decálogo:



1. Las mujeres que nos precedieron, nuestras madres y abuelas, merecen un enorme reconocimiento que está pendiente. El país que tenemos es, simplemente inexplicable sin ellas. Lo que aportaron en términos de PIB está medido. Los intangibles no. Muchas de nosotras tratamos con nuestro compromiso político de plasmar los valores que nos transmitieron y reivindicar que son y que fueron. Gracias a ellas hemos llegado hasta aquí y algunas de nosotras participamos en política en estas décadas. Por eso nuestra aportación es indistinguible e inseparable de la que han realizado los hombres.
2. El trabajo por la igualdad empieza por uno mismo. Los planes, las actividades institucionales son imprescindibles pero nos exigen una actitud personal. El Coronavirus nos enseña lo que ocurre cuando falla el compromiso de cada uno y una de nosotros. Por muchos medios que pongamos la curva se resiste a ceder.
3. Un primer paso en ese trabajo personal es aprender a reconocer la desigualdad. Yo no la veía hace treinta años. A veces no la percibimos porque la tenemos integrada hasta en el lenguaje. Aflora en expresiones subconscientes como hemos tenido ocasión de ilustrar aquí. Comprometernos con encontrarlas en nuestra propia conducta, señalarla en la de otros y poner en cuestión el estereotipo que las produce es empezar a entender que ser diferentes no significa ser desiguales.
4. Este esfuerzo personal debe tener reflejo y apoyo en la acción institucional, en el sistema educativo, en los medios de comunicación y en las empresas. Estas políticas proactivas requieren compromiso político y presupuesto.
5. Los recursos con los que promovemos la igualdad se invierten en justicia y competitividad, no se gastan en feminismo. La igualdad es competitiva y rentable. Hablamos del crecimiento inteligente, basado en el conocimiento y no somos capaces de integrar en él todo el talento disponible. El de las mujeres tiene techo de cristal. Sin embargo, está demostrado que además de por razones de cantidad es especialmente rentable por razones de calidad. Y en materia de igualdad llevamos ventaja a otras regiones del mundo. A las razones de equidad y justicia sumemos también la de que la igualdad no es sostenible en términos económicos.
6. El dinero hay que catalizarlo con normas claras. La política de cuotas, cuando hay discriminación, ha demostrado ser útil. Lo hemos visto en Euskadi y lo comprobamos en Europa. La igualdad en ámbitos de decisión ha mejorado en los últimos diez años en Europa un 20% en el conjunto de los países que han aplicado cuotas. Los que dejaron este progreso en manos de la buena voluntad avanzaron solo un 2,9%.
7. El liderazgo en femenino añade mucho valor al emprendimiento, a la actividad empresarial y a la política. Llevamos siglos probando el modelo masculino de gestión y asumiendo los roles consecuentes. Innovar es, también, dar una oportunidad a la gestión en femenino. Lo peor que puede hacer una mujer que aspira a liderar es imitar el estilo de liderazgo de los hombres. Las que lo hacen acaban siendo auténticas campeonas de la crispación, del insulto, porque sobreactúan para que la autoridad y la competencia que se reconoce automáticamente a los hombres se les entregue con la misma incondicionalidad.
8. Necesitamos más referentes de liderazgo femenino. Hay que ejercerlo, pero además es imprescindible una reflexión crítica sobre cómo se cuenta el mundo en los medios y en las



redes sociales. Redacciones y algoritmos están marcados por el mismo sesgo: infra representan a las mujeres, les apean de sus cargos. Cuando se pueden elegir ponentes para un congreso o un seminario las mujeres, como demostró la iniciativa ¿Dónde están ellas? del Parlamento Europeo no aparecen.

9. La igualdad es una causa de todos. Hay que implicar a los hombres para que tenga éxito. Cuando desde el Parlamento Europeo animábamos una vez más al Consejo a desbloquear la directiva de igualdad en los consejos de administración terminé recordando que hay demasiados hombres pensando en masculino al frente de este bloqueo. “Sacúdanse el miedo, les dije. Porque ganarán.
10. Pongamos en valor lo que ganan los hombres con la igualdad. El rol de macho alfa es peligroso. Provoca peleas, accidentes, conductas de riesgo... pero, además impide disfrutar de grandes momentos. Cuando defendía el desbloqueo de la directiva de igualdad traté de resumirlos así en el pleno del Parlamento Europeo: “Conciliar, cuidar de los hijos, de los mayores, compartir la mágica tarea de transformar una hipoteca en un hogar, es una oportunidad. Van a descubrir que disfrutar de esta parte de la vida les hará más felices. Les ayudará a entrenar su inteligencia emocional. Les conectará con sentimientos, con vivencias, con personas, con problemas, con responsabilidades, de las que llevan siglos huyendo”.

Estaba, estoy y estaré siempre convencida de que un mundo con una nueva masculinidad será mucho mejor.