

Amatasuna eta lana nola uztartu



M A H A I - I N G U R U A

■ Marisol Goikoetxea

■ Arantxa Fernandez de Garaialde

■ Maite Erro

■ Josune Martirena

Emakumearen aukera behartuak

Emakumea etxean eta gizona lanera ateratzen zen garaiak atzean geratu dira. Emakumeek lan mundura salto egitea lorpen garrantzitsua izan da berdintasunaren izenean, baina bidea arantzaz betea dago eta familia eta lanaren uztartzeak hainbat kezka eta arazo sortzen ditu egun: “Lanean ari banaiz ezin diot behar hainbeste dedikazio eskaini haurrari, baina ez dut nire ibilbide profesionala gelditu nahi, eta zein da aitaren egitekoa honetan guztian?” Gizarteak eta Administrazioek ere badute zer esan eta egin, herrialde baten lehiakortasuna eta belaunaldi erreleboa jokoan dago, gizon eta emakumeen arteko berdintasuna ere bai. Eta haurrak hitz egingo balu, zer esango luke?

■ Estitxu Eizagirre eta Elisabeth Pombo
Mahai-inguruko argazkiak: Dani Blanco

Posible al da lana eta amatasuna bateratzea edo lehentasunak jarri behar dira?

MARISOL GOIKOETXEA. Bateratzea posible al den? Nire kasu pertsonalagatik sinetsi nahi dut baietz. Bestela, onartu beharko nuke zerbait oso gaizki egiten ari naizela. Edo oso gaizki egiten ari naiz amarena edo oso gaizki egiten ari naiz enpresa buruarena. Lehentasunak jarri behar direla? Beti. Nahiko maiz ematen da emakumeek lanaldia murriztea haurra zaintzeko. Hori norberaren aukera da, baina arazoa da ea erabaki hori eurek hartzen duten edo inguru oso bat den hori erabakitzea bultzatzen duena.

MAITE ERRO. Bateratzea eskubide bat da eta horrela dago legez jaso. Beharrezkoa da bateratzea, belaunaldi erreleboa bermatzen duelako. Azken aldian emakumeen ugalkortasunaren batz bestekoari buruzko datuak ateratzen ari dira: EAEn tasa hori 1,2koa da, Espainiako estatuan 1,3koa eta Europan 1,5koa. Nazio Batuen Garapenerako programak dio belaunaldi erreleboa eta Gizarte Segurantzaren bermatzeko behar den gutxieneko tasa 2,1koa dela. Beraz, arazo larria erakusten dute datu hauek eta 2050. urterako aurrikuspenek diote behar izango den langile kopuruari ezingo zaiola erantzun emigrazioarekin. Egoera hau ez dagokie emakumeei bakarrik, jendartearen arazoa da, eta hala erantzun behar zaio.



Arantxa Fernandez de Garaialde, Josune Martirena, Maite Erro eta Marisol Goikoetxea.

Posible den bateratzea? Nire ustez bai, baina emakumeei dagokien gaia izatearen guttiz kontra nago. Eta gustatuko litzaidake araudi honek (Langileen Estatutuaren Legean jasota dagoena) beste termino bat erabili balu, errealitateari askoz lotuagoa dagoena eta gizonezkoa zaintzaren eta familiaren arduetan txertatzen duena: erantzukizun partekatua. Horrela, egoera beste parametro batzuetatik landuko genuke, gizonezkoen bestelako inplikazioarekin.

Larriak iruditzen zaizkit bateratzeak emakume langileei ekartzen dizkien ondorioak. Bigarren edo hirugarren haurra edukita, emakumea etxean geratzen da betiko. Haurrak zaintzeko eskatutako eszedentzien azken datuak eskuan (2007koak dira), horietako %94,8 emakumeak dira.

Amatasun baimena 16 astekoa da Hegoaldean, eta horietatik 6 aste transferituezinak dira, amaren eskubidea direlako, baina gainerako 10ak partekatzeo aukera dago. Zenbat guraso iritsi dira partekatzea adostera? Aiten %1,7k bakarrik hartu du baimen hori.

ARANTXA FERNANDEZ DE GARAIALDE. Emakumeak haurra izatean erabakiak hartu behar ditu, eta hori horrela da, berak erabaki duelako haurra mundura ekartzea. Baina pentsatu behar genuke bakarrik hartu al duen haurra ekartzeko erabakia, edo beste norbait ere badagoen proiektu hori partekatzen duena, eta beraz, lanarekiko planteamendu berak egin behar dituen. Eta familiaz harago, gizarteko gainerako kideok erantzukizunik ba al dugun gai horrekiko edo erabat gai pribatua den, familiak bakarrik erantzun behar diona. Nire ustez, bi arrazoiengatik esku hartu behar du gizarteak: Batetik, haurtzaroko arrazoiengatik. Lau haurretatik bat txiroa da gure gizartean, helduen txirotasun portzentajea baino handiagoa da haurrena. Eta bestetik, haurrak jaiotzatik duen hezkuntzarako eskubideagatik. Eta hezkuntza ardura hau familiarena bakarrik ez, erakunde publikoena ere bada. Oraindik zaintzaren ia erantzule bakar edo nagusia familia da, nahiz eta zaintza lanak biderkatu egin diren, adineko pertsona gehiago ditugulako, haurrak zaintzeko sare soziala asko ahuldu delako, eta

abar. Gehiago pentsatu behar genuke zer baliabide jarri nahi ditugun, zer erabaki politiko eta zer jendarte estrategia bultzatu nahi ditugun lana eta familia bateragarri izan daitezen.

Emakume bakoitzak hartzen duen aukeraren ondorioak argiak dira: lanari edozein murrizketa egiten dionak kotizazioa ahultzen du, eta erretorako baldintza okerragoak izango ditu, gainera dependentzia ekonomikoan eror daiteke... beti ditu arriskuak. Lanean egun osoz jarraitzen duenak bi lekutan egon beharraren arazoak ditu, bi lekutan eta inon ez egotearena... ez da erraza, eta gainera emakume guztien lan egoeran du eragina. Gehienetan emakumeak badira amatasun baimenak hartzen dituztenak, murrizketak egiten dituztenak... Horrek eragiten du diskriminazio estatistikoa: emakumeen lana subsidiariorizat hartzen da, bigarren mailakotzat, eta postu okerragoetara iristen dira...

JOSUNE MARTIRENA. Ados nago orain arte esan dituzuenekin. Baina nik gaia gure eredu

sozioekonomikoan kokatuko nuke, zeinak ondorio guzti hauek eragiten dituen. Oso garrantzitsua da eredu sozioekonomiko hau zalantzan jartzea. Eredu honek produktibitatea eta kontsumoa lehenesten ditu eta bazterrean uzten du pertsonen osasuna. Guk lehenesten duguna gizartearen osasuna denez, sistemako elementu ahulena hartzen dugu oinarri: haurra. Eta lehenetasun hauen arabera sistema familiarra eraiki. Noski, bazterrean utzi gabe familia osoaren osasuna.

M. GOIKOETXEA. Puntualizatu nahi nuke. Maitek aipatutako erantzukizun partekatua erekin erabat ados nago. Baina lana eta haurrak bateragarri diren galdetuz gero, gizonen %99ak berehala erantzungo luke baietz, eta emakumeak gara planteatu behar dugunak. Nik diot baietz, baina aztertu behar dela zeinek duen errazago. Lanean jarraitzen baduzu badirudi ez zarela ama ona. Eta non dago aitaren papera, aita dagoen kasuetan? Bateragarritasunaz ari

M a h a i k i d e a k

■ MARISOL GOIKOETXEA



Enpresa kudeatzailea eta ASPEGIko presidenteordea

Donostia, 1956. Fisikan lizentziatua. Egun, TISS Tecnologías de la Información San Sebastián enpresako kudeatzailea da eta ASPEGI Emakume Profesional eta Enpresarien Elkarteko presidenteordea. Bere jardun profesionala enpresa munduari loturik egon da. ASLE Euskadiko Elkarte Laboralen Taldeko zuzendaritzan parte hartu zuen lehen emakumea izan zen. Hiru alaba ditu, 29, 22 eta 16 urtekoak.

■ MAITE ERRO



EAEko Berdintasunerako Defendatzailea

Lesaka (Nafarroa), 1948. Gizarte-psikologian doktoratua. EHUko Psikologia fakultateko irakaslea da. Azken hamabi urtetan berdintasunari buruzko hainbat ikerketa zuzendu ditu Administrazio Publikoarentzat, Gizon eta Emakumeen arteko Berdintasun Masterra zuzentzen du eta 2006ko maiatzaren 24an EAEko Berdintasunerako Defendatzaile postua hartu zuen. Bi alaba ditu.

garenean erantzukizun partekatuz hitz egin beharko genuke, baina gaur egunean bateragarritasun hitzak amaren lana eta haurrerekiko ardura bakarrik hartzen du, ez gizonena. Hitza gaizki erabili dugulako da. Lana eta familia bateratzea, gauza bera izan behar litzateke gizon eta emakumeentzat, baina ez da.

J. MARTIRENA. Nire ustez, haurrari erabat eskainitako denboraldi bat ezinbestekoa da. Ondoren, lanaldi murriztuko beste denboraldi batera pasatzeko, eta azkenik, lanaldi osora pasatzeko.

Haurrari erabat eskainitako epe horrek zenbatekoa izan behar du?

J. MARTIRENA. Amak bularra ematea erabakitzen badu, eta jakinda haurrarentzat osasungarriena dela lehen sei hilabeteetan amaren bularra bakarrik hartzea, haurrari erabat eskainitako epe horrek, gutxien-gutxienez sei hilabetekoa izan behar du. Edoskitze artifiziala, biberoia ematea erabakiz gero ere, garrantzitsua da sei

hilabete denbora tarte horretan pertsona bakarra izatea zaintzaz arduratuko dena; haurraren garapen arazoientatik garrantzitsua da. Baina ez dugu ahaztu behar gizakiak ugaztunak garela eta pertsonak, jaiotzen denean, oso heldutasun maila txikia duela gainerako ugaztunekin alderatuta. Urtearen bueltan iristen gara heldutasunean beste ugaztunen parera. Horrek dakarrena da, haurrek lehen urtean beste ugaztunek baino askoz zaintza handiagoa behar dutela. Horrek esan nahi du seigarren hilabeteetik aurrera amak izan behar duela haurra zaintzen duen bakarra? Bada ez, baina bai haur horrek oso zaintza bereziak behar ditu. Bermatu behar genuke heldutasun falta hori ez dadila mugatuta geratu, behar duen zainketa jaso ez duelako. Zainketak izan behar du, utero barrukoaren ahalik eta antzekoena. Nolakoa? Haurraren erritmo eta beharretara egokituz, gorputz kontaktua estua izanez, egunez eta gauez, besotan edukitzeko inolako erreparorik izan gabe, haurraren negarrari berehalako erantzuna emanez... Hau guztia bularra ematen jarraituz, nahiz

■ ARANTXA FERNANDEZ DE GARAIALDE



Hezkuntzako irakaslea

Bilbo, 1960. Irakasle ikasketak egin zituen. Bilboko Pagasarribide eskolan 2-6 urte arteko haurrekin egiten du lan, baina gaur egun STEE-EILAS sindikatuan ari da, liberatu gisa. Bere jardun profesionala beti irakaskuntzari lotuta egon da. Menpekotasunaren Arretarako Euskal Sistema Publikoaren Aldeko Plataforma Feministan ere aritzen lanean, bizpahiru urtez, martxan egon zen bitartean. Seme-alabarik ez du.

■ JOSUNE MARTIRENA



Psikoterapeuta

Uitzi (Nafarroa), 1967. Psikologian lizentziatua. Guraso eskolen eta edoskitze eta heziera naturalaren aldeko taldeen koordinatzailea da. Zortzi urte daramatza 0-3 urte bitarteko eta hortik aurrerako haurren gurasoentzako taldeak dinamizatzen, hainbat herritan. Euskara irakaslea izan zen lehenago eta egun APIR Psikoterapia Reichiano eta Haur-Prebentziorako Elkarteko kidea ere bada. Zortzi urteko semea dauka.

biberoia ematen jarraituz, berdin da. Hau guztia dela eta, lanaldi osora itzultzea ez litzateke hila-beteetako kontua izango, haurraren lehenengo urteetakoa baizik, eta aitarekin partekatua.

M. ERRO. Horrek jendarte egitura erabat tradizionalari erantzuten dio, eta osasungarria dela ados. Nik uste dut hautazkoa izan behar duela, eta ez beharrezkoa, ze beharrezko izateak erru sentimentu handiak sortzen dizkio aukera horri erantzuteko ahalmenik ez duen amari. Gainera, zer gertatzen da familia egitura berriekin? Gurasobakarrekin, homosexual eta lesbianek osatutako familiekin? Horiek ere adopzio eskubidea dute eta familia heterosexualek pareko zaintza eta heziketa ziurtatzen dute. Esan duzun guztiak burua astintzen dit.

M. GOIKOETXEA. Ez nago batere ados amak sei hilabete haurrari bakarrik eskaintzearekin. Nire esperientzia pertsonalarengatik. Eta hiru alaba ditut. Familia oso unitate garrantzitsua da, baina ematen zaion adieraren arabera, tranpa bat da emakumea gizarte honetatik urruntzeko. Eta “naturalaren” izenean 50-80 urte atzera egiten ari gara. Beste gauza bat da, bakoitzak nahi duena egiteko aukera izatea. Garrantzitsua aukeratu ahal izatea baita. Baina sei hilabete erabateko dedikazioa beharrezkoa dela esatea... Zein da nire senarrari geratzen zaion papera? Esaten ari gara emakumea lan merkatutik atera dezakegula. Eta emakumeak bere burua ateratzen ez badu, enpresek aterako dute, hainbeste hilabetez lana utzita, ondoren itzulera zaila delako. Nire alabei denbora gutxi eskainiko nien, ez nizkien sei hilabete eskaini, eta gau erdiko biberoia aitak ematen zien, harro. Horrela, haur horien amak berarentzako denbora zuen. Aukerak dira.

A. F. DE GARAIALDE. Bularra ematea, benetan dioten bezain ona bada, pentsatu behar dugu amak bakarrik egin dezakeen, edo atera eta aitak eman diezaiokeen. Eta bularra emateak erabateko arreta eskatzen duen. Erreferentea pertsona bakarra izatea ez zait gomendagarria iruditzen, ez haurrarentzat berarentzat, ez amarrentzat. Emakume denek ez dute aukera hau

“**U**zten den lana baldin bada espezializatorik eskatzen ez duena eta asko aldatzen ez dena, lanera itzultzean emakumeak ez du hainbeste zailtasun izango. Baina lanpostua espezializatuagoa bada eta etengabeko formazioa eskatzen badu, zaindu egin behar da itzulera birziklatzeko aukera izan dezan”

JOSUNE MARTIRENA

egin nahi. Beste alor batzuei uko egitea eskatzen dielako, eta 24 orduz sei hilabetez haurraren kargu egotea ez zaielako erakargarri. Guraso bakarrak hartzen badu haurraren zaintza, beste gurasoak inplikazio gutxiago izango du. Aztertzen denean guraso baimenetan gizonaek zer parte-hartze duten, ikusten da eragina duela emakumeak lanean ematen duen denborak.

Haurraren osasunaz ari garenean, kontuan hartu behar da baita ere, zer harreman aberastasun eta zer eredu ematen diogun. Berdintasuna ez da emakumeen eskubidea bakarrik, haurtzaroko eskubidea ere bada. Eskubidea dute gizarte berdinzaleagoa jasotzeko. Bizitzako lehen hilabeteetan euren erreferente bakarra emakumea bada eta erabat eredu desberdinduak ematen badizkiegu, euren eskubideak murrizten ari gara.

Gainera, sarri lanaldi murrizketak emakumeen borondatezko aukeratzat aurkezten dira, eta errealitatean hauetako asko enpresaren interesa dira. Azkenean honek dakarrena da, haurrak izan edo ez, lan partzial eta prekario gehienak emakumeek izatea.

J. MARTIRENA. Noski norberaren aukera dela, bai emakumearena eta baita familiarena ere. Ez da obligazio bat. Noski ez dagoela ikerketa erabakigarririk, hau onena dela dioe-



Finlandiako haurreskolak hiri handietan eguneko 24 ordutan daude zabalik eta urteko 12 hilabeteetan.

nik. Baina onena ez dela dioen ikerketarik ere ez dago. Ulertzen dut atzera buelta gisa ikus daitekeela, kontuan hartzen badugu emakumeen papera erabat gutxietsia, ikusezina eta inolako errekonozimendurik gabea izan dela. Orain gutxira arte emakumeak lortu zezakeen gauzarik handiena zen ezkontzea, bere etxearen erregente izatea eta haurrak edukitzea. Noski, ni emakume naizen aldetik ez nago prest egoera horretara itzultzeko. Eta ahal dudan guztia egingo dut pertsonalki eta profesionalki garatzeko.

Baina denbora tarte jakin batean lehentasuna ematen badiot haurraren osasunari, presentzia beharrezkoa da. Haur jaioberriak batez ere erreferentzia puntu bat behar du, nahikoa estimulu badituelako bere barruan, nondik datozkion ere ez dakiena. Kanpoko erreferente bakarra izateak laguntzen dio barruko estimulu horiek guztiak batzen. Horrela, haurrak pixkanaka sentitzen du kanpoko pertsona horretatik desberdina dela, eta bere gorputza duela, ez direla biak bat. Ez dezagun ahaztu nondik datorren, uterotik, amarekin erabateko sinbiosian egotetik. Amarekin bat izan da, eta jaiotzen denean ez du beste pertsona bat den perzeptiorik. Perzeptzio hori emango da, erreferente bakar horrekin sortzen den harremanean. Baina horrek ez du esan nahi eguneko 24 ordutan egon behar duenik!

M. ERRO. Eta ezta amak izan behar duenik ere.

J. MARTIRENA. Ez, ez du amak izan beharrik. Amak izan behar du bularra ematea erabakitzen badu. Noski familia sistemak aldatu direla. Badira gero eta gehiago guraso bakarrak eta badira adopzioa jotzen duten bikote homosexual zein heterosexualak ere. Noski, familiaren ezaugarriak aldatzen dira, baina haurrak jarraitzen du ahula izaten. Bularrak ez diote emango, baina haurrak jaso behar duen zaintzak oso garrantzizko izaten jarraituko du. Adopzioan hartzen den haurra normalean ez da jaioberria izaten, baina beste nonbaitetik dator (umezurtz-etxe batetik, kultura desberdin batetik...), horrek dakartzan ondorio guztiekin, eta egokitu egin behar du kultura berrira eta iritsi den familiara. Eta beraz, erreferente garbiak behar ditu. Ezin da iritsi berritan oraintxe etxean, oraintxe eskolan eta oraintxe parkean ibili. Lehenengo leku batera egokituko da, eta behin egonkortasun bat lortzean, emango ditu pausoak beste jende eta espazio batzuetara.

Egiten den aukera egiten dela, erabaki hori "libreki" hartzen da, edo erabat baldintzatua dago? Batzuek lanean jarraitzeko zailtasunak dituzte haurtzaindegi zerbitzurik ez dutelako, eta beste batzuk lana uzteko beldur dira...



A. F. DE GARAIALDE. Uste dut ez dagoela behar beste zerbitzu. Gogoratzen naiz trantsizioan, 1977-1979 urteetan, mugimendu feministak manifestazioak egiten zituela haurtzaindegiak eskatuz. Garai hartan sortu ziren haurreskolak, eta geroztik, hezkuntza sistemak eskolatze adina jaitsi du, pixkanaka. Duela 8 urte Lehen Familia Planarekin beste bultzada bat eman zitzaion gai honi eta haurreskolen sarea sortu zen. Zerbitzuak ireki ahala bete egiten dira. Gauza bera gertatu zen eskolatze adinarekin. Eta aldiz, zerbitzua eskaini aurretik ez zen gizartean zegoen behar hori ikusten. Bate-tik, jendeak haurrak dituenen nahikoa lan izaten duelako bere egoerari erantzuteko, eta denbora gutxi duelako aldarrikapenentarako. Eta bestetik, badagoelako gizarte presio bat, haurrekin egon nahi ez duena ama txartzat hartzeko.

Lana uzteko aukera dute nahi duten emakume guztiek? Aukera bai, baina askok ez dute itzultzeko posibilitaterik. Eta arazo hau ez da erraza detektatzeko. Debekatuta dago amatasun arazoengatik langileak kaleratzea, baina egin egiten da bai hemen eta bai Europan. Kontraturik ez berritzea ez da kaleratzea, baina errealitatea da zeure lana galdu duzula.

M. ERRO. Gaur egun haurdun geratzea arrisku bat da, enpresa pribatuetan. Lanaldi murriztua egiteko eskubideak gatazkak eragiten ditu: Emakumeen eta Gizonen berdintasunerako Defentsa Erakundeak %15 hazi dira haurdun geratzeagatik egindako kaleratzeak eta lana eta haurrak uzartzeko arazoak. Egitura patriarkala blindatuta mantentzen da, duela mendeak bezalaxe. Formaz aldatu da, egun askoz sotilagoa da, eta horrek, legeak onartzearen aldeko diskurtsoarekin batera, sorrarazten du uste faltsu bat: alegia, berdintasun formalak berdintasun erreala esan nahi duela.

Uste dut emaitza onak eman dituzten neurri interesgarriak hartu direla Europan. Espainiako estatuan, aldiz, familiari ematen zaizkion laguntzak, Barne Produktu Gordinarekin alderatuta, Europako baxuenetakoak dira. Barne Produktu Gordinaren %0,8 inbertitzen du Espainiak. Aldiz, gehien inbertitzen dutenak (%4), dira Danimarka, Luxenburgoko, Suedia, Alemania, Finlandia... Lan ordutegian malgutasuna lortzeko ahaleginak egiten dituzten enpresak ere oso gutxi dira Espainian.

Jendarte zerbitzuak oso garrantzitsuak dira, baina ikusi dugu zer diru gutxi inbertitzen den. Arreta deitu zidan Finlandian onartu zen lege batek, zeinak biltzen duen haurrak haurreskolan lekua izateko duen eskubidea. Haurrak eskubide hori besapean jaiotzen dira. Gainera, Finlandiako haurreskolek beste ezaugarri batzuk ere badituzte: hiri handietan eguneko 24 ordutan daude zabalik eta urteko 12 hilabeteetan. Horrela, gurasoek edozein lanbide dutela ere, aukera dute zerbitzu hori erabiltzeko. Eta haurreskola hauek haurren bizilekutik oso hurbil daude. Horrela, haurreskolan dituzten harremanek parkean jarraipena dute. Herri txikiak haurreskolek ere ordutegi oso zabala dute nahiz eta gauez ez irekita egon, baina urteko 12 hilabeteetan daude irekita. Noski, bermatzen dute haurrak oporrak egiten dituela, eta egunean ez dituela ordu jakin batzuetatik gora egiten haurreskolan. Geuk ere pentsatu behar dugu ez bakarrik zer zerbitzu behar ditugun, baizik, zer ezaugarri izan behar dituzten jendarte zerbitzu horiek, benetako erantzun bat eman diezaioten jendartean dagoen behar larriari.

Eta zerk bultzatzen ditu herri hauek horrelako politikak garatzera? Emakumeen formazio eta prestaketa oso kualifikatua izateak, askotan gizonetzkoena baino handiagoa. Horrelaxe adierazten dute: “Ezin dugu hain kualifikatuak diren errekurso hauek galtzeko luxua hartu”. Jendarte hauetan emakume langileen kopurua askoz handiagoa da. Belaunaldien erreleboa bermatzeari garrantzi handia ematen diote. Islandia da Europa iparraldearen erreferentea bateragarritasun neurrietan, egun ekonomikoki porrot eginda badago ere.

M. GOIKOETXEA. Ados nago Maitek esandakoa-rekin. Familia unitateari babesu murrizten zaion heinean gizartea estigmatizatzen da. Finlandia ere erreferente da hezkuntzan. Haurrak 5-6 urterekin eskolatzen dituzte, garrantzi handia ematen diote hezkuntzari eta hainbeste inbertitu dutenez pertsona horien formazioan, ezin dute langile horiek galtzeko luxua hartu. Horregatik nago haurrak zaintzeko emakumea lan mundutik baztertzearen erabat aurka.

J. MARTIRENA. Egungo errealitateak ez du posible egiten norberaren aukera aurrera eramanez izatea, edozein delarik ere egiten den aukera. Errealitatea da emakume batzuk lana uztera behartuta ikusten dutela euren burua zerbitzurik ez dutelako jasotzen. PSOren hauteskunde promesetako bat zen 2010erako haurreskoletako lekuak %32ra iristea (egun %20koa da zifra). Gizarte eskaera badago eta errealitate hori neuk ere ikusten dut. Baina baita ere egia da lana utzi nahi duten emakume denek ez daukatela hori egiteko aukerarik. Maite, Finlandiako haurreskola eredu aipatu duzu. Finlandian aukera hori dago, eta primerakoa izango da, hala nahi duenarentzat, baina Finlandian derrigorrezko eskolatzeko adina 7 urtekoa da eta eskolatzeko goiztiar tasa baxuenerarikoa duen herrialdea da, jaiotzen direnetik eskolara joateko aukera badute ere. Noski egon behar dela haurreskolara eramateko aukera, baina aldi berean, amatasun baimenak 42 astekoak dira, eta ez 16koak, hemen bezala. Datu horietatik ondorio asko atera litezke.



(Ikus *El cerebro del bebé* Eduardo Punset helbide honetan: www.bebesymas.com)

M. ERRO. Sistema erabat desberdina da.

J. MARTIRENA. Hor dago koska. Ezin gara alde bateko datuekin bakarrik geratu.

M. GOIKOETXEA. Eta zenbat txandakatzen dituzte zaintzarako baimenak gizon eta emakumeek?

J. MARTIRENA. Baita ere. Iparraldeko herrialdeetan, aitaren inplikazioa, bai zaintzan eta baita etxeko lanetan ere, askoz handiagoa da.

Eta lan motak erabakia baldintzatzen duela ere egia da. Emakumeak uzten duen lana baldin bada espezializazio handirik eskatzen ez duena eta asko aldatzen ez dena, lanera itzultzean ez ditu hainbeste zailtasun izango berriro martxa hartzeko. Baina lanpostu hori espezializatuago bada eta gainera etengabeko formazioa eskatzen badu, zaindu egin beharko da, lanera itzultzean pertsona horrek birziklatzeko aukera izan dezan. Legez eskubidea duelako tarte baterako lanpostu hori utzi eta itzultzean lanpostu berean jarraitu ahal izateko.

Haurreskola plazen datuak eskatu ditugu eta Eusko Jaurlaritzak bidalitako datuen arabera, eskatutako plazak baino gehiago eskaintzen dira.

A. F. DE GARAIALDE. Hori da haurrik ez dagoen inguruetan eskaintzen direlako plaza horietako batzuk. Nik uste dut oso ondo dagoela, batez ere hasieran saiatu zirelako zerbitzu hori herri txikietara zabaltzen. Horietan gutxienez 10 haurrentzat zerbitzua eskaintzen da, eta urtean 3-4 haur jaiotzen dira. Horregatik, datu orokorrak dio plaza gehiago dagoela haurrak baino. Baina Bilboko datuak hartuta, bertan bizi baita jende gehien, eskolatze kopuru txikiena bertan dago. Egoera oso larria da. Batez ere ibaiaren eskuinaldean ez dago zerbitzu publikorik 0-2 urtekoentzat. Gainera Jaurlaritzaren datuak 0-3 adin tarteak dira, eta egoera oso desberdina izaten da 0-2 urte artean edo 3 urterekin. 3 urtekoak jada eskolara doaz eta adin horretan haurren %88 eskolatzen da. Horregatik, Jaurlaritzaren datuek ez dute errealitatea ondo islatzen. Errealitatea da jendeak pentsatzen duela “nora noa ni haurrarekin” eta ez dituela hainbeste aukera aurkitzen.

Krisiak nola eragingo du lanean jarraitu edo ez erabakitzerakoan?

A. F. DE GARAIALDE. Lehen ondorioa da langabezia gehiago egongo dela, eta lan merkatuan okerren zeudenak irtengo dira txarren, jada ez dutelako beherago erortzerik. Eta egoera honetan dauden gehienak emakumeak dira. Ez dakigu emakume gehiago itzuliko diren etxera edo jaiotza-tasak jaitsiko diren... edo agian gutxiago erabiliko dira haurreskolak, egia baita ez direla debalde. Baina agian kontrako efektua eragingo du krisiak. Nik espero dut emakumeek euren lanari eutsiko diotela, batez ere gazteenek, hauek baitira hobekien prestatutakoak. Krisiak agerian jarri du sistema honek zuloak badituela. Lehiakortasun askearen kontua, gobernuaren inolako partehartzerik gabea, gezurra dela. Agian krisiak beste iritzi bat zabalduko du eta borroka bultzatuko. Justu krisi garaietan behar

“**L**an garrantzitsua, ongi Lordaindutakoa... primerakoa, aitarena baldin bada, eta amaren lana zein den ere ez badakigu, desberdintasunean hezten ari gara. Horrek eragina du. Unibertsitatera iristen gara, baina ez modu berean”

MARISOL GOIKOETXEA

baita inbertsio publiko gehiago egitea, eta desberdintasun sozialak parekatzeko zerbitzu gehiago eskaintzea. Gizarteak egingo duen borroka-aren esku dago lortuko duguna. Ezagutu dugun krisi handienaren aurrean gaude, eta aukera ematen digu nabarmentzeko merkatua ez dela agertzen den bezain neutrala eta libre emakumeekiko. Eta sistemak porrot egiten duenean diru publikoz lagundu behar denez, exijitzeko aukera ere badugu: inbertitu, gehiengo sozialen alde inbertitu behar dela.

M. ERRO. Norvegian izan ginenean kontatu ziguten nola krisi garaietan Berdintasunaren Aldeko Defentsa Bulegoan emakumeen kalera-tze kasu mordoa jaso zituzten, oso modu soti-lean egindakoak gainera. Herenegun bertan jaso dugu gurean horrelako ERE kasu bat. Hemen, oraingoan, krisia batez ere eraikuntzan eta industrian eman da, esterotipoen arabera sektore maskulinoan. Emakume gehienak zerbitzu eta hezkuntza sektorean ari dira lanean. Ikusteko dago zer gertatuko den, baina ez dugu ahantzi behar lan bat hartzerakoan dagoen diskriminazio horizontala. Horregatik da sektore batzuetan emakumeen presentzia hain hutsala.

M. GOIKOETXEA. Optimismo maluta bat jarri nahiko nuke. Ikerketa batzuek erakusten dute, ekimena batik bat gizonetzkoena dela. Baina emakumeek ekimena gehiago aktibatzen dugula

“Gizonezkoa eredutzat duten enpresak fikzio batean oinarritzen dira: langileaz duten ideia da lanera datorrela eta badoala, eta ez duela beste inoren ardurarik. Horrelako langileak badira oraindik, baina lanaz kanpo ez delako buruaskia”

ARANTXA FERNANDEZ

beharrak eraginda, aukerek eraginda baino. Ez du esan nahi beharragatik bakarrik ekiten dugunik, baina bai gehiago ekiten dugula beharragatik aukerengatik baino. Beraz, krisi garaietan, batzaz beste gehiago hazten omen da emakumeon ekimena gizonezkoena baino. Einsteinek zioenez, zailtasunetan daude aukerak.

M. ERRO. Enpresen zuzendaritzari buruzko ikerketek diote errendimendu ekonomiko hobea lortzen dutela zuzendaritzaren gehiengoa emakumez osatuta duten enpresek. Eta krisiaren aurrean, emakumeek zuzenduriko enpresak saneatuago omen daude eta erantzuteko posizio hobean. Gauza hauek jakinak dira...

M. GOIKOETXEA. Zirkulu batzuetan jakineko datuak dira, baina gizartean ez dira ezagunak.

J. MARTIRENA. Nik ere krisia aukera gisa ere ikus daitekeela uste dut. Amatasunera etorruta, enpresatik jasotzen den mehatxueta bat, eta sarri egia bihurtzen dena, kaleratzea da. Krisi garaietan beldur hori areagotu egiten da eta horrek eraginda, eskubideen aldarrikapena nekezagoa egiten da.

M. GOIKOETXEA. Eta krisi garai hauetan zure inguruneak ez dizkizu hegoak hasieratik mozteten. Aurrera ateratzeko zerbait egin beharra

dagoelako. Horrek erakusten du emakumeek duten ekimen gaitasuna, eta horretarako egungo prestakuntza oso garrantzitsua da.

J. MARTIRENA. Eta baita ere aukera ematen du orain arte eutsi gaituen ereduaz zalantzan jartzeko. Hasieran aipatu dudana eredu sozioekonomikoa gure ikuspegitik ez du pertsonen osasuna kontuan hartzen ezta bizi garen planetarena ere, produkzio eta kontsumoan oinarritutako eredu honek ekarri gaitu gaur egungo egoera honetara. Goazen gelditu eta hausnartzera zerk ekarri gaituen hona eta zer beste aukera dauden.

Zer hezkuntza bultzatzea behar da?

M. GOIKOETXEA. Berdintasunean heztea bilatu behar dugu. Unibertsitateko ikasleen artean emakume gehiago daude gizonezkoak baino. Hori oso garrantzitsua da baina karrera teknikoetan emakumeak oso gutxi dira. Berdintasunean hezi oinarri oinarritik egin behar da, eta oinarria familia da. Familian lan garrantzitsua, ongi ordaindutakoa... primerakoa, aitarena baldin bada, eta amaren lana zein den ere ez badakigu, desberdintasunean hezten ari gara. Horrek eragina du. Unibertsitate iristen gara, baina ez modu berean.

M. ERRO. Berdintasunean eta sexuaren arabera bereizkeriarik egin gabe hezten duen hezkuntza behar dugu. Ezin dugu gehiago mantendu jendarte bat horrelako soldata-pitzadura duena. Espainiako Estatuko Emakumearen Institutuaren azken ikerketak dio pitzadura horren %17a sexuaren arabera bereizkeriagatik dela. Ezin dugu gehiago mantendu jendarte bat, haurdun geratzeagatik emakumeak kaleratu eta inolako zigorririk jartzen ez diena. Ez da emakumeak zuzendaritza postuetara iritsi daitezkeen promoziorik egiten. Inoiz baino hobeto prestatuta gaude egungo emakumeak, eta %30 bakarrik daude zuzendaritza eta gerentzia postuetan. Eta %30 horretan sartzen dira euren negozioaren jabe diren emakumeak, beste langilerik ez dutenak. Prekaritatea aipatu dugu, laneko sexu-jazarpena ere hor dago... Honek eskatzen du jendarte

Josune Martirena: "Haurrari erabat eskainitako epe horrek, gutxien-gutxienez sei hilabetekoa izan behar du. Gizakiak ugaztunak gara eta pertsonak jaiotzean oso heldutasun maila txikia dugu gainerako ugaztunekin alderatuta".

osoak kontzientzia hartzea eta gizonen aldetik partehartze handiagoa zaintzan eta botere banaketan, diskriminazio positiboaren aldeko jarra... Emakumeek historiari eginiko aportazioa ere errekonozitu beharra dago. Heziketak gai hauei denei erantzun behar die.

M. GOIKOETXEA. Oinarrizkoa iruditzen zait historia egin duten emakumeak testuliburuetan aipatzea. Edozein liburu hartzen dugula, ereduak beti gizonak dira. Eta ttantoka uholdea egiten duten adibideak dira, asmakizun handiak beti dira gizonezkoenak. Emakumezkoen erreferenteak falta zaizkigu, maila guztietan. Historia egin duten emakume asko anonimoak direlako, izena izatera iritsi ez direnak. Norberak bere inguruan arakutzen badu ziur aurkituko duela emakume ekintzaile bat duela 80 edo 100 urtekoa. Baina familiaren anekdota dira emakume horiek, ez dira garrantzitsuak. Aldiz, Amerikatik etorri eta etxea erosi zuen osabak familiako argazkia irabazten du. Hezkuntzan emakumeak ikusaraztea ezinbesteko da.

A. F. DE GARAIALDE. Emakumeek zaintzan egin duten lana aitortu beharra dago. Haurtzaroak arreta eta lan handia eskatzen du, eta hori ikusi dadin modu onena da familiaratik atera eta gizartearen beste erdia diren gizonezkoen ardurara ere bihurtzea. Zaintza lan hau familiaratik kanpoko lagunekin ere partekatzea oso aberasgarria da, bizilagunen eta auzoen artean. Gizarte hitzarmen berri baten beharraz hitz egiten da, sexuaren araberako lan banaketarekin bukatzeko. Josunek dionaren kontra, nik uste dut gai hau desnaturalizatu egin behar dela. Gaurko familien izaera ez dator lege naturaletatik, baizik gaurko gizarte eredutik. Eta amaren eta haurren arteko harremana erabat desberdina da duela 100 urtekotik. Ez gaitu naturak bultzatzen



gauza bat edo bestea egitera, gizarteak baizik. Hortik pentsatu dezakegu zer den gehien gustatzen zaiguna eta zer politika publiko bultzatu. Familia ez da marko bakarra, eta askotan ez da onena ere. EHUko ikerketa berri batek aztertzen ditu bai familiak eta bai hezkuntza sistematik transmititzen dituzten berdintasun parametroak, eta hezkuntzaren emaitzak baikorragoak dira. Nire ustez ez da bakarrik hezitzaileek kontzientzia berdinzaleagoa dutelako, baizik, errazagoa delako berdintasunaren alde lan egitea sistema egituratu batean, familian baino. Familian nahasten direlako sentimenduak, harremanak ez direlako beti berdintasunekoak eta beste presio batzuk daudelako. Ezin dugu espero familiak berak bakarrik, bi pertsonen negoziatiziotik berdintasunera iritsiko direnik. Oso zaila da, landu egin behar da baina ezin dugu euren esku utzi ardura hau. Ardura partekatzearen aldekoa naiz, baina denean: ez nago ados familiarik afektibitatea eta zaintza landu eta eskolak instrukzioa eta edukiak lantzearekin. Bi eremutan lantzen da denetik eta honen kontzientzia hartu beharra dago, koherentziaz lan egingo badugu.



Eta ez du balio esateak zaintza ez denik hezkuntzaren ardura, bada eta. Horregatik, hezkuntza sistema zabalago bat pentsatu behar da. Haurtzaroaren arretarako sistemaren ardatza izan behar luke irakaskuntzak: badira jangelak, badira eskolaz kanpoko jarduerak... eta familien arteko bilgune izan behar luke. Zaintza eta heziketa ez bereiztearen alde nago, esan dugun bezala emakumeek egindako lana ez delako baloratua izan, eta badirudi gurasoek egiten dutena zaintzea dela, eta profesionalok egiten duguna heziketa. Eta bakoitzari prestigio desberdina ematen zaio. Hori akatsa da.

J. MARTIRENA. Emakumea etxean eta kanpora begirako alorretan ikusezina izan da. Ikusarazteko lana oso garrantzitsua dela deritzot. Horretan gizonezkoek ere asko dute egiteko eta aitortzeko. Baina ez dut ikusten hau nik diodanarekin kontraesanean dagoenik. Badirudi zuek alde batean zaudetela eta ni bestean. Eta nik ez dut horrela ikusten. Ados nago esaten dituzuen hainbat gauzekin, baina bat ez natorren puntua hau da: une jakin batean emakume batek erabakitzen badu denbora zehatz baterako dedikazio osoa

haurrari eskaintzea, horrek hainbeste eragingo dio bere proiektu profesionalari? Nik ez dut hain exageratua ikusten. Jarri behar dena baliabideak dira, lanera itzultzea baldintza onetan eman dadin. Nire karrera profesionala aurretik dut, nahi dudan edo ahal dudan adina urtez garatzeko. Aldiz, haurrak hazteko garaia, gure iritziz –eta ikerketa askoren ondorioz ikusitakoa ere bada– kritikoa den adin tartea da eta hori ez da berriro emango. Garai zehatz horrek ez du karrera profesionalak duen perspektiba luze hori. Garai zehatz horri denbora eskaintzea da kontua, lanak itxarongo du, eta ondoren borrokatuko dut lanera itzultzeko baldintza egokiak lortu ditzagun.

Berdintasunaren alde lan egitea oso garrantzitsua iruditzen zait. Eremu guztietan, bai familian eta baita eskolan ere. Noski baietz. Eta familiaren eta eskolaren arteko komunikazio zubiak zuzenak izatea ezinbestekoa iruditzen zait. Eta haurrak berdintasunean heztea ere lehentasunezkoa iruditzen zait. Baina hori hezkuntzak bakarrik ziurtatu behar du? Gure ustez hezkuntzak ez du hala izango dela bermatzen eta familian ere berdintasunaren alde lan egitea bultzatuko dugu, familiei behar dituzten baliabideak eta laguntzak eskainiz (gizarte sarea bultzatuz, formakuntzarako eta elkarlaguntzarako guraso taldeak sortuz eta bultzatuz...). Ni familian ere berdintasunaren alde lan egitearen alde nago. Horrek ez du esan nahi jada berdintasun egoerara iritsi garenik. Garbi ikusten dut aitaren partehartzea familian askoz txikiagoa dela amarena baino. Baina borrokatu nahi dut parekatzea eman dadin, aldi berean eskubide batzuk galdu gabe.

Lana eta haurrak bateratzeko badira laguntzak eta zerbitzuak... Baina ez dela nahiko esan duzue.

M. ERRO. Politika ekonomikorako Komiteak eta Europako Batzordeak egindako proposamenak aipatuko ditut. Falta dena Europako kide diren estatuek beren politiketan aplikatzea da. Familia-ko subsidioentzat pizgarriak jartzea proposatzen du, baita ere aitatasun baimenak, soldaten berdintasuna, emakumeen enplegua handitzea... Europako Batasunetik egiten diren beste proposamen

“**L**analdia murrizten duena sarri erortzen da lanaldi bikoitzaren tranpan. Alegia, ez duela lanaldia murrizten, ordaindutako lanaldia murrizten du ondoren presaka haurraren bila joateko, etxea eramateko...”

MARISOL GOIKOETXEA

batzuk honakoak dira: 2000. urtean Lisboako Estrategia onartu zenetik estatuetakoko legediak moldatzen joan dira, Europako markora egokitze-ko. Proposamenen artean daude 2010. urterako haurreskola zerbitzua eskaintzea 3 urtez behar-ko haurren %33ri. Guraso baimenak ematea bai aitari eta bai amari eta izan daitezela partekatuezi-nak. Baimen horiek ordainduak izan daitezela, eta ez epe luzeak, horrela lanera itzultzea ez dadin traba izan. Aitatasun baimenak bultzatzea aitak zaintzan parte hartzera animatzeko. “Animatu” dio, nola “animatu”? Ardura bat da! Eta ardura bat denean ez dago inor animatu beharrik. Asko agertzen dena soldaten arteko desberdintasunak dira, emakumeen lana osagarritzat hartzen da.

Nire alaba hezitzerakoan hartu nuen frustrazio handiena hemen sortu zitzaidan. Beti ezagutu nau etxetik kanpo lanean, eta bederatzi urterekin etorri zitzaidan esanaz etxera dirua aitak ekartzen zuela. Eta ni zer? Erantzun nion. Erabat gutxietsia eta frustratua sentitu nintzen. Etxean gauzak era batera esaten eta egiten saiatu arren, hain da indartsua jendartea, ondorio hauetara eramaten duela.

A. F. DE GARAIALDE. Bi erako politikak aplikatzen dira: batzuek zerbitzuak eskaintzen dituzte, eta beste batzuek aukerak ematen dituzte nork bere etxean zaindu ditzan haurrak. Ados gaude beharrezkoak direla guraso baimenak. Ez gaude ados horien iraupenarekin, baina ados egon gai-

tezke esanda egungoak baino luzeagoak izan beharko luketela. Baina puntu batetik aurrera, uste dut politika batzuek eta besteek dituzten ondorioak kontraesanetan daudela. Orain arte guraso baimenak, nahiz bietako edonork hartu ditzakeen, praktikan emakumeentzako dira eta horiek indartu egiten dute emakumeek duten familiaren zaintzaile funtzioa. Aldiz, zerbitzuak bultzatzen dituen politikak kontrako zentzuan lan egiten du. Ni zerbitzuen politika bultzatzearen alde nago, besteak beste LOGSE, LOE eta gainerako legeek diotelako eskolatze goiztiarra oso lagungarri dela arazoak garaiz detektatzeko, sorrerako desberdintasunak konpentsatzeko, sozializaziorako, eta abar. Euskalduntzearen gaia ere hor sartuko nuke: gizartean hizkuntza berreskuratzeko prozesuan sartuta gaude eta familiek euskara bermatu ezin duten kasuetan hezkuntza publikoak ziurtatzen du euskara ikas-tea. Zerbitzu publikoek gainera ez dute sexuen arabera lan bereizkeriarik bultzatzen, lanpostuak sortzen dituzte eta maila sozialen arteko berdintasuna bultzatzen dute.

M. GOIKOETXEA. Haurrak haztea bien kontua dela ulertu behar dugu, hasteko, emakumeok. Gure zorionerako haurdunaldia emakumeok daramagu –nire bizitzako hiru garai onenak izan ziren–. Baina hori enpresara eramanda, da ginekologora joateko baimena, erditzea prestatzeko ikastarora joateko baimena... horiek denak derri-gor emakumeak egin behar ditu. Horri erditu ondorengoa gehitzen badiogu, eta ondorenen ondorena... “guraso bilera” esaten zaio, eta amen bilera da, eta 17:30etan. Ama horiek edo ez dute etxetik kanpo lan egiten, edo lanean baimena eskatu beharra izan dute. Enpresan ttant-taka ttant-taka baimen horiek denak batuz doaz. Askotan emakumea da onartu behar duena bien lana dela, eta ez bere barrutia, bera ezinbesteko sentiarazten duena. Niri enpresan haurdunaldiaz hitz egiten didatenean, behatza altxa eta esaten dut “nik hiru”. Oso zail dute niri irabazten.

M. ERRO. Gaur egun, lan elkarrizketetan asko galdetzen dute haurrak izateari buruz. Galdera hauei erantzutera ez zaude behartuta, legez.

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Defentsa Erakundera era honetako salaketa asko iritsi zaizkigu: esterotipoen arabera emakumeenak diren lanpostura joan, perfil egokiarrekin, eta jaso duten erantzuna izan da: “Ez, bilatzen duguna gizonezkoa da”. Haurdunaldi garaiko bajak eta baimenak dira emakumeak hartu nahi ez izateko arrazoi handienetakoa. Nahiz eta ikerketek dioten lanera gehien huts egiten dutenak gizonezkoak direla. Alegia, beti egon den ustea, emakumeek gehiago huts egiten dutela, okerra dela.

Zer eskubide ditu lanean hartu ez duten edo kaleratu duten emakume horrek? Nola jokatu behar du?

M. ERRO. Elkarrizketa horiek ahozkoak izaten dira, ez da frogatzen idatzirik geratzen. Zure hitza da harenaren kontra, “nik ez nuen horrelakorik esan...”, horregatik dira aurre egiteko oso kasu zailak.

Defentsa Erakundearen sexuaren arabera ustezko bereizkeria kasuetan lan egiten dugu. Haurdun geratzeagatik kaleratu duten emakumeak 20 egun ditu salaketa jartzeko Gizarte Gaietarako Auzitegia. Hori da eman behar den lehen urratsa. Eta “sexu bereizkeria” bezala jarri behar da salaketa. Zeren baliteke abokatuak “bidegabeko prozedura” gisa jartzea salaketa, eta orduan beste sail batzuetatik bideratzen da kasua. Gai horretan ateratzen ari diren sententziak emakumearen aldekoak dira, horrek esan nahi du euren lanpostura itzultzen direla berehala. Bide horrekin batera Defentsa Erakundearen salaketa jarri daiteke eta urgentziaz bideratuko genuke gaia. Orain arte hori egin izan dugu, eta epaiketen prozedimendu luzeetan sartu gabe, enpresarekin arazo horiek konpondu dira. Lan ikuskaritza ere hor dago. Baina egia da emakumea kaleratu nahi duenak era guztietako azpijokoak erabili ditzakeela: ez da haurdun geratzeagatik kaleratzen, baizik “frogako fasea gainditu ez duelako”, eta abar. Edo auzitegiak berriz emakumea hartzera behartzen dituzenean, lanean mobbing-a egiten zaie, eurek utzi dezaten lana. Benetako dramak bizitzen dira.

“**I**slandiak oso ikerketa interesgarriak argitaratu ditu, aitaren baimenak dituen eraginez. Frogatu da gero eta aita gehiagok hartu dutela baimena eta behin lanera itzulita, jarraitzen dutela etxean ardura berak mantentzen”

MAITE ERRO

Benetan haur gehiago izan nahi baditugu beste jendarte ardura bat eduki behar dugu alor guztietan: enpresek, sindikatuek, langileek eta jendarteak, orokorrean. Ez da emakumeon ardura bakarrik. Eta izebergaren punta da emakumeen aurkako indarkeria. Hori ez da egiturazko desberdintasunen ondorio odoltsu eta krudelena baino. Egiturazko desberdintasunak gainditzen ez baditugu, ez dugu indarkeriaren arazoa konponduko.

J. MARTIRENA. Ez naiz enpresaria baina ulertzen dut edozein bajak, epe batetik aurrera irauten duenak, nahastea dakarrela enpresara.

M. GOIKOETXEA. Arazo bat da.

J. MARTIRENA. Noski. Edozein dela ere bajaren arazoia.

M. GOIKOETXEA. Hanka haustea, adibidez.

J. MARTIRENA. Enpresaren produktibitateari eusteko eragozpena da. Baina baita ere egia da produktibitatea handitu egiten dela langileen asebetetze maila handia denean, nahiz eta lanari denbora gutxiago eskaini. Lanean 10 ordu eman ditzakezu, baina motibazio gutxirekin jardunda ez duzu ordu gutxiago lan egin baina motibazio handiko beste batek bezain-



beste etekin aterako. Neurri politikoak eta ekonomikoak behar dira, enpresei pizgarriak ematen dizkien amatasuna eta aitatasuna lanarekin bateragarri egin ahal izateko. Horrela, enpresak inbertsio sozialean ekarpen handia egingo lukete. Eta horren ondorioa da lanerako motibazioa handitzen dutela, eta horrek eragina duela produktibitatean.

M. GOIKOETXEA. Bai gizonetzkoentzat eta baita emakumeentzat ere. Bestela bateratze neurriez hitz egitean ulertzen dugu emakumeentzat bakarrik direla neurri horiek. Erabat ados nago adimen emozionalaz esan duzunarekin. Baina lanaldia murrizten duena sarri erortzen da lanaldi bikoitzaren tranpan. Alegia, ez duela lanaldia murrizten, ordaindutako lanaldia murrizten du ondoren presaka haurren bila joateko, etxea eramateko... Ondorioz, lanean ematen duen denbora bera ere ez da esaten den bezain atsegina, aldi berean koardratzen ari delako erosketak eta abar.

A. F. DE GARAIALDE. Gizonezkoa eredutzat duten enpresak fikzio batean oinarritzen dira: langileaz duten ideia da lanera datorrela eta badoala, eta ez duela beste inoren ardurarik. Eta horrelako langileak badira oraindik, baina lanaz kanpo ez delako bere kasa moldatzen, ez da buruaskia. Pertsona horrek bizirik jarraitzen du beste norbait arduratzen delako bere ongizateaz, norbaitek zaintzen ditu bere haurrak, eta abar. Hau hausten ez den heinean, badirudi enpresariak aukeratu dezakeela: zer nahiago duzu zure enpresarako, horrelako pertsonaje bat edo bere bizitzaz arduratzen den bat? Ez, ez, niri eman pertsonajeak. Baina hori planteaezina izan beharko litzateke. Betebehar bat da norberak bere burua eta bere haurrak zaintzea.

Emakumeak lan munduan sartu gara, baina enpresak behar adina eraldatu al ditugu? Edo gizonetzkoena izan den mundu horretara sartzeko gizonetzkoen buzoa eta mentalitatea jantzi dugu?

M. ERRO. 3-2007 Lege Organikoak eskumen handiak ematen dizkio Negoziazio kolektiboari Berdintasun Planak egiteko. Plan hauetan neurriak zehazten dira eta horrela, negoziazio kolektiboa legeak araututakoaren gainetik ere egon liteke, aukera dagoelako Langileen Estatutuak dioena hobetzeko. Pentsa zer tresnak dituen enpresak berak neurri egokiak martxan jartzeko. 250 langiletik gorako enpresak behartuta daude Berdintasun Plana garatzera. Enpresek hartu ditzaketen neurrien artean daude akzio positibokoak: trantsiziozko neurriak dira hauek, emakumeen kontrako bidegabekeriekin bukatzeko. Adibidez, gizonetzkoz bakarrik osatutako sekzioetan eragitea, soldata egoerak orekatzea, lanpostuak tipifikatzea, eta abar. Tresnak badira, araututa daude eta gainera, erabakitzeko eskumena ere ematen zaio negoziazio kolektiboari. Aipatutako tresnez gain, iazko uztailan Espainiako Berdintasun Ministeritzak dekretu bat atera zuen, 250 langiletik beharoko enpresei dirulaguntzak emateko, Berdintasun Planak egiteko. Arlo honetan ere, Emakundek laguntzak eskaintzen ditu, etab...

A. F. DE GARAIALDE. Bai, baina derrigorrezkoak ez badira...

M. ERRO. Bai, lan ikuskaritza une honetan 250 langiletik gorako enpresak aztertzen ari da, ea Berdintasun Plana garatzen ari ote diren. Zeren 2007an legea onartu zenetik, denbora izan dute egoeraren diagnosi bat egiteko, plana diseinatu eta martxan jartzeko. Eta hau bada legez bete beharrekoa.

A. F. DE GARAIALDE. Nik ezin dut ulertu erreminta denak eduki eta egoera kontrakoa izatea. Zerbait falta da erremintetan ere. Prentsan ateratzen ari den gai bat ikastetxe segregatuena da, ea kontzertatuak izan daitezkeen... Espainiako Estatuan kontzertatuak dira. Ikasleak sexuaren arabera bereizi egiten dira, baita irakasleak ere, mutilen eskoletan dauden emakume langile bakarrak garbitasunaz arduratzen direnak dira. Nik uste dut hau lege denen kontra doala, eta zentzunaren kontra ere bai. Baina diru publikoarekin eusten dira. Denen begi bistan dauden egoera diskriminatzaileak ikusten ditugu, eta Maite, erreminta denak baditugula zuri entzunda, harrituta geratzen naiz.

M. ERRO. Ez, ni araudiaz ari nintzen. Gauza bat da araudi markoa badagoela, eta oso garrantzirikoa da hori, eta beste gauza bat da araudi hori betetzea. Pentsa, aspaldikoa da "balio bereko lanek soldata berdina" izatea agintzen duen erregulazioa, eta gaur da eguna hori ematen ez dena. Tresnak badira, baina jendarte borondatea eta ardura falta zaigu betetzeko.

Finlandiak urteak daramatza balio bereko lanari, soldata bera emateko lanean. %15eko soldata-pitzadura du. Berdintasunaren Aldeko Defentsa Bulegoak egindako proposamenetik abiatuta negoziatzen hasi dira Gobernuak, sindikatuak eta patronala eta esku-hartze programa bat diseinatu dute, 2015erako 5 puntu gutxitzeko pitzadura. Horrek dakar lan kategoria guztiak berrikusi behar direla: objektiboki konparatu daitezten ingeniariak tekniko lanpostu bat erizainarenarekin. Horretarako indikadore objektiboak ezarri behar dira lehenik. Maila



hauetan edozein pauso txiki emateko, sekula-ko ahalegina eta konpromisoa behar da.

Hemen zer negoziatuko dute jendarte agenteek, ia erabat gizonetzko osatuta daudenean, eta gai hauetan inolako formaziorik ez dute-nean? Sindikatuko zuzendaritzetan ez badaude benetako kontzientzia soziala duten emakumeak? Eta gainera emakumeek jarraitzen badute haurrak zaintzen, eta prest badaude lana murriztu eta soldataren heren bat gutxiago kobratzeko, zertarako borrokatuko dute agente hauek? Ez dute inolako kontzientzia eta interesik ere hau aldatu dadin. Eta berdin enpresarien artean, pixkanaka sartzen ari dira emakumeak zuzendaritza postuetan.

Niri askok esaten didate "Diskriminazioa? Zu iraganeko kontuetaz ari zara!". Hori niri esaten didate. Ez omen dago diskriminaziorik, berdintasun egoeran bizi omen gara.

Nik bai nire bizitzan ez ditudala aldaketa handiak ezagutuko. Egiten diren aldaketak txikiak dira, eta ez zuzen aurrera; irabazitako eremuak atzera erraz galtzen dira.

J. MARTIRENA. Indarrean dagoen mentalitatea gizarte patriarkalean oinarritzen da. Boterea gizonen esku dago, baloratzen dena indarra da, botere ekonomikoa, eta boterea eremu guztietan. Ikuspegi hori zabaltzeak ekarriko luke ikustea horrek ez diola benetako indarririk ematen ez gizonari eta ez emakumeari. Gizonak sinesmen horietan oinarrituta lortu dezakeen indar sententzia azalekoa da. Eguneroko bizitzan, indar hori gatazka iturri baino ez da, bai lanean eta bai familian. Eta benetako indarra kentzen dio eguneroko bizitzari eta pertsonari berari ere bai. Mentalitatea aldatu behar dugu, alegia, zuk gizona izanda eta nik emakume izanda, eskubide eta betebeharrak berberak ditugu. Eta beraz, bata ez da bestea baino gehiago, zenbait gauzaren jabe delako. Eta gainera besteari ezin zaio ukatu gauza horiek eskuratzea, gizona edo emakumea delako. Marisol, zuk zenion bezala, emakumeok utzi egin behar diogu sentitzeari haurren eremua gurea bakarrik dela. Zentzu horretan emakumea ireki egin behar da. Goazen alor denak irekitzera. Baina horrek ez du ukatzen, garai zehatz batzuetan badirela funtzio batzuk zuzenki lotura dutenak amaren funtzioarekin, eta beste batzuk aitaren funtzioarekin. Denbora tarte mugatu batean, ez gizona zarelako beti era batera eta emakumea zarelako beti bestera.

Europako erreferenteak asko atera dira. Zer da etorkizuna?

M. ERRO. Guraso baimenetan Islandia da erreferente. Munduan lehen herrialdea izan zen, 1976an Berdintasun Legea onartu zuena. 2000. urtean arazo larri bat planteatu zuen: oso herrialde txikia izanik, 400.000 biztanletik beherakoa, oso jaiotza-tasa txikia zuela eta lan mundurako emakumeak hobe prestatuak zuelak gizonak baino. Onartu zuen guraso legeak arautzen du amak 3 hilabeteko baimena duela, transferiezina, aita 3 hilabeteko baimena duela, baita ere transferiezina, eta beste hiru hilabete dituztela partekatzeke. Lege honek erabateko adostasuna lortu zuen enpresari, sindikatu, talde feminista eta gainerako jendarte erakundeen artean. Islandiako unibertsitatean

izan gara lege honek zer ondorio ekarri dituen ikusten. Aipatu bezala, Islandian, eta berdin Norvegian, Suedian eta Finlandian, aitek hila-beteetako baimen transferiezinak dituzte, alegia, edo eurek hartu edo galdu egiten dira. Eta hori da gurekiko duten alde nabarmenena. Horretaz gain, denbora luzeagoko baimenak dituzte eta diru gehiago jasotzen dute.

Islandiak oso ikerketa interesgarriak argitaratu ditu, aitaren baimenak dituen eraginez. Frogatu da gero eta aita gehiagok hartu dutela hiru hilabeteko baimena. Eta behin lanera itzultita, jarraitzen dute etxean ardura berak mantentzen. Alegia, hiru hilabete horiek balio izan diete gaitasun batzuk hartzeko, ezagutza batzuk, eta gainera gustura sentitu dira eta mantendu egiten dituzte. Une honetan haurrengan duen eragina aztertzen ari dira: nolako jokabide, mundu ikuskera eta uste dituzte zaintza amaren eta aitarengandik jaso duten haur horiek? Ziur aski oso desberdina.

Aurrerapenak hortik etorriko dira. Baina lehen neurriak izan behar du baimen transferiezinak lortzea. Zenbat denborakoak? Une honetan Islandia planteatzen ari da lau hilabetera luzatzea amarena, laura aitarena eta laura bien artean partekatzekoa.

A. F. DE GARAIALDE. Badirudi Suedian ere baimen transferiezin aldeko borrokan ari direla sindikatu eta talde feministak. Beste desberdintasun bat da European presio fiskal handiagoko dutela. Horrela, diru gehiago biltzen dute zerbitzu hauek eskaintzeko. Horregatik, Euskal Autonomia Erkidegoan albiste txarra izan da ondareen gaineko zerga kentzea, errentaren gaineko gehieneko zergak txikitu izana edo elkarteen zergak jaitea. Horrek duen ondorioa delako, zerbitzu publikoetan inbertitzen den dirua, Barne Produktu Gordinarekiko, baxuagoa dela European baino.

Nola ulertu behar da berdintasuna, eta nola egiten dira aldaketak?

J. MARTIRENA. Berdintasunerako, gizarteko printzipioak arazo dira emakumearentzat, baina

UMEEN ZAINKETARAKO BAIMENAK (astetan)

Europako zenbait eredu

	AMATASUN BAJA	AITATASUN BAJA	GURASO BAIMENA	GURASO BAIMENAREN ZENBATEKOA
PORTUGAL	17	0,7	24 (e)	0
ESPAINIA	16	2	32	0
ERRESUMA BATUA	26	2	26 (f)	0
HERBEHEREAK	16	0,3	13	650€/hilean
ISLANDIA	12	12	12	soldataren %80
BELGIKA	15	1,4	24 (b)	685€/hilean
DANIMARKA	18	2	32	soldataren %100
NORVEGIA	9	6	39 (d)	soldataren %80
ALEMANIA	14		56 (a)	soldataren %67
SUEDIA	8,6	10	51,4 (g)	soldataren %80
FRANTZIA	16	2	128	530€/hilean

- (a) Guraso bakoitzak gutxienez zortzi aste hartu behar ditu (bi hilabete)
 (b) Guraso bakoitzak hamabi aste hartu behar ditu (hiru hilabete)
 (d) 39 aste %80 kobratuz egin daiteke edo 29 aste %100 kobratuz
 (e) Guraso bakoitzak 12 aste hartu behar ditu (hiru hilabete)
 (f) Guraso bakoitzak hamahiru aste hartu behar ditu
 (g) Guraso bakoitzak baimenaren erdia hartu behar du

ORDAINDUTAKO BAIMENEN IRAUPENA*

Europako zenbait eredu



PORTUGAL 17,7 aste (4 hilabete)	ESPAINIA 18 aste (4 hilabete)	ERRESUMA BATUA 28 aste (7 hilabete)	HERBEHEREAK 29,3 aste (7 hilabete)	ISLANDIA 36 aste (9 hilabete)	BELGIKA 40,4 aste (10 hilabete)	DANIMARKA 52 aste (urte 1)	NORVEGIA 54 aste (urte 1)	ALEMANIA 70 aste (17 hilabete)	SUEDIA 70 aste (17 hilabete)	FRANTZIA 146 aste (3 urte)
--	--	--	---	--	--	---	--	---	---	---

* Grafiko honetan soilik ordainduta dauden baimenen batura egiten dugu. Hala, gurasoak lanera itzultzean haurrak zenbat denbora duen ikusten da.

“Guraso baimenak praktikan emakumeentzat dira eta emakumearen zaintzaile funtzioa indartzen dute. Aldiz, zerbitzuak bultzatzen dituen politikak kontrako zentzuan lan egiten du. Zerbitzuen politika bultzatzearen alde nago”

ARANTXA FERNANDEZ

baita gizonarentzat ere. Eremu pribatua ari dira aldaketak ematen eta aldi berean, bada gizarte eremuan ere gizonengandik sorturiko mugimendu bat, planteatzen duena balio maskulinoak oinarritzen direla indar zakarrean, eta botere ekonomikoan. Eta aldarrikatzen dute gizonetzkoek ere euren alde emozionalarekin, sentiberatasunarekin gehiago konektatu behar dutela. Mugimendu hori badago.

Horrekin batera, bada emakumeen beste mugimendu bat jabetze eskolak deiturikoa. Horetan saiatzen dira betidanik gizonak landu dituzten lan munduko eta gizarteko abilitadeak lantzen. Eta fisikoki indartzeko eta euren buruarikiko segurtasuna irabazteko autodefentsa ikastaroak eta abar egiten dituzte.

Berdintasuna uler daiteke zentzu honetan, orain arte gizonetzkoek landu dituzten alderdiak emakumeek landuta, eta alderantziz. Jarrera honek indarra hartzen badu, ondorioak izango ditu familia barruan ere, haurren zaintza elkarrekin partekatzeke.

Aldaketa horiek ez dute etorri behar legez araututa soilik, ikusten baitugu sarri ez direla eraginkorrak. Benetako aldaketa mentalitate aldaketatik dator, bizimodu aldaketatik eta pertsonen balioetatik.

M. GOIKOETXEA. Soldatetan dagoen aldeak, eta haurrei ordu gutxi eskainiz gero emaku-

meei sortzen zaien kulpa sentsazioak, horrek denak dakar gurasoetakoren batek lana utzi behar badu emakumeak uzten duela, ia planteatu ere egin gabe. Etxetik erein behar da berdintasuna. Egia da batzutan legez arautzeak ez garamatzala inora, baina nolabaiteko ildoak markatu behar ditu legeak, betetzen ez baditugu ere, gutxienez eskubide eta betebeharroriek existitzen direla jabetu gaitez.

Enpresa ikuspegitik, denak dira enpresan lan egiten duten pertsonak, eta kito. Nahiz eta pertsona horiek dituzten beharrak, une jakin batean edo bestean, desberdinak izan.

Nik kulpa sentimendua bizi izan dut, baina hezkuntzatik ere esan izan didate: “ah, uste nuen biek lan egiten zenutela”. Eta biok lan egiten dugu. Baina bilera goizeko 10:00etan jartzen dizute, eta joaterik baduzu, lan egiten ez duzulako da.

M. ERRO. Desberdintasun eta sexuaren araberako bereizkeriak egiturazkoak eta historikoak dira, eta jendarte patriarkalak eusten ditu. Jendarte honetan sexuaren arabera balio, rol eta esterotipoak egozten dira. Eta balio gutxiago ematen zaio emakumeek egiten duten guztiari. Honen aurrean mentalitatea aldatu behar dugu, baina mendeak behar dira horretarako. Horregatik egiten dut araudi egoki baten alde, aplikatu dadin eta jendarte osoak errespetatu dezan. Mentalitate aldaketaren zain bagaude, ea gizonak noiz sentitzen duten aldatzeko gogo... “Gizondu” bezalako ekimenak txalagarriak iruditzen zaizkit, baina gizon guztiek egon behar lukete hor. Eta bitartean, legea. ■

LARRUN pentsamendu aldizkaria

ARGIArekin batera banatzen da

Zuzendaria: Xabier Letona

Jabea: Komunikazio Biziagoa S.A.L.

Helbidea: Zirkuitu ibilbidea, 15. pabiloia 20160

Lasarte-Oria **Posta Elektronikoa:**

larrun@argia.com **Telefonoa:** 943 37 15 45

Inprimategia: Antza S.A.L. **Informatika:** ASP SCOOP.