

J A R D U N A L D I A K



**LAN ETA FAMILIAREN ARTEKO
ADISKIDETZEA:
Auzi erabakizuna**


Bizkaia



Bizkaiko Foru
Aldundia
Diputación Foral
de Bizkaia

**LAN ETA FAMILIAREN
ARTEKO ADISKIDETZEA:
Auzi erabakizuna**



Bizkaiko Foru
Aldundia
Diputación Foral
de Bizkaia

IZENBURUA:	“Lan eta familiaren arteko adiskidetzea: Auzi erabakizuna”
EGILEA:	Bizkaiko Foru Aldundia. Lehendakaritza Saila.
KOORDINAZIOA:	Pilar Dosal. Bizkaiko Foru Aldundiko Aukera Berdintasunerako eta Genero Politiketarako Unitatearen Burua, eta Murgibe, S.L.
IRUDI DISEINUA ETA MAKETAZIOA:	Ana Rincón
DATA:	Martxoa, 2003
ALE-KOPURUA:	1.000
DESKRIBATZAILEAK:	Jardunaldiak, aukera berdintasuna
FOTOMEKANIKA:	Fotomecánica Esda. Padre Larramendi, 1 zk., 5. Solairua. 48012 Bilbao
INPRIMAKETA:	Estudios Gráficos Zure, S.A. Carretera Lutzana-Asua 24A. 48950 Erandio Goikoa
ISBN:	84-95790-04-1
LEGE GORDAILUA:	BI-771-03

AURKIBIDEA

AURKEZPENA	9
JOSU BERGARA ETXEBARRIA jauna. Bizkaiko diputatu nagusia.	
HITZAURREA	12
JOSÉ LUIS BILBAO EGUREN jauna. Lehendakaritzako foru diputatua. Bizkaiko Foru Aldundia.	
JARDUNALDIAREN IREKIERA	17
JOSU BERGARA ETXEBARRIA jauna. Bizkaiko diputatu nagusia.	
“ADISKIDETZEA NORVEGIAN: ASMOTIK EKINTZARAKO BIDEA”	23
ARNI HOLE andrea. Familia, Adingabeko eta Genero Saileko zuzendari nagusia. Norvegia.	
“ADISKIDETZEA ISLANDIAN: ASMOTIK EKINTZARAKO BIDEA”	39
JÓNÍNA BJARTMARZ andrea. Parlamentuko diputatua. Islandia	
“NORBERAREN, FAMILIAREN ETA LANBIDEKO ERANTZUKIZUNAK ADISKIDETZEA. POLITIKA PUBLIKOAK EAE-N”	51
TXARO ARTEAGA ANSA andrea. EMAKUNDE/Emakumearen Euskal Erakundeko zuzendaria.	

MAHAI-INGURUA: “LEGEAK ETA GOMENDIOAK EZTABAIDAGARRI”	67
• “ADISKIDETZEARI BURUZKO LEGEA ESTATU ESPAINIARREAN”	69
JAIME CABEZA PEREIRO jauna. Lan eta Gizarte Segurantzaren Zuzenbideko katedraduna. Vigoko Unibertsitatea.	
• “EUSKO JAURLARITZAREN ADISKIDETZERAKO NEURRIAK”	98
ANA VARELA LEGARRETA andrea. Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzaren Saileko Enplegua Sustatzeko teknikaria. Eusko Jaurlaritza	
• “FAMILIEI LAGUNTZA EMATEKO EUSKO EGITARAUA” ..	105
KONTXI GABANTXO LAKA andrea. Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzaren Saileko aholkularia. Eusko Jaurlaritza.	
MAHAI-INGURUA: “ADISKIDETZEA: ERABATEKO NEURRIAK ABIAN JARTZEA”	121
• “LAN DENBORALDIA: ANTOLAKUNTZ BERRI BAT BEGIRA”	123
CRISTINA GARCÍA COMAS andrea. Mujeres Fundazioko proiektuen zuzendariorde teknikoa. Madril.	
• “AMATASUNAREN EGINKIZUNA”	129
SILVIA TUBERT andrea. Psikoanalista. Madril.	

• “GIZONEN ZEREGINA”	135
JOSÉ ÁNGEL LOZOYA GÓMEZ jauna. “Gizonak berdintasunaren alde” izeneko programaren koordinatzailea. Jerez de la Fronterako Udaleko Osasun eta Genero Ordezkaritza. Cádiz.	
• “HEZKIDETZA: OINARRIZKO ELEMENTUA”	139
BEGOÑA SALAS GARCÍA andrea. Nazioarteko kontsultore pedagogikoa. Marbella.	
HITZALDI-SOLASALDIA	151
ESKERRAK EMANEZ	172

AURKEZPENA

Gure gizartean oraindik gainditzear dagoen arlo bat da bizitza pribatuan eta profesionalean aurkitzen ditugun betebeharrak eta erantzunkizunak era berdintsuan bana ditzakeen eredu berri bat eratzea, gizon eta emakumeen arteko elkarlanaren eta konpromisoaren adierazgarri dena.

Emakumea merkatu laboralean era aurrerakorrean sartzeko desoreka sakon bat sortarazi du famili edo elkarbizitza unitateetan. Emakumea da, orain ere, ordaindugabeko lan hau ia bakarrik bere gain hartzen duena.

Gizon eta emakumeen famili bizitza edo bizitza pertsonala eta profesionala elkartzea ziurtatzen duten neurri eta estrategiak sakontzeari dagokionez, herrialde desberdinen artean konpromesu errealak ezartzeko beharra adierazten duten nazioarteko eta Europako biltzarrak ugari dira.

Bai famili bizitzan eta baita merkatu laboralean ere, gizon eta emakumeen partehartze orekatua lortzeko, guztiz beharrezkoa da famili bizitza eta bizitza profesionalaren arteko konbinaketa aproposa sortaraz dezakeen amatasun-, aitatasun- eta famili baimen sistema bat, gure senideak zaindu eta babestuko dituen, ezartzea, garapen eta zerbitzu soziokomunitarioak gehitzea, prestazio fiskalen neurriak aniztea, giza eta lan antolakuntza eta e-estruturaren baten garapena aurrera eramatea, etab.

Beharrezkoa dugu ere zenbait gai aztertzea eta ausnartzea, adibidez: egoera honek gure bizitzan eta gure komunitateen antolaketan duen eragina, lanaren balioa dela eta sortzen diren aldaketak, famili antolaketa edo/eta elkarbizitza modu berriak, lanorduk, bizi esperantza, mugimendu migratorioak eta aldaketak demografikoak, etabar.

Hala ere, ezinbestekoa da etxeko lanak eta pertsonak zaintzeari dagokionaren inguruan balore aldaketa bat eragitea.

Garrantzitsua da atal pribatuko alde positiboak nabarmentaraztea. Horrela, gizon eta emakumeen lanbideak famili bizitzarekin orekatzea, enplegu eta ekonomia sailaren onerako izateaz gain, seme-alaben ongizaterako, hauen heziketa kalitatearen onerako eta laguntza behar duten beste pertsona batzueganako, gure inguruko senideenganako, aditasunaren onerako ere izango da.

"Etxekoen" bizi kalitateak, herrialdeen arteko justizi, gizatasun eta solidaritate maila neurtzeko barometrotzat ere balio du.

Asmo hau aurrera eramanez, segidan, Bizkaiko Foru Aldundiak antolatutako ekitaldia, "Lan eta familiaren arteko adiskidetzeta: Auzi erabakizuna", aurkeztuko dugu, Euskalduna Jauregian 2002ko azaroaren 13an ospatutakoa.

Ekitaldia gizon eta emakumeen arteko berdintasun erreala eta efektiboa ziurtatzea helburutzat duten pertsona guztientzat zuzenduta zegoen.

Hau horrela izanik, euskal erakundeetako, unibertsitateetako, irabazi-asmorik gabeko elkarteetako eta formazio eta enplegu zentroetako ordezkariak eta, orokorki, giza agenteek parte hartu zuten.

Beste herrialde batzuetan martxan jarritako estrategiak aztertzea proposatzen zuten ideiak luzatu ziren ekitaldian, arlo hau gaindituta duten herrialdeetan, Islandian eta Noruegan alegia, aurrera eramandako esperientziak eta lege-gintza neurriak aurkeztuz.

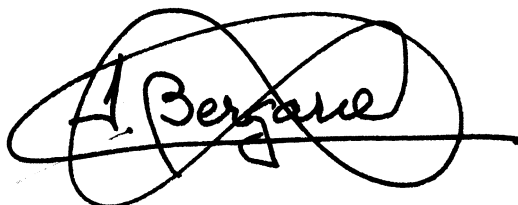
Era berean, Euskal Gobernuaren eskutik jakinarazi ziren gure inguruan garatutako lege-gintza neurriak eta berauen eragina.

Arratsaldeko saioari bukaera emanez, gure pentsaera eta balore aldaketa, enpresa antolakuntza eta esturturen aldaketa, zerbitzu soziokomunitarioen banaketan aldaketa, neurri fiskalak eta negoziozko kolektibodun neurriak, amatasunaren eta aitatasunaren papera, koheziketa, etabar ziurtatzeko pentsatutako oinarritzko elementu batzuk aztertu eta azpimarratu zituzten zenbait aurkezpenek.

Honekin guztiarekin, ekitaldi hau burutzeak eta osteko argitaratzeak, botere publikoen, enpresa, giza agenteen eta gizarte osoaren partetik lan eta ekintza

gehiago ekarriko duelakoan gaude. Horrela, helburu amankomun baterantz ekingo dugu, hots, gizon eta emakumeen arteko benetako aukera eta ondorio berdintasuna ziurtatzea, bizi profesionala, familiarra eta pertsonalaren arteko bateratze baten bitartez.

Bizkaiko Foru Aldundian bide honetan arituko gara lanean, gizarte orekatua goa eta, azken batez, bizi kalitate hobea lortzeko lan egiteko prest dauden guztiei gure laguntza eskainiz.

A handwritten signature in black ink, reading "J. Bergara". The signature is stylized with large, overlapping loops and a horizontal line crossing through the middle.

JOSU BERGARA ETXEBARRIA jauna
Bizkaiko diputatu nagusia

HITZAURREA

Aurreko mendearen azken laurdenean aldaketa ugari gertatu dira emakumezkoen bizitzan. Ez emakumezkoak prestakuntza munduan eta enpleguan sartu direlako soilik, baita euren estatus eta identitateari eragiten dieten aldaketa sakonak gertatu direlako ere. Aldaketa horiek, halaber, bikote- eta familia-harremanetan, politikan, eta, oro har, gizartearekiko harremanetan eragin dute.

Hala ere, emakumezkoentzako eurentzako eta gizarte osoaren aurrerapenerako positiboak diren neurri horiek desoreka eta emakumezkoen neurritz gaine-ko ahalegin nabarmenari esker garatu dira. Izan ere, euren karrera profesional, prestakuntza, karrera politiko eta abarrei erantzuteaz gain, oraindik ere haiek, ia haiek bakarrik, arduratzen dira laguntza behar duten pertsonak (haurrak, zaharrak, gaixoak, etab.) zaindu, hezi eta mantentzeaz. Pertsona horiek gure biztanleriaren ehuneko berrogeita hamar baino gehiago osatzen dute.

Halaber, adibidez, enpleguaren eta familiaren arloetan gertatu diren aldaketek, horiek ere ez dute ekarri gizarte oreka berririk. Lanean egiten diren urte-en murrizketek, lanaren balioa segurtasun ekonomikoaren oinarritzko iturri moduan hartzeak, teknologi berriek ekarri dituzten aurrerakuntzek, familia moten bilakaerak eta zenbat seme-alaba eta horiek noiz izan aukeratzeko bideek, gehi emakume eta gizonezkoen laneko ibilbideek ez dute balio izan, dena dela, emakumeek euren gainean hartzen duten "familiako zama" arintzeko.

Azpimarragarria da hainbat eremutan gertatu diren aldaketak, esparru juridikoan bereziki, ez direla pertsonen balio-aldaketarekin batera gertatu, gizonezkoei dagokienez batez ere.

Emakumezkoek, kasu askotan, kanpoko norbait kontratatzeraz edo familia-sarera jo dute euren lana eta eremu pribatua bateragarri egiteko. Hala, euren

harremanetan familiako arduraren banaketa dela-eta gatazka sakonagoetan sartzea ekidin nahi izan dute.

Rolen bilakaera, emakumezkoen estatusaren aldaketa onartzea eta belaunaldi berriek helburu duten berdintasunean oinarrituriko harreman-eredu berria ez dira berdina garatu bikotekide edo familiarterako guztietan; izan ere, azken batean, gizonezkoak eta emakumezkoak berdintasunezko harremanetatik urrutira dagoen kultur eredu batetik datoz.

Familiako eta etxeko arduetan gizonezkoen parte-hartzea handiagoa izango balitz, berdintasun handiagoa lortuko zela uste da, ez lan-merkatuan soilik, parte-hartze sozialeko eremu guztietan baizik. Beraz, lanbideak familia-bizitzarekin orekatzeak gizonezkoen erronka ere izan beharko luke.

Gizarte osoaren onurarako izango dira ildo horretatik garatuko diren neurri eta estrategiak, baina garbi dago alde guztien ahaleginak beharko direla: erakunde, enpresa, legegile, gizarte-agente eta gizarte osoarenak.

Era berean, gutako bakoitzak ondo pentsatu eta aztertu behar dugu zeintzuk diren gure lehentasunak, eta baita guraso, langile, arduradun politiko, enpresari eta abar. gisa ditugun rol eta identitateak aztertu ere.

Agian hori da mailarik garrantzitsuenetarikoa; izan ere, lortu nahi den bateragarritasuna bermatuz joateko martxan jartzen ari diren neurriak erabiltzen ez badira, gizonezkoak aitatasun-baja hartzerantz animatzen ez badira, enpresek ez badute apurtzen "langile ona berdina disonibilitate osoa eta lanari erabat ematea" dikotomia, gizonezkoak ez badira animatzen egun erdiko enplegua izatera gaixorik dagoen familiarterako zaintzeko, azken batean, gizonezkoak ez badira baliatzen legeak eta enpresek familia-bizitza egokitzeko eskaintzen dien potentzialaz, oso zaila da generoen arteko desoreka desagertzen hastea.

Asko dira enpleguak eta familiak bateragarri egiteko inplikaturik dauden aldeak. Izan ere, nahiz eta legeriak legengintza-markoa eskaini, nahiz eta enpresak eta erakundeak gizonezkoen eta emakumezkoen beharrak euren egin eta horietara egokitu, gutako bakoitzarena da azken arduraren.

Jakina da gizezkoen eta emakumezkoen arteko berdintasuna sustatzea Europar Batasunak aspalditik hartua duen konpromisoa dela: Itunean jasota dago 1957tik. Tratu berdintasunaren arloko legeria Europar Batasuneko herrialde guztiek eta bertan sartzea eskatzen duten guztiek errespetatu beharreko ondare komunitarioaren zati da.

Ildo horretatik, Gizezkoen eta Emakumezkoen Tratu Berdintasunerako Ekintza Komunitarioaren hainbat programatan eta berriki egindako Nazioarteko Biltzarretan, lehentasunezko helburutzat jotzen da gizezkoen eta emakumezkoen bizitza pertsonalaren, familia-bizitzaren eta lanaren arteko bateragarritasuna erraztuko duten neurriak diseinatzea. Hala, gaur egun gai pertsonal eta pribatu izateari utzi, eta agenda politiko eta sozialari dagokion gaitzat hartzen hasi da, non instantziek neurri eta estrategia zehatzak martxan jarri behar dituzten.

Horregatik guztiarengatik, beharrezkoa da bateragarritasuna eskuratzera bideratutako neurriak aski desberdin eta osagarriak izatea. Hala, familiek, gizezkoek eta emakumezkoek, aukera desberdinen artean hautatu ahal izango dute, eta euren beharrei modu egokian erantzun, garapen pertsonal eta profesionalerako aukerak murriztu gabe.

Aukera desberdinen artetik hautatzeak familiaren barne-negoiazio prozesua dakar, eta horrek, berriz, jendea sentsibilizatu eta hezi beharra, berdintasun-eskubidearen onarpen teorikoaren eta eskubide hori praktikan jartzeko erresistentziaren artean oraindik ere dagoen jautzia gainditzeko.

Gogoeta horretatik abiatuta, eta konbentzimendu osoz, duela hiru urte baino lehenagotik, Bizkaiko Foru Aldundia politika aktibo eta konprometitua garatzen ari da Aukera- eta Genero-Berdintasunaren arloan, Berdintasunerako Foru-Planarekin bat, eta Lehendakaritza-Saileko Aukera-Berdintasunerako eta Genero-Politiketarako Unitatearen babes osoarekin. Azken horretan, arduraren pertsonalak, familiari dagozkionak eta profesionalak bateragarri egitera bideraturiko berariazko alor bat nabarmentzen da, eta bi helburu argi eta hamaika ekintza zehatz ditu garatzeko.

Helburu horietako batzuk betez, Jardunaldi hau egin zen 2002ko azaroan, praktika onak ezagutzera emateko eta emakumezkoen lan- eta familia-bizitza

bateragarri egitea erraztuko duten estrategia argi eta zehatzak nola garatu daitezkeen hausnartzeko. Jardunaldiaren argitaratzea aurkezten da jarraian, eta bertan izandako hitzaldi, esperientzia eta eztabaidak biltzen ditu.

Lehenengo bi hizlariak, nazioarteko administrazioako ordezkariak, bateragarritasunaren arazoa gainditzen ari diren herrialdetako esperientzia zehatzak kontatu zituzten, Norvegiakoak eta Islandiakoak kasu. Bateragarritasuna lortzeko neurri errealak modu eraginkorrean egituratzeko aurrekariak eta jarraitu beharreko prozesua eman zizkiguten ezagutzera. Era berean, pertsonen balioak aldatzearen eta prozesu horretan gizonezkoak inplikatzearen beharra azpimarratu zuten.

EMAKUNDEko zuzendariak, berriz, gure gizartean gertatzen ari diren aldaketek eta Euskadin bateragarritasuna eskuratzeko beharrezko diren politika publiko eta neurriei buruzko txosten bikaina aurkeztu zuen.

Ondoren mahai-ingurua egin zen, eta bertan, espainiar estatuan eta Euskadin bateragarritasuna lortzeko garatzen ari diren legeak aurkeztu eta aztertu ziren, oso modu aberasgarrian.

Jardunaldia amaitzeko, lau hitzalditan emakumezkoen eta gizonezkoen arteko ardura- eta lan-banaketa orekatzeko beharrezko diren aldatetetan giltzarri diren elementuen inguruko gogoeta egin zen.

Besteak beste, gai hauek aurkeztu eta eztabaidatu ziren: lanaldia berrantolatu beharra; amatasunaren rola, emakumezko guztien identitatea eratu duen elementu gisa; prozesu honetan gizonezkoak inplikatu eta haiekin kontatzearen beharra, eta, azkenik, hezkidetz, belaunaldi berrien identitate pertsonalak eraikitzen laguntzen duen elementu giltzarri gisa, beti ere genero, kultur, erlijio, gizarte, aukera sexual eta abarrei dagokien estereotiporik gabe hezteko tratamendu globalizataile baten bidez.

Azkenik, publikoko pertsona guztien parte-hartzea eskertu nahi dugu. Euren ekarpenekin, jardunaldia aberastea lortu zuten, eta ekarpenok Mahai-ingurua izeneko atalean jaso dira.

Espero dugu jardunaldi honek gogoetak eta energia berriak batuko zituela, gure bizitzaren eta gure gizartearen antolamenduan Aukera-Berdintasun handiagoaren alde lanean jarraitzeko. Emakumezkoen eta gizonezkoen arteko oreka, bai lan-munduan, bai familian, bai ondasun sozialen banaketan eta abarrean, izango da erkidego demokratiko eta etorkizuneko erkidego gisa definituko gaituen ezaugarria izango da.

Bizkaiko Foru Aldundiak lanean jarraituko du ildo horretatik, eta beharrezkotzat jotzen du gainerako erakundeen, gizarte-eragileen, enpresarien eta gizarte osoaren laguntza eta inplikazioa; izan ere, gure ustez denok, gizonezkoek eta emakumezkoek, irabazten dugu proiektu honekin, beraren aldeko apustu garbia eginez gero.

A handwritten signature in black ink, consisting of several overlapping loops and lines, centered on the page.

JOSÉ LUIS BILBAO EGUREN jauna
Lehendakaritza Saileko foru diputatua.
Bizkaiko Foru Aldundia

JARDUNALDIAREN IREKIERA

JOSU BERGARA ETXEBARRIA jauna
Bizkaiko diputatu nagusia

JARDUNALDIAREN IREKIERA

NOLA BILDU ETA LOTU ENPLEGUA ETA
ADINGUTXIKO, ADINEKO, GAIXOEKIN...
DITUGUN ERANTZUKIZUN ETA
HARREMAN GUZTIAK, AZKEN FINEAN,
NOLA LOTU ENPLEGUA ETA MAITE
DITUGUN PERTSONAK?

Irtenbidea, autore batzuk esaten duten bezala, derrigorrez bilatu behar da "Bizi-Zikloaren" ikuspegitik. Oraindik ere gaintitzeke daukagun ikasgaia da, egunero zanpatzen dugun gure gizarte egitura finkatzen duen zoria, gure bizitzen antolakuntza eta pertsonen arteko harremanak gidatzen dituzten gure oinarriak aztertu, eztabaidatu, mugitu eta aldatu behar direlako.

Gizarte eskubideetara iristeko berdintasuna eta eskubide horiek erabat gozatea gizarte demokratikoen oinarriak izan arren, egun bertan emakume askoren kasuan ez dute aukera berdintasunik gizarte eskubide horietara iristerakoan, eta hori horrela da batzuentzat familiaren euskarri ekonomikoaren ereduaren oinarria gizonetzkoa delako, edo ez dutelako kontuan hartzen bizitza familiarra eta profesionala uztartzeko arazoak dituztenak batez ere emakumeak izaten direla.

Eta hori argi eta garbi adierazten da gizarte babes eskasa duten sistema askotan, horietan emakumeek derrigorrez eten behar dutelako euren karrera profesionala, gehienetan emakumezkoak izaten direlako lansai partzialeko lanak egiten dituztenak, euren prestakuntza sendotzeko denborarik gutxien izaten dutenak, eta abar. Emaitza nabarmena da eta, islapena, besteak beste, pobrezia genero femeninoan dugu.

Lan-esparruan ematen den desoreka koalitativo eta koantitativo honek, aldi berean, eragin oso kaltegarriak ditu emakumezkoen osasunean ere, ia eraba-

teko bakardadean gainditu behar dituztelako 16 ordutik gorako lansaiolak, jakina, astialdi eta aisialdi, harreman pertsonal, kirol eta hainbeste gauzari derrigorrez uko eginda.

Nazioarteko Konferentzia, generoari buruzko azterlan eta eztabaida-taldeetan behin eta berriz gogorarazten da beharrezkoa dela egungo ordena soziala aldaraztea, emakumezkoak izaten direlako, horien familia mota, prestakuntza maila eta lana gorabehera, pertsonen zaintza eta familien jagotzarekin lotuta dauden ataza guztiak egiten dituztenak.

Beste alde batetik, gainditu barik daukagun ikasgai honek esparru askoren konpromisoa eta ardura behar du.

Politika Publikoek gauza izan behar dute pertsonontzat ohikoak diren behar-irizirik behinenei jaramon egiteko tresnak eta bitartekoak eskaintzeko: gure zaharrentzako egoitzak eta zentroak; adingutxikoei jaramon egiteko zerbitzuak eta zentroak, gurasoek dituzten behar-irizirik aurre egiteko gero eta ego-kiagoak direnak; familia ugaritsuen kasuan karga ekonomikoa arintzeko bideak eskaintzea; etab.

Halaber, derrigorrezkoa da borroka honetan gizarte eragileak eta enpresarioak inplikatzeko, talde-negoziazioaren bidez esparru horien inplikazio gero eta sakonagoa lortzeko eta gizonezko eta emakumezkoen arteko berdinkatzea erraztuko duten neurriak eta estrategiak adosteko.

Kasu askotan emakumeek, eta baita gizonek ere, ez dituzte egon dauden gizarte eskubideak ezagutu ere egiten, Europako eta, baita gaur egun aztergai dugun Jardunaldi hauetan zabal azalduko den bezala, Autonomia Erkidegoko legerian sartzen ari diren eskubideak, alegia.

Azkenik, gizonezko eta emakumezkoen arteko harreman orekatuagoa irudikatzen eta sortzen balioko duten baloreen etenik gabeko aldatetaren behar-irizirik mintzagai badugu, ezin dugu hezkuntza ahaztu, funtsezko garrantzia duelako, horren bidez gizarteek arauak, ezagutzak eta trebeziak transmititzen dituztelako. Beraz, lortu nahi dugun berdintasunezko etorkizun solidarioaren oinarriak ezartzeko biderik egokiena gure haurrei balore jakin batzuk jaraunspenean lagatzea izango da, besteak beste pertsona guztienganako begirunea, edo elkar zaintzea eta elkarri laguntzea bezalako baloreak.

Egia esan, urte hauetan era askotako jardunaldiak burutu ditugu, esaterako Politika Publikoetan egin behar den berdintasun-praktika egokiaren aurkezpena, edo berdintasuna erakundeen kalitatea kudeatzeko funtsezko elementutzat aztertuta, emakumeek esparru publikoetan izan behar duten eskuorde-tza eta partaidetza mardulagoaren beharrezana, ...

Hori guztia gorabehera, Jardunaldi hau gakoa da gizonezko eta emakumezkoen emaitzen berdintasuna bermatzearen ondoretarako abian jar daitezkeen politika eta egitarau guztietan, berbarako erantzukizun profesional, familiar eta pertsonaletan BERDINKATZEARI dagokionez.

Jardunaldi hau oso lagungarria izan daiteke gizon eta emakumeen laneko eta familiako bizitzaren arteko Berdinkatzean aurrera egiteko, eta Europako zuzentarau eta gidalerroetan berdinkatze hori beti gainditzeke uzten dugun irakasgai ez bihurtzeko. Bizkaiko Foru Aldundiak berak ere, "Erantzukizun pertsonal, familiar eta pertsonalen Berdinkatzerako" atalaren bidez gauzatu duen Berdintasunerako Foru Planean, Berdinkatzea bideratu eta bermatuko duten estrategiak eta bitartekoak eskaintzeko helburu eta ekintza zehatzak jarri ditu abian.

Bideari ekin diogu; agian Jardunaldi honen amaieran aurrera egiteko elementu gehiago izango dugu.

Gure asmoa jardunaldi honek zuei hausnarketa egiteko aukera ematea da, emakume eta gizonezkoen arteko harremanen esparruaren barruan guk geure bizitza pertsonal, familiar eta profesionalak era egokiagoan berdinkatzeko norik bere ideiak eta esperientziak aurkezteko eta proposatzeko aukera izatea, eta denon helburua izatea pertsona moduan irabaztea eta gizarte gero eta berdina goa eta humanitarioagoa eraikitzea.

**ADISKIDETZEA
NORVEGIAN:
ASMOTIK EKINTZARAKO
BIDEA**

**ARNI HOLE andrea
Familia, Adingabeko eta Genero
Saileko zuzendari nagusia. Norvegia**

ADISKIDETZEA NORVEGIAN: ASMOTIK EKINTZARAKO BIDEA

Eskerrik asko gai hauei buruz mintzatzeko aukera emateagatik, Europako iparraldeko herri bateko emakumearen ikuskera azaltzeko aukera emateagatik, nire herria Europar Batasuneko kidea ez bada ere, Europar Esparru Ekonomikoko kidea baita. Helburu berak ditugu, beraz, eta harro gaude ororen garapenaren alde lan egiteko aukera izatearekin. Bilbora etortzen naizen hirugarren aldia da, eta lagunartean nagoela esan nezake. Harrituta utzi nau berdintasunaren arloan zein ongi diharduzuen ikusteak, bai eta iaztik egindako aurrerapenak ikusteak ere.

Oraingo Kabinetea duela urtebete aginteaz jabetu zenean, gobernuaren plataformaren zerrendan generoarekin eta familiarekin zerikusia zuen hainbat gai zegoen. Kabinete horrentzat nahitaezkoa da familiei laguntzeko eta emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren aldeko politikak behar bezala garatzea, herriak aurrera egin dezan, sozial eta ekonomikoki: hauexek ziren, hain zuzen ere, Lisboako Estrategiaren helburuak.

Urte asko behar izaten da gizartearen jokabideak eta oinarritzko baloreak aldatzeko. "Irudi", berriak, "errealitate" berriak, egia berriak taxutzeko kontua da. Norvegiak gaur egun emakumeen eta gizonen arteko berdintasun kontuetan duen jarrera ulertzeko, testuinguru historiko jakin batean kokatu beharra dago, herri bakoitzaren historia bestelakoa baita. "Oinarritzko baloreak" aldatzea aztergaiak zehazteko botere nahikoa izatean datza...

Norvegian, emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna nagusi dadin, tradizio handia dugu, eta gaur egun berdintasunaren aldeko giroa dagoela esan dezaket. Tradizioa 1854. urtean hasi zen, Parlamentuak emakumeek gizonen beste eta baldintza beretan jaraunsteko eskubidea zutela erabaki zuenean.

1885ean beste gertaera gogoangarri bat gertatu zen emakumeek lehenengo gobernuz kanpoko erakundea (GKE) sortu zutenean. Honatx hirugarren gertaera garrantzitsua, 1979koa: emakume eta gizonen arteko berdintasun Aktaren boto parlamentarioa.

Gaur egun emakume eta gizonen arteko berdintasunaren nahiz ongizatearen adierazle handienak ditugu; "lana ez da bukatutzat eman" orde.

Hona hemen datu bat aurreko guztia argitzeko: 99 urte igaro dira 1887an Alderdi Laborista sortu zenetik (emakumerik gabe), 1986. urtera arte, Gro Harlem Brundtland Lehen Ministroak lehenengo "emakumezkoen Kabinetea" sortu zuenean (16 kabinete-kideetatik 8 ziren emakumeak). Gaur egun eratzen diren kabineteak lorpen harekin erkatu egiten dira.

Hala nahi izanez gero, Norvegiako historia modernoa "generoen historia" bezala "irakur" daiteke. 1880. urteko mugimendu sozialak eta gobernuz kanpoko erakundeak, bertako elite sozialak bete lezakeen tokia "betetzen zuten" hein handi batean, kontuan hartuz elite sozialak egon balira, ekimen berriak eta demokratikoak oztopatu egingo zituzketela. Norvegiar ez zegoen elite edo noblezia askorik; gure sistema politikoa boluntarioen eta agintarien arteko harreman estua eta komunikazio irekia bailitzan garatu zen. Harreman horiek legitimotzat ez ezik, "ohikotzat" ere hartu dira. Egoera honek, iraganean eta orain arte, on egin die emakumeen gaiei eta emakumeek osatutako gobernuz kanpoko erakundeei.

Norvegia berantegi modernizatu zenez gero (berant bilakatu zen nazio burujabea, 1905ean), eta agintaritza nazional zentralizatuak, Ministerioak eta abar antolatzeke modu "berria" sortu zenez gero, "gizonezkoen sektore publikoa" ez zen beste herrialdeetan bezain trinko izan. Azken mendeetako mugimendu berriek eta erradikalek emakumeen beharra zuten. Emakumeei, beraz, zenbait arlotan esku hartzeko aukera eman zieten, zeregin generiko osagarrien bidez, eta izan ere, bazuten zer esan.

Joera historiko horiek garrantzitsuak dira gaur egun ere, eta gure emaitza edo "ohitura on" asko azal dezakete, bai eta emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunei buruzko gaiez aritzeko modua ere. "Laukote irabazlea" izan dugu.

Goi-mailako Administrazio Publikoak, alderdi politikoek, "emakumeen lobbyko alderdikideek" (oso lobby indartsua Norvegian 1970etik aurrera), eta, jakina, gobernuz kanpoko erakundeek osaturiko laukotearen eskuetan dago boterea.

Era berean, azpimarratu behar dut Norvegiako eskualdeetan eta udaletan lan gehiena eginda dagoela –laukote honek sustaturik-, tokiko demokrazia eta tokiko autonomiak aintzat hartzen direlako gure herrian. Gobernuz kanpoko erakundeen tokiko ordezkartza guztiak beldarraren hankak bezala jarduten dute erreformak ezartzerakoan.

Estatuak eta Gizarte Zibilak gauzak ulertzeko duten desberdintasuna erabakigarria da. Estatuak ezin da Gizarte Zibilaren ordezkaria izan, baina Gizarte Zibilaren hitzari euts diezaiok.

Emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna lortzeko bidea ez da erraza izan, ezta Norvegian ere.

20ko eta 30eko hamarkadetan, Emakumeen Elkartearen eta Alderdi Laboristako emakumezkoen lobbyaren arteko adostasunik eza nabarmena izan zen, Alderdi Laboristak alderdikide gizonak familietan soldata bat (hau da, gizonarena) baino gehiagorik ez izatea sustatzeari trabarik jarri ez zuenean. Izan ere, emakume batzuk lanetik egotzi zituzten ezkondu zirenean.

1939an "familia bat, soldata bat" eztabaida bukatutzat jo zuen Auzitegi Gorenak eta ezkontzea ez zela lanetik egozteko zioa adierazi zuen. Jarrera hau 50eko hamarkadan sendotu egin zen, eta oraindik dirau gizarteko talde batzuetan, eta jarrera honen aztarnei aurre egiten jarraitzen dugu.

Norvegian ez zen inoiz 50eko hamarkada baino lehen eta 60ko hamarkada eta gero beste etxeokandrea egin. 15 urtetik gorako emakumeen %50 baino gehiagok etxean -famiario baserrietan eta arrantzan ere- lan egiten zuen inongo ordainsaririk irabazi gabe, inolako pentsiorik jasotzeko eskubiderik gabe –aurrezki edo pentsio pribatuak izan ezik-. Neska bakar batzuek bakarrik egiten zituzten goi-mailako ikasketak... Bizi-baldintza hobekak zeuden ordea, industriak gora egin zuen (langileak, gizonak, noski), merkantzia- eta arrantza-ontziteria (gizonak osaturikoak) garrantzi handia zuten, eta etxebizitza, automobil, hozkailu, garbigailu hobekak zeuden...

Norvegiako etxeoandreen elkartea etengabe handitzen ari zen, eta gauzak onera egiten zuen jakina, baina, familiei laguntzeko politika hitzetik hortzera esaten bazen ere, ez zen gauza bera gertatzen emakumeen eta gizonen arteko berdintasunarekin.

"Haurrentzat egokiena ama etxean izatea da" (inoiz ere aitaren kontua) kontuari buruzko eztabaida nola hedatzen zen ikusi genuen, emakume asko etxetik edo familiako baserritik kanpo lan egiten hasi zenean. "Adingabeko giltzak" gertakizunari buruzko eztabaida sortu zen: norvegiar neska-mutilak bakarrik itzultzen ziren ikastetxetik etxera, lepotik zintzilik etxeko giltzak zeramatzatela.

Emakume ezkongai gutxi zegoen, emakumeen %14 besterik ez –gerra (Bigarren Mundu Gerra) baino lehen, berriz, emakumeen %36-. Egoera baikorra zen, ezkontza eta jaiotza asko zegoen (gerraosteko demografi eztanda) eta amatasuna goresten zen, bai eta estatubatuar filmen ereduak ere; neska-mutilek gurasoak beraiekin edukitzeko eskubidea ez zen aipatu ere egiten.

Gero eta langile gehiago behar izaten zenez gero, senardun emakume langileen kopurua 1946ko %3,9tik 1960ko % 9,5era handitu zen. Baina gainerako herrialde industrializatuetan, berriz, kopurua askoz handiagoa zen: Suedian, %23,3; Danimarkan, %23; Finlandian, %25,9. Zergatik gertatzen zen? Garai hartan nahi al zuten norvegiar emakume ezkonduak etxeoandre izatea? Ez al zuen Norvegiak gerra baino lehen generoari eta bizitza aktiboari buruzko lege-mordoa onetsi? Ez al genuen Norwegian Haurrentzako 1947ko Sorospen Plana, amei adingabekoak zaintzeagatiko hileroko dirulaguntza ematen ziona? Non ote zeuden emakumeen elkarte nazional borrokazaleak?

Ez zegoen gizarte-egiturarik: ez zegoen inongo hartzaindegirik, mirabeak izatea garestia zen, ez zen lanaldi partzialeko lanik onartzen, zaila zen herrian lana aurkitzea, eta noski, herritar askok "emakumeen tokia etxea zela" uste zuen.

Garai hartan, Alderdi Laboristan (gerratik 80ko hamarkadara arte botere gehien izan duen alderdia) emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna ez zen berdintasunaren egitasmo orokorraren zati.

Alderdi Laboristaren emakumeen lobbyak ez zion trabarik jartzen alderdiki-de gizonak aztergaiak erabakitzeari, etxekoandarearen, gizarte-gaien eta familiariei laguntzeko politiken alde jarduten baitzuten. Esan liteke "zeharbidez" emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna aztertzen zutela.

Norvegia modernitatera heldu zen, beraz, hiritar guztiontzako Segurtasun Plan Nazionalaren eskutik 1966an. Hezkuntza-sektorea berregin egin zen, zainketa-sektorea eta osasun-sistema berrantolatu egin ziren, eta ongizatezko gizarte berrian behar ziren lanpostuak betetzeko emakumeen lan-merkatu-ko martxa zelakoa gertatu zen. Emakumeek ikasketen beharra zuten, eta horrela, goi-mailako ikasketei zegokienez, emakumeen eta gizonen arteko oreka erabat aldatu zen. "Emakumearen tokia" zelakoari buruzko ideologia baztertu beharra zegoen ordea.

Aipa genezake, adibide gisa, 1956ko Familia eta Kontsumitzailearen Gaierako Ministerioa. Ministerio horretan emakumeen eta gizonen arteko berdintasun kontuak ere aztertzen ziren. 1959an Enpresarien Elkarte eta Sindikatuak bat etorri ziren soldaten berdintasunerako "hitzarmena" egiteko lehenengo esparrua ezartzeko eta Norvegiak Lanaren Nazioarteko Erakundearen soldaten berdintasunerako hitzarmena sinatu zuen. 1971. urtean Guraso Ezkongabeei Laguntzeko Legea onetsi zen, bai eta lehen mailako hezkuntzarako esparru-egitasmoa ere (pertsone orok emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna lortzeko lan egin behar zuela zioena).

1972an emakumeen eta gizonen arteko Berdintasun Kontseilua sortu zen, eta azkenik, 1979an, emakumeen eta gizonen arteko Berdintasunaren aldeko Akta, Berdintasunaren Defendatzailearekin. Gaur egun, Akta hori hamaika aldiz berraztertu eta indartu egin da; emakumeen eta gizonen arteko Berdintasunaren Defendatzaileak Kexa Batzorderako Idazkaritza du, eta emakumeen eta gizonen arteko Berdintasun Batzordea gizarteko sektore eta arlo guztietan Berdintasuna sustatzen duen Zentro bilakatu egin da. Biak, Defendatzailea eta Zentroa, erakunde burujabeak dira. Hala eta guztiz ere, Haurtzaro, Familia eta emakumeen eta gizonen arteko Berdintasun Gaierako Ministerioak ematen dio dirua.

70eko hamarkadako mugimendu feminista berri eta erradikalentzat lorpenik garrantzitsuenak haurtzaindegi merkeak, bidezko soldata, seme-alabak izate-agatiko eskubideak eta berdintasun bera izan dira. Emakume eta gizonen

ikerketa berria garrantzi handikoa izan da gaur egun ikus ditzakegun emaitzak lortzeko; ikerketa sozial kritikoa, arrazoiak ematen dituena eta errealitatea dokumentatzen duena. Lehenago esan dudanez, gobernuz kanpoko erakundeek, emakumezkoen politikek, funtzionarioek eta ikerketak osatutako "laukotea" ezinbestekoa da.

Urte asko behar izaten da gauzak aldatzeko, eta kontzeptuak aldatu egiten dira: 70eko hamarkadan haurtzaindegiak emakumeek biztanleria aktiboa izateko eta karrera askea izateko eskubideak/aukerak ziren. Gaur egun, "adingabekoentzat egokiena zer den" gaiaz mintzatzen gara, bai eta haurren ikasteko prozesuaz eta adingabekoek gizartean duten zereginaz ere. Bi ikuspegi horiek "lana eta familia bateragarri egiten saiatzen dira", familiaren, amen, aiten eta adingabekoen onerako. Gaur egun "haurren ongizatea" edo emakumeen eta gizonen berdintasuna aiten kontua da ere.

1975eko Abortuaren Legea gertaera gogoangarria izan zen nolabait; gazte erradikalen, Emakumeen Elkarteko (1885eko) adineko emakume intelektual eta aktiboen, emakume sendagileen, emakume ikertzaileen, mugimendu laboristaren, ezkerren eta liberalen arteko elkartasuna, hain zuzen.

Beste oinarrizko egitura bat, CEDAW sinatzea izan da, noski, gaur egun Norvegiako legerian sartu nahi duguna. Aurtengo urtarrilean 6. berraztertzea egin zaio, eta honelako "itunei" tinko eusten diegu. Era berean, CRC delakoa Nazio Batuen hitzarmen garrantzitsua da eta Norvegiak sinatu egin du.

Azken 30 urteotan, beraz, "boluntarioen sektorearen" eta "Sistemaren" arteko harreman hertsia sustatu egin da.

Orain gizonak gurekin lan egin dezatela nahi dugu emakumeok, eta emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna nagusitzeko helburuak eta metodoak zehatz ditzatela. Ezin izango dugu arrakastarik lortu gizonezkoen zereginak, errendimenduak eta baloreak aztertzen ez baditugu, sexuan oinarritutako bereizkeriarik gabeko gizartea eta familiei laguntzeko politika modernoa garatzea zenbateraino oztopatu edo sustatzen duten aztertuz.

Hau guztia dela eta, Gobernuak gizonezkoen elkarte askori ematen die laguntza. Honatx haietako batzuk: "Bortxakeriaren hautabideak",

Gizonezkoen zentroa, REFORM, Aiten elkarte, eta "Gizonak haurtzaindegietan" mugimendua.

Gaur egun, 0 eta 2 urte arteko seme-alabak dituzten emakumeen %74,4k eta 3 eta 6 urte arteko seme-alabak dituztenen %84k lan egiten dute, laguntza-egiturei eta familiei laguntzeko politika egokiei esker, bai eta emakumeen eta gizonen arteko berdintasun-egitura egokiei esker ere. Hala eta guztiz ere, badaude konpondu gabeko arazoak, esate baterako, bere konturako emakume langileek, autonomoek, besteren konturako emakume langileek, soldatakoek, baino eskubide gutxiago dute amatasun-baimeneko eskubideei dagokienez, Aseguruen Plan Nazionalen aseguru ez badute behintzat. Emakume autonomoek 12 urtetik beherako seme-alaba gaixoak zaintzeagatik dituzten eskubiak ez dira soldatakoenak bezalakoak, aseguru egiten ez badute behintzat. Eta halakoetan aitaren kuota (derrigorrezkoa) 4 astetik 8 atera edo gehiago handitu beharko genuke. Hala ere, 2003an legea aldatuko dugu emakume autonomoak soldatakoak beste eskubide izan ditzan, haurdunaldian lan egiteari utzi behar izango balio, edo lanez aldatu beharko balu, ordainetan dirua jaso dezan.

Emakume langileen erdiak lanaldi partzialeko lanak ditu, eta ondorioz, soldata txikiagoa irabazten du eta pentsiorako puntu gutxiago pilatzen ditu. Europa modernoko hirugarren jaiotza-tasarik handiena izaten genuen: 1,85, 2000. urtean; eta 2001ean, 1,78. Dibortzio-tasa handia dugu, eta seme-alabak izateko adina duten biztanleen erdia ez da ezkontzen. Kontuan hartu behar dira, halere, elkarrekin ezkondu gabe bizi direnak.

Gobernuaren helburua gai hauek eztabaidatzea eta familiaren egituraren gertatzen diren joerak ulertzen saiatzea da, bai eta etorkizunerako politika sortzea ere, neska-mutilak babesteko, bi sexuetakoko eskulana babesteko eta jaiotza-tasa babesteko.

Gobernuak helburu pairugabeak eta argiak ditu administrazio-kontseiluetan dagoen emakume-kopurua lau urtetan %40ra handitzeko (gaur egun %7koa da).

2002ko martxoaren 7an, Kabineteak Merkataritzako Kodea aldatzea erabaki zuen, sektore pribatuko enpresarik garrantzitsuenek (burtsan kotizatzen dutenak) administrazio-kontseiluetan emakume gehiago sartzearen: erabaki

hobeak har daitezen, dibertsifikazio gehiago egon dadin, gure talentuak eta gaituak hobeto erabil daitezen, eta demokraziaren izenean (emakumeek ordezkariak izateko eskubidea izan dezaten). Bezeroen erdia emakumeak direnez gero, gauza ona izango litzateke administrazio-kontseiluetan emakumeak sartzea, produktu hobeak sortzearen eta, beraz, konpainien diru-sarreak handitzearen.

Kabinetearen erabakiak eztabaida handia sortu zuen komunikabideetan eta industrialarien artean. Izugarritzkoa izan zen eztabaida, eta gure kausari on egin zion.

Orain, legea ez da ezarriko konpainiak %40ko helburua 2006ko urtarrilean baino lehenago lortzen badu. Egoera hobetu denaren berri dakigu.

Gobernuak, egoera suspertzeko, emakumeen curriculumak jasotzen dituen datu-base independente bati (www.kvinnebasen.no) ematen dio laguntza. Gaur egun, datu-baseak 3.700 izen baino gehiago jasotzen du. Aldi berean, fundazio pribatu bat kontratatu dugu 250 konpainia garrantzitsuenen artean dibertsifikazioari, berdintasunari eta sexuari buruzko probak egin ditzan. Urtean behin, Merkataritza eta Industria Ministroak eta Familiako Gaietarako eta emakumeen eta gizonen arteko Berdintasun Ministroak helburu hauek lortzen dituzten lehenengo 3 konpainiak saritzen dituzte.

Gure erronka boterea birbanatzeko kontua da. Ez da, batzuek esan dutenez, "erantzukizun gehiago beren gain hartu nahi ez duten emakumeen kontua". Sexuan oinarritutako boterearen birbanatzea ez da erraz aldatzen.

Zerbait ikasi egin dugu: gai honi buruzko eztabaida irekia eta bizia jendaurrean sortzea eta iraunaraztea: komunikazioko gizarte modernoa erabiltzea; demokrazia demokraziatzat hartzea. Emakume gazteek ere, "guztiok berdina gara, ez dago inolako sexu-bereizkeriarik"/ "egitekoa burutu egin da", uste dutenek ere, begiak ireki dituzte.

Administrazio-kontseiluei buruz jendaurrean eztabaidatzea eta Kabinetearen erabakia emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna benetan nagusitzen delako adibideak dira. Eta berriro ere ohartu gara, ikerketaren/dokumentazioaren, politikarien, funtzionarioen eta gobernuz kanpoko erakundeen arteko elkartasuna garrantzitsua dela, bai eta komunikabideen multidifusioa ere.

Estatuko sektoreak emakume nagusiak biltzeko eta hezteko egitarauak sortu ditu urteotan zehar, eta gaur egun funtzionario emakumeen artean nagusi eta zuzendari gehiago dagoela ikus dezakegu; eta unibertsitarioen erdia emakumeak direnez gero, badugu aukeratzeko talentu asko. Baina Unibertsitateko sektorea bera ez da asko aldatu. Gaur egun %12 katedradun emakume besterik ez dago. Eta kopuru bera izan dugu azken 20 urteotan. Egora hobetzeko, aurreko Kabineteak emakumeei gorde zizkien Osloko Unibertsitateko lanpostu batzuk, baina neurriaz kexu agertu ziren ESA eta Europar Batasuna, Europako Esparru Ekonomikoaren akordioaren haustetzat hartu zutelako, bereizkeria positiboaren mekanismoak zituelakoan. Urriaren 18an, Norvegia aztertu zuten Europako Merkataritza Librearen Elkarteko Auzitegian, Luxenburgon. Auzitegiaren epaia urtea bukatu baino lehen emango da eta seguruenik gure kontrakoa izango da, galdu egingo dugu, suediarrek orain dela bi urte Europar Batasuneko Auzitegian galdu zuten bezala. Dena dela, borrokan jardungo dugu.

Gobernuak duen beste helburu bat lan-merkatua segmentutan banatuta aztertea da, batez ere zainketa-sektorea. Sektore honetan lanaldi partzialeko lan (emakumeak gehienak) gutxiago behar da, soldatak igo behar dira, gizon enplegatu gehiago egon behar da (honek entzutea ematen omen die honelako lanei eta agian, soldatak hobeak izan litezke).

"Zainketa-sektorearentzako" ez da ona emakumezkoek besterik lanik ez egitea. Horrela ez dago neskek eta mutilek, baldintza beretan lan egingo dutelakoan, lan batekin bat egiterik. Horregatik, Gobernuak kanpainak bultzatzen ditu gizon gehiagok zainketa-sektorean lan egin dezan, batez ere hartzaindegietan. Gizonezko ikasle gehiago behar da irakasleentzat, hiru urteko egitaraua sortu egin da soldatak berdinak izan daitezen, eta enpresa jakin batzuetan –bai pribatuak bai publikoak– "lana ebaluatzeko" egitasmoak/irizpideak. Emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna benetan gauzatzea da hori.

Gizarteko sektore guztiak emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaz jabe-arazteko eta arazoarekiko sentikor bihurtzeko, garrantzi handiko tresna baliagarriak ditugu gure eskura (legeria egokia ezarriz eta aurrean aipatu ditugun erakundeekin batera lan eginez):

- Ministerioetako Idazkariordeen Komite Iraunkorra, burua nire Ministerioako Idazkariordea delarik; goi-mailako gaiez aritzeko (soldata

berdinak, kuotak planifikatzea, trafikaterik egon ez dadin, emakumeak administrazio-kontseiluetan, pentsio-eskubideak, etab.)

- "Jarraibide Nagusia politika orotako eta legeria garatzeko", lege onak eta politika ona egiteko nola jokatu behar den azaltzen duena. Legeak eta arauak egokitzeko gai gara, bai eta emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna lan-politikan sartzeko ere. Beti bezala, ingurumena kontuan hartzen da.
- Bi sexuen kuotak, 17 Ministerioetatik 8k egiten dute, eta Estatuaren 2003. urterako Aurrekontuaren laburpenean aipatzen dira lehenengo aldiz.
- Emakumeen eta gizonen arteko Berdintasunari buruzko Aktaren 21. paragrafoak Sektore Publikoak izendatutako batzordeek, komisioek, kontseiluek eta abarrek gutxiengo den sexuaren %40a izango dutela dio.
- Emakumeen eta gizonen arteko Berdintasunari buruzko Aktaren 1. paragrafoak hau dio: erakunde guztiek, publikoek zein pribatuek, irabaziasmoa dutenek edo gobernuz kanpoko erakundeek berdintasuna lortu behar dute eta urtero horren berri eman behar dute kontu-ikuskaritzaren aktetan.

HONATX ETORKIZUNERAKO ERRONKA ETA HELBURU NAGUSIAK

- Aitatasun-baimenaren kuota handitzea. Legeria berria behar da, eta garestia izango da.
- Emakume autonomoek, erditu baino lehen eta erditu ondoren eskubide gehiago izatea.
- Sektore guztietan lan berdinen truke soldata berdina izatea.
- Etxeetan emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna egia bilakatzea; seme-alabak hezterakoan eta etxeko lanak banatzerakoan, garrantzi handikoa da gizarte osorako berdintasuna lortzea.

- "Haurtzaindegien sektorea" prezio-erdian antolatzen bukatzea (2006an, %80). Akta berriz aztertu beharko da, eta batez ere, Norvegiako 430 udalek zerbitzu publiko horrekiko duten erantzukizuna nabarmendu beharko da.
- Haurtxoak dituzten gurasoek nahierara erabaki dezatela lehenengo bi urtetan haiekin etxean geratzea edo haurtzaindegira doan eramatea (1997ko Sorospen Plana).
- Guraso eta seme-alaben Akta berriz aztertzea, umeen onerako, eta beste neurri batzuk hartzea. Akta berri egin dugu senar-emazteak dibortziatu edo banandu ondoren eta elkarrekin bizi diren gurasoak banandu ondoren, sorospen plana ama eta aitaren artean zuzen banatzearen (emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna nagusitzea).
- Elkarrekin ezkondu gabe bizi diren seme-alabak senar-emazteen seme-alabak adina babestea (neguan Parlamentuari gai honi buruzko liburu zuria aurkeztuko zaio).
- Emakume etorkinen eta beren seme-alaben eskubideak babestea, batez ere haurtzaindegian abegi-herriko hizkuntza ikas dezaten (amei ere hizkuntza irakatsiko zaie).
- Etorkinen arteko ezkontza behartuei eta adostuei aurre egitea, batez ere, adingabekoen artean gertatzen direnei. Ezkontza Akta aldatzen ari gara, eta Ekintza Plana berriz aztertu dugu.
- Lan-merkatuan, sexuan, jatorri etnikoan, orientazio sexualean edo adinean oinarritutako bereizkeriari aurre egitea.
- Pentsio publiko zein pribatuen finantzaketa aztertzea, emakumeen diru-sarrerak gizonenak bezalakoak izan daitezen; emakumeen bizitza luzeagoa ohi da eta, beraz, aseguru-konpainientzako "arriku" handigoa omen dira.
- Laneko, eskolako eta erakundeko sexu-jazarpenari aurre egitea. Hori lortzeko emakumeen eta gizonen arteko Berdintasun Akta berriz aztertu dugu.

- Bi sexuen kuoten arloan aldeko lana eta asmo onak izaten jarraitzea.
- Etxeko bortxakeriari aurre egitea, bai eta emakumeen kontrako bortxakeriari ere; "bizitza pribatuetan" emakumeen eta gizonen artean berdintasunik ez egoteagatik gertatu ohi da, bi sexuen artean berdintasuna egon behar dela ez ulertzeagatik. Zaila da bortxakeria honi buruz jendaurrean hitz egitea, baina 4 urterako lehenengo Gobernu-plana burutu dugu, haurrak berariaz kontuan hartuz.
- Tratu txarrak jasaten dituzten emakumeen babeslekuen lana babestea (boluntarioen sektorea). Emakume etorkinaren egoera funtsezko gaia da testuinguru honetan.
- Emakumeekin eta hurrekin trafikatzeari nahiz prostituzioari aurre egitea nazioarteko elkarte baten bidez.
- Eta batez ere: Gizonak gizarte modernoan duen egitekoa ikertzea: gizonezkoen zereginaz aritzea eta gizonezkoen elkarteekin elkarrizketan aritzea.

Jakintzan oinarritutako ekonomia berria, globalizatua, komunikazioko teknika bikainak eta informazio eta komunikazioko teknologietan aditua izatea eskatzen dituen, aurrean adierazitako gaiak nabarmentzen ditu. Arau berriak egin behar ditugu; teknologian oinarritutako gizarteak bi sexuen azterketa behar duela uste dugu.

Lehenago mintza natzaizue aniztasunaz zeharbidez. Kontzeptu hau hedatzen ari da, edonon aurki dezakegu: Nazio Batuen txostenetan eta xedeetan, Munduko Bankuan, enpresa-munduko administrazio-kontseilu hoberenei buruzko eztabaidetan, Europar Batasuneko agirietan, edonolako bereizkeriari aurre egiten dioten legeetan... Emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna nagusi izatea aditze honen zati da.

Oinarri historikotik eta gaur egungo egoeratik ikusita, litekeena da kontzeptu hau geureganatzeko unea heltzea. Konpainia multinazional handienak aniztasuna betetzaren arabera ebaluatzen dira, diru-sarrerak sortzen omen dituenak. Zergatik ez ote dio gizarte osoari on egingo?

Aniztasun kontzeptua zein emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren nagusitasunaren tresna behar ditugula uste dut, bai eta emakumeen gaiei arreta handia jarri behar diogula ere. Eztabaida europar testuinguru zabalean gertatu beharko litzateke. Egin dezagun elkarrekin ikerketa- eta dokumentazio-lan gehiago. Lisboako Estrategiaren prozesuei buruzko gure esperientziak, gure irtenbide praktiko onenak partekatu nahi genituzke. Era berean, Europar Batasunak Ikerketa eta Garapenerako dituen Egitarauen esparruak lehen aipatu dudan ikerketa-mota barne hartzea nahi genuke. Europako Esparru Ekonomikoko herriek, esaterako Norvegiak, guztien egitarau hauek eskura ditzakete (eta dagokiena ordaintzen dute). Seigarren egitarauak hiritarrak eta beste gizarte-gai batzuk kontuan hartuko dituela hitzematzen du. Emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerako Ekintza Egitarautxoak, jakina, Europar emakumeen eta gizonen arteko berdintasunean lankidetzan jarduteko beste tresna bat da, eta guk egitarau horretan parte hartzen dugu.

Europar Batasunean beste herri batzuk sartzeak (haietako asko Norvegiaren aldamenekoak, eta haietako batzuekin emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari buruzko egitasmoak burutu ditugu) emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren nagusitasunean elkarrekin lan egitea eta familia holistikoen politikak garatzea premiazkoa dela nabarmentzen du.

**ADISKIDETZEA
ISLANDIAN:
ASMOTIK EKINTZARAKO
BIDEA**

**JÓNÍNA BJARTMARZ andrea
Parlamentuko diputatua.
Islandia**

ADISKIDETZEA ISLANDIAN: ASMOTIK EKINTZARAKO BIDEA

"Lan eta familiaren arteko adiskidetzea" izeneko hitzaldi honetan parte hartzeko eskatu zidatenean, jakin banekien eskaera honen zergatia: Europako iparraldeko herriak, baita Islandia ere, generoen arteko berdintasunaren aldeko eta lana eta familia bateragarri egitearen aldeko borrokan arrakasta lortzeagatik eredutzat hartzea.

Litekeena da herri hauek eredu izatea, baina hasieratik azpimarratu nahi nuke islandiarrok dugun egoera honen zergatia Islandian emakume asko lanean jardutea dela hein handi batean. Egoera honi esker, emakume islandiarrek beste herri batzuetako emakumeek baino eragin handiagoa eta zeregin garrantzitsuagoa lortu dute beren herriko ekonomian eta enpleguan.

Halaber, aipagarria da Islandian aspaldidanik ez dagoela langabeziarik. Balioespenek diotenez, oraindik eskulan-eskasia egongo da eta 2010ean, esaterako, ehuneko hamar langile gehiago behar izango da eta kopuru honen erdia falta izango da.

Emakume islandiar gehienek etxetik kanpo lan egiten dutenez, agerikoa da, bai haientzat bai gizakiarentzat, familia eta lana aldi berean egoteko baldintzak izan behar direla.

Aurretiazko azken ohar gisa, zera azpimarratu nahi nuke: familia eta lana bateragarri egiteko ahalegin guztiek agenda bikoitz baten zati izan beharko dutela, hau da, lanbide-mundua sendotzean, etxeko bizitza babestu eta familia eta haurren alde jokatu behar dela.

Honatz Islandiako lan-merkatuari eta emakumeek lan-merkatuan duten parte-hartzeari buruzko zenbait datu: Islandian 16tik 64ra arteko bi sexuetakoko pertsonen Europako iparraldeko beste herri batzuetan baino gehiago parte hartzen dute lan-merkatuan. Ekonomi Lankidetzeta eta Garapeneko Erakundearen (ELGE) dagoen kopuru handiena da Islandiakoa: gizonen %89,55ak (daniarrek dira bigarrenak, %85,7 ehunekoarekin) eta emakumeen %84ak parte hartzen dute lan-merkatuan (daniar emakumeak dira bigarrenak, %75,5 ehunekoarekin) eta emakume islandiarren %40ak bakarrik du lanaldi partzialeko lana lanaldi osokoa izan beharrean. Ehuneko hau Europar Batasuneko batez bestekoa baino %27 handiagoa da eta ELGEko batez bestekoa baino %25 handiagoa. Emakumez ari bagara, Islandiako emakume senardunen %85ak lan-merkatuan parte hartzen duela ikusiko dugu, bai eta emakume senardunen %52ak lanaldi partzialeko lana duela ere. Seme-alabak dituzten emakumez ari bagara, sei urte edo sei urtetik beherako seme-alabak dituztenen emakumeen %81k etxetik kanpo lan egiten duela ikusten dugu, bai eta 7 eta 15 urte bitarteko seme-alabak dituztenen %93ak etxetik kanpo lan egiten duela ere.

Datu hauek emakumeek Islandiako ekonomian duten garrantzia agertzen dute. Islandiako emakumeek beren herriko ekonomian Europar Batasuneko maila berean parte hartuko balute, islandiar bakoitzaren errentan %16ko beherakada gertatuko litzateke eta ekonomia aberatsena duten herrietatik 5. herria izatetik 14. herria izatera igaroko ginatke, 1999ko datuen arabera.

(Gure lan-ordutegia ELGEko luzeena da - 44 ordu astero, batez beste. Gizonen lan-ordutegia 51 ordukoa da eta emakumeena, 36 ordukoa. Lehenengo seme-alaba eduki eta gero, hala ere, emakumeek 6 ordu gutxiago dituzte eta gizonek, berriz, 8 gehiago).

Ukaezina da generoen arteko berdintasunaren aldeko mugimenduari dago-kionez Europako iparraldeko herrietan, baita Islandian ere, gehiago aurreratu dela dirudiela. Joera honek aurrerakada handia izan omen du azken 10 edo 20 urteotan, emakumeak gero eta gehiago laneratzen ziren heinean. Honen ondorioz gizartean oso aldaketa handiak gertatu dira, bai familiaren egoera eta eginkizunarentzat, bai gurasoen zereginarentzat. Hala eta guztiz ere, lortu al dituzte emakume islandiarrek gizonek dituzten eskubide guztiak? Lortu al dute berdintasun osorik?

Legez, emakume islandiarrek gizon islandiarrek duten egoera bera dute. Legeria nazionalak gizaki oro, emakume zein gizon, legearen aurrean berdina delako premisa nagusia du oinarri. Nazioak eskubide-berdintasunei buruzko berariazko legeak ditu ere eta Konstituzioak sexuen arteko berdintasuna bermatzen du 1995etik.

Gaur egun, unibertsitateko lizentziadun gizon baino emakume gehiago dago, edozein ikasketa dela ere.

Islandiako parlamentuan dauden emakumeen ehunekoari dagokionez, Islandiako emakumeak seigarrenak dira munduan. Azken hauteskundeak izan zirenetik, emakumeek parlamentuko 63 aukietatik 24 betetzen dituzte, eta gobernuko 12 ministroetatik 3 dira emakumeak.

Lan-merkatuan emakumeek gizonek dituzten eskubide berberak dituzte, parte-hartzea, mailaz igotzea, hezkuntza eta soldata barne. Arazoa legeria eta errealitatea bat ez datozela da:

Hona hemen arrazoia: Islandiako lan-merkatua sexuaren arabera banatuta dagoela erabat. ELGEko herri guztien artean, Islandiak du zerbitzuetan, txikizkako salmentan eta administrazio-lanetan lan egiten duten emakumeen ehunekorik handiena. Eta emakume zuzendarien ehunekoa, berriz, oso txikia da. Erantzukizuneko karguen laurena bakarrik betetzen dituzte emakumeek eta azterlanek generoaren arabera soldata-desberdintasuna %16koa dela agertzen dute.

Oraintxe esan dizuedanak –islandiar gizarteko emakumeen datuak, gizonen datuekin alderatuak- gaur egungo emakumeen benetako ingurune sozio ekonomikoarentzat ere balio du, legearen aurrean sexuen arteko berdintasun teorikoa badago ere.

Kontua da, gizonek eta emakumeek eskubide berberak badituzte ere, Islandiako ekonomia emakumeen ekarpenen beharrean badago ere, eta emakumeak hezkuntza-sistemaren, osasun-sistemaren, gizarte-ongizate sistemaren eta zerbitzu orokorren oinarria badira ere, emakumeek ez dutela gizonek lortu duten estatus bera lortu. Gaur egungo azterlanek, zenbait alde argituz, azaltzen saiatzen diren paradoxa da. Segituan mintzatuko natzaizue azterlan hauen bi emaitzez.

Lehena. Azterlanek argi eta garbi adierazten dute emakumeek lan-merkatuan duten egoera etxearekiko eta seme-alabekiko harremanengatik gertatzen dela modu neurgarrian, emakumeak baitira batez ere etxeko eta seme-alaben erantzukizunak bere gain hartzen dituztenak.

Bigarrena. Generoen arteko berdintasunaren aldeko mugimenduak azken urteotan izan duen aurrerapen geldia, gizonak eta beraien egoera alde batera utzirik, emakumeengan eta haien egoeran bakarrik oinarritzeagatik gertatu dela.

Gro Harlem Brundtland andreak, Norvegiako lehen ministro ohiak, zera esan zuen: emakumeek gizonen eskubide bera dutela lan-merkatuan, politikan eta hainbat arlotan parte hartzeko, bai eta seme-alabak eta familia izateko eskubidea ere. Eta berak esandakoari nik zera gehitzen diot: gizonen eskubide bera dutela, hau da, haurrak eta familiako bizitza zaintzekoa eta gozatzekoa. Irmotasunez aipatu beharra dago seme-alabak eta familia zaintzea amari ez ezik, aitari ere dagokiola. Arazoaren beste aldea bi sexuek atsegin honetaz maila berean gozatzeko eskubidea dutela da.

Gizonen seme-alaben eta etxearen zaintzean gehiago parte hartuko balute, lan-merkatuan berdintasun handiagoa egongo omen litzateke. Enfasi berezia jarri behar zaie, beraz, bi ezkontideei lana eta familia bateragarri egiteko aukera ematen dieten neurriei. Senar-emazteen lanbideak familiarekin berdintzea gizonentzako erronka ere izan behar du. Hau lortzea garrantzi handia izango du herriko enplegu eta ekonomiaren sektorearentzat ez ezik, seme-alabentzako eta haien hezkuntzaren kalitatearentzako ere.

Gizarte osoari on egingo diote konponbide bideragarriek, baina guztion lan-kidetzara behar izango da: legegileena, gobernatzailleena eta enplegu-sektorean diharduteena. Era berean, gutariko bakoitzak aztertu behar ditu bere lehentasunak, baita gizabanako eta guraso gisa dagozkigun identitateak ere. Jardunaldi honen gai-zerrenda ikusita, jardunaldiaren txostengileek, ardura-dunek eta ordezkatzek dituztenek gauza bera egiten omen dihardute.

Orain, Islandian lana eta familia bateragarri egiteko egiten ari garenaz mintzatuko natzaizue. Egiteko honetan lehen aipatu ditudan lau agenteek parte hartzen dute. Honatx zein diren:

LEGEGILEAK

Lehenengo, legegileak. Lehenago aipatu dut Islandiako gizon eta emakumeek egoera, eskubide eta aukera berdinak dituztela, legeak ezarritako berdintasuna betez. Duela bi urte arte, hau ez zen horrela gertatzen, gizonek emakumeek baino eskubide gutxiago zutelako aitatasun-baimenari dagokienez. Bi ezkontideek aitatasun/amatasun-baimena eskatzerakoan eskubide berdinak izatea oso faktore garrantzitsua da familia eta lana bateragarri egin ahal izateko. Islandia izan zen, hain zuzen ere, aitatasun/amatasun-baimena ematerakoan sexuagatiko bereizketarik egiten ez zuen legea onetsi zuen munduko lehenengo herria. Orain dela bi urte ezarritako legeria berriaren ondorioz, gaur egun gizonek zein emakumeek seme-alaba jaiotzeagatiko baja eskatzeko eskubide berdina dute, guztira 9 hilabeteko baja har daitekeela: hiru hilabete amarentzat, hiru hilabete aitarentzat eta hiru hilabete gurasoek nahierara banatzeko. Malgutasun handiagoa dago, eta honela, gurasoek baja etapa batean edo etapa batzuetan har dezakete. Era berean, gurasoek baja 18 hilabete arte luza dezakete, soldatak gutxituz. Ordainketak errentaren araberakoak izaten dira eta pertsona bakoitzari bere soldata oso ofizialaren %80 dagokio. Gurasoek ez dute lan-abantailarik galtzen. Seme-alaba bat jaiotzeagatiko baja soldata-ordainketa guztien gaineko %4,34ko zergak ordaintzen du.

Era berean, gurasoen bajari buruzko lege gehigarriak onetsi dira gurasoek haurrak zortzi urte betetzen dituen arte lansaririk gabeko 13 asteko baja izateko duten eskubidea ezartzeko. Hirugarrenez, enplegatu bat lanetik familiako erantzukizunengatik botatzea debekatzen duten legeak onetsi egin dira duela bi urte. (Familiako erantzukizunak enplegatuak bere etxean bizi diren eta gaixotasun edo minusbaliotasunetik bere beharrea dauden seme-alabenganako, ezkontideenganako edo beste ahaide hurbil batzueganako dituen betebeharrak dira. Lege honek, berriz, ez ditu soldatak bermatzen; gaixotasun eta bajan zehar ordaintzen den soldata hitzarmen sindikalen xedapenek xedatzen dute).

Gurasoen bajei eta seme-alaben jaiotzari buruzko legeak aurrerapauso garrantzitsutzat jotzen dira gurasoek seme-alaben zaintza eta lanbideak bateragarri egin ditzaten. Helburua ume oro aitak eta amak zaintzea da, bai eta gizonak beren betebeharrak betetzeko eta familia eta seme-alabak izateko eskubidea emakumeak bezalaxe gozatzeko gauza izan daitezela. Gainera, legeak emakumeek eta gizonak lan-merkatuan maila berean parte har dezaten

erraztu behar du. Sexuak mugatutako erditzeko zereginak eta amatasun-baja eskuratzeko aurreko legezko eskubideak interes gutxiko enplegatu bilakatzen zuten emakumea, hau da, enplegu-emailearentzat gizona emakumea baino interesgarriagoa zen. Legeria berriak bi sexuen arteko egoera berdindu nahi du. Esan genezake legeria honek lortu nahi duena enpresa kontratugilearentzat gizona interesgarria ez izatea dela, emakumearekin gertatzen zen bezala.

GOBERNATZAILEAK

Bigarren aktoreak familia eta lana bateragarri egitearen aldeko gobernatzailerak dira.

Lan egiten duen emakume-kopuru handitik ondorioztatzen denez, ezinbesteko aurretiazko baldintza da haurrak zaindu eta hezteko konponbide egokiak eta erakargarriak aurkitzea. Hainbeste emakume lan egiten diharduenez, amama gehienek lanpetuta daude. Toki-agintariek eskolaurrekoari, 6 urterekin hasten den derrigorrezko eskolari beste laguntza ematen diote, eta honela, erkidego bakoitza da lan egiten duten gurasoen beharrei (haurren hezkuntza eta herri-zaintzari dagokionez) erantzuteko erantzule (Hezkuntza, Zientzia eta Kultura Ministerioa eskola-maila bakoitzarentzako ikasketaplana argitara ematen duena bada ere). Azken urteotan eskolaurreko ikastetxeen eraikuntzan izan den aurrerapen azkarrak 5 urtetik beherako islandiar haurren %83 baino gehiagorentzako tokia sortu du. Gainera, derrigorrezko hezkuntzako lehenengo urteetako eskolako ordutegia asko luzatu da, hein handi batean, lan egiten duten gurasoen egoerara eta ordutegietara moldatzeko. Estatuko gobernuari dagokionez, lana eta familia bateragarri egitea Gizarte Gaietako Ministerioaren egitekoa da. Ministerio honek genero-berdintasunaren aldeko zentro baten bidez ematen die laguntza ekimenei, aholku ematen du eta, esaterako, lana eta familia bateragarri egiteari buruzko bilztar bat antolatu du.

LAN-ARLOAN DIHARDUTENAK

Hau guztia dela eta, lan-arloan dihardutenen zereginaz mintzatuko gara orain, eta esan beharra dago haien egitekoa ez dela inola ere ez eztabaida honetan garrantzi gutxien duena.

Islandiako sindikatuen jokaera erabakigarria izan da enpresek familiaren aldeko politikak egiteko (esaterako, laneko ordutegi malgua, ordutegi partituko lanpostuak eta ahal denean, nor bere etxean lan egiteko aukera eskainiz). Oro har, Islandiako enpresak formula hauek onartzen dituzte, konturatzen baitira haiek ere hobetzen direla koordinazioa handiagoa eta hobea denean.

Azterlanek hala frogatzen dute: enplegatuei etxeko eta familiako betebeharrak egitea errazten dieten enpresa-neurri guztiek lantokian poztasuna sortzen dutela, laneko errendimendua handitzen dutela, bajak gutxitzen dituztela eta enpresarekiko leialtasuna handitzen dutela. Honek guztiak, jakina, enpresako bezeroei on egiten die, eta egoera honek balioa eta errentagarritasuna dakarkio enpresari.

GURASOAK

Orain, familia eta lana bateragarri egitea arrakastatsua izan dadin garrantzi handiena duten agente horietaz mintzatuko gara: guraso bilakatzen diren gizabanakoak:

Laneko egoera etxeko eta familiako beharretara moldatzeko eskaintzen diren aukerak erabiltzen ez badira, malgutasun horrek ez du ezertarako balio. Zergatik ez dira gurasoak aukera hauetaz baliatzen? Zergatik dute nahiago egun osoa lan egiten ematea lanaldi partzialeko lana izatea baino? Arrazoi asko badago ere, uste dut egoera hau geure identitateagatik eta gure lehentasunengatik gertatzen dela batez ere.

Lehenago Islandiako emakumeek laneratzeko modu azkarrari buruz esan dugunari ekiteko, gain-gainetik berriz mintza gaitezen gizonak etxeko eta familiako erantzukizunak emakumeekin batera –maila berean– egiteak duen garrantziaz eta aitatasun/amatasun-baja gizon eta emakumeentzat berdina izateko legezko helburuez, Islandian, bistan denez, ez ditugu amaren eta aitaren zereginak bereizten eta. Gurasoen egitekoaz arituko gara, familiako erantzukizunak emakumearekin batera egiteaz, eta nagusi orok etxeaz maila berean gozatzeko duen eskubidea onartzeaz.

Orain dela 40-50 urte, emakumea etxean geratzen zen, eta gizona, berriz, lanera joaten zen. Emazteak etxeko lanak egiten zituen eta senarra eta seme-

alabak etxera itzultzen zirenean, haien arazoei zein poztasunei entzuteko prest zegoen beti, lapikokoak prestatzen zituen bitartean. Gizonak bazuen bere ogibidea, eta gehienetan, gizona zen familian dirua irabazten zuen bakarra. Emaztearen eta etxekoandarearen egitekoari begirunea erakusten zitzaion eta emakumeentzat egiteko ezin hobea zen emazte ona edo ama pairamentsua izatea. Hau bazen emakume orok lortu behar zuen identitatea, gizonaren egitekoa dirua irabaztea omen zen.

60ko eta 80ko hamarkadetan, uste hau aldatuz joan zen, emakumeak hezi eta laneratu ahala. Emakumeak familiaren barruan zuen egitekoa aldatzeko eskatzen zuen eta gizonak etxeko lanetan gehiago parte hartzen zuen. Emakumeentzat agerikoa zen ezinezkoa izango zela lanean gizonak bezalakoak izatea, edo ikasketa berak izanez lan beraren ordainetan soldata bera irabaztea, beren lanaldia laburragoa bazen eta seme-alabak jaiotzen zirenean, gaixorik zeudenean edo ikastetxeko bileretara joan behar izaten zutenean amatasun-baimenak eskatzen zuten bakarrak baziren. Emakumeek hau aitortzea da lanaldi partzialeko enpleguak edukitzearen aldekoak ez izatearen arrazoietako bat.

Gurasoak –batez ere gizonak– legeak zein enpresek lana eta familia bateragarri egiteko eskaintzen dieten aukeraz ez baliatzeko beste arrazoi bat enpresaren barruan nagusi diren jokabideak izaten dira. Familiei laguntzeko politikaren kontrako jokabideak gertatzen dira askotan; hortaz, gehiago aintzat hartzen dira etxera beranduago joaten diren langileak, etxera lan gehiago eramaten dutenak eta gaixotzen diren haurrak zaintzeko baimen gutxien eskatzen dutenak.

Bukatzeko, kontuan hartu beharreko zera etxea eta familia izateak dakarren gastua da, eta honen ondorioz, gehienetan bi ezkontideek "bi diru-irabazledun gizaratean" etxetik kanpo lan egin behar izaten dute. Azkenean, beti izaten da lehenetsun-kontua, hau da, gizabanakoen lehenetsuna beren denbora eta familia den edo ahalik eta denbora gutxien ahalik eta ondasun gehien bereganatzea den.

Asko dira lana eta familia bateragarri egitean dihardutenak. Legeriak legezko marko bat eman behar badu ere, enplegu-sektoreak barrutik jardun behar du eta gurasoen beharretara moldatu. Hala eta guztiz ere, azken erantzukizuna hauen eskutan dago.

Islandian, gizartean gertatzen diren aldaketek (esaterako gurasoen lanaldi luzeak, gurasoek hurrekin igarotzen duten denbora eskasa eta hurrek nagusien eredurik ez izatea) haurrak sufriarazten dituztelako zantzuak antzeman ditugu. Hau da orain koskortzen ari den belaunaldiarengan eraginik gehien duena. Ezein erakunde zein aditu profesional ez da inoiz gurasoen ordezkoa izateko gai izango.

**NORBERAREN, FAMILIAREN
ETA LANBIDEKO
ERANTZUKIZUNAK
ADISKIDETZEA.
POLITIKA PUBLIKOAK EAE-N**

**TXARO ARTEAGA ANSA andrea
EMAKUNDE / Emakumearen
Euskal Erakundeko zuzendaria**

NORBERAREN, FAMILIAREN ETA LANBIDEKO ERANTZUKIZUNAK ADISKIDETZEA. POLITIKA PUBLIKOAK EAE-N

Familiak fisiologiaren, maitasunaren eta hezkuntzaren aldetik izan dituzten beharriaz aurre egiteko, garaian garaiko nagusi ziren kultur eta balio ereduak arabera jokatu izan du gizarteak historian zehar, baina hori ez zen kezka kagarria eremu pribatuan, eta are gutxiago eremu publikoan. Azken horretan bizitza politikoa eta produkzio sistemak garatzen ziren eta nahikoa "lan esku" zuen, gehienbat gizonezkoek osatua baina emakume ezkongabeen parte-hartzea ere ahaztu gabe, dedikazio osoan eta behar bezala mantenduta. "Lan esku" hori, antza denez, berez sortzen zen, ez zen ikusten, ez zen baloratzen... baina pertsona askok hartzen zuen parte, emakume askok, eta itxuraz sarrerarik sortarazten ez zuten gero, ez zuten erabakiak hartzeko ahalmenik; beste pertsona baten menpekoak ziren eta, beraz, "bigarren mailakotzat" hartzen ziren gizartearen. Hala ere, gizartearen eraketa puzzle gisa dago osatuta, pieza askok edo elkarri eragiten dioten azpi-sistema askok osatuta, eta ez da orekan dagoen sistema, guztiz kontrakoa baizik. Pieza horietako bat edo batzuk aldarazten badira, gainerakoak, hots, sistema osoak, beste oreka bat bilatu beharrean aurkitzen dira. Pertsonok, familiak, eraketek, e.a., egiten ditugun zereginekin batera, oreka egonkorra duen sistema bat osatzen dugu.

Horren erakusgarri gaurko honetan kontzeptu hori lantzen ari izatea dugu. Izan ere, kontzeptu berria da gure bizitzan eta are berriagoa agintarien agendetan. Eman zaion nolabaiteko izendapen egokia hauxe izan da: lanaren, familiaren eta norberaren erantzukizunak bateratzea. Egoki deritzot aldaketak izan dituzten puzzlearen piezei buruzko errepeaso laburra egiteari, zein izan diren aldaketa horiek eta zein izan diren beste oreka bat bilatzea eskatzen duten adierazleak; oreka hori lortzeko lanabesa baino ez da erantzukizunak bateratzea. Horiek guztiak aztertzeari esker, bateratze prozesua errazteko neu-

rriak egokiak diren ala ez baloratzeko modua izango dugu, baina oreka berria lortzeko dauden mugak ulertzeko ere, hain zuzen ere gizartearen balioak, jarrerak eta norbanakoen eta taldeen arteko harremanetan eragin sakona eta osoa dutenak. Hortaz, osotasunean jardutea eskatzen du, pertsonen garapenaren esparru guztietan eragina izan dezan.

Puzzlearen piezarik nabariena eta gai hau jorratzen dugunean gehien aipatzen dena emakumeek gizartean duten eginkizuna da, baita emakumeak lan merkatuan etengabe sartzeak eta horrekin batera familia bat sortzean eta mantentzeak dakarren aldaketa ere.

Baina hori ez da aldaketa bakarra izan emakumeen gaiaren inguruan, eta beharbada aldaketarik garrantzitsuena ere ez. Emakumeek lan merkatuan parte hartzea askoz aldakuntza sakonago baten adierazgarri bat baino ez da, emakumearen statusean berean eta aldaketa horrek harremanetako hainbat esparrutan dakarren aldaketa onartzea eragin duena: bikotea, familia, lana, politika, legearen eta epaileen esparrua, e.a.

Lan munduan sartu ez ezik, iragan mendearen azken hogeita bost urteetan beren status juridikoa aldatu dute, "inoren" menpe izatetik pertsona aske, autonomiadun eta eskubideak dituen pertsona bat izatera iragan dira; lanbidean zein politikan aritzeko gaitasuna ematen dien trebakuntza maila eskuratu dute. Horren ondorioz, haien eskubideak eta gaitasuna praktikan jartzeko nahia dute. Horrek guztiak aldaketa dakar kulturaren aldetik eta emakumeek nahi dutena gauzatzeko aukera dute; izan ere, pertsona gisa hartzen da emakumea eta gizarteak baloratu egiten du haren eginkizuna. Orain emakumea ez dago bikotearen menpe edo familia eratzeko eginkizunari lotuta, baizik eta garapen lanbidean eta pertsona gisa garatzeko aukera onartzen zaio, eta zenbait kasutan lehentasuna ematen diote garapen horri.

Emakumeak lan merkatuan sartzea, berez, ez litzateke arazo soziala izango, eta halakotzat hartzen du emakume askok, arazo pribatua, etxeko lanak antolatzekoa, bikotearen eta familiaren laguntzaren arteko negoziatzekoa (batez ere gaur egunean askok amonaren laguntza izatera jotzen dute), zertarako eta lan bikoitza izateak eta lan bikoitz horri aurre egiteko soilik. Izan ere, emakume eta ama asko "langileak" izan ziren historian, lana sexuaren arabera banatzean oinarritutako gizarte eraketa zalantzan jarri gabe. Horren erakusgarri amagandiko edoskitzeko eta amatasunaren baimenak ditugu antzinatek;

baimenok haurren beharrezanean aurre egiteko eta ama guztiz indartzeko ematen ziren, eta ez amak lanean gora egiteko nahiak edo beharrezanak bultzatuta. Amek etxeko lan guztien ardura zuten, askotan familiako beste emakume batzuek lagunduta.

Baina hasieran aipatu dugun puzzlean azken urteotan aldatu diren beste pieza batzuk ikus ditzagun orain, gizartean beste oreka bat izatearekin lotura estua dutenak hain zuzen ere.

LANAREN BALIOA

Lan ordaindua familien ekonomiaren segurtasunerako oinarritzeko baliabide bakarra da gaur egunean ere; erretiroa eta langabezia direla-eta ematen den gizarte babesaren lan eginda lortutako eskubideen arabera dira gehienbat. Gizarteak, gainera, gero eta balio handiagoa ematen dio lanari. Aisialdiaren gizartean murgiltzen ari ginela esaten zuten teoriak zabal zebiltzan, esku lanen automatizazioan eta informazio sistemen hobekuntzan oinarrituta. Teoria horien arabera, gero eta denbora gutxiago emango zuen gizakiak lanean, aisialdiaren esparru zabalarari bidea emanda, betiere ahalmen ekonomikorik galdu gabe. Baina errealitatea bestelakoa da: gero eta lan gehiago egin behar dugu nahitaez nolabaiteko bizitza maila onari eutsi ahal izateko. Merkatuak mundu-mailakoak bihurtzea, herrialde aurreratuetako langabeziaren arriskua, gure sarrerekiko menpekotasuna handiago izatera bultzatu gaituen kontsumismoak aurrera egitea... Hori guztia dela-eta, hain balio handia hartu du lanak, lanean gorputz eta arima aritzeko gaitasunaren arabera jukatzen dira pertsonak. Zenbat eta gehiago sakrifikatu lanean, orduan eta onarpen handiagoa izango du gizartean eta sakrifizio horren barne familia, lagunak, kirola, aisialdia, e.a. sartzen dira.

LANEKO DENBORA

Gure gizartean gertatu diren beste aldaketetako bat laneko denbora izan da; lanean izandako urteak gutxituz joan dira. Alde batetik, gero eta urte gehiagorekin hasten da jendea lanean; izan ere, urte gehiago ematen da ikasten zertarako eta gero eta lehiakorragoa den merkatuan sartzeko trebakuntza hobea goa izateko, eta gazteek zailtasunak dituzte lan egokia aurkitzeko. Bestetik,

erretiroa hartzeko adina gaur egunean 65 urtekoa da gehienbat, eta gainera pertsonala gazteagoa izateko eta lan eskua gehiago espezializatzeko beharra, behar baino lehenagoko erretiroak eta aurre-jubilazioa arrunt bilakatzen ari dira azken urteotan. Hori guztia dela-eta, askok gutxi gorabehera 25 urtean baino ez du lanik egiten, batez ere trebakuntza maila handiagoa dutenak.

Ahalmen ekonomiko handiagoa izan beharra ere areagotu egin da, lanean aritzen ez garenerako segurtasun ekonomikoa aurreikusteko beharra dela-eta. Izan ere, aldi hori gero eta luzeagoa da eta bizitza kalitate onari, aisialdi izateari, e.a. eutsi nahi zaio. Ahalmen ekonomiko handiagoa behar da kontsumitzeko ohitura indartu egin delako eta seme-alaben prestakuntzan diru gehiago inbertitu nahi delako, lehenago esan dudan moduan. Egoera horren aurrean, bikotea osatzen duten pertsona biek sarrerak sortzeko nahia edo premia dute, baita lanean buru-belarri aritzeko ere. Etengabe gaurkotu behar den trebakuntza izan beharrak eta lanbide garapenerako aukera berdintasuna izateko eskaerak zailago egiten dute lan orduak denbora gehiagorako etetea, zeren eta ia ezinezkoa baita eskaera baino lehenagoko mailari eustea.

BIZITZEKO ETA LAN EGITEKO GUNEA

Beste herrialde batzuetan moduan, garapen ekonomikoak landako herritarrak hiriguneetara eraman ditu. Hiri handietan bizi izateak ez du laguntasunik ematen seme-alabak zaintzeko; familiaren, auzokoen, e.a. laguntasuna zailagoa egiten da hiritik mugitzeak dakartzan arriskuak eta denbora direla bide.

FAMILIA-MOTAREN BILAKAERA

Lan ordainduan gorputz eta arima aritu beharra dagoen aldi berean, aldakuntza handiak izaten ari den familiaren eraketa eta garapena gertatzen ari da. Aldakuntza horien artean, hauek ditugu: hainbat belaunaldi dituzten familia handiak gutxitzea, kide gutxiko familiak (nuklearrak) eta guraso bakarreko familiak gehitzea, bakarrik bizi direnen kopuruak gora egitea, horietako asko adinekoak eta menpekotasun-maila desberdinetakoak. Baina kopuru horietaz gain, are garrantzitsuagoak dira gaur egun familiak osatzeko balioak eta igurikapenak. Bikoteek askatasunez erabakitzen dute familia bat osatzea, eta ez gizarteak hala egitera behartuta edo presionatuta, betiere bien garape-

nerako eta pertsona gisa errealizatzeko pertsonen arteko harreman onetan oinarritzat hartuta. Haurrak ekartzea, era berean, askatasunez hartutako erabakia da, eta seme-alabek ezin galaraz dezakete norbera garatzeko nahia, gaur inoiz baino balio handiagoa badute ere. Erabakiok, gainera, oso lotura estua dute bikote kideen lanen nondik-norakoekin.



Azken hamarkadetan gertatu diren aldaketetako batzuk horiek direla ikusita, piezak zein diren ikusiko dugu orain; izan ere, piezak abiada berean aldatu ez direnez gero, eragozpenak dira oreka berri bat izateko.

Emakumeen statusaren aldaketa **onartzea**, eginkizunen bilakaera eta **harremanen eredu berria** (berdintasunean oinarrituta) **ez dira modu berean gertatu** berdintasunean oinarrituta ez dauden inguruneetatik datozen bikoteen kideekin.

Harreman mota batzuen arabera hazi diren familietako gizonek ez dute aldatarik nahi, eta gaur egungo familietan ere jokamolde berari eusten diote, neurri desberdinetan bada ere. Emakumeek ere, bestalde, bestelako harremanak gehien eskatzen dituztenak izanda, kulturaren zama bera dute, eta oreka bilatzeko ahaleginak egiten dituzte betiko harremanen eskakizunen eta igurikapenen eta eredu berrira pixkanaka-pixkanaka egokitu beharraren artean. Berdintasuna errazagoa da teorian onartzea praktikan jartzea baino. Hala, lanari eta lanbidean aurrera egiteari uko egiten diotenak gehienbat emakumeak dira, egiaztatu ahal izan denez. Era berean, bikoteko biek lan ordaindua egiten dutenean, etxeko lanen banaketan ez dago batere orekarik, eta emakumeek hartzen dute ardurarik handiena. Estatistikako Euskal Erakundeak-Eustat-ek denboraren erabilerari buruz egindako inkestek eta etxeko lanari buruzko balorazio ekonomikoaren gaineko azterketek argi eta garbi erakusten dituzte desberdintasunak.

Bestalde, etxeko lanetan aritzeko denbora gutxiago izateari irtenbidea bilatu nahian edo desoreka konpentsatu nahian kanpoko laguntzara edo bestelako irtenbide osagarrietara jotzen dute etxekoen lana berdintasun handiagoz banatzera baino.

Gaur egunean, dirudienez, joera aldaketa gertatzen ari da etxeko lana banatzearen inguruan, gehienbat bikote gazteen kasuetan. Nolanahi ere, urteen joan etorriarekin joera hori indartzen den ikusi beharko da, zeren eta gaur-

gaurkoz seme-alabak izateak gehienbat etxeko lanak hobeto banatzea garaizteko faktorea dela ematen du. Azterketa ugari banaketa horretan bilakara erakusten dute, eta azterketa horietan banaketa egiteko joerak eta eragozpenak daudela agertzen da. Hainbat aldagai aipatzen dira, bikote kide bakoitzaren ahalmen ekonomikoa, gizonen duten denbora, e.a., baina egiaztatu ahal izan denez, gure inguruko herrialdeetan ez da lortu etxeko lanak bikote kideen arteko berdintasunez banatzea, ezta emakumeen eta gizonen arteko berdintasun maila handiagoa duten herrialdeetan ere. Desberdintasun hori azaltzeko faktore nagusienetako bat gizonen eta emakumeen berezko etxean izan behar dituzten eginkizunen ikuskera edo pentsaera da. Horrek argi erakusten du oso garrantzitsuak direla gizarteratzeko aldietan jasotako ereduak eta eredu horiek dibertsifikatzeko eta aldarazteko jarduketak egin behar direla eta, lanbide karrera ona izateaz gain, hezkuntza prozesuan etxeko eta familiaren erantzukizunak bere gain hartzeko prestakuntza eman behar dela.

Produktzio lanaren antolaketaren bilakaera ez da izan "lan eskuaren" eraketaren araberakoa. Enpresa kulturak, funtsean, langile gizonen ereduari eusten dio, lanaldi osoa eta familiaren beharrezanekin bateragarriak ez diren ordutegiak dituztela.

Nahiz eta azken hamarkadetan emakume asko lan merkatuan sartu, enpresak ez dira pertsonalaren egungo beharrezanetara egokitu; izan ere, emakumeak ez dira lan merkatutik irteten familia bat osatzeagatik. Egokitzapen ezaren ondorioz, pertsona askok gatazkak izan dituzte familiaren eta lanaren eskarrien eta beharren artean. Emakumeek familiaren erantzukizun nagusia hartzen dute, esana dugun bezala. Baina emakumeek ez ezik, gizonen ere gatazka dagoela adierazten dute; izan ere, gero eta parte-hartze handiagoa hartzen dute etxeko lanetan, batez ere seme-alabak zaintzen txiki-txikiak direnean.

Bi esparruotan dauden zailtasunen eta bilakaera erritmo desberdinen ondorioz, ugalkortasun-tasak behera egiten du eta emakumeak lanean sartzeko, jarraitzeko eta sustatzeko eragozpenek bere horretan dira. Bi gertaera horiei eusteak eta lanean dihardutenen kopuruak jaisteak lana eta familia bateratzeko gaia herri agintarien agendetan izatea eragin dute. Lana eta familia bateratzeko eskariak helburu zabalagoa hartu du gaur egunean, emakumeek hasieran "lana eta familia" bateratzeko eskatzen zutenean baino. Gaur egunean, gizonen eta emakumeen eskaera da, emakumeek indar handiagoz eskatzen badute ere.

Enpresek gero eta argiago dute lanaren eta familiaren arteko tira-birek estresa, laneko poztasunik eza, errendimendu txikiagoa eta lanarekiko konpromisoa gutxitzea, pertsonala mugitzea eta galtzea, e.a. dakartzatela, eta horrek guztiak ondorio txarrak ditu enpresarentzat. Hori dela-eta, gero eta enpresa gehiago dago Europan, Kanadan, Estatu Batuetan lana eta familia bateratzeko laguntza emateko programak abiarazten dituztenak langileei laguntasuna emateko.

Lana eta familia bateratzeko neurriak familiei laguntzeko politikaren barruan kokatu dira herrialde askotan. Gurean, politika gutxiago egin da horren inguruan eta emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerako politiken esparruan planteatu dira. Hori, berez, ez da lagungarria gizarte osoarentzat komenigarria dela ulertarazteko, gizonen, emakumeen, familien, besteen laguntza behar dutenen, parte-hartze sozial eta politikoaren mesederako dela; eta hainbat arlotan bereziki emakumeentzat komenigarri dela uste da oraindik ere. Garrantzitsua da argi izatea denontzako mesedegarria dela zenbait neurri abiarazteko unean hala nola, baimenak, lanaldia gutxitzea, lan-utzialdiak, e.a., zeren eta berdintasun maila txikia, behin-behinekotasuna, ordainsari txikiagoak, e.a. dituen lan merkatuan neurriok ezarrita areagotu egin daiteke desberdintasuna, eta lanbide aukerak galdu ditzakete emakumeek eta emakumeak kontratatzeke eragozpen handiak jarri, neurriak aplikatzea enpresarentzat garestiegia delakoan.

Hori guztia dela-eta, lana eta familia bateratzeko neurriek askotarikoak eta osagarriak izan behar dute halako moldez non familiek, gizonen eta emakumeen alternatiba desberdinen artean aukeratzeko eta haien beharrei erantzuteko modua izango baitute, betiere pertsona gisa eta lanean garatzeko aukerak gutxitu gabe. Bestalde, alternatiba desberdinen artean aukeratzeak barne negoziazioa dakar familietan, eta horretarako pertsonak sentsibilizatu eta hezi behar dira, zertarako eta berdintasunaren eskubidea teorian onartzearen eta eguneroko bizimoduan asmo horren arabera jokatzeari uko egitearen artean dagoen tarte gaingiditzeko.

Arrazoibideok oinarritzat hartuta, “EHAeko emakumeentzat Ekintza Positiborako III. Plana: Sexuaren Ikuspegia Herri Politiketan” delakoak hiru helburu hauek lortzeko neurriak planteatzen ditu:

- Etxeko lanen erantzukizuna emakumeena eta gizonena dela sentsibilizaztea euskal gizartea.
- Lana norberaren eta familiaren erantzukizunekin bateragarri egitea ahalbidetuko duten lan baldintzak sustatzea langileen alde.
- Gizarte-erkidegoko zerbitzuak garatzea eta egokitzea norberaren eta familiaren beharrianak betetzeko eta emakumeen eta gizonen produkzio lana ahalbidetzeko.

Lehenengo helburuari dagokionez, Emakundek eta Euskal Administrazioak oro har, foru aldundiek eta udalek azken urteetan etxeko lana berdintasunez banatzeari buruzko kanpaina batzuk egin dituzte. Bestalde, Estatistika Euskal Erakundeak, Eustat-ek, arlo horretan gertatzen diren desberdintasunak hobeto ezagutarazten dizkiguten aurrekontu, denbora eta abarri buruzko inkestak egin ditu, baita gazteen artean gertatzen ari diren joera aldaketei buruzkoak ere; lehenago ere aritu gara joera aldaketa horiei buruz. Baina hori bezain garrantzitsua edo garrantzitsuagoa da etxeko lanaren balorazio ekonomikoaren inguruan egindako ikerketa, zeren eta, lanak egitean dauden desberdintasunak ikustarazteko ez ezik, lanaren balorazio soziala lortzeko bidea ematen baitu.

Ildo beretik, eta sentsibilizazioaren arloa gaindituta, ikaskuntza tailerrak egin izan dira orain arte, emakumeek eta gizonen joera aldaketa izan dezaten, batzuentzat zein besteentzat ohikoak ez diren lanak ikasita. Arlo horretan, Europako "AUKERA" proiektua nabarmendu behar da, etxeko lana emakume eta gizonen erantzukizuna dela gizarteratzeko Emakundek sustatuta; bertan, gure Erkidegoko udal askok hartu du parte eta finantzaketa propioa erabilita oraindik ere abian da.

Emakundek gazteengan jarri du arreta berezia; izan ere, gizarte talde horretan jartzen dira esperantzarik handienak. Eta Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailaren laguntzaz, sentsibilizazio programak eta baterako hezkuntza programak egiten ditu eskoletan, erakundea sortu zenetik ia-ia. Programa horiek aldatuz joan dira, egunean-egunean gai honetan zerikusia duten talde gehiagotara heldu ahal izateko, eta hala familiak eta ikasleak hartzen ditu sentsibilizazio jarduera ugariekin, baita irakasleak ere, prestakuntza emanez, ikasgeletako lanak errazteko materialak eginez, e.a. Ekimen horietako bat aipatzeko, Europako proiektu gisa oraintsu landu dena esango dut, "PARE-KO: baterako hezkuntzarako eskola" deritzona. Gainera, Hezkuntza Sailaren

eta gurasoen federazioen laguntza izan du. Horren emaitza honakoen inguruko gaiak eskolan lantzeko materialen bildumaren argitalpena dugu: balioak, baterako erantzukizuna eta norberaren bizitza, familia eta lanbidea egoki bateratzeko beharra.

Bigarren helburuari dagokionez, enpresetan berdintasuna sustatzeko programa baino ez dut aipatuko, Emakundek bultzatua 1994. urtetik hona, zeren eta Eusko Jaurlaritzak lana eta familia bateratzeko abiarazitako neurriak hitzaldi honen ondoren izango den mahai-inguruan zehatzago ezagutzeko aukera izango baituzue.

1994an Aukera Berdintasunaren aldeko laguntza ematen duen Erakundea deritzon onarpena sortzeko Dekretua argitaratu zen. Dekretuaren helburua gure Erkidegoko enpresek lanaren arloan gizonen eta emakumeen berdintasunean parte hartzea zen. Erakunde laguntzaile gisa lan egiteak hainbat gairi aurre egitea dakar hala nola lanpostuaz jabetzea, emakumeen lanbide sustapena, emakumeek erabakiak hartzean parte hartzea, enpresaren irudia, e.a., eta bestela ezin izan zitekeen moduan, lana eta familia bateratzeko neurriak lantzen ditu langile guzti-guztien alde.

Programa abian jarri zenetik, jarduera ugari gauzatu dira: sentsibilizazio jardunaldiak, materialak egitea eta aurkeztea, planak abiarazteko eta diseinatze-ko aholkularitza teknikoa, esperientziak elkarri jakinarazteko jardunaldiak, arlo horretan esperientzia duten Europako enpresetako ikustaldiak, e.a.

Esperientziak erakutsi digunez, hain programa handia lantzea oso zaila da eta enpresa kulturaren hain aldaketa sakonak eskatzen dituen planteamendu berriaren kontrako jendea dago. Nolanahi ere, badira era horretako programak hasi dituzten enpresak, oso programa indartsuak ez badira ere, eta gure herriaren ezaugarriak ikusita, jaiotze-tasa txikia, bizi-itzaropen luzea, langile prestatuen beharra, e.a., gero eta beharrezkoagoa egingo dute programak ezartzea, inolako zalantzarik gabe. Izan ere, gizonen eta emakumeen arteko berdintasuna lortu ez ezik, enpresaren etekinak ere handitu egingo dira. Produktzio hainbat sektorek langile prestatuak kontratatzekeo zailtasunak dituztela adierazten dute. Gogora dezagun hainbat azterketek erakusten dutena, hain zuzen ere programak ezartzera bultzatzen duten faktoreak hauexek direla gehienbat: enpresaren tamaina, langileen ehunekoa, lan merkatuaren lehiakortasuna eta pertsonala kontratatzekeo eta dagoenari eusteko kezka.

Familiari edo familia eta lana bateratzeko enpresek dituzten politikak lau taldetan bereiz daitezke:

ORDUTEGIEN ETA EGUTEGIEN MALGUTASUNA

Familien beharrak familiako kideen adinaren, gaitasunen, urteko sasoiaren, bat-bateko gertaeren arabera aldatzen dira, eta enpresaren beharrianak ere aldatu egin daitezke: produkzio handiko aldiak, lan gehien egiten diren aste-ko edo hileko egunak, presentzia fisiko handiagoa edo txikiagoa eskatzea, e.a. Gorabehera horiek guztiak ondo baloratuta, ordutegia astean edo hilean errazago banatzeko aukera ematen du sarritan, edo urtean ere bai, zergatik ez, beste kasu batzuetan ikusi ahal izan dugun moduan. Gero eta jarduera gehiago eta era askotan egiten dira arlo horretan, eta horrek neurri berritzaileak ezartzeko aukera dagoela erakusten du hala nola lanpostua konpartitzea, lanaren zati bat etxean egitea, bilerak ez egitea ordu jakin batzuetan, bideo-konferentziak egitea eta lekuz aldatzea saihestea, e.a. Hasieran, beharbada, bide-agarriak ez direla pentsa dezake batek baino gehiagok, baina horietako asko arrakastatsuak izango dira inplikaturakoen laguntzarekin.

ZERBITZUAK GARATZEA

Kategoria honetan hainbat sartzan dira: zerbitzuak, jantokiak, haurtzaindegiak, e.a. enpresan bertan; enpresako langile asko bizi diren herrian edo enpresa dagoen tokian zerbitzuak sortzea, handitzea, e.a.; beharriari aurre egiteko dirulaguntza gehiago ematea familiei. Enpresek jakin badakite familiaren erantzukizunei irtenbidea emanda langileen kezka eta estresa murrizten direla, eta hala kontzentratuago eta pozago egingo dute lan. Emakunderen proposamenak ez dira enpresek beren zerbitzuak antola ditzaten, dirudienez ez da formula erraza ez pertsonen berrizantara egokituta, e.a., baina enpresek baliabide batzuk eman ditzakete: behar bezalako prestakuntza duten pertsonen zerrendak izatea aldi berean aldiko gaixotasun bajei aurre egiteko, inguruko zerbitzuen zerrenda izatea ezaugarri, prezio, egutegi eta guzti, e.a.; eta plazak izatea, egon dauden zerbitzuen dirulaguntza ematea edo zerbitzuetan sartzeko modua kudeatzea, e.a.

PROFESIOALEN LAGUNTZA

Orain arte azaldu ditudan neurri horiek denboraren kudeaketarekin eta erantzukizunak banatzearekin daude lotuta. Baina badira bestelako neurriak ere, enpresa batzuetan hartu direnak eta estresa kudeatzeko laguntza ematen dutenak profesionalen bidez. Ohiko erantzukizunen gaia ondo antolatuta izanda ere, lanaren esparruak berak eragindako egoera ekidin ezinak gerta daitezke, hori begi-bistakoa da: lanaren karga edo zailtasun handiagoa, eginkizunen berrantolatzea, prestakuntza izan beharra; edo familiaren barrukoa: jaiotzea, dibortzioa, langabezia, gaixotasuna, e.a. Horretarako ez dago beti irtenbiderik, eta langileak ohiko baliabideekin egin behar dio aurre egoerari. Pertsonak suminduarazten duten estresa, nekea, e.a. gainditzeko prestakuntza eman behar zaie langileei, eta hala egoera horiek ez dira arazo bihurtuko esparru bietako batean: enpresan edo familian. Ekintzen kategoria honetan lan berria bereganatzeko prestakuntza eman daiteke, gatazka dagoen bitartean eginkizun batzuetatik libratzea langilea, e.a.

Era horretako neurriak enpresaren funtzionamenduan sartzea ez da eginkizun erraza; betiko enpresa kultura errotik aldatzea eskatzen du eta, beraz, enpresaren zuzendaritzaren inplikazio eta laguntza garbia behar dira. Era horretako planteamenduetan arrakasta izateko, enpresaren ezaugarriak aztertu edo baloratu behar dira, baita egon dauden funtzionatzeko eran balio berriak sartzea ere, hala nola gardentasuna, konfiantza, errespetua, malgutasuna, norberaren autonomia eta kontrola, e.a.

Enpresaren ezaugarriak aztertuta, balizko eragozpenak identifikatzeko eta kentzeko erak sortzeko modua izan beharko dugu. Espero diren emaitzak lortu ezik, neurriak berraztertu eta egokitu behar dira, betiere lana eta familia bateratzeko helburua izanda. Hauexek dira berriz aztertu behar diren aldeetako batzuk:

- Lan errendimendua ebaluatzeko tresnak eta ereduak, batez ere lanaren kalitateari eta lana betetzeari dagokienez, eta ez horrenbeste lan egindako orduak oinarritzat hartuta.
- Programarekin lotutako komunikazio estrategiak.
- Lana non egiten den eta nola egiten den, telelanerako aukerak eta formulak: etxean, ingurunearen arabera lan egiteko egokitutako tokietan, e.a.

- Erantzukizun handiena duten lanetarako pertsonala hautatzeko eta prestatzeko prozesuak.
- Giza baliabideen jarraipena egiteko bideak: lan malguaren formulak erabiltzeko tasak, familiaren ezaugarriak eta lan-karreran izango den eragina, e.a.

Nolanahi ere, argi dago kultura aldaketak ahaleginak egitea eta denbora eskatzen dituen. Enpresaren maila guztietako langileen konpromisoa lortu behar da. Batzuetan prozesu luzea eta frustrazioz beterikoa izan daiteke, baina ikasketa pizgarria izan daiteke ere prozesuan inplikaturik dauden guztientzat.

Hona hemen arlo horretan esperientzia handia duten Kanadako enpresa batzuen aholkuetako batzuk: helburu handiak eta epe luzera ezartzea, helburuotara heltzeko bidea urrats txikien bidez egingo dela onartuta, ondo planifikatutako urrats esanguratsuak eginez hain zuzen ere. Garaipena ospatzea eta porrotetik ikastea. Adorerik ez galtzea eta egindako bidea aldi-aldi ebaluatzeko beharrezko denbora hartzea. Emaizta seguru asko ezuste atsegina izango da, asko lortu dela egiaztatzean.

Familia eta lana bateratzeko dauden neurriek elkarri eragiten diote halako moldez non beste neurri batzuen beharrezko edo eredu aldaraz baititzakete. Hala eta guztiz ere, gure gizarteak demografiaren aldetik dituen ezaugarriak ikusita, ezin pentsa daiteke familiek beharrezko egoki egingo dietenik aurre askotariko gizarte-erkidegoko zerbitzu sarerik ez badago.

Gure Erkidegoak zerbitzu sare handi bat duela esan dezakegu, baina gehienak familiek aurre egiterik ez duten beharrezko dagozkiela ere gehitu behar dugu hala nola hezkuntza, osasuna, e.a., eta berauek diseinatzean tradiziozko eredu batean oinarritzean dira. Eredu horren arabera, etxeko lanean bakarrik edo gehienbat eginkizun horretan diharduten emakumeen lan osagarriarekin kontaktatu da, eta gainera beti lan egiteko prest direla suposatzen da, ez dira gaixotzen (eta gaixotzen badira, beste emakume batek beteko du lana), ez dute atsedenerik hartzen, ez dute erretirorik hartzen, ez dute aisialdirik behar eta ez dute gizarte edo lanbide mailako garapenik behar. Lehenago esan dugunez, enpresa kultura aldatzeak denbora luzea behar du eta jende asko kontra dago, eta gogoeta bera egin genezake zerbitzuei buruz ere oro har.

Gizarte-erkidegoko zerbitzuak beste ikuspegi batekin eratzeari ez da batere lan erraza, eta administrazioak erantzuna eman nahi die beharizan berriei. Izan ere, zerbitzuetan pertsonen eskubide pertsonalak hartzen dira aintzat, bai zaindu behar diren pertsonenak, bai beste batzuk zaintzen dituztenenak, eta gainera emakumearen status berriak eta eginkizun berriek eraginda familia eta lana bateratzeko beharra dago. Erronka handia da: pertsonen nahiak errespetatu behar dira, norberaren autonomiari eustea eta ahal dela garatzea ezintasunean izanda ere, sare naturalak erantzuna emateko gaitasuna eta sare horrek porrot ez egiteko edo bertan behera ez gelditzeko nahikoa laguntzak, betiere zerbitzuetan lan egiten duten pertsonenak eta familia bateratzeko dituzten eskubideak eta beharizanak ahaztu barik. Erronkari egoki erantzuteko, arlo bakoitzean eskumena duten administrazio desberdinen arteko koordinazio handia behar da, zerbitzuen ordutegiak eta egutegiak berrikusi eta handitu, egoera bakoitzean langileak dituen beharizan pertsonalak, familiarrak eta sozialak aldian-aldian baloratu eta berrikusi, laguntza emateko programak erabaki kasu bakoitzean inplikaturako pertsonekin negoziatu.

Gure administrazioek helburu hori sinatuko lukete, horretan ez dut zalantzarik, baina argi dago prozesu nekeza dela, ez bakarrik diruaren aldetik. Hemen ere kultura aldaketa behar da, laguntza jasotzen duten pertsonen, administrazioen eta zerbitzuetako langileen parte-hartzea eskatzen duena.

Kostu ekonomikoari dagokionez, gogorarazi nahi dut zerbitzuak garatzea enplegua sortzeko bide garrantzitsua izan dela Europako Batzordearen usteetan, eta halaxe agertzen da haren Hazkunde, Lehiakortasun eta Enpleguari buruzko Liburu Zurian.

Nabariak dira gai honetan eskumena duten administrazioek egindako ahaleginak eta gure erkidegoan izan den aurrerabidea, zerbitzuen aplikazioari zein zerbitzuen dibertsifikazioari dagokionez: mugitzeko zailtasunak dituzten pertsonen garraio biderako laguntzak, adinekoei etxean zerbitzua emateko dirulaguntzak, oinarrizko lanak egiteko etxeko laguntzak (garbiketa, jatekoak, e.a.), eguneko zentroak, pisuak, egoitzak, e.a. Baina badira bestelako zerbitzuak ere lana eta familia bateratzen laguntzen dutenak: medikuaren etxeko zerbitzua osasunaren arloan, hezkuntza ematea eskolako haurrei ospitalean dauden bitartean, eskoletako jantokiak handitzea azken urteetan, 2 urteko haurrentzako eskolako plazak gehitzea, e.a. Hala ere, sareari ezin zaio eutsi familien beren laguntzarik gabe, gehienetan emakumeak dira, beharrezko zerbitzuaren guztizkoaren %80 baino gehiago ematen jarraitzen dutenak.

Gogoratu behar da ere kasu askotan emakume "zaintzaile" horiek edadekoak izaten direla eta laguntza jasotzeko beharra dutela. Ohikoa da gaur egunean adineko pertsona bat edo gehiago bere ardurapean duten 65 urtetik gorako emakumeak aurkitzea, kasu askotan osasun arazoak, nolabaiteko menpekotasun maila, e.a. dituztenak.

Hortaz, bide luzea dago oraindik egiteko, eta horretarako baliabide nahikoak eta kalitatezkoak behar dira asko aldatu den gure gizartearen beharriaz erantzuteko. Oraindik bilakatze prozesuan dago gizartea, batez ere emakumeen tradiziozko eginkizunei dagokienez. Kalitatearen kontzeptu horrek berekin prest izatea dakarrela ere azpimarratu nahi dut. "Alferrikakoa da zerbitzu bikaina izatea behar dudanean itxita badago" zioen hizlari batek Emakundek 1994ko maiatzean lana eta familia bateratzeari buruz eginiko jardunaldietan. Jardunaldiotan, Emakundek zerbitzuen mapa bat aurkeztu zuen, handitzeko eta eskualde, herri edo hiriko auzuneei egokitzeko proposamenekin. Harrezkero bestelako jarduera batzuk egin dira, eta horien artean 1997an haur eskoletako esperientziak elkarri ezagutarazteko jardunaldiak nabarmendu behar dira; bertan haur eskoletan jartzeko prest diren egutegiak eta ordutegiak ezagutzeko aukera izan genuen. Ez dut esperientzia horiei buruz gehiago esango, zeren eta gaur Eusko Jaurlaritza haur eskolei buruzko plangintzak egiten ari den proposamenaren inguruko hitzaldia baitugu.

Lana eta familia bateratzea eta zerbitzuak aztertzen ari bagara, ezin aipatu gabe utziko dugu denden, ostatuen, e.a. ordutegiak; izan ere, arlo horretan lana eta familia bateratzeko zailtasun handiak dituzten emakumeak eta gizonak aurkitzen ditugu sarritan.

Bukatzeko, labur-labur aipatu nahi nuke enpresetan eta familiengan eragina izan dezaketen Gizarte Segurantzari eta zergei buruzko neurriak berrikusi eta egokitu beharra dagoela, neurri horiek eragina baitute emakumeak lan merkatuan sartzean eta lana eta familia bateratzeko beharriaren aurrean planteaturiko irtenbideetan.

Ikusten dugunez, erronka handia da, eta administrazioen, enpresen eta azken batean gizarte osoaren inplikazioa eskatzen du. Eta erantzunak irudimena, koordinazioa eta negoziazioa behar ditu, aurrekontuetan dirua jartzeko ahaleginak egitez gain.

**MAHAI-INGURUA:
LEGEAK ETA GOMENDIOAK
ESTABAI DAGARRI**

**ADISKIDETZEARI BURUZKO LEGEA
ESTATU ESPAINIARREAN**

JAIME CABEZA PEREIRO jauna
Lan eta Gizarte Segurantzaren Zuzenbideko
katedraduna. Vigoko Unibertsitatea

**EUSKO JAURLARITZAREN
ADISKIDETZERAKO NEURRIAK**

ANA VARELA LEGARRETA andrea
Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzaren
Saileko Enplegua Sustatzeko teknikaria.
Eusko Jaurlaritza

**FAMILIEI LAGUNTZA EMATEKO
EUSKO EGITARAUA**

KONTXI GABANTXO LAKA andrea
Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzaren
Saileko aholkularia. Eusko Jaurlaritza

ADISKIDETZEARI BURUZKO LEGEA ESTATU ESPAINIARREAN

JAIME CABEZA PEREIRO

AURREKARIAK

Amatasuna eta familia arreta emakumeen laneko sarreran, mantentzean eta sustapenean biziki garrantzitsuak diren bi baldintza dira. Amatasunari dago-kionez, lan helburu horiekin bateratzearen zailtasuna harrigarria da: ez da ohi-koa den esperientzia soilik, baita garrantzi berezia duen funtzio soziala ere (1). Hala ere, enpresetako lan baldintzen berrikuste laburrak, ama eta familia ardurekin ordaindutako lana harmonizatzeko eginahalean, porrota nabarmentzen du, harmonizazioa, familia gehienentzat, lehen mailako beharra izan arren.

Materia horietan, sexu arrazoiengatiko berdintasunaren eta desberdintasunaren arteko dikotomiak bere orekarik ezegonkorrenak islatzen ditu. Ez dago zalantzarik: emakumea gizonaren desberdina da haurdun dagoenean (2). Hala ere, desberdintasun horren esanahia eta, batez ere, horretatik ondorioztatu behar diren lege eraginak oso kontu delikatuak dira. Eta, irtenbide orekatuetara iristeko, oinarritzko ideia batetik abiatu behar da: zein da –jada aipatu da–

(1) Gai horri eta paragrafo horretan lantzen diren gaiei buruz, ikus FREDMAN, S., *A difference with distinction: pregnancy and parenthood reassessed*, *The Law Quarterly Review*, CX. liburukia, 1994, 106- or.

(2) Eta ez da ahaztu behar desberdintasun hori onartzeak ez diola zilegitasunik ematen diskriminazio tratamenduari. Zentzu horretan, MANCINI, G.F. eta O'LEARY, S., *The new frontiers of sex equality law in the European Union*, *European Law Review*, 24. liburukia, 1999, 338. or.

aitatasunaren gizarte balioa. Eta, hortik abiatuz, bere neurrian kontuan hartuko dituen legezko arauak formulatu behar dira.

Industri iraultzatik jada, etxearen eta lantokiaren arteko haustura jarraitu nabarmenak –jatorria hiri guneetaranzko migrazio korronteetan bilatu behar da– bere familia eta ama lanekin uneoro gatazkan zeuden lan betebeharrak zituen emakume langilearen estereotipoa ezarri zuen. Autoreren batek deskribatu duen moduan, bere paper produktiboaren eta ugalketa paperaren arteko tentsioa eragin zen (3). Gizona lan produktiboetan murgilduz joan zen, jaio berri zen Lan Eskubide sortu berriak progresiboki araututa, emakumearen ekonomiaren arlo informaletaranzko eta etxearen zainketarako atzera egitearekin kausa-efektu harremanean (4). Joera horiek, emakumea lan mundutik urruntzea –edo botatzea, hobe– bultzatu zutenak, familiaren kontzeptuaren aldaketarekin batera etorri ziren, gizarte nekazariak ezaugarritzen zituen ulermen zabaletik independizatu gabeko gurasoen eta seme-alaben arteko harremanaren nukleoaren ulermen zorrotzagarantz. Eta, definizio berri horretan, emakumeari familia nukleo hori sostengatzeko ardura ezarri zitzaion.

Egia da emakumeak inoiz ez ziola utzi ordaindutako lanak egiteari, bereziki hainbat sektoretan (ehungintzan edo elikaduran, adibidez); baina ezkontza eta haurdunaldia, urte askotan, emakumea lan mundutik baztertzeko zalantzarik gabeko ikurrak izan dira eta horri eransten zitzaizkion ordura arte izan zuten lan kontratutik emakumea baztertzeko zenbait erakunde juridiko (5). Erakunde horiek –esan bedi, bide batez– ez dira Espainiako ordenamendu juridikoaren (6) eskumen soilak izan, eta familiara bakarrik dedikatzea bultzatzen zuten, eta itzulgarria zen, soilik, ekonomiaren eremu informaletarantz, familiako zorigaitzoren baten kasuan.

Joera horiek, aldi berean, arketipoa zen langile batetik abiatutako ordenamendu juridiko laboralaren ikusmoldea elikatzen zuten: gizona, gero eta lan harreman egonkorragoa zuena, lanaldi osoan, hobeto industria sektorean eta

(3) FREDMAN, S., *op. cit.*, 107. or.

(4) Ikus CASAS BAAMONDE, M.E., *Transformaciones del trabajo, trabajo de las mujeres y futuro del Derecho del Trabajo*, RL, 1998-I, 91. or.

(5) Erakunde horiei buruz, vg., GÓMEZ DE ARANDA eta SERRANO, L., *La excedencia y la dote laboral de la mujer trabajadora*, RPS, 86. zenb., 1970.

(6) Britainiako antzeko erakunde juridikoei buruz, FREDMAN, S., *op. cit.*, 107. or.

familiaren sostengu ekonomikoaren arduradun bakar moduan. Egiazki, Lan Eskubideen konfigurazioak, eredu europarretan, eskema horri erantzuten dio. Eskema hori zegoen indarrean emakumeak, batez ere, II Mundu Gerratik aurrera, pixkanaka lan merkatuan barneratu joan zirenean. Emakumeak, lehenik, hainbat sektore oso zehatzetan barneratu ziren –ikus, osasun edo hezkuntza zerbitzuak–.

Emakumearen integrazioa traumatikoa izan zen –eta da, oraindik ere, noski–. Lehenik, familia bateratzeko egiten zuen ekarria sostenguaren iturri nagusiaren gehigarritzat soilik hartzen zelako (7), eta horrek soldata diskriminazioen agerpena eragin zuen: zuzenekoa eta zeharkakoa, agerikoa eta ezkutukoa (8). Baina, batez ere, beste sexuko beren bikoteengan familia betebeharrak utzi zituzten gizonentzat prestatutako beren kontuko lanaren erregimenean barneratzen zelako. Eta horrek ere bere isla izan zuen garaiko eraikuntza juridikotetan (itxura berdintzailekoa); berdintasunerako ildoetan, eskubideen berdintasun formala predikatzen zuten, etxeko lanak emakumearenak bakarrik edo bereziki beraien ardurak zirela uste zen testuinguruan. Hau da, emakumeek, lan merkatuan parte hartzeaz gain, ugalketa eta familia lan sozialak bereganatzen zituzten. Hori "lanaldi bikoitza" moduan definitutako fenomeno da (9).

Baina, gainera, lan merkatuko integrazio hori denbora mugagabeko lan harremanaren eredu klasikoaren krisiarekin eta, oro har, enpleguaren krisiarekin bat dator. Enpresak malguagoak diren antolaketa ereduetarantz duen joerak langileen egokitze eta erabilgarritasun handiagoa eskatzen du eta lan bizitza eta familia bizitza bateratzearen aukerarekin askotan talka egiten duten baldintzak dira. Ikuspegi horretatik, baieztatu daiteke enpresa inguruko egungo

(7) Ideia horren garapenean, CASAS BAAMONDE, M.E., *op. cit.*, 92. or.

(8) Materia horri dagokionez, hau ez baita hori garatzeko lekurik egokiena, ikus CEE Itunaren testu bateratuaren 141. artikulua eta 75/117/CEE artetzaraua, otsailaren 10ekoa, gizonetako eta emakumeetako langileen arteko soldata berdintasunaren printzipioaren aplikazioari dagokionez, estatu kideen legedietarako hurbilpenari buruzkoa. Horri buruz, vg., QUINTANILLA NAVARRRO, B., *Discriminación retributiva. Diferencias salariales por razón de sexo*, Marcial Pons (Madril, 1996). Erreferentzia zehatzak egiten dizkio Langileen Estatutuko 28. artikuluari. Soldataren diskriminazioaren gaiari honakoa eskaini diot CABEZA PEREIRO, J., *Discriminación salarial indirecta por razón de sexo*, RL, 1994-II, 486- or.

(9) Berriz ere komentatu da honen aipamena CASAS BAAMONDE, M.E., *op. cit.*, 93. or.

ezaugarriek lana "maskulintzen" dutela, "maskulintzea" paperen banaketa klasiko moduan ulertzen badugu: gizonari lan produktiboa dagokio eta emakumeari uzten zaizkio ugalketa eta familia funtzioak. Horrela, emakumeak aukeratu behar zail baten aurrean agertzen dira: lan aukerak uztea edo familia ardurak uztea. Gurutzada horren ondorioak, ezkontzaren jaitsiera, baina, batez ere, –eta hau larriagoa da– jaiotza tasaren jaitsiera, hain dira nabarmenak ez dagoela beraiek aipatu ere egin beharrik. Eta, joera konbergentearen ildotik, fenomeno horiek guztiak familia nuklear tradizionalaren kontzeptuaren krisi garaian jazotzen dira, duela gutxira arte oso arraroak ziren unitateak agertuz: guraso bakarreko familiak, more uxorio edo sexu bereko bikoteen elkarbizitza, banaketetatik eratorritako hainbat nukleo familiar elkartzea, familia ardurak dituzten bikoteekin elkarbizitza berriekin. Horrek guztiak egoera berriak eta familia eta lan bizitza bateratzeko zailtasunak sortzen ditu.

Beste alde batetik, kontratu mugagabeko eta lanaldi osoko fabrikako langileen estereotipoaren krisia bera oso modu garbian islatzen da emakumearen laneko barneratzearen mekanismoetan. Ezohiko kontratuek –iraupen mugatu-koak, denbora murriztukoak, etxe-koak, telelana... (10)– osatzen dituzte, ehuneko bereziki altutan, emakumeen populazioaren lan modalitateak.

Eta emakumearen lan merkatuko barneratze progresiboak berdintasuna-desberdintasuna binomioa bere konplexutasun osoan planteatzea eskatzen du eta, hortik, ondorio zehatzak ateratzea. Gizona eta emakumea desberdinak direla adierazteak aukera anitz eskaintzen ditu. Gainera, adierazi behar da emakume guztiak ez direla berdinak, ugalkortasuna eta ugaltzeko gogoia ez baitira guztiek dituzten ezaugarriak. Beste aldean, bi sexuen arteko desberdintasun guztiak ukatzeak, edozein desberdintasunerako oinarri objektiborik ez dagoela dioen argudiotik abiatuta, eskubideen berdintza osoaren aldarrikapenak eragin ditzake.

Baina berdintasun ikuspegiak arriskutsuak dira. Adibidez, antzeko egoeran dagoen gizonezkoak ez dagoen kasuetan ez dutelako inolako babesik bermatzen. Pentsa bedi amatasunaren kasuan: egoera berean dagoen beste sexu-

(10) Gai horri buruz, vg., CASAS BAAMONDE, *Transformaciones del trabajo...*, 96-7. or.

ko pertsona bat topatzea ezinezkoa denez, emakumearentzat ez da inolako babesik eskatzen, gizonari ez baitzaio inoiz emango (11). Beraz, sexuen arteko berdinketa printzipioak ez du, bere baitan, gutxieneko estandarren bermea eskatzen. "Gizon gaixoaren" kanonaren erabilgarritasuna aldarrika liteke haurdun dagoen edo haurra izan duen emakumearekin erkatzeko elementu moduan, baina, kasu horretan –eta beste kontsiderazio batzuek alboratu–, emakumearen babesa, halako egoeretan, gaixotasunaren babesaren mendeko izango litzateke (12).

Berdintasunaren ikuspegiaren beste arazo bat, arrazoi biologikoak eta sozialak medio, emakumeei eragiten dieten egoera horietatik eratorritako gastuen sostenguari dagokio. Erka daitekeen elementua topatzea ezinezkoa bada, edo elementu hori okerra balitz, ezerk ez luke ukatuko gastu horiek enpresariari aurre egin behar izan beharra, horrek emakumeen lanean dituen ondorio kaltegarriekin. Are gehiago: emakumeari gizonari ukatzen zaizkion zenbait onura ematen zaizkiola argudia liteke eta gizona baztertuko litzateke emakumearekin harremanetan (13).

Komeni da, beraz, berdintasun ikuspegiak alde batera uztea eta amatasunaren balio sozialaren onarpenetik abiatzea. Baita ikuspegi "maskulinoa" ere alde batera uztea, egoera horrek, gizonaren egoerarekin alderatuz, normaltasunaren desbideratzea sortzen baitu. Gauza bera esan liteke familia arretaz. Eta komeni da, batez ere, helburu laukoitza beteko duten arauak artikulatzea: lehenik, emakumearen babesa bermatzea, lanera ez joateko eskubide horiek erabiltzetik eratorritako kaleratzearen eta aurkako tratuen aurka. Bigarrenik, eskubide substantibo batzuk eta Gizarte Segurantzaren efektiboak bermatzea, amatasun garaian sarrera nahikoak bermatzeko eta babestutako egoerak amaitzean lanpostua mantentzeko. Hirugarrenik, haurdun dagoen langilearen osasunaren babes egokia aurreikustea, batez ere bere zerbitzuak garatzen

(11) Ikus argudio hori, gehiago garatuta, WINTEMUTE, R. *When is Pregnancy discrimination sex discrimination?* *Industrial Law Journal*, 27. liburukia, 1. zenb, 1998, 23 or.ss.

(12) Erkaketa posible horretarako, vg., MANCINI, G.F. eta O'LEARY, S., *The new frontiers of sex equality law in the European Union*, cit., 338. or.

(13) Materia horretarako hurbilpen juridikoari buruz Erresuma Batuan eta Estatu Batuetan. FREDMAN, S., *op. cit.*, 111. or.ss.

dituen ingurunetik eratorritako arriskuen aurka. Eta, laugarrenik, familiaren zainketan aitaren ardura sustatzea. Edo, nahiago bada, aitatasunetik edo adin gutxikoen edo familiakoen zainketatik eratortzen diren betebeharrak bere gain hartzea. Azken batean, lan eta familia bizitza bateratzea amarena soilik den helburua ez izatea, gurasoena edo bi sexuetako langileena baizik.

Espainiako gizarte ehundurako errealitateak, familiari eskainitako arretatik eratorritako lan arazoei aurre egiteko, ekintza gogorraren beharraren neurria agerian uzten du, eta ez legediari dagokionean soilik. Aditu talde batek Europar Komisorako egindako dokumentu batek, *Care in Europe* (14), nabarmentzen du Espainiako erreinua familian mendekoak diren pertsonenganako ardura informalaren ehuneko altuena mantentzen duen estatu kideetako bat dela. Aldi berean, pertsona horientzat etxe edo erakunde arretarako gizarte zerbitzu gutxien dituen dela. Hori, gainera, larritu egiten da familiaren babeserako Espainiako lexisladorearen sentiberatasun eskasagatik, 39. artikulua agindu konstituzionala hor egonik ere. Beraz, prestazio ekonomikoak, aldi berean, oso baxuak eta egoera oso zehatzetara mugatuak dira. Eta urritasun horiek emakumeengan eragiten dute neurrigabeki oso altua den neurrian, eta soldata duen lana egiteko emakumearen aukera zorrotzki baldintzatuta geratuko da.

Barneko eta nazioarteko legedia aspalditik ari da arreta jartzen lan bizitzaren eta familia arduren baketzean, nahiz eta, hasiera batean, haurdun dagoen emakumearen ikuspegitik bakarrik eta, zeharka, haurdunarenetik eta edoskitzailarenetik (15). Hain zuzen ere, OITek amatasunetik eratorritako eskubideak onartu zituen bere sorreraren lehenengo urteetatik. 1919an, 3. Hitzarmena onartu zen, erditzearen aurretik eta ondoren emakumeen lanari buruzkoa (16). Urte batzuk geroago berrikusi egin zuen 103. Hitzarmenak, 1952koak, amaren babesari buruzkoa (17). Bi tresnok bereziki zorrotzak izan ziren argia

(14) Hemendik jasotako aipamena: RODRÍGUEZ-PIÑERO eta BRAVO-FERRER, M., *La conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (I)*, RL, 17. zenb, 1999, 4. or.

(15) Horrela adierazten du, vg., RODRÍGUEZ-PIÑERO eta BRAVO-FERRER, M., *ibid.*, 1. or

(16) Espainiak berretsitakoa 1922ko uztailaren 13an.

(17) Espainiak berretsitakoa 1966ko maiatzaren 26an (abuztuaren 31ko BOE).

ikusi zuten garairako eta, gaur arte, ez dute onarpen gehiegirik izan, estatu batzuetako barne legedietarako ereduak izan diren arren (18). **2000. urtean amatasunaren babesari buruzko 183. hitzarmenak berriro aztertu du 1952. urteko hitzarmena.**

Eta, gainera, 123. Gomendioa ere aipatu behar da, 1965ekoa, familia ardurak dituzten emakumeen lanari buruzkoa. Bestalde, 156. Hitzarmenak, 1981ekoak (19), familia ardurak dituzten langileei buruzkoak, 165. Gomendioarekin batera datorrenak, sinatzen duten estatuak behartzen ditu helburuen artean sartzera beren nazio politiketan familia betebeharrak dituzten pertsonak diskriminaziorik gabe lan egiteko eskubidea izatera eta, ahal den neurrian, beren betebeharrak horiek laneko ardurekin gatazkan ez sartzera ahalbidetuko duten neurriak sustatzera (20).

Europar Batasunaren eremuari dagokionez, kontuan izan behar da, lehenik, 92/1985/CE arteztaraua, urriaren 19koa, haurdun dagoen, erditu duen edo edoskitzaroan dagoen emakumearen laneko segurtasuna eta osasuna hobetzea sustatzeko neurrien aplikazioari dagokiona. 89/391/CEE arteztarauaren 16. artikuluan aurreikusitako berariazko arteztaruetako bat da, 1989ko ekainaren 12koa (21), eta, beraz, Erromako Itunaren 118-A artikuluan lehenago aurreikusitako prozedurarekin bat etorriz zehaztutakoa, Europako Akta Bakarretik datorren idaztean. Bere lege historiak asko baldintzatutako testua da, asmo handikoa hasiera batean, baina bere asmorik garrantzitsuenetan progresiboki

(18) Datu zehatzagoak izateko, ikus FREDMAN, S., *op. cit.*, 117. or.

(19) Hitzarmen honekin batera 165. Gomendioa dator, gai berari buruzkoa. Lan eta familia bizitzaren arteko bateratzea onartzeko balizko neurri zehatzak aurreikusten ditu. Horretarako, termino orokorretan, RODRÍGUEZ-PIÑERO eta BRAVO-FERRER, M., *op. cit.*, 2. or.

(20) Vid., aipatuta, beste nazioarteko arau batzuk CAVAS MARTÍNEZ, F., *Legislación laboral y responsabilidades familiares del trabajador (I). Algunas reflexiones sobre el Proyecto de Ley para promover la conciliación de la vida laboral de las personas trabajadoras*, AS, 7. zenb., 1999, 13. or.

(21) Lanean langileen osasuna eta segurtasuna hobetzea sustatzeko neurrien aplikazioari buruzkoa.

erosionatuta, Thatcher-en eta Major-en exekutibo britainiarrak agertutako mesfidantza medio (22).

Eta, gainera, kontuan izan behar da 96/34/CE arteztaraua, ekainaren 3koa; UNICE-k, CEEP-ak eta CES-ak ospatutako ahaidetasun baimenari buruzko Akordio Markoa jasotzen du, Maastrichteko Itunari (23) erantsitako Politika sozialeko akordioan jasotako prozeduraren arabera onartutakoa. Langileei jaiotzak edo adin gutxikoen adopzioa dela eta hainbat baimen eta ezinbestekak medio lanera ez joateko zenbait baimenetarako eskubidea onartzen die langileei.

Arteztarau bat zein bestea, orain ez da beren edukiaren azterketa egingo, transponitu egiten dira –edo, zehatzago esanda, beren transposizioarekin jarraitzen da– azaroaren 5eko 39/1999 legea medio, langileen familia eta lan bizitzaren bateratzea sustatzekoa. Lege hori aspaldidanik amatasunean arreta jartzen ari zen testuinguru normatiboan barneratzen da (bai haurdun dagoen emakumearen osasunaren ikuspegitik bai haurdunaren edo bular emailearen zainketan, baita familia betebeharren arretan ere.).

Baina ezin da esan gai horren azken lege aldaketa denik. Kontuan izan behar dira, noski, ekainaren 9ko 12/2001 legeak, lana gehitzeko eta bere kalitatea hobetzeko lan merkatuaren erreformaren neurri urgenteak, jaioberriaren jaiotzaren egoera bereziaz ari dena batez ere, amatasunagatiko etenaldian hainbat aldaketa sartu ditu eta baimen berri bat arautu du. Aldi berean, azaroaren 16ko 1251/2001 EDaren onarpena nabarmendu behar da, haurdunaldiko arriskua-

(22) Historia horri buruz, ELLIS, E., *Proteccion of Pregnancy and maternity*, Industrial Law Journal, 22. liburukia, 1. zenb., 1993, 63- or. Baita, SZYSZCZAK.E., "La Directiva 92/1985 sobre protección de la maternidad", en VV.AA., *La igualdad de trato en el Derecho comunitario laboral*, Arantzadi (Iruñea, 1997) 235- or. eta JACQMAIN, J., *¿La igualdad de trato contra la protección de la maternidad? (Una crítica de la Directiva 92/85, de 19 de octubre, y su transposición al Derecho belga)*, RL, 1997-I, 1249- or.

(23) Arteztarau horri buruz, vg., CASAS BAAMONDE, M.E., *Directivas comunitarias de origen convencional y ejecución convencional de las directivas: el permiso parental*, RL, 1996-II, 85- or. Arteztarau hori ahaidetasun baimenei eta ezinbesteko baimenei buruz huts egin zuen arteztarau baten ondoren onartu zen, 1983ko azaroaren 24an eta 1984ko azaroaren 15ean aldatu zen. Horren aurretik seme-alaben zaintzari buruzko gomendio bat onartu zen (92/241/CE kontseiluaren gomendioa). Horri buruz, SZYSZCZAK.E., *op. cit.*, 244. or.

gatik edo amatasunagatik Gizarte Segurantzaren sistemaren prestazio ekonomikoak arautzen dituen, Gizarte Segurantzaren hainbat arlo arautzen dituen eta amatasunagatiko denbora murrizketaren etenaldia erregulatzen eta eraginkor egiten duena. Eta, noski, lanaren sustapenaren zenbait araudi laguntza legetan edo lege maila duten beste arau batzuetan.

Baina, legearen azterketan sartu aurretik, kontuan izan behar da beste arteztarau batzuek oso nabarmen azpimarratzen dutela emakumearen lanaren babes haurdunaldi egoeretan edo familiari arreta eskaintzeko beharren aurrean. Askotan erabili da 75/117/CEE arteztarauaren, otsailaren 10ekoa, eta 76/207/CEE arteztarauaren, otsailaren 9koa, babes. Aitzitik, haurdunaldiaren babesari buruzko eta ahaidetasunaren baimenari buruzko arteztarauen onarpenaren aurretik suposizioei aurre egin zieten sententzia guztiek haietako batean edo bestean bilatu behar izan zuten babes (24). Egia da eratorritako arau bat edo bestea erabiltzea ez dela bigarren mailako eraginik ez duen kontuan. Agian adibideren batek argitu ahal izango du baieztapen hori: Hofmann v. Barmer Ersatzkasse auziak (1984) (25) haurrak zaintzeko baimena emakumeei soilik bermatzen zien araudia 76/207 arteztaraura egokitzea eragin zuen. Luxenburgoko auzitegiak egoki iritzi zion, eratorritako arau horrek helburu familia antolaketa kontuak edo gurasoen arteko ardura banaketarenak ebatzea ez zuela argudiatuz. Eta ondorioztatu zuen baimen horren helburua emakumeei beren laneko eta haurren zaintzako aldibereko betebeharrak sortutako zenbait zailtasun ekiditea zela. Agian, erabakiaren iritzi berekoa izan daiteke, baina ez argudioarena, auzitegia emakumeen eta gizonen arteko rolen banaketatik abiatzen da eta emakumea egiten du familiaren arretaren arduradun nagusi. Amak eta seme-alabak oso barneko harremana izango dutela espero duen ideologia adierazten du eta horrek amaren arreta soilik jasoko du (26). Beste auzi oso esanguratsua Hill and Stapleton v. The

(24) Dotrina judicial horri buruz, honen lana kontsulta daiteke GORELLI HERNÁNDEZ, J., *Situación de embarazo y principio de igualdad de trato. La regulación comunitaria y su jurisprudencia*, REDT, 97. zenb., 1999, 729- or., batez ere 735- or. Aurrekoagoa eta oso interesgarria den hau ere kontsulta daiteke SHAW, J., *Pregnancy discrimination is sex discrimination*, European Law Review, 16. liburukia, 1991, 313- or.

(25) 184/83 afera.

(26) Ikus kritika hemen McGLYNN, C. eta FARRELLY, C., *Equal Pay and the "Protection of women within family life"*, European Law Review, 24. zenb., 2. liburukia, 1999, 205-6. or.

Revenue Commisioners and the Department of Finance da (1998) (27). Bertan erabaki zen 75/117 arteztarauaren aurkakoa zela lan bateratu erregimenean (job sharing) lan egin zuten bi langileren denborak, lanaldi osoko erregimenera itzultzean, kokatu behar ziren soldata eskalarako erdia soilik kontatzea. Bere argudioan, kontuan izanik Irlandako funtzio publikoan lanaldi bateratuaren erregimenaren %83 familia eta lan ardurak bateratzeko beharri zegokiola, Luxenburgoko Gorteak adierazi zuen politika komunitarioa dela "lan baldintzak familia arduetara sustatzea eta, ahal den neurrian, egokitzea". Dotrina horrek, oso berria, ikus daitekeenez, atentziora deitzen du, ez soilik aldaketa ikaragarria delako lehenago Hofmann-en azaldutako ikuspegiatik, bere funtsezko akatsa berriz errepikatzen duelako baizik: familia arreta emakumearen ardura da. Zuzenbide komunitarioak rolak babesteko funtzioa betetzen du beraiei aurre egin aurretik. Hori horrela zen, behinik behin, ahaidetasun baimenari buruzko arteztaraua onartu aurretik.

Ildo beretik, erreferentzia egin behar zaio Gruber v. Silhouette International Schmied GmbH & Co. Kg (1999) (28) kasuari. Auzi jartzaileak bere kontratua indargabetu zuen, amatasun baimena eta haurrak zaintzeko eszedentzia izan ondoren, hartzaindegirik ez egotean bere bi seme-alabak zaintzeko beharra zuela eta. Hala ere, Itunaren 119. artikulua babesean –egun 141–, kausa zuzenengatik beren kontratua indargabetzen zuten langileei ematen zitzaien indemnitazio bera eskatu zuen. Indemnitazio hori amatasunaren babesaren legeak ezarritako epearen barruan bizirik jaio den haurrarentatik langileak jasotzen duenaren bikoitza da, Austriako Zuzenbidearen arabera. Egoera horretan, Gorte komunitarioak barneko zuzenbideak zuzenbide komunitarioarekin duen bateraezintasuna atzera bota zuen, "egoerek [kontratua kausa zuzenengatik indargabetzea] Gruber anderearen moduko langileak topatzen diren egoeraren oso desberdina den izaera baitute". Berriz ere, egoera zehatzari aurre egiteko berdintasun printzipiora jotzeak duen zailtasuna, eta zenbaitetan antzutasuna, adierazten da. Aitzitik, bere helburu nagusien artean 96/34 arteztaraua transponituko luken barne legediak, agian, kasu horretan babes handiagoa eskainiko lioke auzia jartzen duen langileari.

(27) 243/95 afera.

(28) Ikus testuaren sententzia: AL, 42. zenb., 1999, 4053- or.

Esanak esan, ezin da ukatu biek –75/117 eta 76/207 arteztarauak– garrantzi handia izan dutela amatasunaren babesean, Dekker kasutik (1990) Brown eta Thibault berrienera. Biak 1998an ebatzitakoak (29) eta Becu (30), 1999koa (...). Eta, bestalde, 92/85 arteztarauari ere lepora dakiok, amatasunaren babesari buruzkoa, familiako lanen banaketa tradizionala babesteko akatsa. Amari bakarrik bermatzen dio amatasun baimena eta beste gaixotasun baten kasuan eskainiko liratekeen sarrerak baino baxuagoak ez izatea. 92/85 arteztarauak funtzio arrazionalizatzaile garbia betetzen du, Luxenburgoko Auzitegiaren doktrinaren azterketarekin egiazta daitekeena: haurdun dauden emakumeek bazterketa argudia dezakete 76/207 eta 75/117 arteztarauen arabera, eta 92/85 arteztarauen ere babes daitezke. Amatasun bajaren epean, 92/85 arteztarauaren arabera arautzen dira eta, agian, 76/207 arteztarauaren arabera, baina ez 75/117 arteztarauaren arabera, arlo oso zehatzetarako izan ezik (31), beren pertzepzio ekonomikoa ez baita soldatapekoa. Eta, amatasunaren ondoren, ez 92/85 arteztarauaren eta ezta 76/207 arteztarauaren arabera ere, eta, horrela, berriz ere, beren egoera gizonaren egoerarekin aldera daiteke (32).

Ez da egon komunitateko aukera erabakigarriarik aiten familia arduren onarpen handiagoa sustatzeko 96/34 arteztarua arte. Berrikiago, beste garapen

29) Brown-i buruz, vg., MANCINI, G.F. eta O'LEARY, S., op. cit., 339- or. Baita, PÉREZ YÁÑEZ, R., *Un nuevo paso en la tutela comunitaria de la trabajadora embarazada. Notas sobre la STJCE de 30 de junio de 1998*, AL, 4. zenb, 1999, 69- or. Thibault-i buruz, CARACCIOLO DI TORELLA, E., *Thibault "in context": Exiting the Maze?*, Industrial Law Journal, 27. liburukia, 1998, 373- or.

(30) 22/98 afera. 1999ko irailaren 16ko sententzia. Interesgarria da, baita ere, nahiz eta diskriminazioa dagoela onartzen ez duen, 218/98 afera, *Abdoulaye*, 1999ko irailaren 16ko sententzia.

(31) Kontuan izan, adibide moduan, Komunitateen Justizia Auzitegiaren sententzia berria, 1999ko urriaren 21ekoa: enpresariak ahaidetasun baimena lan kontratuaren etetearekin erabiltzen ari diren emakumeei izaera boluntarioa duen haborokina ukatzea, haborokin hori eskaintzen den urtean egindako lana eta amatasun epeak kontuan izan gabe, gizonen eta emakumeen soldata berdintasunaren printzipioaren aurkakoa da. Ikus sententzia horri eginiko oharra: Actualidad Jurídica Aranzadi, 414. zenb., 1999, 7-I. or.

(32) Vid. eztabaida hau, gehiago azalduta CARACCIOLO DI TORELLA, E., *Recent Developments in Pregnancy and Maternity Rights*, Industrial law Journal, 28. liburukia, 1999, 276- or. Baita GORELLI HERNÁNDEZ, J., op. cit., 739- or.

arau batzuek familia eta lan arduren bateratzeari dagozkien dotrina juridikoak sustatuko dituzten materiak sartu dituzte, egun arte arinki bakarrik aurreikus daitezkeenak. Honako arteztarauetz ari naiz: Kontseiluko 97/80/CE arteztaraua, 1997ko abenduaren 15ekoa, sexu arrazoiengatik bazterketa kasuen frogan pisuari buruzkoa, eta 97/81/CE arteztaraua, 1997ko abenduaren 15ekoa, lanaldi partzialeko (33) kontratuei buruzko Akordio Markoari dagokiona. Edo baita 99/70/CE arteztarauaz ere, epe mugatuko lanari buruzko Akordio Markoari dagokiona. **Eta batez ere, arteztarau honi buruz: Europako Parlamentuko eta Kontseiluko 2002/73/CE arteztaraua, 2002 irailaren 23koa, eta Kontseiluaren 76/207/CEE arteztaraua aldatzen duena, gizon eta emakumeen arteko berdintasun printzipioaren aplikazioari dagokiona, hau da, lanean hasteari, prestakuntza eta sustapen profesionalari eta lan baldintzei buruzkoa.**

Aurrekari urrunagoetara jo gabe, egia da azken hamarkadako Espainiako legediak gai horiei buruzko hainbat legeren erreformak jaso dituela. Guztiak amatasunetik eta familiaren zainketatik eratorritako eskubideak zabalteko eta Gizarte Segurantzaren babes ekintza hobetzeko antzeko indarrari dagozkio. Lehen lekuan 3/1989 legea aipa daiteke, martxoaren 3koa, emakume langilearen berdintasun tratuari eta amatasunari buruzkoa; gaiari buruzko aldaketa erabakigarria eragin zuen (34). Ondoren, 42/1994 legea, abenduaren 30ekoa, neurri fiskalei, administratiboei eta gizarte ordenei buruzkoa; amatasunarengatik dirulaguntza asko hobetu eta lanerako ezintasun iragankorretik (35) bereizi zuena, eta 4/1995 legea, martxoaren 23koa, ahaidetasun eta amatasun baimena arautu zuena, haurren zainketa medio eszedentzian dagoen langilearen eskubideak zabaldu zituen, nahiz eta Gizarte Segurantzako fami-

((33) Horri buruz, vg., CABEZA PEREIRO, J. eta LOUSADA AROCHENA, F., *El nuevo régimen legal del contrato a tiempo parcial*, Comares (Granada, 1999) 16- or.

(34) Horren azterketak ESCUDERO RODRÍGUEZ, R., *La Ley 3/1989. Una reforma promocional de la mujer con acentuados claroscurros*, RL, 1989-I, 1141- or. eta SEMPERE NAVARRRO, A.V., *La Ley 3/1989, sobre maternidad e igualdad de trato de la mujer trabajadora*, RL, 1989-II, 85- or.

(35) Ikus PALOMO BALDA, E., eta ESCUDERO RODRÍGUEZ, R., *Novedades de la Ley 42/1994: en especial, en materia de contratos de fomento del empleo y a tiempo parcial, incapacidad permanente, maternidad e invalidez permanente*, RL, 1995-I, 1093. or.

lia prestazioen gaian murrizketaren bat izan (36). Ondoren, 13/1996 legeak, abenduaren 30ekoa, neurri fiskalei, administratiboei eta gizarte ordenei buruzkoa, amatasun biologikoa adopziozko amatasun/aitatasunera partzialki hurbildu zuen. Azkenik, ez da albo batera utzi behar legearen erreforma puntualago bat, 30/1984 legearen 30.1 f) artikulua izan zena modukoa, funtzio publikoa erreformatzeko neurriena, 66/1997 legearen 50. artikuluegatik, neurri fiskalei, administratiboei eta gizarte ordenei buruzkoa, adin txikikoak ez diren beste ahaide batzuen zainketarako baimenei buruzko benetako aurrekaria (37). Eta, azkenik, 11/1998 Errege Dekretu legea gogoratu behar da, irailaren 4koa, Gizarte Segurantzaren enpresa kuotaren %100 hobaria sartu zuen amatasunagatik, adopzioagatik edo babesagatik etenda dagoen kontratuarekin langileak ordezkatzeko dituen bitartekoaren kasuan. (38), beti ere ordezkaria lan eske dabilen langabetua bada.

Ordurako, Barne Zuzenbideari 96/34/CE arteztaraua transponitzeko legezko epea igarota zegoen.

SORRERA

Paperean bederen, 92/1985 arteztaraua Barne Zuzenbidean sartu zen 31/1995 legearen 26. artikuluen bidez, azaroaren 8koa, lan arriskuen prebentzioari buruzkoa. Hala ere, transposizio zuzenari buruz egin diren kritikak asko izan

(36) Ikus hauen komentarioa ESCUDERO RODRÍGUEZ, R. eta MERCADER UGUINA, J.R., *Nueva regulación de la excedencia por razón de cuidado de hijo*, RL, 1995-I, 1214- or.

(37) "Legezko babesagatik sei urte baino gutxiagoko haur bat, arreta berezia eskatzen duen adineko bat edo soldata duen jarduerarik betetzen ez duen gutxitu fisiko edo psikiko bat bere zainketan duen funtzionarioak lanegunaren murrizketa eskubidea izango du, soldata ere proportzionalki murriztuko delarik. Arauen arabera erabakiko dira lanegunaren murrizketa eta soldataren murrizketa proportzionala".

(38) Kontuan izan behar da hobari horiek ez direla aplikatzen –Errege Dekretu legearen 2 b) artikulua- Administrazio publikoen eta bere erakunde autonomien kontratuen kasuan. Bestalde, 50/1998 legeak, abenduaren 30eko, neurri fiskalei, administratiboei eta gizarte ordenakoei buruzkoa, erregimen bera ezarri ziola kooperatibetako bazkide-langileen edo lan bazkideen ordezkapenari, ordekoen Gizarte Segurantzako erregimena edozein izanik ere.

dira, orain artean (39). Horien guztien artean, bi funtsezko nabarmentzen dira: lehenengoa, langileen edo umekiaren osasunean negatiboki eragin dezaketen lan baldintzen, prozeduren edo agenteen zerrendak ez dira arautu eta oraindik ere horrela izaten jarraitzen du 39/1999 legea, azaroaren 5ekoa, indarrean jarri ondoren ere. Bigarrena da –hemen interesatzen dena– 31/1995 legearen 26. artikulua, bere hasierako bertsioan, ez zuela aurreikusi lanaren dispensa aukera, arteztaruaaren 5.3 artikuluaaren haritik, lanpostu aldaketa bat tekniki edo objektiboki posible ez den edo justifikatutako arrazoiengatik arrazionalki behartu ezin daitekeen kasuetarako (40).

Eta, arazo horretatik haratago, doktrina konstituzional eta arrunt ugariri bide eman zitzaion, Luxenburgoko auzitegiaren inguruan sortzen zihonaren arabera, kaleratzei (41) eta emakume langileen haurdunaldi, erditze eta erditze ondoko egoerek sortutako enpresen erabakiei zegokienez –vg., haurdun dauden emakumeak ez kontratatzea, luzapen eza edo aurretiazko iraungipena aldi bateko kontratuetan edo enpresaren uko egitea frogatuta– (42). Partikulariki, Auzitegi Konstituzionalaren dotrinari dagokionez, honakoak aipatu behar dira: vg., 166/1988 sententzia, froga epean haurdun zegoen emakume baten kaleratzeari buruzkoa; 173/1994 sententzia, haurdun zegoen emakume bati aldi bateko kontratua ez berritzeari buruzkoa; eta 136/1996 sententzia, haurdunaldian asistentzia faltak izateagatik diziplinazko kaleratzeari buruzkoa (43). Zentzu etsigarriagoan bada ere, STC 41/2002 aipatu behar da,

(39) Ikus aipatuenak: LOUSADA AROCHENA, J.F., *Unas anotaciones críticas sobre la adecuación del artículo 26 de la Ley 31/95, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, a la Directiva 92/85, de 19 de octubre, del Consejo de Ministros de la Unión Europea*, Legea, 4153. zenb., 1996.

(40) Kritika horri buruz, LOUSADA AROCHENA, J.F., VV.AA.an, *Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Comares (Granada, 1998) 166. or., eta hor aipatutako bibliografia. Autore berarena, *La protección de la salud laboral de las trabajadoras embarazadas, parturientas o en período de lactancia*, AL, 38 zenb., 1998, 703- or., batez ere 717-or.

(41) Gaiari buruz, GORELLI HERNÁNDEZ, J., *Situación de embarazo...*, cit., 763- or.

(42) Gai horiei buruz, vg., ESCUDERO RODRÍGUEZ, R., "La aplicación de la Directiva 92/95 en España", VV.AA., *La igualdad de trato en el Derecho Comunitario Laboral*, cit., 260-or.

(43) Ikus jurisprudentzia hori: RODRÍGUEZ-PIÑERO eta BRAVO-FERRER, *La conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (y III)*, RL, 19 zenb., 1999, 2-3 or. 877- or.

otsailaren 25ekoa: ez du diskriminaziorik onartzen emakume baten kaleratzean, bere haurdunaldiaz enpresariak ez zekielako ezer, nahiz eta lehenagoko haurdunaldi batean kaleratua izan eta arazoa afektatua berriz onartuz ebatzi (44).

Azken batean, 96/34 arteztarauaren transposizioak berak amatasunaren erforma eragin zuen eta, orain, egoera horrekin lotura duten arduetan, aitaren parte hartze handiagoaren ikuspegitik ikusten da, batez ere amatasunagatiko kontratuaren etenaldiari dagokionez. Ideia horiek guztiek 92/1985 arteztaraua kontuan izan behar zela nabarmendu zuten eta bertan aurreikusitako gutxieneko babesaren mailak gainditu egin behar zirela.

Ahaidetasun baimenari dagokionez, lehen komentarioek (45) dagoeneko onartu zuten Espainiako ordenamenduan zuen eragina erlatiboa soilik zela eta Espainiako erakundeen zenbait urritasun adierazi ziren, batez ere haurrak zaintzeko eszedentziari eta bereziki adin nagusiko pertsonen arretari buruzko gaietako baimenei zegokienez, kaleratzearen aurretik hartutako eskubideak edo hartzen ari zirenak mantenduz. Horregatik zen beharrezkoa Espainiako zuzenbidea berritzea 96/34 arteztarauaren eskakizun guztiak betetzeko, ahaidetasun baimenari buruzko Akordio Markoari buruzkoa, eta bere bigarren artikulua epemuga ezarri zuen "gehienez ere 1998ko ekainaren 3an", nahiz eta urte betez luza zitekeen "beharrezkoa izanez gero, zailtasun partikularrak kontuan izateko edo hitzarmen kolektiboaren bidez aplikatzeko". Ez dirudi arrazoirik dagoenik, Espainiako erreinuaren kasuan, luzapen hori arrazoitzeke. Edozein kasutan, 39/1999 legea, azaroaren 5ekoa, atzerapen nabarmenarekin onartu zen.

(44) Sententzia horri buruz, BALLESTER PASTOR, M^a. A., *El alcance de la distribución de la carga probatoria en despido objetivo supuestamente discriminatorio*, AL, 39 zenb., 2002, 877 or.

(45) Adibidez, CASAS BAAMONDErena, *Directivas comunitarias de origen convencional...*, 91. or.

LEGEAREN HELBURUAK ETA EDUKI OROKORRA

Legearen helburuak izenburutik bertatik ondoriozta daitezke, nahiz eta handinahiegia den, bere edukia ikusiz gero. Langileei eta funtzionario publikoei eragiten dieten Gizarte Segurantzaren eta lan baldintzen gaietan neurri puntualak sartzera mugatzen da, zentzu hirukoitzean: lehenik, haurdunaldi, erditze eta erditze ondoko egoeretatik eratorritako eskubideak gehitzen eta hobetzen ditu, baita adin txikikoen eta beren kabuz baliatu ezin diren nagusien arretari buruzkoak ere, eta, aldi berean, eskubide horiek baliatzeak eragindako kaleratzearen aurka babes handiagoa eskaintzen du. Bigarrenik, eskubide horiek erabiltzen dituen aita edo familiako gizonezkoa izatea errazten du, sexuen arteko berdintasunari eutsiz –ahal den neurrian, baldintza biologikoen eta Espainiako erreinuak onartutako nazioarteko konpromisoek onartzen duten neurrian–, legeak aurreikusten dituen lizentziak eta etenaldiak batakatzeak erabil ditzakeela azpimarratuz. Eta, hirugarrenik, Gizarte Segurantzaren babes ekintza hobetzen du, zenbait gastu sistema publikoak berak bere gain hartuz, bere familia betebeharrak zaindu behar dituen langileak edo enpresariak hartu beharrean.

Hori guztia esanda, lege berriaren muga batzuk nabarmendu behar dira. Horien artean –nabarmenena– pertsonen arretarako zerbitzu sozialen sarea hobetzeko ez duela inolako ahaleginik egiten (46), eta lehenago aipatutako egoerak bere horretan dirau: Espainiako erreinua, Europar Batasunaren eremuan, eta horri dagokionez, oso gutxi hornitutako estatua da. Gainera, legeen ezintasunek eta gutxiegitasunek bere horretan dira, bereziki, edoskitze baimenak, amatasunagatiko etenaldia edo familiarren zainketa-gatiko eszedentziak moduko gai hain sentiberetan. Bestetik, Gizarte Segurantzaren babes ekintzak, hobetu egin bada ere, akats nabarmenak ditu eta enpresariaren gehiegizko arduraren izaten jarraitzen du, emakumeen enpleguan negatiboki eragin dezaketen zenbait gastu beren gain hartu behar baitituzte. Ideien beste ildo batean, ez du zuzen artikulatzen eskubideen erabilera Gizarte Segurantzaren erregimen profesionalean dauden langileen kasurako, beren

(46) Gogoratu behar da ahalegin hori, agian, gizarte zerbitzuen gaietan eskumena duten autonomi erkidegoen esku utzi behar dela neurri handi batean.

legediak ez baitu nahikoa argitasun zalantza garrantzitsuak ez sortzeko. Azken batean, gizonetzko eta emakumezko langileen berdinketa formala alde batera utzita, legeak uko egiten dio familia arduretatik eratorritako eskubidez gozatzen dutenak gizonak izatea sustatzeko ezein helbururi (47), gizonak, oso kasu berezitan soilik, Lan legeak eskaintzen dizkien eskubideak erabiltzeko prest dauden testuinguru sozialean. Ildo horretan ez dago inolako sus-tapen ekonomikorik.

Legearen urritasunak nabarmenak dira. Baina aurretiazko legediarekin alde-ratuz dituen aurrerapausoak ezin dira onartu gabe utzi. Legezko erregimen berria egokiagoa da ezarri behar den errealitate sozialerako eta familia eran-tzukizunetan gizonaren partehartze handiagoa onartzen du – nahiz eta ez duen animatzen –. Gutxieneko eskubideen (48) arauzko markoa ezartzen du, homo-geneoa langileentzat eta funtzionario publikoentzat, aurreko legeek hasitako berdintasunaren ildo beretik, vg. lan arriskuen prebentzioari buruzko araudia-ren bidea jarraikiz. Leialtasun nahikoarekin transponitzen ditu –nahiz eta modu ez sistematikoan, 92/85 arteztaraua lan arriskuen prebentzioaren gaia-ren barruan eta Erromako Ituneko (49) orduko 118-A artikulua babasaren pena aldarrikatutako arteztaraua baita – bai 92/85 arteztaraua eta baita 96/34 arteztaraua ere, eta onartu behar da biek bermatutako gutxienekoak erraz gainditzen dituela. Beraz, egiten zaizkion kritika guztiak –asko izango dira– legezko erregimenaren perfektzionamendu progresiboaren testuinguru orokor hori medio eralki behar dira.

39/1999 legeak, azaroaren 5ekoa, aldaketak eragin ditu zenbait legezko testu-tan: Langileen Estatutuaren testu moldatuan, 1/1995 ED legegileak onartuta-

(47) Bere laugarren xedapen gehigarrian gobernuari egindako mandatu lotsatia izan ezik: "Gobernuak, bere eskumenen markoan, eta gizarte agenteekin ados jarrita, sentsibilizazio publi-koko kanpainak sustatuko ditu gizonen familiako arduren zati bat berenganatzea lortzeko hel-buruarekin eta, modu oso berezian eta neurri handiagoan, ahaidetasun baimena partekatze-ko lege honek eskaintzen dituen aukera berriak erabiltzeko".

(48) RODRÍGUEZ-PIÑERO eta BRAVO-FERRER, M., *La conciliación de la vida fami-liar..(I)*, cit., 7- or. Hitzarmen kolektiboaren bazterketa nabarmentzen du; legeak lege erregi-menaren hobekuntza klasikotik haratagoko eskumen normatiborik ez dio eskaintzen.

(49) Ikus kritika hori LOUSADA AROCHENAnak 31/1995 legearen 26. artikuluari eginiko komentarioan, azaroaren 8koa, VV.AA., *Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, cit., 158-9. orr.

koan, martxoaren 24an, 37, 45, 48, 52, 53, 55 artikulua eta hamalagarren xedapen gehigarria aldatu ditu; Lan Prozeduraren Legearen testu moldatuan, 2/1995 ED legegileak onartutakoan, apirilaren 7an, 108, 122 eta 189 artikuluen edukia aldatu du, II.Tituluko V. kapituluaren errubrika aldatu du eta II. Liburuko II. Tituluko V. kapituluaren atal berri bat sartu du, 138 bis artikulua; 31/1995 legean, azaroaren 8koa, lan arriskuen prebentzioari buruzkoa, 26. artikulua berridazketa berria sartu du; Gizarte Segurantzaren Lege orokorraren testu moldatuan, 1/1994 DE legegileak onartutakoa, ekainaren 20koa, 38, 106, 133 bis artikuluen eta zortzigarren xedapen gehigarriaren dikzioa aldatu du, II. Tituluan IV. kapituluaren erantsi du, 134 eta 135 artikulua berriekin, eta arauen zenbakiak berriz antolatzen ditu, lehen 134. artikulua zena orain 136. artikulua da eta V. kapituluaren 3, 4 eta 5. atalak 2, 3, eta 4. atalak dira orain; 11/1998 Errege Dekretu legean, irailaren 4koa, amatasunagatik, adopzioagatik edo babesagatik atsedena epean dagoen langileak ordezkatzeko langabezia dauken pertsonekin egiten diren bitarteko izaerako kontratatuen Gizarte Segurantzako kuota hobariak arautzen dituen, 1. artikuluan aldaketak sartu ditu; 30/1984 legean, abuztuaren 2koa, Funtzio Publikoaren Erreformatarako Neurriak buruzkoa, 29 eta 30. artikuluen erredakzioa aldatu du; Estatuko Funtzionario Zibilen legean, 315/1964 dekretuaren bidez onartutako testu artikulatua, otsailaren 7koa, 69. artikuluan atal berri bat erantsi du; 28/1975 legean, ekainaren 27koa, Indar Armatuaren Gizarte Segurantzari buruzkoa, eta 29/1975 legean, ekainaren 27koa, Estatuko Funtzionario Zibilen Gizarte Segurantzari buruzkoa, paragrafo berri bat erantsi du, hurrenez hurren, beren 21 eta 20. artikuluetan eta 17/1999 legean, maiatzaren 18koa, Indar Armatuaren Pertsonalaren Erregimenari buruzkoa, lehen artikulua aldatu du. Horrez gain, urte beteko epean, Gizarte Segurantzako konbentzio berezietan buruzko legediaren aldaketa agintzen du, nahiz eta orain artean ez den egin. Egiazta daitekeen moduan, aurretiaz dauken arau juridiko anitzieragiten dion legea da, arau desberdinen arabera gidatutako langileen eta zerbitzari publikoen artean legedia bateratzeko helburuarekin.

Jarraian, 39/1999 legearen, azaroaren 5koa, eduki nagusiak zerrendatzen dira, zenbait alor zehatzi arreta zabalagoa eskainiz.

Langileen Estatutuaren (50) 37.3 b) artikulua berridatzi egin da **–haurra jaiotzeagatik edo familiako zorigaitoren batengatik** baimena (51)– eta suposizioen zabaltzea nabarmendu behar da, bi egoera berri aurreikusten baitira espreski: ahaideen ospitalizazioa eta istripua. Eztabaida juridikoak eragin zituzten suposizioak ebazteko argitasuna positiboa da, adibidez, katarata operazioak, zesarea bidezko erditzeak –gaixotasun larriengatik baimenaren iraupena, hitzarmenaren arabera, seme-alabaren jaiotzarengatik ematen zen baimena baino luzeagoa zen kasuetan– edo beste ospitalizazio batzuk ezinbestean gaixotasun larrietatik eratorritako moduan kataloga ezin zitezkeenak. Harrigarria da, gainera, baimen hori, seme-alabaren jaiotza ez den beste arrazoi batzuei dagokionez, ez zabaltzea –arrazoi justifikatu nabarmenik gabe– familiarrei adopzioagatik edo babesagatik, adopzioaren aurrekoa edo iraukorra. Baita ez aurreikustea espresuki bizikidearentzat, lizentzia horien lehen hartzaile naturala dirudiena. Gauzen beste hurrenkera batean, lizentzia horiek ez dira zabaltzen ahaidetasunetik haratago, eta hitzarmen kolektiboak egin dezakeen hobekuntza albo batera utziz, izatezko bikoteetatik eratorritako harremanetara –adibidez, bikote bizikidearen gurasoen heriotza–.

Bestalde, agindu horrek arreta gehigarria eskatzen du: lehena, seme-alabaren jaiotzarekin harremanetan, emakumezkoaren eskubidea soilik zena eta dena, amaren derrigorrezko atsedeen epearekin bat baitator. Horregatik, ahaidetasun baimenari buruzko arteztarua garatzeko eta zenbait eskubide aitak amaren aurretik izatea sustatzeko eremu egokia litzateke. Ikuspegi horretatik, bere iraupena luzatzea gomendagarria litzatekeela ondoriozta liteke. Gainera, baimenaren gastua enpresaren gain egotean, gizonen eta emakumeen lanerako sarreran berdintasuneranzko elementu erreala sartuko litzateke, enpresarentzat ere garestia izango bailitzateke aitak erabili ahal izango lukeen eta irau-

(50) Baimenei buruz, SÁNCHEZ TRIGUEROS, C., *Los permisos retribuidos del trabajador (régimen jurídico de las interrupciones no periódicas, preavisadas y justificadas del contrato de trabajo)*, Aranzadi (Iruña, 1998).

(51) Ahaidetasun baimenari buruzko Akordio Markoaren 1. ataleko 3. klausularekin zuzeneko harremana duen baimena: "Estatu kideek edota mintzaide sozialek beharrezkoak diren neurriak hartuko dituzte langileei lanetik joatea baimentzeko, legediaren, hitzarmen kolektiboaren edota nazioko ohituren arabera, familia arrazoiekin lotura duen ezinbesteko arrazoiengatik, langilearen berehalako aurkezpena posible egingo duten istripu edo gaixotasun kasuetan".

pen garrantzitsua lukeen aldi baterako baimena. Zuhurragoa dirudi, ordea, legeak hartutako jarrera: erditzearen ondoko epean aitaren eta amaren arteko amatasunaren aldibereko erabilera. Modu horretan, eskubide hori hartzearen gastua Gizarte Segurantzaren gain geratzen da eta ez enpresaren gain. Horrek eragozpen bat du, aitak eta amak lan egitea eskatzen baitu, seme-alabaren jaiotzagatik baimena izateko aitarentzat eskatzen ez dena. Gainera, amak amatasun bajaren zati bat aitari eskaintzeak amaren eskubideen murrizketa dakar.

Edoskitzaroagatik laneguna murrizteari dagokionez, Langileen Estatutuaren lehengo 37.4. artikulua akats gehienak mantendu egiten dira, TC 109/1993 sententziak, martxoaren 25ekoa, eskaintzen duen babes gehigarriarekin: 3/1989 legearen aurreko aginduaren bertsioa konstituzionala zela deklaratu zuen eta horrek, langileen eskubide moduan, murrizketa hori eskaintzen zuen (52). Bi arlo zehatz berritu dira: lehenik, lanegunaren murrizketa langilearen ohiko lanegunaren arabera egingo dela argitzeko, eta ez hitzarmeneko ohiko lanegunaren arabera. Bigarrenik, ordutegiaren zehaztapena eta edoskitze baimenaren zehaztapena –legezko babesagatik ematen den lanegunaren murrizketaren moduan – langileari dagokiola argitzeko, bere ohiko lanegunaren barruan, enpresariari hamabost eguneko aurrerapenez abisua ematera behar-tuz. Ondorio horretarako, prozesu modalitate berria aurreikusten da, urgentea, lehentasuneko, sumariokoa eta instantzia bakarrekoa –Lan Prozeduraren Legearen 138 bis artikuluko– langilearen eta enpresariaren arteko desadostasunak ebazteko.

Legezko babesari dagokionez, eta edoskitze baimenaren arlo ohikoenak albo batera utzita, Langileen Estatutuaren 37.5 artikulua idazmena hobetu da zenbait arlotan: "sensorial" adjektiboa erantsi zaio "elbarritu" espresioari –lehen "gutxitu" sinonimoa erabiltzen zen– elbarritu fisiko edo psikiko moduan zorrozki katalogatu ezin zitezkeen eta ordura arte eztabaidagarriak ziren suposizioak sartzeko. "Ordaindutako jarduera bat" ere adierazten da, eta, ez, lehen gertatzen zen moduan, "ordaindutako beste jarduera bat", horrek zalantza sortze zuen ea jarduera hori garatu ezin zuena baimena eska-tzen zuena zen edo –logikoago dirudien moduan, eta gaur egun eztabaidaezi-

(52) Gai horri buruz, vg., ESCUDERO RODRÍGUEZ, R., "La aplicación de la Directiva 92/85", cit., 285- or.

na- gutxitua, bere zainketarako lanegunaren murrizketa eskatzen delarik. Idazmena hobetzeaz gain, adina, istripu bat edo gaixotasun bat dela medio beren kabuz balia ezin daitezkeen eta ordaindutako jarduera bat egin ezi duten familiakoak zaintzeko eskubidea zabaltzen da odolkidetasunaren edo ezkontza ahaidetasunaren bigarren gradura arte –zergatik ez da zabaltzen adopzio-
ra edo adopzio aurreko babesera edo babes iraunkorrera?, zergatik ez da zehazki jasotzen langileak bere ezkontidea zaindu beharreko egoera?, zergatik ez dira kontuan hartzen izatezko bikotetatik eratorritako harremanak?–. Eta, gainera, atal berri bat sartzan du, arlo pedagogiko bat eta argitze motako beste interesgarri bat dituen. Pedagogikoaren helburua eskubidea norbanakoarena dela gogoratzea da, gizonena eta emakumeena. Argitzekoa, enpresariak muga dezakeela, enpresaren funtzionamenduaren arrazoi justifikatuengatik, eskubide hori batera erabiltzea, enpresa bereko bi langilek edo gehiagok lanaldia murriztea eskatzen badute subjektu eragile berarengatik. Hori aurkako zentzuan interpreta daiteke: posible da hainbat enpresatako bi langilek edo gehiagok lanegunaren murrizketa eskatzea, horrek dakarren soldata murrizketa proportzionalarekin, adin gutxiko edo familiako bera zaintzeko (53).

Familiako arrazoiek eragindako eszedentziari dagokionez, Langileen Estatutuko 46.3 artikulua eta Funtzio Publikoaren Erreformarako Neurrien Legearen 29.4 artikulua erredakzio berriak berrikuntza esanguratsuak sartzan ditu. Nabarmenena honakoa da: eszedentziaren suposizioa eranstea, urte bete baino gehiagokoa ez den iraupenarekin, baina luzagarria izan daitekeena kolektiboaren negoziazioarekin laboralen kasuan, beren kabuz balia ezin daitezkeen eta ordaindutako jarduerarik egiten ez duten familiarak zaintzeko –subjektu berak eta legezko babesaren kasuan jaso zezaketen kritika beraren arriskuarekin–. Eszedentzia hobetzen da, adopzio aurreko babesera edo babes iraunkorrera zabaltzeko, eta kasu horietako hiru urteko epearen hasierako eguna, baita adopzioaren kasuan ere, ebazpen judizialaren edo administratiboaren datan jartzeko eta ez seme-alabaren jaiotza egunean kokatzeko. Eta, gainera, subjektu eragile beragatik langile batek baino gehiagok eskubide hori erabili ahal izatea ahalbidetzen da. Legezko babesaren kasurako termino eta muga berekin.

(53) Ikus ideia horiek eta zenbait gehiago CAVAS MARTÍNEZ, F., *Legislación laboral y responsabilidades familiares...(y II)...*, cit., 11- or.

Etenaldiak ere –edo baimenak, funtzionarioen edo langile estatutarioen kasuan–, **erditzeagatik, adopzioagatik edo babesagatik, adopzio aurrekoa edo jarraitua**, aldaketa garrantzitsuak izan ditu, ez dutenak tematzen oraindik ere emakume langilearenganako aurkako eragin nabarmenak eta ongi ekin daitezkeenak dauden ingurua –amatasun naturalaren eremuan kokatuta–. Hala ere, hobekuntza nabarmenak daude eta honela zerrenda daitezke: 1) etenaldiaren iraupena luzatzen da bikiak baino gehiagoko erditze anitzetan, bi aste seme-alaba bakoitzeko, edo adoptatutako edo babestutako seme-alaba bakoitzeko. 2) Aitak etenaldi osoa, edo geratzen den epea, erabil dezakeela aurreikusten da ama hiltzen den kasuetan eta ez, soilik, sei asteko derrigorrezko atsedendia. 3) Amak erabaki dezake aitak erabiltzea derrigorrezkoa ez den atsedendia guztia, eta ez soilik azken lau asteak, beti ere baldintza batzuekin. 4) Onartzen da aitak eta amak –baita adopzioaren edo babesaren kasuetan– eskubidea aldi berean erabiltzea. 5) Adopzioagatik edo babesagatik etenaldia sei urtera zabaltzen da, adin txikikoaren adina bederatzita hilabete baino gehiagokoa edo gutxiagokoa den bereizi gabe, baita sei urte baino gehiago ere gizarteratzeko zailtasunak dituen edo minusbaliotasunak dituen adoptatua edo babestua bada. 6) Etenaldi eskubide horiek lanaldi murriztuan erabiltzea ahalbidetzen da –soilik langileentzat–, enpresariarekin egindako akordio indibidualaren bidez eta legez zehaztuko diren terminoetan.

Kontratuaren lanaldi murriztuko "etenaldiari" buruz, 1251/2001ren EDaren, azaroaren 16koa, arauetara egon behar da. LEaren 48.8 artikulua araber, 30/1984 legearen 30.3 artikuluan (funtzionario publikoentzat aztertzen ez den aukera) "artikulu honek aipatzen dituen epeak lanaldi osoko edo murriztuko erregimenean erabili ahal izango dira, egoera horrek eragiten dion langilearen edo enpresariaren arteko akordioaren bidez, legez zehaztuko diren terminoetan". 1251/2001 EDaren lehen xedapen gehigarriak aukera hori garatzen du, bereziki bere arlo substantiboetan.

Arazo juridiko-laboralei dagokienez, honakoak nabarmen daitezke: 1) akordioa ospa daitekeela bai dagokion atsedendia hasieran, bai geroagoko uneren batean eta atsedendia epe osora edo beraren zati batera zabaldu ahal izango da. 2) Amak eta aitak erabili ahal izango dutela, bai aldi bereko etenaldiaren erabileraren kasuan bai etenaldi jarraituaren kasuan, amaren derrigorrezko atsedendia izan ezik, denbora osoan erabili behar baita. 3) Hamasei asteren iraupena –edo gehiago, erditze anitzen kasuan– egiten den lanegunaren ehuneko zuzeneko proportzioan gehituko da. 4) Mota horren era-

bilera jarraitua izango da eta enpresariaren eta langile onuradunaren arteko akordio berri baten bidez soilik aldatu ahal izango da, langilearen ekimenaren bidez eta bere osasunari edo adin txikikoarenari eragiten dieten arrazoiengatik. 5) Lanaldi murriztuko etenaldiaren epean, ezinbesteko arrazoiek bultzatuta soilik sartu ahalgo dira aparteko orduak. 6) Ez dira aplikatuko LEaren 12. artikuluko lanaldi murriztuko lan kontratuari buruzko arauak. Eta 7), doktrina juridikoko antzinako polemika baten irtenbide murriztailean moduan (54), bertan ezartzen da lanaldi murriztuko amatasun baimena bateraezina dela edoskitze eta erietxean dagoen jaioberriaren bisita baimenekin, legezko babesarekin eta ahaideen zainketaren eszedentziarekin.

39/1999 legera itzuliz, etenaldi egoera –edo lizentzia– berria arautzen du, **haurdunaldiko arriskuengatik**, LPRLko 26. artikuluaarekin lotuta, haurdunaldi egoeratik eratorritako arriskueta lanpostua egokitzea posible ez den kasuetarako eta langilea lanpostuz aldatzea egingarria ez den kasuetarako, aipatutako 26. artikulua horren bigarren ataleko terminoetan. Kasu horietan, prestazio ekonomikoa emango da, ohiko gaixotasun batetik eratorritako ezintasunak dituen baldintza berekin, base erregulatzailaren %75ean, etenaldia edo lizentzia hasten den egunetik, zuzenean INSSk kudeatuta. Egoera hori aplikagarria da Gizarte Segurantzako norbere kabuko erregimen guztietan eta nekazaritzako, arrantzako eta autonomo erregimen bereziko nor bere konturako langileentzat, ezartzen diren terminoetan. 1251/2001 Errege dekretua bera gertakizun horren arauzko lehen garapena da. Eta lehen aldiz barnertzen du langile autonomoaren babes eta bere kabuz lan egiten duen langilearen kasurako arau zehatzak ezartzen ditu. Kritika daitezkeen arloak baditu ere, lehen zalantza asko sortzen zituen estaldura bat arautzen du.

39/1999 legeak ere, azaroaren 5koa, **lan kontratuaren iraungipenarekin eta kaleratzearekin** harremanetan, berrikuntza esanguratsua barnertzen ditu, eta horretarako Langileen Estatutuaren eta Lan Prozeduren legearen zenbait agindu aldatzen ditu. Aipatutako arauak berriazko hainbat edukitatik

(54) Vg., edoskitzearen eta legezko babesaren arteko bateraezintasunari buruz, Madrilgo STSJ 1998ko uztailearen 20koa (812/1998 errekurtsua).

eratortzen dira, bai 92/85 arteztarautik (55), bai 96/34 arteztarautik (56); bi arau komunitarioek onartzen dituzten eskubideak erabiltzeagatik kaleratzearen aurkako babes neurriak hartzera behartzen dituzte estatu kideak. Eta ez dira ahaztu behar Luxenburgoko Auzitegiko erabaki batzuek haurdunalditik, erditzetik eta erditze ondotik (57) eratorritako eskubideak erabiltzearen erruz enpresen ekimenen bidez sortutako iraungipen neurriei buruzkoak direla. Gainera, OITeko zenbait araudik, Espainiako erreinuak berretsitako hitzarmenen eremuan, ildo bereko aginduak ditu (58).

Lehenik, arrazoituta lanera ez joanagatik eratorritako kaleratze objektiboari dagokionez, horretarako kontatzen ez dutenen artean sartzen ditu –52 d) artikulua– haurdunaldiko arriskuek eta haurdunaldiak, erditzeak edo edoskitzeak

(55) 10. artikulua: "artikulu honetan onartutako osasun eta segurtasun babesaren eskubideen erabileraren 2. artikulua aipatzen dituen langileentzako berme moduan, honakoa ezartzen da: 1) Estatu kideek beharrezkoak diren neurriak hartuko dituzte 2. artikuluan aipatzen diren langileen kaleratzea debekatzeko beren haurdunalditik hasi eta amatasun baimena amaitu arteko epean, 8. artikuluko 1. atalean aipatzen dena, legeek edota nazioko ohiturek onartutako eta bere egoerari atxikitzen ez zaizkion salbuespen egoeretan izan ezik edo beti ere, bere kasuan, esku-mena duen aginteak bere onarpena eman badu, 2) Lehen puntuari aipatzen den epean 2. artikuluan aipatzen den langile bat kaleratzen denean, enpresariak idatziz eman beharko ditu kaleratzearen arrazoiak. 3) Estatu kideek beharrezkoak diren neurriak hartu beharko dituzte 2. artikuluan aipatzen diren langileak babesteko 1. puntuaren arabera legezkoa izango ez litzatekeen kaleratzearen ondorioen aurka".

(56) Ahaidetasun baimenari buruzko Akordio Markoaren 2.4 artikulua: "langileek beren ahaidetasun baimenaren eskubidea erabil dezaketela bermatzeko helburuarekin, Estatu kideek edota mintzaide sozialek beharrezkoak diren neurriak hartuko dituzte langileak ahaidetasun baimen bat eskatzeak edo erabiltzeak eragin dezakeen kaleratzearen aurka babesteko, legediaren, hitzarmen kolektiboaren edota nazioko ohituren arabera".

(57) Horri buruz, vg., RODRÍGUEZ-PIÑERO eta BRAVO FERRER, M., *La conciliación de la vida familiar...*(III), cit., 1-2 or. eta GORELLI HERNÁNDEZ, J., *Situación de embarazo y principio de igualdad...*, cit., 735. or.

(58) Vg., OITeko 156. Hitzarmenaren 8. artikulua (cit.): "familia ardurak ez du berez lan harremanari amaiera emateko arrazoi justifikatua izan behar". Eta OITeko 158. Hitzarmenaren 5 d) artikulua, 1982ko ekainaren 2koa, enplegu emailearen ekimenez lan harremana amaitzeari buruzkoa (Espainiak 1985eko otsailaren 16an berretsitakoa): "lan harremana amaitzeko arrazoi justifikatuak izango ez diren artean honakoak daude:...d)...familia ardurak...".

sortutako gaixotasunek eragindako kontratuaren etenalditik eratorritakoa, lehenagotik sartutako amatasunari eta lizentziei eransten zaizkielarik.

Baina askoz helmen handiagoa du Langileen Estatutuko 53.4 eta 55.5 artikuluen idazte berriak. Lehen arrazoi objektibo baliogabeak eragindako kaleratzeari buruzkoa eta bigarren diziplinazko kaleratze baliogabeari buruzkoa. Bi aginduei idazte simetrikoa erantsi zaie eta kalifikazio hori ematen dio amatasun eskubideen edo ahaidetasun baimenaren erabilerak sortutako beste arrazoi bat edo batzuek medio izandako kaleratzeari. Zehazki, honakoak hartzen ditu baliogabetasunik gabekotzat: amatasunagatik, haurdunaldiko arriskuengatik, adopzioagatik edo babesagatik lan kontratuaren etenaldiko kaleratzeak edo iraungipenak edo aurre abisuaren epea aipatutako epe horretan bertan amaitzen den datan jakinarazitakoak, eta haurdun dauden emakumeenak, haurdunaldiaren hasieratik haurdunaldiko arriskuengatik edo amatasunagatik etenaldia hasten den dataren hasiera arte, baita legezko babesagatik lanegunaren murrizketa edo edoskitze eskubidea eskatu duten edo erabiltzen duten langileena ere, edo familia zaintzeko eskatu dutenena. Eta, kasu horietan guztietan, "haurdunaldiarekin edo aipatutako baimenen edo eszedentzien erabilerarekin lotuta ez dauden" arrazoiengatik kaleratzea legezkotzat har daitekeen aukera libratzen da.

Lege berrikuntza horiek garrantzi ukaezina dute. Lehenik, Langileen Estatutuaren aldaketa berri bati aurre egiten dielako, horren arabera kontratua etenda duen langile baten kaleratzeak inoiz ez luke bidegabeko kalifikazioa mereziko, baliogabeko deklaratu beharko litzateke, enpresariak bere bidezko-tasuna arrazoitu lezakeen kasuetan izan ezik (59). Mugekin bada ere, aztertutako etenaldietarako eta baimenetarako, lege tradizio hori berreskuratzen da. Horrela, orain, kaleratze objektiboa edo diziplinazkoa, 53.4, a) eta b), edo 55.5, a) eta b) artikuluek aipatzen dituzten epeetan, bidezkoa edo bidegabeta soilik izan daiteke. Beste hitz batzuetan esanda, frogaren pisuaren desplazamendutik eratorritakoa baino efektu irmoagoa eragiten da Lan Prozeduraren

(59) Gai honi buruz, vg., MARTÍN VALVERDE, A., "Incidencia de la reforma laboral en el régimen jurídico del despido disciplinario", VV.AA., *Puntos críticos de la reforma laboral*, C.E.U. Ramón Areces (Madrid, 1996), 157- or.

Legearen (60) 96. artikulua edo 97/80/CE artetzaruaren 4. artikulua aplikazioan, sexu arrazoiek eragindako diskriminazio kasuetako frogaren pisuari dagokiona (61), demandatua kaleratzea edo iraungipen erabakia edozein diskriminazio arrazoitik kanpoko izateaz gain bidezkoa kalifikazioa merezi duela frogatzea derrigortzen da. Beraz, bi ondorio gehigarri jazotzen dira: lehenik, "arrazoi anitzeko" (62) kaleratzeen aukera, enpresariak diskriminazio arrazoitik kanpokoak diren arrazoiekin iraungipena arrazoitu lezakeen kasuak, arrazoi horiek daudela frogatzeaz gain, iraungipenak bidezkoa kalifikazioa izateko maila nahikoan dagoela frogatzen den kasuetara murrizten da. Bigarrenik, kaleratutako langilearen froga pisua arintzen du, ez bailuke inolako aztarnarik eman beharko, kaleratzearen baliogabetasuna ex lege moduan hartuko litzateke, enpresaren jarduera frogatueta salbu (63).

53 eta 55. artikuluen erreforma horrek iruzkin gehigarri bat eskatzen du. Adibidez, Espainiako lege tradizioetik urruntzen dela eta Europako beste ordenamendu batzuetara hurbiltzen dela –britainiarra, adibidez–, bertan haurdunaldiaren, erditzearen eta edoskitzaroaren babes denbora irizpideetatik soilik abiatuz egiten da (64). Horrek ez du legez aurreikusitako epeetara soilik mugatzen babes. Gertatzen dena da epe horietan soilik gertatzen dela ezigaitasunaren legezko presuntzioa. Baina ezin da saihestu horietatik kanpo gu-

(60) "Auzi jartzailearen alegazioetan sexu arrazoiengatik diskriminazioaren aztarnak ondorioztatzen diren prozesu horietan demandatuari dagokio justifikazio objektiboa eta arrazoizkoa ematea, behar adina frogatua, hartutako neurriez eta beren proportzionaltasunaz".

(61) 1. "Estatu kideek, beren sistema judicial nazionalen arabera, beharrezkoak diren neurriak hartuko dituzte, pertsona bat zuzenean edo zeharka diskriminazioa dagoela iritzi daitekeen gertaeran aurrean berari dagokionez tratu presentearen berdintasunezko printzipioa ez aplikatzea-gatik kaltetua kontsideratzen denenean, organo jurisdikzional baten aurrean edo eskumena duen beste organo baten aurrean, demandatuak berdintasun tratuaren printzipioaren urraketarik ez dagoela frogatu behar izateko". Kontuan izan behar da artetzaru horren 3. artikulua bere eskumenen eremuan barneratzen dituela bai 92/85 artetzarua eta baita 96/34 artetzarua ere.

(62) Kontzeptu honi buruz, CABEZA PEREIRO, J., "Derecho a la tutela judicial efectiva del trabajador: la garantía de indemnidad", VV.AA., *Derechos fundamentales y contrato de trabajo*, Comares (Granada, 1998) 182 or.

(63) Zentzu horretan, CAVAS MATÍNEZ, F., *Legislación laboral y responsabilidades familiares... (II)*..., cit., 21. or.

(64) Horrela adierazten du RODRÍGUEZ-PIÑERO eta BRAVO-FERRER, M., *La conciliación de la vida familiar... (III)*, cit., 5. or.

txiagi indartutako legezko babes. Adibidez, frogaren pisuaren desplazamendua aplikatuko litzateke, Lan Prozeduraren Legearen 96. artikulua araberako –edo, orokorrago, 179.2. artikulua araberako (65), hertsiki sexu arrazoiengatik diskriminazioa jazoko ez balitz–, kaleratzeagatik edo kontratua iraugitzeagatik, espresuki aurreikusitako denbora arkuaren ostean gauzatuko dena. Kasu horretan, ordea, bazterketaren aztarna nahikoak (66) eman beharoko lirateke eta enpresak argudiatutako kausaren gutxiegitasunak kaleratzea bidegabekotzat hartzea eragingo luke eta ez baliogabe moduan.

Eta hiru ohar puntualagoak: 1) ez dela oso ongi ulertzen, diziplinazko kaleratzearen kasurako, honako erreferentzia " aurre abisua epe horretan bertan bukatzen den datan adierazita", 55. artikulua ez baitu eskatzen aurre abisurik diziplinazko kaleratzeetan. Nahikoa da eraginen data –edo, erantsi beharoko litzateke, espediente kontraesankorraren hasierako– amatasunagatik, adopzioagatik edo babesagatik edo haurdunaldiko arriskuengatik jazotako kontratuaren etenaldian gauzatzea. 2) Nabarmendu behar dela nola kaleratzearen babes berezi horrek eragiten duen denbora epe desberdinetan, dagokion eskubidearen araberako, amatasunerako, adopziorako, babeserako edo haurdunaldiko arriskueterako horiek erabiltzen diren unera mugatzen baitira; haurdunaldirako, hasieratik eta arriskuagatik edo amatasunagatik etenaldia hasi arte, edoskitzarorako eta legezko babeserako, baimena eskatzen denetik erabilera amaitu arte, eta borondatezko eszedentziarako, eskatzen denetik jarduerarik ezaren epea hasi arte. Desadostasun horrek ez dirudi guztiz arrazoizkoa, babes gutxitasun batzuek nabari baitaitezke, adibidez: adopzioagatik edo babesagatik etenaldiaren erabilera enpresariari jakinarazi dion langilearena, edo borondatezko eszedentzia dagoeneko hasita duen langilearena. Zentzu horretan, legeak "traizio" txiki bat egiten die 92/95 eta 96/34 arteztarauen transposizio koherenteari. 3) Iruzkina oso positibo moduan adierazi

(65) Gai horri buruz, GÁRATE CASTRO, J., La tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas por los tribunales laborales (un estudio de la modalidad procesal regulada por los arts. 175 y sigs. de la Ley de Procedimiento Laboral, RXG monografiak (Santiago, 1999) 131- or.

(66) Nahikotasun aztarnen kontzeptuarekin lotuta, vg., STC 41/1999, martxoaren 22koa, honakoak iruzkinduta: LOUSADA AROCHENA, J,F, *La tutela jurisdiccional de la discriminación colectiva (a propósito de la sentencia 41/1999, de 22 de marzo, del Tribunal Constitucional)*, AS, 12. zenb., 85- or.

behar da 39/1999 legeak ez duela babeslangileak bere egoera enpresariari jakinaraztearen mende jartzen, automatikoki eragiten du, langilea zein egoeratan dagoen ezagutzea derrigorrezkoa izan gabe (67).

Azkenik, beste iruzkin bat honako honi dagokio: diziplinazko kaleratzea enpresariaren borondatezko iraungipenaren erregimen komuna eta gehigarria izanik, ondorioztatu behar da arau horiek frogatzea epean enpresariak atzera egin duenean eta aldi bateko kontratuak ez berritzean ere aplikatzen direla.

Eta, Langileen Estatutuko 53.4 eta 55.5 artikulua egokitzeaz bat, 39/1999 legeak agindu suspentsiboan idazkera simetriko bera eskaintzen die Lan Prozeduren legearen 108.2 eta 122.2 artikuluei.

Aipatuko diren azken bi legezko aldaketak **sustapen araudiaren** eremuan jazo dira: Langileen Estatutuko hamalagarren xedapen gehigarriaren amaiera aldatu da, bertan aurreikusitako Gizarte Segurantzarako hoberiak familia-koen zainketatik eszedentzia erabiltzen duen langilea ordeztu duen bitartekoaren kasurako emateko. 11/1998 ED legearen 1. artikulua, irailaren 4koa, aldatzen da hobaria sartzeko haurdunaldiko arrisku egoeren aurrean langilea ordezkatzeko duen bitartekoaren kuota eta langile autonomo bat edo elkarte kooperatiboetako (68) lan sozioak edo sozio langileak ordezkatzeko dituen bitartekoarenean, urduriarazko arau aurreikusitako egoera guztietan –haurdunaldiko arrisku epea, amatasunagatik, adopzioagatik eta adopzio aurreko babesagatik edo babes iraunkoragatik egoeretan–. Geroago, bai lege lagungarriek, bai 12/2001 legeak, bai 5/2001 ED legeak beste sustapen arau batzuk sartzen dituzte, orain berariaz aipatzen ez direnak, baina 39/1999 legeak adierazitako ildoak indartzearen bidean zuzentzen dira.

Eta, amaitzeko, komeni da erreferentzia egitea 12/2001 legeak, uztailaren 9koa, ume goiztiarren jaiotzari edo erditzearen ostean ospitalizatu behar diren

(67) Gai honi buruz, orokorrean eta laneko arriskuen prebentzioari dagokionez, SÁNCHEZ TORRES, E., *El derecho a la intimidad del trabajador en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, RL, 1997-II, 459- or.

(68) Horiek sartuta zeuden, jada, 50/1998 legearen hogeita zortzigarren xedapen gehigarrian, abenduaren 30ekoa, neurri fiskalei, administratiboei eta gizarte ordenei buruzkoa.

umeei buruz egiten duen sarrerari, atal berri batean erregulatuta, LEaren 48. artikulua 3. zenbakia izatera igarotzen da –horrek beste guztiak mugitzen ditu–. Kasu horietan, etenaldiaren epea kontatzen hasiko da, amak hala eskatuta, edo bestela aitak, erietxean alta ematen zaionetik hasita, erditzearen ondoko sei asteak izan ezik, amaren kontratuaren derrigorrezko etenaldiaren epea baita. Horrekin, amatasunaren dirulaguntzaren legezko erregulazioa hobetzeko bidean pauso bat gehiago ematen da, 39/1999 legeak, azaroaren 5ekoa, azkenaldian jarraitutako bidetik, eta baita 92/85/CEE artetzaruaaren gutxienekoak gainditzean.

Gainera, amatasunagatiko etenaldiaren aldaketa horrek bi erreforma eragin ditu baimen eta lanaldiaren murrizketa gaitan. Bata, 37.4 artikuluko edoskitze eskubidearekin lotuago eta bestea legezko babesagatiko lanaldiaren murrizketarekin. Biak 37.4 bis artikuluan daude eta artikulua honako hau dio: "ume goiztiarren jaiotzaren kasuan edo, edozein arrazoi medio, erditzearen ondoren erietxean egon behar duten kasuan, amak eta aitak lanetik ordu-betez alde egiteko eskubidea izango dute. Era berean, beren laneguna murrizteko eskubidea izango dute, gehienez ere bi orduz, beren soldataren murrizketa proportzionalarekin. Baimen hori erabiltzeko artikulua horretako 6. atalean aurreikusitakoari lotuko zaio".

Ez dira amatasunaren atsedenaldiaren balizko etenaldiarekin lotutako bi eskubide baizik. Kontuan izan behar da lehenak lotura estuagoa duela edoskitze baimenarekin –nahiz eta bere akats baldarretan ez duen parte hartzen– eta bigarrenak legezko babesarekin. Bien antza du ordutegiaren zehaztapen arloetan, erabilera epearen zehaztapenean eta LPL 138 bis artikuluaaren prozesu modalitatean (69).

(69) Eskubide horiei buruz, sakonkiago, SÁNCHEZ TRIGUEROS, C., *Derechos laborales de los padres con neonatos hospitalizados*, AS, 17. zenb., 2002, 47- or.

EUSKO JAURLARITZAREN ADISKIDETZERAKO NEURRIAK

ANA VARELA LEGARRETA

SEME-ALABAK DITUZTEN FAMILIEI LAGUNTZEKO ERAKUNDEEN PLANA

AURREKARIAK

PLANAREN HELBURUA

Ekonomia, gizarte eta lan alorreko oztopoak kentzea, familiek erabakitzen duten seme-alaba kopurua izan dezaten.

PLANAREN NEURRIAK

LANA ETA FAMILIA BATERAGARRI EGITEKO NEURRIAK

177/2002 Dekretua, uztailaren 16koa.

- seme-alabak zaintzeko eszedentzia
- seme-alabak zaintzeko lanaldi murrizketa

SEME-ALABAK DITUZTEN FAMILIEI LAGUNTZEKO ZERBITZUAK

- Hartzaindegi eta haur eskolen sarea apurka-apurka sendotu.
- Famili hartzaindegi ikuskatuen sare bat garatzea landa eremu eta udal-erri txikietan.
- Ordutegi malgutasun handiagoa: 12 ordu.

LAGUNTZA EKONOMIKOAK ETA FISKALAK EZARTZEN DITUZTEN NEURRIAK

- Zerga-arinketa Pertsona Fisikoen Errentaren gaineko Zergaren ordainketan.
- Diru laguntzak (176/2002 Dekretua, uztailaren 16koa):
 - seme-alaben jaiotza edo adopzioagatik;
 - adopzio eta erditze anizkoitzengatik.

SENTSIBILIZAZIO NEURRIAK

177/2002 DEKRETUA, UZTAILAREN 16KOA, LANA ETA FAMILIA BATERAGARRI EGITEKO NEURRIAK ARAUTZEN DITUENA

LEGEDI AURREKARIAK

232/1996 Dekretua, urriaren 1ekoa, lanaldia banatzeagatik eta kontratazio mugagabeak egiteagatik eman daitezkeen laguntzak arautzen dituen.

HELBURUA

Lanaren sustapena lanaldiaren banaketaren bitartez.

DIRUZ LAGUNDU DAITEZKEEN EKINTZAK

- Enpresak: lanik gabe dauden pertsonak kontratatzea, langileen lanaldia-
ren murrizketa, liberazioa edo egokitzapenaren ondorioz hutsik geratzen
diren lanpostuak betetzeko. Lanpostu horiek lan arauetan ezartzen diren
zenbait figuraz baliatuz sortutakoak izan behar dira edo banan banako
edo taldekako hitzarmenen bitartez sortutakoak.

- Langileak: aukera hauetaz baliatzea:
 - erretiro partziala (lana eta familia bateragarri egiteko politikarekin zeri-
kusirik ez duena, eta enpleguaren aldeko neurriak arautzen dituen ekai-
naren 29ko 267/1999 Dekretuak indargabetzen duena);
 - seme-alabak zaintzeko eszedentzia;
 - legezko zaintzagatiko lanaldi murrizketa.

SEME-ALABAK ZAINZKEKO ESZEDENTZIAGATIK ETA LEGEZKO ZAINZAGATIKO LANALDI MURRIZKETAGATIK LAGUNTZAK JASOTZEKO BETEBEHARRAK

- Sektore pribatuko langilea izatea.
- Beti ordezkatu beharko da:
 - aldi berean;
 - langabezian inskribaturiko pertsona baten bitartez;
 - bitarteko kontratuaz;
 - hutsik geratzen den lanpostuari dagokion lanaldi osoa beteko da.

NEURRI HORIEN ETA 177/2002 DEKRETUAN EZARTZEN DIRENEN ARTEKO DESBERDINTASUN NAGUSIAK

Helburua lana eta familia bateragarri egitea da argi eta garbi. Horregatik, pert-
sonek jaso ditzaketen dirulaguntzak ez daude egin litekeen ordezkapenari
lotuta, eta laguntzen izaera unibertsalagoa da; hau da, besteen kontura lan egi-

ten duten edozein langileri zuzenduta daude, sektore publikoan ala pribatuan lan egiten duen kontuan izan gabe.

UZTAILAREN 16KO 177/2002 DEKREUAREN HELBURUA

Amatasunak edo aitatasunak enpleguan sor ditzaketen oztopoak kentzea eta lanak familia bizitzari jartzen dizkion zailtasunak gainditzea, bizitzako bi arlo hauek bateragarri egiteko bidea erraztuz, eta, azken finean, gizonen eta emakumeen aukera berdintasuna sustatzea, bai enplegua eskuratu eta eusteko orduan, bai eta seme-alabei behar handiena duten garaian arreta emateko aukera izaterakoan ere.

LAGUN DAITEZKEEN EGOERAK

- Seme-alabak zaintzeko eszedentzia.
- Seme-alabak zaintzeko lanaldiaren murrizketa.

LAGUNTZEN ONURADUNAK

- Langileak:
 - besteen kontura lan egiten dutenak (kooperatiba elkarteetako bazkideak barne);
 - Euskal Autonomi Erkidegoko edozein udalerritako biztanleen erroldan agertuko beharko dira, eskabidea aurkeztu baino urtebete lehenagotik gutxienez.
- Entitate pribatuak, kasu hauetan:
 - langabezian inskribaturiko pertsonak kontratatzen dituztenean, eszedentziaz edo lanaldi murrizketaz baliatu diren langileak ordezkatzeko;
 - Euskal Autonomia Erkidegoan dauden lantokietan lan egiteko kontratatzen dituztenean.

DIRUZ LAGUN DAITEZKEEN EKINTZAK

ESZEDENTZIAREKIN ERLAZIONATUTAKOAK:

- Langilearentzat:

Eszedentziaz baliatzea:

- seme edo alaba bakoitza zaintzeko, naturala zein adoptatua izan, hiru urteko gehieneko epean, jaiotza edo adopzioarengatik dagozkien lizentziak;
- baimenak edo era horretako beste edozein eskubide bukatzen denetik kontatzen hasita.

- Enpresarentzat:

Seme-alabak zaintzeko eszedentziaz baliatu diren pertsonak ordezkatzeko kontratazioa:

- langabezian inskribaturiko pertsonak, lanaldi oso zein partzialean;
- bitarteko lan kontratua (Langileen Estatutuaren 15.1 c) artikuluan ezarritakoaren arabera);
- ordezkatzutako pertsonak betetzen zuen lanaldi berdina edo luzeagoa;
- lanpostua gordetzeko baldintzapean;
- ahaidetasun edo bazkide izaerarengatik laguntzak ukatzea aurreikusten da.

LANALDIAREN MURRIZKETAREKIN ERLAZIONATUAK:

- Langilearentzat:

Lanaldiaren murrizketaz baliatzea:

- heren baten eta erdiaren tarteko murrizketa;

— sei urtetik beherako semea edo alaba zaintzeko, edo, nahiz eta zaharragoa izan, gutxienez %33ko ezintasun onartua duena.

- Enpresarentzat:

Seme-alabak zaintzeko lanaldi murrizketaz baliatu diren pertsonak ordezkatzeko kontratazioa:

- langabezian inskribaturiko pertsonak, lanaldi osoan zein partzialean;
- bitarteko lan kontratua (Langileen Estatutuaren 15.1 c) artikuluan ezarritakoaren arabera);
- ordezkaturiko pertsonak betetzen zuen lanaldi berdina edo luzeagoa;
- ohiko lanaldia berreskuratzeko ziurtasuna;
- ahaidetasun edo bazkide izaerarengatik laguntzak ukatzea aurreikusten da:

Diruz lagun daitezkeen jarduera guztien betebeharra: Hasiera data: 177/2002 Dekretua indarrean jartzen den ondoren: 2002ko abuztuaren 13a.

DIRU LAGUNTZAK

- Gehienezko iraupena: 3 urte.
- Kopurua:

A) Langileentzat:

- urteko eurotan;
- lanaldi osotik hasita. Laburragoa bada proportzionalki gutxitzen da.

		GIZONEZKOAK	EMAKUMEAK
ESZEDENTZIA		3.000	2.400
LANALDIAREN MURRIZKETA	%45-%50	2.400	1.800
	%40,01-%44,99	2.100	1.575
	%33,33-%40	1.800	1.350

B) Enpresentzat:

— Gizarte Segurantzari kuota arruntengatik enpresari dagokion kotizazioaren %100.

- Eskabideak aurkezteko epea: 3 Hilabete.
- Organo kudeatzailea: Enplegu eta Prestakuntza Zuzendaritza.
- Ordaintze modua: Eszedentzia edo Lanaldiaren Murrizketaren arabera.

	LANGILEAK	ENPRESAK
URTEBETE EDO GUTXIAGO	%80	%60
	%20	Gainontzekoa
URTEBETE BAINO GEHIAGO ETA 2 URTEKO EDO GUTXIAGOKOA	%60	%50
	%20	%30
	%20	Gainontzekoa
2 URTE BAINO GEHIAGO	%50	%40
	%30	%40
	%20	Gainontzekoa

- Beste laguntzekin bateragarritasuna: Enpresentzako gehieneko dirulaguntza: Enpresak Gizarte Segurantzari egiten dion kotizazioaren %100.

FAMILIEI LAGUNTZA EMATEKO EUSKO EGITARAUA

KONTXI GABANTXO LAKA

Jarraian, seme-alabak dituzten Familiei Laguntzeko Erakundearteko Plana aurkeztuko dizuet; plan honek gure Gobernuaren konpromiso bati erantzun nahi dio, mota guztietako familiei zuzenduz, haien tipologia eta osaera edozein dela ere (seme-alabak dituzten senar-emazteak, seme-alabak dituzten guraso bakarrak eta abar, bai eta seme-alaben izaera edozein dela ere: biologikoak zein semetzakoak).

Botere publikoen beste erantzukizun bat ere bada: seme-alabak dituzten familiei laguntzeko eta familia horiek babesteko atentzio markoa sortzea, eta saihestezina dirudi, batez ere aldaketa sozialek politika berriei ekin behar dietela adierazten digutenean. Nire iritziz, Eusko Jaurlaritza erantzukizun handi horri heltzen ari zaio, seme-alabak dituzten edo izan nahi dituzten familiei laguntzeko politika aplikatzeko erronka bereganatzen ari baita.

Jarraian aurkeztuko ditudan neurriek familien bizi kalitatea hobetzeko urratsak ematen lagunduko dute, bai eta genero arazoien ondorioz inolako bazterketarik ez sortzen; izan ere, zoritxarrez, sarriegi gertatzen baita hori familia eta lana uztartzean. Familiei laguntzeko politika hau oztopo ekonomikoak eta soziolaboralak gainditzera bideratuta dago, batez ere, familiek askatasun osoz erabakitzen dituzten seme-alaba kopurua izan ahal izateko.

Badakigu plan hau ez dela nahikoa. Lehen urrats bat da, baina oso urrats garrantzitsua, familiei laguntzeko sistema integralaren lehen urratsa, hain zuzen ere.

Nire iritziz, alor honetan anbizio handikoak izan behar gara; beraz, Plan honen garapenean lanean jarraitu beharko dugu, familiei laguntzeko politika

integraletara hurbilduz eta baldintza sozial, politiko eta administratiboak sortuz, EAEko familiek nahi duten bezala, aniztasun osoz eta ahalik eta bizi kalitate eta askatasun handienaz garatzea lortu ahal izateko.

AURREKARIAK

2000ko maiatzaren 5ean, Eusko Legebiltzarrak legezkoa ez den proposamena onartu zuen; horren bidez, Eusko Jaurlaritzari eskatu zion Euskadin seme-alabak dituzten familien egoerari buruzko eta botere publikoek (dagozkien eremuan) eskaintzen dizkieten zerbitzuei buruzko txostena egiteko. Gainera, seme-alabak dituzten familiak babesteko sistema hobetzeko eta Europar Batasuneko estandarretara hurbiltzeko administrazioak zer-nolako esku-haritzea izan lezakeen ere jasotzeko eskatu zion.

Zenbait neurri hartu ziren Legebiltzarraren agindu hori betetzeko:

1. 2000ko ekainean Eusko Jaurlaritzak inkesta bat egin zuen, seme-alabak dituzten familien arazoei buruz gizarteak zein iritzi duen ezagutzeko. Inkestak ondorengo emaitzak eman zituen: inkestatuen %54arentzat, bi dira seme-alaba kopururik egokiena, eta %18arentzat, berriz, hiru. Nahi adina seme-alaba ez izateko arazoiei dagokienez, %68k ekonomiarekin lotutako arazoak aipatu zituen. Bestalde, inkestatuen %32k lana eta familia uztartzeko eragozpenak aipatu zituen.
2. Planaren prestakuntza lanak egiteko sailen eta Erakundeen Batzordea sortu zen, hartu beharreko neurrien tipologiak, erakundeen hainbat alorrekin zerkusia izan zezaketela eta izan beharko zutela uste baitzen (horrela gertatzen ari da).

Batzorde hori Justizia, Lan eta Gizarte Segurantza Sailak koordinatu zuen eta ondorengo erakundeetako ordezkariak hartu zuten parte: Eusko Jaurlaritzako Hezkuntza, Lan, Gizarte Gaiak, Etxebizitza, Ogasuna, Garraio, Kultura eta Lehendakaritza Sailak, Emakunde, Foru Aldundietako Ogasuna eta Gizarte Gaiak Sailak eta EUDEL. Batzorde horrek, lan metodologia gisa, lan taldeak osatzea erabaki zuen (erakundeek ordezkaritza berbera izanik), Europar Batasuneko estatuetan indarrean dauden neurriak aztertzeko.

3. 2001eko lehen seihilekoan, egoera zenbait eragile ekonomikorekin eta sozialekin aztertu zen, gaur aurkezten ari garen Plan hau osatuz.

4. Amaitzeko, Plan honen edukia Erakundeen Batzordera igorri zen haren oniritzia jasotzeko; ondoren, Gobernu Kontseiluak tramitatu, eta Batzordeak behin betiko onarpena eman zion.

PLANAREN ARRAZOIAK

FAMILIA, GIZARTEAREN GARAPENERAKO GILTZARRIA

Oso garrantzitsua da azpimarratzea familiak ezinbesteko funtzioa betetzen duela gizartearen oinarritzko elementu nuklear gisa. Familiak funtsezko funtzioak betetzen ditu gizartearen garapenerako eta, besteak beste, ondorengo hauek azpimarra daitezke: hezkuntza eta balioak hedatzeko bitarteko izatea, bai eta jarraikotasunerako bermea eta kohesio eta gizarte ongizate faktorea ere.

Hori dela eta, gizarteak –eta haren baitan, batez ere Administrazioak– bere politiken eta jardueren bitartez, familiek dituzten beharrei eta eragozpenei aurre egiten laguntzeko erantzukizuna dute, bai nahi adina seme-alaba izateari, bai beraiengandik espero diren oinarritzko funtzioak bete ahal izateari dagozkionak. Familiek gizartearen baitan inplizituki bete beharreko funtzioa bete ahal izateari laguntzea, gizarteari berari laguntzeko beste modu bat da.

Planak behar horri erantzun nahi dio, FAMILIAK JOKATU BEHARREKO EGINKIZUNARI BURUZKO EUROPAKO ARAUEKIN bat eginez eta Europar Batasuneko zenbait erakundek azken urteotan hartutako erabakiei eta gomendioei erreparatuz, Planaren helburuak eta neurriak zehazteko kontuan hartu baitira.

Horietako hiru aipatuko ditut, oso garrantzitsuak direla uste baitut:

a) Neska-mutilak zaintzeko laguntza eta hezkuntza zerbitzuak hobetzea.

- b) Laneko eta eskolako ordutegiak bateratzeko aukerak aztertzea.
- c) Lan hitzarmen eta lan akordio malguen beharra egiaztatzea, gurasoek lana eta familia uztartu ahal izan dezaten.

GIZARTEAREN EGITURAZKO ALDAKETAK XXI. MENDEAN

Erakundearteko Plan hau justifikatzen duen beste oinarrizko arrazoi bat iragan mendean gizarteak izandako egiturazko aldaketetan aurkituko dugu. Ildo horretatik, herrialde garatuek fenomeno berri bati egin behar diote aurre, biztanleen zahartzeari, hain zuzen. Datua oso esanguratsua da: Europar Batasun osoari erreparatuta, 1995. urtean, gizartearen %20,6 60 urtetik gorakoa zen, baina 2050. urtean, %33,9 izango da.

Eta EAEk ezin dio arazo horri bizkarra eman. Datozen urteetan egoera berriak biziko ditugu, jaiotza tasaren beherakada handiaren eta bizi itxaropenaren gorakadaren ondorioz. Izan ere, esate baterako, estatistika datuen arabera, EAEn ehuneko hori (60 urtetik gorako biztanleak) %38ra iritsiko da 2050. urtean, hau da, Europar Batasunerako aurreikusten den batez bestekoa baino lau puntu gehiago. Euskadiko jaiotza tasa asko jaitsi da: 1970. urtean 2,82koa zen, eta 1998an, berriz, 0,98koa. Kopuru hori belaunaldien jarraikortasuna bermatzeko gutxieneko kopurua baino askoz baxuagoa da; belaunaldien jarraikortasuna bermatzeko gutxieneko kopurua 2,1 da. Ordena demografiko berri horrek arazo garrantzitsuak sortuko dizkie familiei, sistema ekonomikoari eta gizarteari.

Jaiotza tasaren beherakada handiaren ondorioz batetik –1975. urtean, 40.000 jaiotza inguru izan ziren; gaur egun, 17.000 inguru–, eta bizi itxaropen handiaren eraginez, bestetik, ondorengo arazoak sortuko omen dira: biztanleria zahartuz joango da etengabe, biztanleria aktiboa gero eta urriagoa izango da eta mendekotasun ratioak gero eta handiagoak izango dira. Prospektibazko joera horiek are nabarmenagoak dira EAEn, aurrerago aipatu ditudan zifrek adierazten duten bezala. Beraz, argi uzten dute familia laguntzeko politika sustatu beharra dagoela, beti ere, joera kaltegarri horiek ikuspuntu sozialetik eta ekonomikotik behekoz gora jartzeko.

Datu horiei beste zenbait fenomeno gehitu behar zaizkie, besteak beste:

- Seme-alabak urte gehiago egiten dituzte gurasoen etxebizitzan;
- Familiaren bizikidetzeta eta egitura hauskorragoa da;
- Generoak eragindako bazterketak ezabatzeko joera indartzen ari da (geldo baina irmo) eta, beraz, baita aukera berdintasun osorako bilakaera ere.

Puntu horrekin lotuta eta enpleguari dagokionez, nahiz eta emakumeek askoz egoera kaltegarriagoak dituzten, oraindik ere, lanpostu bat lortzeko, azken emaitzek bilakaera positiboagoa adierazten dute. Beraz, 2001eko laugarren hiruhilekoan, emakumeen jarduera tasa %42,6koa izan da; kopuru hori gizonezkoena baino 22,4 puntu beherago dago.

2001. urteko azken lauhilekoko generoaren araberako langabezia tasaren bilakaerak ondorengo errealitatea egiaztatu zuen: emakumezkoen langabezia %15,2koa dela, eta gizonezkoena, aldiz, %9,9koa (kopururik txikiena laurogeiko hamarkadaz geroztik). Landunen kopurua hobetu egin da, bai gizonezkoen bai emakumezkoen dagokienez, baina emakumeen egoera hobetu da, batez ere. Hala ere, Euskadiko emakume landunen tasa Europakoena baino 8 puntu baxuagoa dela egiaztatu beharra dago (%53 eta %45, hurrenez hurren).

FAMILIEI LAGUNTZA URRIAK EMAN IZAN ZAIZKIO

Bestetik, gugandik hurbilago dauden administrazioen emaitzei erreparatzen badiegu, esate baterako, espainiar estatukoan, familiei laguntzeko politikari zer-nolako laguntza urria eman izan zaion adierazten dute. Horren adierazle dira gastu sozialaren indize baxuak.

Testuinguru horretan, gizarte babes alorreko gastu osoaren baitan familia-erentzako bideratzen den aurrekontua aztertuz gero, desberdintasun handiak ikusten dira. Izan ere, Europako estatuak gizarte babes alorreko gastu osoaren %7 (batez beste) familia laguntzeko bideratzen badute ere, espainiar estatuak %1 baino ez du bideratzen. BPGari dagokionez, estatuak %0,4 gastatzen du familiei laguntzeko, Europar Batasuneko batez bestekoa %2,2 ingurukoa bada ere. Beraz, espainiar estatuan familiei laguntzeko gastatzen dena baino 5,5 aldiz altuagoa da.

Planak horri guztiari erantzun nahi dio, familiei laguntzeko sistema abian ipiniz, askatasun osoz aukeratu ahal izan dezaten eta, gainera, lana eta familia –eta eskola– uztartu ahal izateko, beti ere, Europar Batasuneko esperientziarik garatuenekin bat etorritz. Beraz, ondorengo da helburua: proposatutako erronkei heldu eta gaur egungo eskaerei erantzun, herrialde aurreratuenek zerbitzutan eta prestakuntzatan egiten dituzten gastura hurbilduz (pixkanaka eta erabakitaz) eta, hala ere, oraindik asko dugula egiteko jabetuz.

HELBURUAK

Plan honekin ondorengo helburua lortu nahi da: familiak (aniztasun osoz) bizi kalitatez, askatasunez eta gizarte ongizatez garatu ahal izateko baldintza sozialak, politikoak, ekonomikoak, kulturalak eta administratiboak sortzea. Hori dela eta, helburu operatiboa, lehen une honetan, seme-alabak dituzten familiei laguntzeko eta horiek babesteko sistema abian jartzea da. Sistema horrek elkarren artean bereizitako lau ardatz izango ditu, baina integratuta egongo dira guztiak. Beraz, ondorengo hauek bereziko ditugu:

- Lana eta familia uztartzeko neurriak: gurasoen eszedentziak eta lanaldi murrizketak hartzeagatik dirulaguntzak.
- Seme-alabak dituzten familiei laguntzeko gizarte zerbitzuak, esate baterako, 0-3 urte bitarteko haur eskolak.
- Ekonomia eta zerga arloko neurriak, jaiotzagatik eta ondorengoan mantenuagatik.
- Gizarte, oro har, sentsibilizatzeko neurriak.

Hala ere, jarduera horiek errealismoz proposatzen dira. Egia da Europar Batasuneko hainbat herrialdetan indarrean jarritako politikak aztertu direla, Danimarka eta Finlandiakoak, batez ere; baina gure inguru soziokulturalera eta ekonomikora egokitzeke landu dira, eta kontuan hartu dira, baina gure muga politikoak eta eskumenezkoak ahaztu gabe.

Lanarekin lotutako lege guztien alorra estatuaren eskumena da. Gainera, oraindik ez da onartu, modu eraginkorrean, EAEk enplegu politika aktiboak eta pasiboak kudeatzeko duen eskumena.

Eta gogoratzea komeni da estatuak arautzen dituela, Langileen Estatutuaren bidez, hainbat alor, esate baterako: familia arazoak eragindako lanaldiaren murrizketa; eszedentziak, familiako kideak zaintzeko; ordaindutako baime-nak edo lanaldiaren etendura, baina lanpostua gordez, edoskitzearekin lotuta-ko baimenez gain.

Gizarte segurantzaren Lege Orokorraren zenbait artikuluk ere, langile irau-
korrak ordezteko (amatasuna, adopzioa eta harrera dela eta) langabetuekin
hitzartzen diren bitarteko kontratuen kuoten aldaketak arautzen dituzte.

Horrek guztiak, aurrez ezarritako legezko markoa zehazten du eta, zalantza-
rik gabe, enpleguaren alorrean egin daitezkeen neurriak baldintzatzen ditu.

Egoera guztiak kontuan hartuz, Erakundeen Plan honen neurri zehatzak era-
ginkortasunaren eta ezartzeko erraztasunaren arabera hautatu dira, enpresen,
sindikatuaren, gizonen eta emakumeen interesen arteko adostasuna lortzen aha-
lezginduz, interes horiek batzuetan kontrajarriak direla jakinik.

PLANEAN LEHENTASUNA DUTEN NEURRIAK

LANA ETA FAMILIA UZTARTZEKO NEURRIAK

Neurri horien bitartez, bizitzako lehen urteetan gurasoek seme-alabak zain-
tzen denbora gehiago eman ahal izan dezaten lortu nahi da. Gure iritziz, seni-
de hurbilenak familiako mendeko kideek behar dituzten arreta guztiak
eskaintzeko ez ezik, jarduera hori baliagarria izango da gizartea hobetzeko eta
parte hartzen dutenen poztasuna eta asetasuna areagotzeko. Neurri hauek
gurasoen eta seme-alaben arteko harremana sustatzen dute eta gaztetxoan bizi
kalitatea hobetzen dute.

Aurrerago aipatu ditugun eskumenezko mugak kontuan hartuz, bi neurri hau-
tatu dira: GURASOEN ESZEDENTZIAK SUSTATZEA eta LANALDI
MURRIZKETAK SUSTATZEA.

Lehena, ESZEDENTZIAK, honela zehaztuko dira:

- Gurasoen eszedentziak hartzen dituzten emakume langileei 2.400 euroko dirulaguntza ematea urtean eta gizonezkoek 3.000 eurokoa.

Neurri honen baldintzak eta ezaugarriak:

- Dirulaguntza hori jasotzeko ez da beharrezkoa ordezko bat kontratatzea.
- Hala ere, ordezkotza izanez gero, ordezkotza kontratuaren Gizarte Segurantzaren kotizazioaren %100eko dirulaguntza bermatzen da.
- Dirulaguntza hiru urtez emango da, gehienez (Derrigorrezko ordezkotzarik gabe).
- Neurri hau eta Eusko Jaurlaritzak finantzatzen dituen haurtzaindegi zerbitzua ez dira bateragarriak.

LANALDI MURRIZKETAK sustatzeko, ondorengo bitartekoak zehaztuko dira:

- Lanaldi erdia murrizten bada, 1.800 euroko dirulaguntza urtean emakume langileentzat eta 2.400 euro gizonezkoentzat. Lanaldia herena murrizten bada, 1.350 euroko dirulaguntza urtean emakume langileentzat eta 1.800 eurokoa gizonezkoentzat.
- Dirulaguntza hori jasotzeko ez da beharrezkoa ordezko bat kontratatzea.
- Ordezkotza izanez gero, ordezkotza kontratuaren Gizarte Segurantzaren kotizazioaren %100eko dirulaguntza bermatzen da.

Agian, generoaren araberako dirulaguntzen desberdintasun horrek harridura piztuko du; hala ere, esperientziari eta genero berdintasunean espezializatutako erakundeen aholkuei jarraituz, mota horretako neurriak hartzea gomendatzen dute, seme-alaben haziera eta hezkuntza prozesuan aitaren erantzukizuna sustatzeko.

EUSTATEko biztanleria aktiboaren datuen arabera, 25-45 urte bitarteko lanean dauden eta lan egonkorra duten emakumeen erdiari baino gehiago (%57,3) eragingo liekete neurri hauek.

Ahaleginak egin behar ditugu neurri hauek Administrazio publikoko langileei soilik mesede egin ez diezaieten, baita enpresa pribatuetako langileei ere.

Gainera, jakin badakigu, gaur egun, oso zaila izango dela neurri hauek lan ezegonkorra duten langileei aplikatzea. Hori dela eta, uztartzeari dagokionez, egoera ezegonkorrean dauden pertsonen egoera kontuan hartu beharko litzateke, aurrera begira, egoera hori kontuan hartzeko eta gainditzeko, lana eta familia uztartzeko eredu integrala garatzeko.

Neurrien atal honetan, azken BI iritzi azalduko ditut. Lehenik, zenbait talderen egoera sozioekonomikoa, esate baterako, eszedentziak eta lanaldi murrizketak eskatzea zaila duten guraso bakarreko familiak. Aurrerago ikusiko den bezala, talde horientzat bereizkeria positiboko zenbait mekanismo zehaztuko ditugu, seme-alabak dituzten familiei laguntzeko gizarte zerbitzuen atalean.

Eta, bigarren mailan, lan murrizketari dagokionez, enpresek lana antolatzeko arazoa aipatzen dute, batez ere. Antolatzeko orduan malguak izateko gaitasuna erabakigarria da. Enpresekin landu beharreko puntu garrantzitsua da hau, lana eta familia uztartzeko eredu globalaren baitan eta familiei laguntzeko eta familiak sustatzeko aurrerago egingo diren sentsibilizazio kanpainen kapitulu oinarrituta.

FAMILIEI LAGUNTZEKO ZERBITZUAK

Hezkuntza Sailari dagokio hezkuntza laguntza horiek kudeatzea eta inplementatzea; sail horrek bere jarduera normalizatzaileak arautuko ditu eta diru-laguntzak emango ditu, Etxebizitza eta Gizarte Gaiak eta Nekazaritza Sailekin batera. Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzaren Sailak neurri horiek Familiei laguntzeko Plan Orokorrean izango duten eragina koordinatuko du.

Nire iritziz, familiei laguntzeko gizarte zerbitzuen alorra hedatzen ari da. Neurri hauek Europako familia politiken etorkizuneko neurriak izatea aurreikusten da. Neurri gehienak haur eskolen lehen zikloa sustatzen, indartzen eta

arautzen ahaleginduko dira, batez ere, gaur egungo sarea egonkortzeko eta zabaltzeko helburuz. Ondorengo hauek litzateke pixkanaka lortu beharreko helburuak:

- 1. zatia (Amatasun bajaren amaiera urte bat): Lau urteko epean, Eskari Potentzialaren %40ko babesa maila lortu beharko da.
- 2. zatia (1-2 urte): Lau urteko epean, Eskari Potentzialaren %40ko babesa maila lortu beharko da.
- 3. zatia (2-3 urte): Lau urteko epean, Eskari Potentzialaren %100eko babesa maila lortu beharko da.

Gainera, landa eremuetako eta udalerrri txikietako Gainbegiratutako haurtzaindegi familiarren garapenari hasiera emango zaio. Udalerrri handietako bezainbateko babesa bermatu nahi da.

Ordutegi malgutasuna aurreikusten da; horrela, haurtzaindegiak / haur eskolak 12 ordura arte jarraian zabalik egongo dira. Egitura demografikoa eta tokian tokiko beharrek zehaztuko dute zein zentrok eskaintzen duten ordutegi hori. Izan ere, biztanleria gune bakoitzean ordutegi malguko zentro bat bermatzea izango da helburua.

0-3 urte bitarteko haur hezkuntza ez da derrigorrezkoa, ezta doan ere. Eusko Jaurlaritzak bultzatu egingo du eta diruz lagunduko du, batez ere diru sarrerara baxueneko familiei, familia ugarietara eta guraso bakarrekoei.

Gainera, orain gertatzen ez den bezala, gurasoek ordaindu beharreko kuotak homogeneoak izatea lortu nahi da, nahiz eta diruz lagundu beharko diren kolektiboak egon. Hezkuntza Saila, gaur egun, finantziario hori eta dirulaguntzak nola arautu aztertzen ari da, Etxebizitza eta Gizarte Gaiak eta Nekazaritza eta Arrantza eta Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzaren Sailekin batera.

Azpimarratu beharra dago haurtzaindegi eskaintza zabala sortzea, emakumeak lanean txertatzea errazteaz gain, lana sortzeko bitartekoa ere badela.

NEURRI EKONOMIKO ETA FISKALAK

PERTSONA FISIKOEN ERRENTAREN GAINEKO ZERGARI dagokionez, ondorengo hau aurreikusten du Planak zergak arintzeko:

A) Guraso bakarreko familien zerga oinarrien murrizketak, zerga ordainketa bateratua izateagatik:

*(Guraso bakarreko familiei, Errenta Aitorpena egitean, Aitorpen bateratua-
ren tratamendu bera emango zaie, eta murrizketa hori aplikatuko zaie)*

- Araban eta Bizkaian 2.184 euro urtean aitorpen bakoitzeko.
- Gipuzkoan 3.000 euro urtean aitorpen bakoitzeko.

B) Murrizketak ondorengoengatik:

- 390 euro urtean lehenbizikoagatik.
- 480 euro urtean bigarrenagatik.
- 720 euro urtean hirugarrenagatik.
- 900 euro laugarrenagatik eta ondorengo bakoitzagatik.

Zehaztu beharra dago, Planaren arabera, murrizketa horiek jasotzeko zenbait baldintza bete behar direla, besteak beste, gurasoen mendean dauden edo gurasoekin bizi diren ondorengoek 30 urte baino gutxiago izan behar dituztela zerga aldia hasi baino lehen, gutxituak direnean izan ezik.

Gainera, ondorengoek urteko errentak, (salbuetsiak barne), dagokien zerga aldi bakoitzean, lanbide arteko gutxieneko soldata baino baxuagoak izan behar direla ere aipatzen da.

Zergadunarekin bizi den ondorengoak beste unitate familiar bateko kide baldin bada, gurasoen unitate familiarretik at dagoen unitate familiarreko kideak ezingo du lanbide arteko gutxieneko soldata baino urteko errenta handiagorik jaso.

Gainera, ondorengoak ez du aitorpenik aurkeztuta izan beharrik, zerga aldi horretan, errentaren aitorpena egiteko salbuetsita baitago.

C) Murrizketak hiru urte baino gutxiagoko ondorengoengatik: Aurreko murrizketaz gain, 210 euroko murrizketa osagarria egingo da urtean.

D) Murrizketak urterokoak ordaintzeagatik seme-alabentzako elikagaiak erosteko. Senar-emazteak banantzean edo judizialki onartutako dibortzio kasuetan, elikagaiak ordaintzeko zehaztutakoa ordaintzen duen zergadunak %15eko murrizketa jasotzeko eskubidea izango du, beti ere, jarraian zehazten den bezala:

- 125 euro urtean, lehenbiziko seme-alabagatik.
- 156 euro urtean, bigarren seme-alabagatik.
- 187 euro urtean, hirugarren seme-alabagatik.
- 240 euro urtean, laugarren eta gainerako seme-alabengatik.

Murrizketa hau eta ondorengoengatik aplikatzen den murrizketa bateragarriak dira.

E) Murrizketak gutxitasunak dituzten seme-alabengatik.

- 390 euro %33ko gutxitasuna edo handiagoa eta %65 baino txikiagoa dutenentzat.
- 600 euro %65eko gutxitasuna edo handiagoa eta %75 baino txikiagoa dutenentzat
- 900 euro %75eko gutxitasuna edo handiagoa dutenentzat.

Murrizketa horiek aurrerago aipatutako murrizketez gain aplikatuko dira, ondorengoaren adina kontuan hartu gabe, eta urteko errentak lanbide arteko gutxieneko soldataren bikoitza baino handiagoak ez diren artean, dagokien zerga-aldi bakoitzean.

Halaber, gutxitasuna duen lagunak zergadunarekin ordaindu gabeko tutoretza edo harrera bidezko harremana duenean (alor horretan eskumenak dituen Herri Erakundearen aurrean formalizatuta), eta aurrerago aipatutako errenta maila gertatzen denean, murrizketa hori aplikatuko da.

DIRULAGUNTZAK

A) 1.100 euroko dirulaguntza bakar bat ordainduko da bigarren semea edo alaba jaiotzean.

B) 1.100 euroko dirulaguntza emango da urtean, hirugarren eta hurrengo seme-alabentzat, haien bizitzako lehen 5 urteetan.

C) Erditze edo adopzio anitzen kasuan, honako dirulaguntzak emango dira:

- Erditze bikoitza: 2.600 euro urtean lehen hiru urteetan eta 1.200 euro urtean hurrengo zazpi urteetan.
- Erditze hirukoitza: 4.000 euro urtean lehen hiru urteetan eta 2.400 euro urtean hurrengo zazpi urteetan.
- Seme-alaba gehiagoko erditzeetarako, kopuru horiei 1.400 euro erantsiko zaizkie haur bakoitzeko lehen hiru urteetan eta 1.200 euro hurrengo zazpi urteetan.
- Gutxituak: seme-alabetako bat gutxitua denean, bikoiztu egingo da laguntzaren kopurua.

D) Familia ugariak:

- Unibertsitate ikasketen matrikulak ordaintzeko laguntzak: lehen kategoriakoek matrikularen %50 ordaindu beharko dute; 2. kategoriakoek eta ohorezko kategoriakoek ez dute ezer ordainduko.

Era berean, Etxebizitza Sailak aurreikusten du 2002-2005 Plan Zuzentzaileak familia ugariarentzat etxebizitzaren hipotekazko kredituetan interes tipoak diruz laguntzeko proposamenak zehaztea.

Aipatu beharra dago, berriro ere, laguntza fiskal eta ekonomikoen multzo hori, familiei laguntzeko eta familiak uztartzeko eta babesteko sistema baten lehen elementuak direla eta zabalduz eta garatuz jarraituko dutela Europako sistemarik aurreratuenekin bat egin arte.

Jakin badakigu, aurrerago, Planean erabilitako tresnak zabaldu beharko direla eta Planean zehazten diren familiei laguntzeko beste bitarteko osagarri batzuk garatu beharko direla.

SENTSIBILIZAZIO NEURRIAK

Guretzat sentsibilizazio neurriek berebiziko garrantzia dute, Planaren helburuak lortzeko funtsezkoak direla uste baitugu. Iritzi horrek bat egiten du Europako gaur egungo arauekin eta politikekin.

Hori dela eta, beharrezkoa iruditu zaigu Planaren helburuak eta balioak zabaltzea, bai gizarteari, bai enpresei eta sindikatuei, bai eta gizon-emakume guztiei ere; hau da, gizarteko estamentu guztiei. Seme-alabak dituzten familien alderdi positiboak azpimarratuko dituzten balioak nabarmenduko dira, bai eta genero arazoak ere, adibidez, emakumeak lan munduan duen papera indartzea eta gizonak etxeko eginbeharretan duena areagotzea, beti ere, familiaren bizitza uztartzea sustatuz.

Azpimarratzekoa da, baita ere, seme-alabak zaintzeko orduan bai amak eta bai aitak ere parte hartu behar dutela; horrela, familiak hezkuntzan duen garrantzia nabarmendu nahi da, eta eginkizun hori erraztu dezaketen neurriak aurkeztu. Gizarteari, bestetik, honakoa eskatzen diogu: elkartasunez jokatzeko seme-alabak dituzten familiekin, batez ere seme-alaba gutxituak, adin nagusikoak, gaixo kronikoak eta abar dituzten familiekin; eta gizarteak familia ugariekin hartu beharreko konpromisoa ere azpimarratuko dugu.

Bestetik, enpresei ere familiei laguntzeko filosofia honetan parte hartzeko eskatuko diegu, lana eta famili bizitza uztartzeko ordutegi malgutasuna ahalbidetuz. Ahaleginduko gara eszedentziek eta lanaldi murrizketek langileen bizitza laboralean eraginik izan ez dezaten enpresen konpromisoa eskuratzen. Langileen etengabeko prestakuntza eta eszedentzia kasuetan lanpostuan integratzeko aukera ahalbidetzeko eskatuko diegu, langileek mailaz igotzeko edo erretiratzeko dituzten eskubideak urratuko ez dituzten bermeak eskainiz. Gure helburua ere bada, dirulaguntzen bidez, familia ugariak, seme-alaba gutxituak, guraso bakarreko familiak eta abarreko baldintzak betetzen dituzten langileak kontratatzea.

Plan honek jasotzen dituen neurriak ahalik eta zabalen ezagutzera ematen ahalegindu gara eta aurreikuspen guztiak betetzen ari dira.

Gogoratu Seme-alabak dituzten Familiei Laguntzeko Plana ez dela plan isolatua, Eusko Jaurlaritzak aurrerago onartutako planekin lotura ere baitu, hala

nola, Enplegua Sustatzeko Erakundeen Plana eta Emakumeentzako Ekintza Positiboko III Plana. Esate baterako, lehenbizikoak, laneko egonkortasuna sustatzeko neurriak ditu eta hori funtsezkoa da langile bizitza eta bizitza familiarra uztartzeko. Bigarrenak, bere aldetik, gizon-emakumeek etxeko lanak banatzeko erantzukizunean sentibilizatzeko ekintzak proposatzen ditu, bai eta lana eta famili erantzukizunak uztartzeko baldintza laboralak sustatzea ere.

Gainera, Gobernuaren beste plan batzuek ere eragina dute, zeharkakoa, baina garrantzitsua. Etxebizitzaren Plan Zuzentzaileak, adibidez, familiaren arazoa bere politikaren baitan sartzea aurreikusten du; Landa Garapenerako Programak, berriz, Familiei Laguntzeko Planean kontuan hartzen diren zerbitzuekin zuzen-zuzenean lotutako esku-hartzeko ardatz estrategikoa biltzen du, esate baterako, landa eremuan haurtzaindegi zerbitzuak sortzea sustatzea.

Kontuan hartu behar da, baita ere, behar-beharrezkoa dela Plan hau ebaluatzea; horretarako, Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Sailak jarraipen eta ebaluazio prozedurak garatuko ditu, Europakoekin alderatzeko modukoak eta haiekin homologagarriak; beti ere, neurrien eraginkortasuna neurtzeko eta neurriak nola egokitu zehazteko, modu dinamikoan eta emaitzen eta helburuen arabera.

Era berean, Planaren garapen eta aplikazio prozesuan Europar Batasunak zehazten dituen arauak eta gomendioak bere egin eta horietara egokitzen joateko erantzukizuna hartuko du. Erakundeen eta sailen arteko familiei laguntzeko beste jarduera batzuk ere sustatzeko konpromisoa hartuko du, esate baterako mendekotasuna duten kideei buruzkoak (adinekoak, gutxituak, gaixo kronikoak...)

ONDORIO GISA

Plan hau Plan Integrala izateko asmoz sortu da eta, horren ondorioz, zabalik dago alor eta neurri gehiago garatzeko aurrerago, beti ere, familien laguntza eta babesa osatzeko helburuz eta gure beharrak eta Europar Batasunak familia politikan dituen aholkuak eta gomendioak erreferentziatzen hartuz.

**MAHAI-INGURUA:
ADISKIDETZEA: ERABATEKO
NEURRIAK ABIAN JARTZEA**

**LAN DENBORALDIA: ANTOLAKUNTZ
BERRI BAT BEGIRA**

CRISTINA GARCÍA COMAS andrea
Mujeres Fundazioko Proiektuen
Zuzendariorde Teknikoa. Madril

AMATASUNAREN EGINKIZUNA

SILVIA TUBERT andrea
Psikoanalista. Madril

GIZONEN ZEREGINA

JOSÉ ÁNGEL LOZOYA GÓMEZ jauna
"Gizonak berdintasunaren alde" izeneko programaren
koordinatzailea. Jerez de la Fronterako
Udaleko Osasun eta Genero Ordezkaritza. Cádiz

HEZKIDETZA: OINARRIZKO ELEMENTUA

BEGOÑA SALAS GARCÍA andrea
Nazioarteko kontsultore pedagogikoa. Marbella

LAN DENBORALDIA: ANTOLAKUNTZ BERRI BAT BEGIRA

CRISTINA GARCÍA COMAS

Industrializazioarekin batera, denbora antolatzeko moduak iraultza handia ezagutu zuen; izan ere, garai hartan denbora berrantolatzen hasi zen etxetik kanpoko jardura ekonomikoaren inguruan, horrela bizitza eta lan denborak bereiziz.

Iraultza horrek berekin ekarri zuen produkzio eta ugalketa esparruak bereiztea; hala, lanaren sexu banaketa gertatu zen, eta gizonezkoek eta emakumezkoek eginkizun eta erantzukizun desberdinak hartu zituzten egoera berri horretan.

Gizonezkoak toki publikoan kokatzen dira, eta bertan produkzioan edo jardura ekonomikoan jarduten dute. Emakumeak, berriz, etxean gelditzen dira, zerbitzuak burutzen eta familian bertan kontsumituko diren ondasunak sortzen.

Aldi berean, lanaren ikuspegi berria zehazten hasten da, ondasunak ekoizteko zeregina antolatzen deneko tokiaren eta denboraren inguruan. Zeregin horrek, gainera, merkataritza izaera du, eta ondorioz, truke balioa, bereziki moneta mailakoa.

Ugalketarako esparrua, ordea, bigarren maila batera igarotzen da, hura truke-rako ez baita baliagarri. Merkataritzatik kanpoko jardura da, eta beraz, baliorik gabekoa.

Une horretatik aurrera, eta lanaren ikusmolde berri horren arabera, lanaz dihardugunean lantegi, tailer edo bulego batean ari den pertsona datorkigu

burura: horri aktiboa deitzen diogu, eta etxean jarduten duten pertsonak, berriz, "ez aktibotzat" hartzen dira.

Bereizketa horrekin batera, gizonen eta emakumeen arteko desberdintasunak abiatu eta sendotzen hasten dira. Desoreka horiek, bereziki, gizon eta emakumeek gune publikoan eta etxean ematen duten denbora desberdinaren ondorio dira; hau da, beren lehengo –eta etorkizuneko– biografia desberdinen ondorio direla esan dezakegu.

Une honetan ezin egokiagoa deritzot Patricia Hewiten baieztapenari: "gizonezkoek lan ordainduan ematen duten denborak zehazten du familiarentzat duten denbora; emakumezkoek familian ematen duten denborak zehazten du lan ordainduan jarduteko gelditzen zaiena".

Bi esparruek denbora dimentsio erabat desberdinak dituzte, erabilgarritasun desberdinak eragiten dituztenak. Denbora erabiltzeko modua ere desberdina da esparru batean zein bestean, erabilerari berari dagokionagatik baino gehiago, denborak esparru bakoitzean hartzen dituen bestelako dimentsio eta ezauzgarrietatik.

Hala, etxeko denbora etengabea da, heteronomoa; hau da, familiakoen beharren arabera antolatzen da, doan, eta ondorioz, salgai jarri gabe.

Esparru publikoan ematen den denbora, aldiz, soldata baten truke saltzen da; denbora mota hau etena da, lan denbora eta aisia denbora bereizten direlako, eta autonomoa da, pertsona bakoitzak antolatzen baitu bere denbora.

Denboraren azterketa kualitatibo honetatik ondorio hau ateratzen da: denbora eta espazioak bestela erabiltzeak bizi proiektu eta gizarte praktika desberdinak eratzea eragiten du, eta horren eraginez gizartean eratu den denborak bide ematen du esperientzia eta bizi itxaropen desberdinak izateko.

Emakumeek lan merkatuan duten presentzia gero eta handiagoa izateak ez du aldaketarik eragiten erantzukizunak hartzeko garaian. Are gehiago, haiek espazio publikora iristeak ez du inola ere ekarri gizonezkoekin etxeko eta familiako erantzukizunak zuzen banatzea, eta emakumezkoek lan saio bikoitz eta hirukoitzak jasan behar izaten dituzte maiz, herritar gisa jardunagatik ere beren bizi kalitatearen kaltetan doana.

Erantzukizun desberdinak hartzeak, eta ondorioz, eremu batekin zein bestearekin bat egiteak, gizonezko eta emakumezkoen bestelako bizi esperientziak erregulatu dituzte, eta azken horiek lan merkatuan pairatzen dituzten diskriminazioak azaltzen dituzte.

Dena den, diskriminazioak ez dira gizonezko eta emakumezkoen antolaketa ereduaren ondorio soilik; gizarte eta lan egituren antolaketak ere zerikusia du horretan.

Lanaren sexu banaketak gizonezko eta emakumezkoen bizi antolaketarako eredu bat eratu du, baina baita lan eta gizarte egituren antolaketarako ereduak ere.

Lan egiturei begiratzen badiegu, egitura horiek gizonezkoak bizitza publikoan parte hartu behar duela aintzat hartuta eratu dira; ikuspegi horren arabera, gizonezkoak erabat libre behar du zeregin publikoetarako, eta familiarekiko betebeharretatik aske gelditzen da, ekarpen ekonomikoa egiteko izan ezik.

Gizarte egiturei dagokienez, horiek etxeko esparruan, eta, horrekin batera, emakumeen zereginetan oinarritzen direla ohartzen gara. Izan ere, ugariak dira etxean jarduten duten emakumeak, behar bezalako balioa ematen ez zaion eginkizunean, lehen ongizate Estatuak betetzen ez zituen behar fisiko, afektibo eta sozial ugariri erantzunez. Gainera, egoera horrek gaur egun ere indarrean segitzen duela esan behar da.

Horren ondorioz, emakumeak lan merkatura heltzea gertaera geldiezina izanagatik ere, hura ez da aukera berdintasunean gertatzen ari.

Emakumeek lan merkatuan duten parte-hartzearen datuak horren adierazgarri dira: emakumeek gizonezkoek baino gutxiago parte hartzen dute, eta baldintza kaxkarragoetan –lanaren egonkortasun txikiagoa, azpilan gehiago, prestakuntza baxuagoko eta okerrago ordaindutako lanpostuetan, lanaldi laburreko kontratu gehiago...

Emakumezkoen lana ezegonkorra izateak, gainera, pertsonen familia eta lan bizimoduak bateratzeko estrategiak hartzeraren darama, emakumezkoen kaltetan, haiek egoera okerragoan baitaude aukera berdintasunean estrategia horiek hartu ahal izateko. Horrek, aldi berean, desorekak areagotzen ditu

emakumezkoen gizarte eta lan parte-hartzeari dagokionez, eta hori ez ezik, beren bizi kalitateak okerrera egitea eragiten du.

Ondorioz, emakumeek esparru publikoan parte hartuko badute, ezinbestekoa da familia antolatzeke eta familia erantzukizunak banatzeko modu berriak abian jartzea, baita gizarte eta lan egitura berriak eratzea ere, gizon eta emakumeek aukera berdintasunean parte hartzea sustatzeko.

Ildo horretan, oso garrantzitsua da gizarte eta lan esparruan jarduten duten botere publiko eta erakundeen eginkizuna, denboren erabilera berria errazteko, eta, horrekin batera, familia eta lan bizimoduak bateratzeko prozesuak sustatzeko.

Agintari publikoak erantzukizun horren jakinaren gainean daude, eta horren adierazgarri ditugu Kontseiluaren 2000ko ekainaren Erabakia, 1999ko azaroaren langileen familia eta lan bizitza bateragarri egiteko Legea, edo Aukera Berdintasuna Sustatzeko Planak.

Erronka gizon eta emakumeentzako lan eredu berriak sortzea da, gizonezko eta emakumezko langile guztien etengabeko familia betebeharrak eta behar pertsonal guztiak aintzat hartuko dituztenak; horrekin, denboraren orain arteko ikuskerak –ordaindutako lanean emandako denboran soilik oinarritua– errotik aldatuko da.

Erronka hori, hain zuzen, enpresa mundua aldaketa handien eraginpean dagoen unean iritsi da. Izan ere, bizi dugun etengabeko egokitze prozesu honetan, bai teknologia berriek bai Giza Baliabideen ikuskerak desberdinak lana antolatzeke egitura eta forma berriak eratzea eskatzen dute.

Erakunde hierarkiko, zurrun eta iraunkorren ordezkari, enpresa eredu berri bat zabaltzen ari da. Horren arabera, enpresak etengabe hazten eta aldatzen ari dira, modernizazio eta lehiakortasun xedeetarako, arriskuaren eta mangelutasunaren arteko orekaren esparruan. Iraunkortasunari ez zaio jada baliorik ematen, eta langileek etengabe egokitu behar dute beren burua, baztertuta ez gelditzearren.

Orobat, gero eta lan indar malguagoa behar da, eskatzen zaion intentsitatean lan egiteke prest: asteburuetan, gauean, etxean.

Hona hemen aldaketa horien berri ematen diguten zenbait elementu: lanaldi laburreko lana, telelana, lan malgutasuna, etengabeko prestakuntza, Giza Baliabideak kudeatzeko praktika berriak –enpresen behar aldakorrei egokitutako irizpide berriekin–. Alabaina, horien eragina desberdina izan daiteke emakumeengan zein gizonezkoengan, eta, beraz, estrategia berriak diseinatzeke orduan, beharrezkoa da horiek genero ikuspegitik aztertzea.

Aldaketak onuragarriak izango badira, horien eraginak kontrolatu behar dira. Horretarako, denboraren erabilera zuzenago banatuko da, ez soilik emakumeak lan merkatura errazago heltzeko, baita gizonezkoek eta emakumezkoek denbora pribatuan, aisian, atsedenean, garapen pertsonalean eta harremanetan partehartze handiagoa izateko ere, bizi kalitatearen mesedetan.

Ildo horretan, botere publikoen (arautzeko ahalmena) eta agente sozialen (negoziatzeko ahalmena) zeregina funtsezkoa da.

Horretarako, honakoak hartu behar ditugu kontuan:

- Giza baliabideak kudeatzeko politikak eta praktikak garatzea, familia eta lan bizitza bateratzeko xedearekin. Europako eta Amerikako hainbat enpresarentzat bateratzea politika horietako lehentasunezko ardatzetariko bat da, motibazioaren, lan giroaren eta produktibitatearen mesedetan doala egiaztatu baitute.
- Praktika horiek barne hartzen dute lana antolatzeko ikuskera berri bat, malguagoa izan daitekeena, baita zerbitzu, laguntza ekonomiko edo gizarte onurekin zerikusia duten neurriak ere.
- Halaber, enpresaren ikuskera berri hori emakumeen giza alderdi eta izugarritzko indarrean oinarritzen da, eta horrek eskatzen du aurreiritziak alde batera uztea (esaterako, emakumezkoek lanean jarduteko denbora libre gutxiago dutela, lanbide mailan garatzeko interes gutxiago azaltzen dutela...), baita familia eta lan bizitza bateragarri egiteko strategiak garatzea ere.
- Formula berriak jarri behar dira abian, lanaren antolaketaren malgutasuna sustatzeko: lanpostua partekatzea.

- Baina prozesua aurrera eramateko, beharrezkoa da arau egokiak eta negoziazio kolektiboa ere garatzea, lan eta familia bizitza bateratzea sustatzeko.

Denbora era zuzenagoan erabiltzea sustatzeak hainbat erakunde eta agenteren konpromisoa eskatzen du, familia eta lan bizitzak bateratzeko prozesuei heltzeko orduan. Izan ere, lan munduaren esparrua ez da lana antolatzeko era berriak diseinatzera mugatu behar, lana eta familia bateratzeko beharrak betetzeko helburua duten jarduerak ere sortu behar ditu. Horrek lana sortzen du, eta komunitatearen jasangarritasun ekonomiko eta sozialaren gainean eragiten du.

AMATASUNAREN EGINKIZUNA

SILVIA TUBERT

Kultura gehienek, antolaketa patriarkalak direnez, emetasuna eta amatasuna berdintzat jotzen dituzte. Ahalmen biologiko bat oinarritzat harturik, emakumeen ugalketako ahalmena, hain zuzen, ildo bat edo arau bat ezartzen da, emakumeen sexualitatea zein ugalkortasuna kontrolatzea xede duena. Ez da legezotasun esplizitua, diskurtsozko estrategia eta praktika baizik; emetasuna zehaztean, hura taxutu eta mugatzen dute, emakumea bere amaren egitekoaren atzetik desageratarazteko, eta amaren egiteko hau bere eredu bilakatu ohi da (1).

Giza eta gizarte-zientziak direlakoan garapenak, ikuspegi feminista batetik, zera azaldu du agerira: emakumea=ama ekuazioa ez datorrela bat inolako zerizanekin, kulturak sortutako irudipen edo uste mordoarekin baizik. Feminismoak hiru proposamen-mota sortu ditu historian zehar amatasunaren kontuari ekiteko:

1. Emetasuna eta amatasuna berdintzat jotzea errefusatzek ama egitekorik gabeko emakumea bazegoela adieraztea ekarri zuen (Simone de Beauvoir bezala).
2. Emakumezkoaren gorputzaren ahalmen sortzailea onartzeko nahimenak amatasunaren "transbalioespena" proposatzea ekarri zuen –irudizkoan goretzia, baina gizarteko praktikan balioa kentzen zitzaiona, agertoki publikotik baztertua eta sinbolikotik aterarazia-, eta emakumezkoarena bakarrik zen

(1) Atal honek nire ondorengo testuei ekiten die berrito: "Introducción" a *Figuras de la madre*, Madril, Cátedra, 1996; "Introducción" a *Figuras del padre*, Madril, Cátedra, 1997 eta "El nombre del padre", ibid.

atsegin, jakintza eta botere-iturritzat hartu zen. Adrienne Rich eta Julia Kristeva dira ikuspegi honen erakusgarri.

3. Ikuskera konstruktibista batetik, ez du hainbeste interesik emakumea dena itxuraldatuko luketen duten edo zor zaiona aitortuko ez lioketen irudipenak zalantzan jartzea, ezinezkoa gertatzen baita honen berri eman nahi duen irudipenetik harantz dagoen horra heltzea. Irudipen beraiek taxutzea eta irudipenek errealitatea sortu edo eratzen duten prozesua aztertzea da helburua.

Amatasuna konplexutasun handiko fenomeno-mordoa da, jakintzagai bakar-rak bere baitan hartu ezin duena: gorputzen ugalketa gertakari biologikoa da, hain zuzen, emakumearen gorputzean gertatzen dena, baina gizaki berri bat sortzea denez, ez da gertakari biologiko hutsa, beste dimentsio batzuek ere osatzen duelako. Nolanahi ere, fisiologiaren alorrez besterik ez arituagatik ere, amatasuna giza espeziearen ugalketaren baliokidetzat eta emakumearen izateari zentzua ematen dion zera bakartzat hartzen duen eratze historikoak bi gezurkeria berekin dituela ikusiko genuke, ama izateak ez baitu emakumea izatea ezereztzen eta, beste alde batetik, amatasunak ez du ugalketa osoa barne hartzen, emakumearen ugalkortasuna gizonezkoaren printzipio biologikoaren esku-hartzeagatik besterik ez baita gauzatzen.

Baina, sexuzko ugalketaren baldintza biologikoen ez ezik, gizarte-bizitzaren ugalketaren baldintza sozialek, ekonomikoen eta politikoen ere eratzen dute amaren egitekoa: egitura patriarkal ororen –edo gehienen– lanaren sexu-banaketaren arabera, emakumeek, ernalketa, haurduntza, erditzea eta edoskitzea beren gain hartzeaz gain, seme-alabak beraiek bakarrik hezi behar izaten dituzte, eta egiteko hau, gainera, ez da gizarte-lantzat hartzen.

Azkenik, kulturaren ordena sinbolikoak botere-harremanek zeharkatutako bururapen, imajina edo irudi jakinak sortzen ditu; ordena nagusia, beraz, arrazoibide eta ohitura batzuk beste batzuen gainetik gailentzearen ondorio da, hau da, "gizonak-aitak" taldea edo kolektiboa "emakumeak" gizarte-taldearen gainetik boterea erabiltzearen ondorio. Honela, bere menpean jartzen dituen ahotsen (esaterako, emakumeen gizarte-ohiturak) adierazpena ezeztatzen dituen ahotsa –definizioa, burutapena, eredia– nagusitzean, zentzua sortzearen monopolioa ezartzen da; berez ezer adierazten ez duten ezaugarri anatomikoen eta funtzio biologikoen esanahia kodifikatzen da. Amatasunaren irudipen edo irudiak, beraz, ez dira amatasun biologikoaren erakusgarri edo

ondorio zuzena, emetasunaren ama-dimentsioari garrantzia ematen dion operazio sinboliko baten emaitza baizik, eta, hori dela eta, aldi berean zentzua eraman eta sortzen dute. Gainera, emakumea subjektua da; ez da ugalketaren gorputz-substratu hutsa, ezta gizarte manu baten betetzaila ere, ezta kultur eredu baten adierazgarri ere. Horregatik kontuan hartu behar dugu amatasunaren gizarte-irudizko zera eratzen duten irudipenek sekulako ahalmen murriztailea dutela, emakumeek izan ditzaketen nahi guztien ordeztan nahi bakarra ezartzen baitute: seme-alaba bat izatekoa; eta nahi hau berdintzailea izango litzateke, amatasunak emakume guztientzako nortasun homogenea sortuko lukeelako.

Psikoanalisiak zera azaldu du: seme-alaba bat izateko nahia ez dator bat emakumezkoaren ustezko zerizan bat errealizatzearekin, esperientzia luze eta katramilatsu baten ondoren hartzen den jarrerarekin baizik, eta esperientzia horren zeregin nagusia emakumeak bere haurtzaroan izandako subjektuarterko harremanei dagokie –bai edipo-triangelatzeari dagokionez, bai amarekiko ispilu-identifikazioari dagokionez–. Hau da, seme-alaba bat izateko nahia ez da berezkoa, historikoa baizik. Gainerakoekiko harremanen alorrean sortu da, seme-alaba izango denak ama pozik edo gogobete utziko lukeen zeraren sinbolozko adierazpen baten ondorio da. Betetasuna nahi izatea batasun bat ez gairela esatetik dator, gizakia anizkuna eta konplexua baita, bere burua zatitzen duten inkoherentziak eta kontraesanak baititu; bai eta osotasun bat ez gairela esatetik ere, gabeziaren inguruan gure buruak egituratzean, ezinezkoa da zerbaiten falta ez izatea. Haurren nartzisismoan sortutako betetasun eta hobe zintzasunaren ereduaren aurrean –eredu honentzako nitasuna ni ezin hobea da–, benetako niak ezarritako gabezia aitortzeak falta duena nahi izatera bultzatzen du pertsona, hau da, gauzak nahi dituen pertsona bilakatzera. Aldi berean, "Nor naiz ni?", "Zer esan nahi du emakume izateak?", "Zer nahi du emakume batek (edo gizon batek?)" kezkatzen duten galderei erantzuteko kulturak proposatzen dituen ereduak nork bere egitera bultzatzen du (2).

Amatasunaren ereduak neurri bera ematen die emakume guztiei, gizabanakoen artean, izan daitezkeenaren eta nahi izan dezaketenaren artean egon daitezkeen desberdintasunik egoteko biderik ematen ez duena. Eredu horrekin bat

(2) Freud, S. op.cit.; Tubert, S. *Mujeres sin sombra. Maternidad y tecnología*, Madril, Siglo XXI, 1991.

etortzeak irudimenezko nortasuna izateko aukera ematen du, gure ziurgabetasun eta larritasunen aurrean ziurtasuna ematen digun gezurrezko irudi bateratua eta osoa ematen diguna, galdera guztien behin betiko erantzuna omen delako. Amaren ereduaren arabeko emakumezkoaren nortasunaren definizioak iruzur egiten du, erantzun horrek ez baitu nor bere buruari galderak egiten uzten eta pertsona alienatzen duen izaeraren begitazioa eskaintzen baitu, nahia posible egingo luketen gabeziak estaliz. Horregatik da hain beharrezkoa ereduak desantolatzea, pertsonaren singularitasuna gezurrez buxatzen dutelako, mitikoa besterik izan daitekeen nortasunaren kontra, nahiaren –nahi-ugaritasunaren– amatasuna dimentsioarekiko harremanean kokatzeari aukera emateko.

Aldi berean, amatasuna eta sortze biologikoa berdintzat hartzeak ondorengoa ukatzen du: giza ugaltzearen zerik garrantzitsuena ez da ernalketa eta haurduntza-prozesua, gizaki berri bat sortu ahal izatearen egiteko soziala, kulturala, sinbolikoa eta etikoa baizik.

Baina, emetasuna amatasun kategorian sartzea murriztailea izan arren, kontrako murrizketa ere gerta daiteke, hau da, bi kategoriak banatzea. Emetasunaren eta amatasunaren artean harreman logiko katramilatsuak gertatzen dira: ez datoz bat, baina ez dira erabat bereizten. Egia da amatasuna ez dela ondare genetikoa transmititzea besterik ez, kulturaren transmisio sinbolikoan gertatzen delako, baina ezin da ukatu haurduntzaren prozesu biologikoa emakumearen nahitik at dagoen legaltasunen arabera gertatzen dela.

Emakumeak, gauzak nahi dituen pertsona gisa, onartzen duen amatasunaz ari bagara ere, ezin dugu alde batera utzi haurduntzak enbrioiei eta fetu-garapenaren aurrean pasibotasun-jarrera onartzea dakarrela. Ama izateak gorputza kulturaren antolatzea dakar: emakumezkoaren autonomia bere singularitasunak mugatzen du, bere gorputza beste gizaki bat sortzeko toki bilakatzen denean; nor bere gorputza menderatzea –nahita aukeratutako amatasuna–, berriz, zera mugatua da, gizarteko ohitura eta arrazoibide nagusiek, hizkuntzaren eta gizarte-loturen bidez, gorputz adierazle bezala eratu baitute. Pertsonaren autonomia, beraz, beharrak ezartzen dizkion mugei bakarrik dagokie, bai gorputz organiko batean dagoelako, bai bere balio sinbolikoa eratu duten harreman sozial, ekonomiko eta politikoen testuinguru historikoan horrela egituratu delako.

Beste alde batetik, seme-alaba bat izateko nahia maiz hautaketa kontzientea bada ere, pertsona bakoitzaren eredu sozial eta familiarren arabera, asmo honek beti daramatza esangura inkontzienteak, jaioko den haurraren gorputzuko direnak: seme-alaba lehendik baden irudipenen sare baten barruan jaioko da, inkontzientearen joera errepikakorrek araututako irudipenen barruan, hain zuzen; haurrari bere gurasoen (ikuspegi honetatik, seme-alabak izaten jarraitzen dutenak) historiaren libido-gorabeherak eta sexuen arteko desberdintasuna onartzeko modua ematen dizkietenak. Hala ere, haurra jaiotzeak antolaketa berria du berekin, errepikapena hausten duena, bere jatorriaren zehaztapenak modu bakarrean antolatzean: benetako haurra ez dator inoiz bat amaren nahi absolutuaren ametszko haurrarekin, ama seguru aseko lukeen haur horrekin. Ama izatearen asmo kontzientea edipo-nahiaren eta amarekiko identifikazio nartzisistaren harremanaren alderdi bikoitz inkontzientean oinarritzen da –edo honek mugatzen du–, emakume horren haurtzaroaren arabera, seme-alabarekiko harremana eratu, aberastu edo asaldatzen du. Nahi inkontzientea, zenbait kasutan, nahigabeko edo ustekabeko sortzearen zein seme-alabarik sortzeko ezintasunaren eragilea izan daiteke.

Azken finean, aldaera anizkuneko amatasunaren irudipena nahi inkontzientearen –honen jatorrian, hain zuzen ere, ama dago–, baldintza historiko eta sozial jakin batzuetan gertatzen diren ahaidetasun-harremanen eta kultura patriarkalaren antolaketaren arteko antolaketa-gunean datza. Eta honek zera eskatzen du: kultura horren emaitza diren eta kultura hori iraunarazten laguntzen duen irudipen-piloa ematen duten biko aurkaritzak hobetzea. Gure tradizio kultural eta filosofikoak emakumea naturaren aldean jarri du, eta gizona, berriz, kulturaren aldean, amatasuna emakumearen gorputzarengan dagoela oinarri harturik –eta, beraz, ugaltzearen egiazkoarekin bat etorri omen da–, aitaren egitekoa, aldiz, era sinbolikoan eratu behar delarik (*Pater semper incertus ...*).

Hala eta guztiz ere, ikusi dugun bezala, egun ezin da berezko egitekorik dagoenik esan, hain zuzen, orokorrean eta historikoa ez den moduan emakumearen senaren edo zerizanaren arabera erabiltzen dena. Amatasuna ez da emakumearen berezko zer hutsa, ezta zera kulturala bakarrik ere; gorputza zein psikea barne hartzen ditu, kontzientea zein inkontzientea; egiazkoa, alegiazkoa eta sinbolikoa barne hartzen ditu. Ezin da publikoa/pribatua dikotomiazko hitzak erabiliz ulertu: seme-alaba gorputzen intimitatetik sortutako pertsonen arteko harreman batean jaiotzen da, baina komunitate bateko kide da, edo

izan behar du, eta hori dela eta, berarekiko lotura kontratuzko harremanek eta kode sinbolikoek ere zuzenduko dute.

Amatasuna, beraz, ordena kultural eta kontingente batek berezko eta beharrezko bezala eratu duen egitekoa dugu: amaren gorputza errealitatea biologikoa bada ere, ez du garrantzirik amatasunari buruzko arrazoibideetatik at. Amak, bere irudipen kontaezinen arteko desberdintasunetik harantz, jatorrien misterioa, taxugabea, arrazionaltasuna gainditzen duen zera, adierazi ohi du. Honek azaltzen du bere irudipenek –maitagarri zintzoarengan eta sorgin zitaelengan bilduta– duten izaera kontraesankorra eta anbiguala, bai eta bere egiteko babeslea ere, ikaretatik babesten baitute edo irudipenak sortu eta jakinarazten dituzten nahiak betetzen baitituzte. Amatasuna sinbolo bezala taxutzen duen eratze kultural honek emakumezkoaren gorputza bere materialtasunari zein mugatasunari lotzen zaiela estaltzen du, bai eta bere existentziaren baldintzek ezartzen duten botere-harremani lotzen zaiela ere. Amatasunaren irudipenetan, beraz, Lacanek zedarritutako hiru erregistroak antolatzen dira: lehenengoa, kategoria eta irudipenen unibertso sinbolikoa, historian zehar sortutako sistema sozial, politiko eta ideologikoaren zati dena eta giza subjektibotasuna antolatzen den testuingurua dena. Bigarrena, amaren subjektibotasuna taxutzea, bi dimentsio dituena: alde batetik, arlo historiko eta sozialaz ari bagara, irudizko kolektiboaren eratzea ikus dezakegu –bere arlo desberdinak kontuan harturik: taldekoa, mailakoa, etnikoa, erlijiosoa, etab.–; bestetik, literatura eta psikoanalisi pertsona bakoitzaren singulartasunaren berri ematen duten arrazoibideak dira, irudizko pertsonala azaltzeko eremu egokia ematen baitute. Honek guztiak amaren gorputzak komunitate eta gizabanakoentzat izango duen zentzua sortzen du. Azkenik, egiazko gorputzaren ahalbideak eta mugak, ez organismo hutsa bezala, bere ugaltze-funtzionamendua eusten duen eta suspertzen duen indar energetikoa den ahalmen erogenoaren arabera baizik.

GIZONEN ZEREGINA

JOSÉ ÁNGEL LOZOYA GÓMEZ

Aldatzen ari dira gizonak. Aldaketa hau emakumeengan gertatutako aldaketaren ondorio bada ere, ideia nabari hau hartuko dut abiapuntu gizonekin lan egitean maiz gertatzen diren arazoez zein oztopoez mintzatzeko, genero-berdintasuna lortu ahal izateko prozesuan lagungarri gerta nakien, hain zuzen ere.

GIZONEK EZ DUTE ALDAKETARIK NAHI

Gizonok, osoaren lekua hartzean, ez ditugu gure buruak kontutan hartu emaitza sozial gisa dagokigun azterketa zientifikoaren aztergai bezala (androzentrismoa). Askok kostatzen zaigu gure buruez autokritikoki mintzatzea eta gure buruak emakumeekin konparatu gabe aztertzea. Bai eta norberak patriarkatuari irauarazten eta garatzen zenbateraino laguntzen dion erreparatzea ere. Eta askoz gehiago, azterketaren ondorioak onartzea. Izan ere, gizonezkoaren eredu emakumea ez izatean oinarritzen da. Sexismoaren ondorioak emakumeek bakarrik jasaten dituztelako gezurrezko usteak oraindik dirau. Gizartean, politikan, lanean edo etxean gertatutako eta sexuan oinarritutako bereizkeria eta bortxakeria emakumeek bakarrik jasaten dituztelako ustea. Gizonok aldaketaren aurrean izango genukeen egitekoa, beraz, emakumeen errebindikazio nagusiekin (gizonezkoen bortxakeria) bat egitea eta gure mintzaira eta jokabideak "eguneratzea" besterik ez litzateke izango. Aldaketak, bidezko banaketa lor dadin, boterea galtzea dakar, eta presioa handiagotu ahala, egoera berria onartu egiten dugu. Zer egin jakin gabe dauden gizonen artean, batzuek diote ez dutela tunelaren (aldaketaren) amaiera ikusten, eta

beste batzuk, emakumeek bi sexuen arteko botere-harremanak alderantziz jartzeko beldur dira. Ez dakite zenbateraino on egingo dien aldaketak. Kexu dira beraien ustez aldaketa arinegi gertatzen ari delako, baina onartu egiten dute presiorik gabe ez legokeela mugitzerik. Matxistenak emakumeekin bortxakeriaz jokatzeko dutenak dira. Ez dute inolako aitzakiarik egiten dutena arintzeko eta oztopo gaindiezinak jartzen dizkiote egoera aldatzeari. Honek ez du esan nahi, ordea, gizon hauek birgizarteratzeko lan egin behar ez denik. Gizon askok ez du ez ulertzen ez onartzen gizonon arazo gehienak ez datozela aldaketatik (emakumeengan gertatutako aldaketatik), gizonezkoen eredu tradizional beratik baizik. Gizonok biziki konprometitu behar garela uste dutenen eta emakumeen ekitaldietara sarri joaten direnen artean ere, oraindik dirau gai honek hainbesterainoko garrantzirik ez duelako susmoak, ezer egitea merezi ez duelakoak. Esate baterako, gizonok gizartearen ordena berriaren aurrean dugun egitekoari buruzko eztabaidetan parte hartzea (edo eztabaidak sustatzea). Gutxienek gizon-talde batean parte hartzen dute (2 Jerezen). Horiek, mugimendu baten oinarri antolatua partaide direnak, onenak dira, ez baitute omen handirik lortu nahi, beren eguneroko bizitzan egunez egun onartzen dituzten aldaketak sartzen saiatu baizik. Gizon hauek autonomoenak dira. Hala eta guztiz ere, gizonen batek uste izaten du azkenean ez dela hain matxista izango, gutxiago ligatuko duela ordea. Etxeko ardurak trukatzekoan ikusten da hobekien ez dutela aldaketarik nahi gizon batzuek (estatistikek dioten baino maizago trukatu arren). Konpromisoa hartzen hasteko, zeregin atseginak (esaterako, seme-alabekin jolastea) egin ohi dituzte eta gutxitan arduratzen dira kudeaketaz. Hala ere, ez dute aldaketarik nahi izaten sexu-harremanetan batik bat, esparru pribatuenean hain zuzen ere.

GIZONEKIN LAN EGITEAN MAIZ GERTATZEN DIREN ARAZOAK

Gizonekin lan egiteko ohiturarik ez dagoenez gero, gizonei gehien interesatzen zaizkien gaiak eta gizonengana mezua helarazteko modurik eraginkorrenak zein diren jakin behar ditugu. Ez dago identifikazio-eredutzat edo portaera-eredutzat har daitekeen gizon ezagunik edo errespetagarririk. Aldaketak beraiei ere on egingo diela ulertarazi behar zaie gizonei: autonomia pertsonal handiagoa izango dutela, bai eta bizi-kalitate eta bizi-itxaropen handiagoa ere (emakumeak baino 7 urte gutxiago bizi gara gizonok, genero-arrazoiengatik

bakarrik). Gizonak ez dira eztabaida-leku mistoetan beren egoeraz edo berdintasunaz hitz egitera ausartzen. Beren arrazoibideaz zalantza egiten dute eta hitz egokia erabiliko ez dutelako beldur dira ("laguntzen dut", "onartzen dut" erabili beharrean, ...). Jakin badakite erretorika feministen maila askoz handiagoa dela. Berdintasunaren alde gauden gizonok erabili ohi ditugun tribuna gehienak emakumeek kudeatzen dituzte. Egoera hau dela eta, gizon-taldearen sektore asko ez da gutaz fidatzen, uste baitute ez diegula gizonen hitz egiten, feministei baizik (haiei atsegin emateko). "Rafa: emakumeen zerbitzura dagoen bosgarren mailako zutabegilea besterik ez zara". Hobe genuke gizon nagusi bat izatea; ezer gutxi espero dugu, ordea, gizon botereetsuengandik edo politikariengandik, ez dutelako arrakasta izateko aukera eman dien eredu berriz aztertu nahi. Gizon horiek genero-gaietan ekimenik ez proposatzeak emakumeen errebindikazioak hauteskunde-zergatzen hartzen dituztela pentsarazten du. Emakume nagusia izateaz gainera, erakunde batean lan egiten badugu, gure egitarauaren benetako helburua hauteskunde-propaganda ote delako susmoa hartzen dute.

Gizonekiko lana ez da emakumearentzako politiken jarraipentzat hartu behar. Genero-berdintasunaren aldeko politikek gizarte-ongizateko politikak zuzendu behar dituzte eta ekintza politikan eragina izan. Sindikalistak ez dira jabetzen gizonezkoen errebindikazioek lana eta familia bateragarri egiteko duten garrantziaz. Lan berdinari soldata berdina dagokio. Erakundeetan eta enpresa handienetan, haurtzaindegiak. Hile beteko oporraldia gurasoentzat. Orduetegi malguak seme-alabak ikastetxera eraman edo haien bila joateko, etab. Guztiok, emakume zein gizon, ez gara erantzuleak, patriarkatuaren biktimak baizik, uste dute batzuek. Aurreko egoera bukatutzat jotzen duen legea iradokiz gain, azterketa autokritikoa, historikoa zein pertsonala, egiteari trabak jartzen dizkiolako. Gizonen alde jokatzeko duten emakumeek zuzenduko gaituztelako uste osoa izan ez dezaten. Feminismoa sortu zenean buruzagi ezkertiarrek egindako huts bera egingo dutelako, denbora gehiegi behar izan baikenuen feminismoaren eta metaleko edo eraikuntzako sektoreen artean zegoen desberdintasunaz jabetzeko. Gizonak berdintasunaren alde eta emakumeen mugimenduaren alde elkartzeko formulak, gizonen elkartzuna indartzekoak, aurkitu behar ditugu, norberaren autonomiari begirunea erakutsiz. Emakumeen aurkako bidegabekeria gaintitzeak gizonen aurkako bidegabekeria zergatik sortu behar duen ulertzeko eta azaltzeko zailtasuna. Litekeena da adibiderik argiena eskola mistoa izatea, hezkuntzara iristeko bideetan (sartzean) aukera-berdintasuna bermatzen duelako baina lorpen-

mailari dagokionez (irteteen) desberdintasunak sortzen dituelako. Mutilen eskola-porrotaren maila kezkarria inori axola ez omen zaiolarik.

ALDEKO JARRERA

Funtsezkoa da patriarkatuaren ondorioei buruzko azterketa autokritikoa egi-tera bultzatzea gizonak, norberak patriarkatuak iraunaraz dezan zer egiten duen kontutan hartuz. Emakumeekin eta gainerako gizonekin harreman zuzenak, solidarioak, berdintzaileak eta onuragarriak lortu ahal izateko beharrezko aldaketak onartzeko eskatu behar zaie. Gizarte-ordena berriak beren autonomiari eta bizi-kalitateari dakartzkien onura guztien berri eman behar zaie. Aldaketan elkarrekin parte hartzeko gizon-taldeak sortzea zein egokia den ulertarazi behar zaie. Lana eta familia bateragarri egiteko aukera emango diguten legegintza-aldaketak sustatu behar dira.

HEZKIDETZA: OINARRIZKO ELEMENTUA

BEGOÑA SALAS GARCÍA

SARRERA

Gaur egun ez da gizartean eztabaidatzen Hezkuntzaren arduradun diren pertsonen eta sistemek transmititzen dituzten balioen inguruan. Egoera horrek, besteak beste, indarkeria, eraso, apalkuntza eta nagusitasuna bezalako kontrabalioren transmisio zigorgabea bultzatzen du. Egunetik egunera, giza eskubideen urraduraren globalizazioan, edozein prezioetan eta toki eta egoeratan, menderatze-sumisio bikotean oinarritutako harremanak elikatu eta zuritzen dituen foku ezkutua aurkitzen dute kontrabaliario horiek. Horregatik, gero eta beharrezkoagoa da bakarka eta taldeka gogoeta egitea eztabaida leku publikoetan, pertsona bakoitzaren ezaugarri fisiko, psikiko, kultural, sozial, ideologikoak eta sexu aukera aitortu eta baloratzen dituzten balioen inguruan, eta baita norbanako bakoitzak bere nortasuna, ahalmena eta aginte pertsonala garatuko duen hezkuntza izateko duen eskubideaz. Horri esker, iritzi joerak eta elkartasunezko globalizazio ereduak sortuko dira, berdintasun eta zuzentasunezko giza harremanetan oinarrituta.

Azken urteetan, Hezkidetzaren garapenak filosofia pedagogiko berria sortu du. Oinarrizko paradigma moduan generoaren azterketatik abiatuta, curricula, ikasmaterialak, eskola antolakuntza, denbora eta espazioren banaketa, jarrerak, programazioa eta hezkuntza eskaintza errebisatzeko aukera ematen die ikastetxetxei eta hezkuntzaren ardura duten guztiei. Heziketa eredu globalizatzaile berriak eskaintzen ditu, estereotiporik gabe hezi ahal izateko, genero, kultur, gizarte, erlijioa eta sexu aukeran oinarritzen diren estereotiporik gabe, hain zuzen.

Ekarpen horien guztien ondorioz, joan den mendeko azken hiru hamarkadetan, hezkuntza administrazioek eta haien parte diren pertsonak irakaskuntza jarduera ororen erdigunetzat PERTSONA hartzen duten hezkuntza – ikaskuntza ereduak eskaintzeko orduan duten erantzukizunaz gogoeta egin da maila teoriko eta praktikoa. Pertsonaren protagonismoa, ahalmena eta agintea aitortu da, eta nortasun pertsonala eta bizi proiektua eraikitzen lagundu zaio, bere ahalmen guztiak garatzen lagunduko dion aniztasunaren tratamendu egokia eginez eta ezagutzaren arlo guztien bitartez.

ANIZTASUNA

Aniztasuna kolektibo baten barruko diferentzien multzoa da. Ikastetxeetan kontuan hartu nahi dugun lehen diferentzia sexu – generoarena da. Ikasleen sozializazio okerra egiten da emakumezko eta gizonezko generoen estereotipoak onartzen direlako. Ondorioz, nortasunen garapenean arazoak sortzen dira eta berdinen arteko harremanak ezartzen dira menderatze – sumisioan oinarrituak. Neskek eta emakumeek sumisio eta mendekotasun jokabideak garatzen dituzte; mutilek eta gizonezkoek, berriz, menderatzea eta nagusitasuna. Ondorioz, indarkeriazko jokabideak sortzen dira eta, gainera, oztupoak, zailtasunak eta mugak giza potentzialitateen garapenean.

Ikastetxe ugarian egin diren hainbat azterlanek frogatu dute zenbat eta gehiago barneratu emakumezko eta gizonezko estereotipoak, orduan eta indarkeria handiagoa eta trebakuntza apalagoa erregistratzen dela, eta ondorioz, errendimendu akademiko eskasagoa.

Jaiotza bertatik, neskek eta mutilek izaten duten estimulazioa arras desberdina da, baita batzuegandik eta besteengandik espero dena ere. Mutilei zuzentzen zaizkien hitzak, keinuak, ahots doinua, jostailuak eta ereduak aztertzen baditugu, ikusiko dugu biziagoak, bihurriagoak, lehiakorragoak eta abentura zalegoak izaten laguntzen zaiela. Neskak, berriz, pasiboagoak izatera bultzatzen dituzte, ulergarriak, mendekoak, ekimenik gabeak, beldurtiak eta autoeliminaziorako joera dutenak.

Eskola bananduan bi hezkuntza eredu berezituak ematen ziren sexuaren arabera: emakumezko eredu neskentzat, hau da, etxeko esparruan profesional

onak izan zitezen, dohainik lan egiteko eta ahalmenik eta botererik ez izateko (hori gizonentzat gordetzen zen) eta gizonetzko eredu, gizonak lehiatzeko eta menderatzeko presta zitezen, jarduera profesionala esparru publikoan egin zezaten, ordaindua, ahalmen, aginte eta balorazio sozial eta profesionalarekin. Emakumeek egiten zituzten jarduerak ez ziren lana berez, euren sexuari berezkoa zitzaion eginkizuna baizik.

Eskola mistoa sortu zenean, gizonetzkoen eredu nagusitu zen neska-mutilentzat, nahiz eta neskei ere eskatzen zitzaion euren kargu dohainik utzitako lan guztiei erantzuteko, baita sumisio eta mendekotasun jokabideak izateko ere.

Arazo larri horri irtenbidea aurkitzeko irakasleek eta familiek argi hautatu zuten errebisiorik ezaren ondorioz, hau da, proposamen zuzentzailerik ez egiteak ondorengoak ekarri ditu:

- indarkeria handitu da (gatazken eta indarkeriazko egoeren %95etan protagonistak mutilak dira);
- hezkuntza prozesua hondatuz joan da (etenak ikasgeletan, motibaziorik eza, errespetu falta etengabeak...);
- eraso pertsonalak jarrera sexistak salatzen dituzten emakumezko ikasle edo irakasleei;
- ondoeza ikasleen eta irakasleen artean, gaixotasunak, laneko bajak...

Ondorioz, aniztasunean hezteak ez du esan nahi salbuespenezko gauzak egin behar direnik "defizit edo diferentziaren bat" dutenekin, baizik eta antolakuntza eta curriculum egiturak sortu behar direla ikaskuntzaren autorregulazioa eta elkarbizitza eguneroko bizitzan txertatu ahal izateko, ikasleen errealitate pertsonal eta sozialetik abiatuta. Horrek esan nahi du berdintasunean eta zuzentasunean oinarritutako harremanak bultzatu behar direla, autokonfiantza, lankidetzak, elkarrenganako errespetua, erantzukizunikidetzak, nortasuna, ahalmena eta aginte pertsonala. Horrela lortuko dugu ikasle guztien potentzialitateek garapen orekatua izan dezaten.

Pentazitate izeneko hezkidetzak eredu proposatzen dugu, nortasun pertsonalarekin eta nortasun pertsonalean hezteak, alegia, genero, kultur, ezaugarri fisiko eta psikiko eta bestelako diskriminaziorik egin gabe. Paradigma ekletiko horrek bizitza eta giza harremanak berdintasunetik eta zuzentasunetik

interpretatzeko molde berriak eskaintzen ditu, ardatz gisa pertsona hartuta, helburu gisa hazkuntza integrala eta prozedura gisa haren gaitasun guztien garapena curriculum arlo guztietan bitartez. Ikasgela eta ikastetxea kudeatu eta antolatzen du, elkarbizitzaren eta ikaskuntzaren autoerregulazioaren bitartez.

- Pertsonaren garapen globala bultzatzen du, jakinduria, maitasun, harmonia, ahalmen, aginte eta zorionaz osatuta dagoen funtsezko potentzialaren ezagutzatik abiatzen dena eta pertsona orok duena jaiotzen den une bere-tik.
- Hazkuntza integrala bultzatzen du bost arlotan: adimena, gorputza, emozioa, nortasuna eta gizarte arloa, lotura bikainean pertsonaren zerizanarekin, bizi proiektua bere buruarekin eta inguruko pertsonekin harmonian gauzatzen laguntzeko.
- Eguneroko bizitzan txertatuta dagoen ikaskuntza burujabe eta funtzionaletik abiatzen da.
- Gatazkak hausnarketaren eta konpromiso pertsonal, kolektibo eta sozialaren bitartez konpontzen ditu.
- Ikastetxearen antolakuntza eta kudeaketa zuzendaritza partekatuan, lan-kidetzan, elkarrenganako errespetuan, autoerantzukizunean eta erantzuki-zunkidetzan oinarritzen ditu.
- Giza garapena Hezkuntzan txertatzen du.

PENTAZITATEA

Erdigunetzat PERTSONA hartzen duen hezkuntza eredu globalizatzailea aurkezten dugu, xedetzat haren hazkuntza integrala eta prozeduratzat haren gaitasun guztien garapena.

Hezkuntza eredu honi Pentazitate deritzogu, oinarritzko bost arloak integrazten dituelako (adimena, gorputza, emozioa, zerizana edo nortasuna, eta gizarte arloa), guztiak gizakiaren garapen pertsonalean eragiten dutenak.

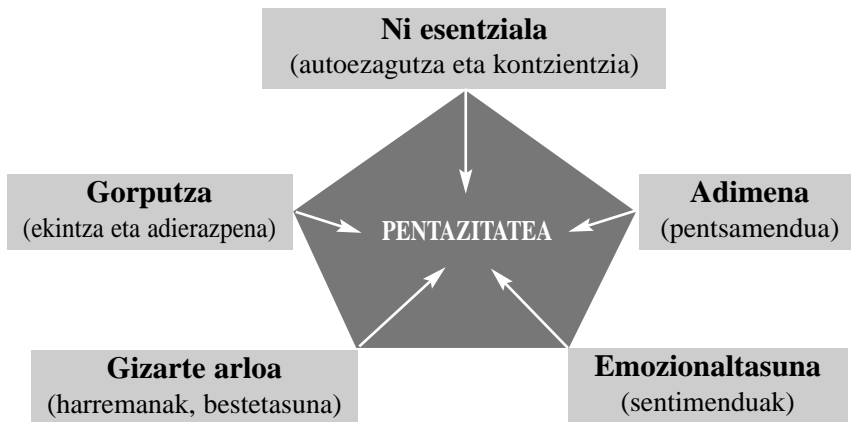
"Nortasun Pertsonala" deritzonaren garapenetik hasiko gara, hau da, egiazko ni indibiduala aurkitu eta baloratzeko prozesua, "behar lukeena", "naturala", "normala", "ideala" eta halakoetan oinarritutako jokabide ereduaren bitartez

familia eta gizarte sistemak inposatzen dizkigun genero, kultur, gizarte, erlijio eta bestelako kanpoko baldintzatzaileak gainditu ondoren.

Paradigma horretatik abiatuta ulertzen dugu pertsona bakoitza nortasun edo ni esentzial batekin jaiotzen dela eta horrek bere indibidualtasuna osatu eta bakarra egiten duela, eta honetan datza bere jakinduria, maitasuna, segurtasuna, konfiantza, ahalmena eta agintea. Gizaki orok duen ni esentziala onartzea da lehen printzipioa eta pertsonaren potentzialitate guztiak garatuko direla bermatzen duena, berdintasunean eta zuzentasunean.

Pertsona bakoitzaren jaiotzeko ni esentziala gizonezko edo emakumezko nortasun sexualari lotzen zaio eta horrek ezaugarri biologiko desberdinak eratzten ditu, hierarkizatu gabeak eta giza gaitasun jakin batzuk inhibitzen ez dituztenak, determinismo biologikoak iraun duen horrenbeste mendeetan gertatu den bezala, "patriarka akademizistek" oker babestua. Haien kendu dizkiete adimenaren gaitasunak (inteligentzia) edo espirituarenak (arima) emakumei, azalpenerako tokirik utzi gabe eta hustasun erabatekoa sortuz. Nola zitekeen gizonezkoek gaitasun horiek garatzea, haien jabe ez ziren emakumeek sortzen bazituzten? Egoera horrek, trebakuntza mugatzeaz gainera, nortasun pertsonal eta bakarrak behar bezala garatzea eragozten du, nortasun kolektibo homogeneizatuak inposatzen baitira, emakumezko eta gizonezko estereotipoen mende.

Naturalena da gizaki bakoitzak bere nortasun pertsonala garatzea bere gorputzaren barruan modu integralean haziz, bere adimen eta emozioekin, erantzukizunikidetzazko konpromiso pertsonal eta sozialarekin, erreferentetzat ni esentziala hartuta.



Pertsona osotasun global moduan ikusten badugu, zati bakoitza (adimena, gorputza, ni esentziala, emozionaltasuna eta gizarte arloa) eta elkarren arteko erlazioak ulertuko ditugu, eta hazkuntza integrala, erantzukizuna eta konpromisoa bultzatuko dugu bizi proiektu pertsonalaren aurrean. Osagaiaren batek oztopoak baditu edo desintegratua sentitzen bada, pertsona, oro har, harmoniarik gabe sentituko da, zeren eta ondorengoekin:

GORPUTZA. NI NAGO ETA AHAL DUT:

- Onartu, motibatu eta sentsualitatea garatu.
- Behar guztiak ase, nire buruari plazera eman.
- Gorputzari entzungo diodala, zaindu eta hartaz arduratuko naizela hitza eman.
- Presentziaz eta kontzientziaz bizi, adimen, gorputz, emozio, ni esentzial eta gizarte arloaren artean lotura eginez.
- Nire sexu nortasuna bete-betean bizi, nire hezur, gihar, organo eta funtzio fisiologikoetatik jarriotuz.
- Nire zentzumenen bitartez nire zentzumen pertzepzioa handitu.
- Beste batzuk.

EMOZIOAK. SENTITZEN DUT ETA AHAL DUT:

- Sentimenduak eta bihotzaren nahiak behar bezala adierazi.
- Sentimendu negatiboak behar bezala bideratu.
- Gaitzespena sentitzen nuelako sentimendu erreprimituak onartu eta adierazi.
- Agertzen direnean gaizki sentiarazten nauten edo norbait sufriarazten duten emozioak desblokeatuko ditudala hitza eman.
- Nire burua baldintzarik gabe maitatu eta ni esentzialarekin dudan loturarik ezak sortutako beldur guztiak uxatu.
- Egun guztiak gozamenetik eta zorionetik planifikatu.
- Beste batzuk.

ADIMENEAN. PENTSATZEN DUT ETA AHAL DUT:

- Nire inteligentzia globala garatu.
- Blokeo emozionalek edo fisikoek eragiten dituzten adimenaren usteak identifikatu.
- Edozein arazo fisiko, adimenezko, emozional edo espiritualaren jatorria ulertu, eta kausak eta ondorioak aztertu.
- Uste, jokamolde eta jokabide autohondatzaileak desestali, ulertu eta aldatu.
- Uste autohondatzaileak positibo eta onuragarri izateko birprogramatu.
- Segurtasun, konfiantza, meritu eta onarpenarentzat gune bat sortu adimenean.
- Bihotzetik jokatu sentimenduekin koherentea izanik.
- Kanpokoan onarpena eta nire pertsonaren gain dagoen iritzi edo balorazio negatibo oro baztertu.
- Hiztegi positibo eta hezkidetzari dagokiona erabiltzea.
- Beste batzuk.

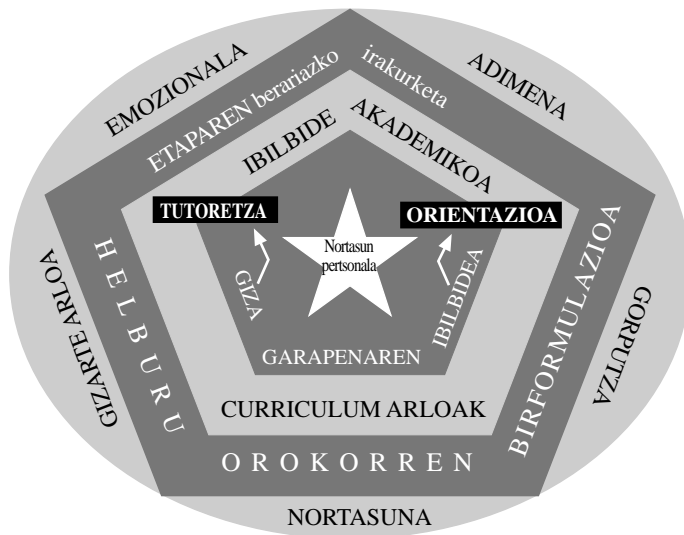
FUNTSA EDO NORTASUN PERTSONALA. NI NEU NAIZ ETA AHAL DUT:

- Nire ni esentzialaren alderdi berri zoragarriak aurkitu.
- Gaitasun pertsonalak ezagutu eta birbizitu.

- Nire buruari naizen moduan izaten utzi.
- Nire ni esentzialetik erabaki egokiak eta jankintsuak hartu.
- Ni neu osotasunez bizi eta sentitu izaki bakarra naizen aldetik, maitasunez, segurtasunez, konfiantzaz, ahalmenez eta jakinduriaraz betea.
- Koherentea izan pentsatu, sentitu, esan eta egiten dudanarekin.
- Beste batzuk.

GIZARTE ARLOAN. HARREMANAK
DITUT ETA AHAL DUT:

- Enpatia praktikatuz, blokeo emozionalak eta gatazkek non, nola eta zergatik sortzen diren ulertuz.
- Harremanak ditudan pertsoneri mugarik gabeko maitasuna adierazi.
- Gainerako pertsonen balioan sinestea.
- Entzumena praktikatuz eta beste pertsonen erabakiak errespetatu, nahiz eta nire iritziz okerrak izan.
- Nire ni esentzialetik komunikatu.
- Harreman bakoitzean nire burua zaindu eta babestu.
- Beste batzuk.



PENTAZITATEA: GAITASUNAK, BALIOAK ETA JARRERAK

PENTAZITATE ARLOAK	GAITASUNAK	BALIOAK	JARRERAK
EMOZIONALA	EMOZIONALTASUNA	Gogobetetasuna, grina, sentimendua eta egonkortasuna	Nire burua onartu, ulertu eta maite dut.
	AUTOESTIMUA	Bereztasuna, edertasuna, autobalorazioa eta agintea	
	SEXUALITATEA	Maitasuna, desioa, samurtasuna eta plazera	
	AFEKTIBILITATEA	Txera, ontasuna, begikotasuna eta adiskidetasuna	
ADIMENA	INTELIGENTZIA	Jakinduria, sormena, eraginkortasuna eta malgutasuna	Nire hutsegiteetatik ikasten dut.
	BEHAKETA	Jakin-mina, subjektibitatea, autobehaketa, objektibitatea	
	BALORAZIOA	Analisia, kritika, zentzuna eta sena	
	ARRAZIONALITASUNA	Justizia, bereizkuntza, abstrakzioa eta sintesia	
GORPUTZA	ADIERAZPENA	Gorpuztasuna, introbertsioa, estrobertsioa eta komunikazioa	Nire ideiak eta emozioak behar bezala adierazten ditut.
	BIZITASUNA	Bat-batekotasuna, jarduera, trebetasuna eta dinamismoa	
	KEMENA	Borondatea, baretasuna, gogoia eta indarra	
	SEGURTASUNA	Erabakimena, arriskua, ausardia eta zuhurtzia	
GIZARTE ARLOA	ELKARTASUNA	Begiramena, ulermena, laguntza eta tolerantzia.	Gizadiaren garapen positiboan laguntzen dut.
	ERANTZUKIZUNA	Konfiantza, iraunkortasuna, dedikazioa eta konpromisoa.	
	EMANKORTASUNA	Zintzotasuna, eskuzabaltasuna, zinezkotasuna eta entrega	
	SENTIKORTASUNA	Errespetua, sena, fintasuna eta diskrezioa	
NORTASUNA	NORTASUNA	Integritatea, oreka, harmonia eta umorea	Nire bizitza eraikitzen dut modu aktiboan eta arduraz.
	NIAREN BAIEZPENA	Protagonismoa, tinkotasuna, agintea eta duintasuna	
	BURUJABETZA	Autosufizientzia, ekimena, ordena eta askatasuna	
	INDEPENDENTZIA	Gozamena, burujabetza, zoriona eta askatasuna	

Pentazitatearen bidez egiten den hezkuntzak, lehenik eta behin, maitasuna hartzen du pertsonak bere buruaganako eta besteenganako sentitzen duen onarpen eta baldintzarik gabeko ulermen sentimendu sakon gisa. Gure burua maitatu eta den bezala onartzen badugu, baldintzarik gabe, ez dugu zertan inoren mendean jarri haren onarpena eta maitasuna eskuratzeko. Barne orekak sortzen duen egoera horrek hutsegiteak onartzen laguntzen digu, genero, kultur, gizarte, erlijio edo sexu aukera direla-eta sortu ohi diren baldintzatzaile guztietatik libre, norberaren nortasuna garatzea, agintearen ezagutza eta aginte pertsonala erabiltzea eragozten baitigute. Horrela sortzen dira berdintasun eta zuzentasunean oinarritzen diren justizia pertsonal eta sozialaren printzipio etikoak.

Harreman positibo eta osasungarri horiek askatasun, sormen eta adierazpen pertsonalerako guneak sortzen dituzte. Zintotasunez, errespetuz, erantzukizunez, balorazioz eta mugarik gabeko maitasunez sortzen dira. Gure Ni esentzial jakintsu eta maitagarriaren adierazpenak dira.

Izakien emozio gaitasuna aberastasun, bizitasun eta indarrez beteriko esperientzia iturri bihurtzen da. Irudimena erabiltzeak, ezagutzeko jakin-minak eta justizia gogo handiak ezagutzen laguntzen diete eta euren bizitza eta inguratzen dituen mundua aldatzeko gaitasuna ematen diete. Euren hezkuntzan analisia egiteko giltzak izan nahi dituzte, euren prestakuntza eta gizarte sistematik kudeatzen dituzten pertsonak ustez defenditzen dituzten balioen eta benetan egiten dituzten jardueren artean dagoen koherentziarik eza ulertu ahal izateko; sinesmenak alda daitezela, euren sentimenduak onar ditzatela, askatasunez hitz egiteko aukera izan eta euren bizitzen protagonistak eta arduradunak izan daitezela. Horrela, inguruan dituzten pertsonen eta munduaren aurrean duten ahalmen kritikoa, mehatxua izan ordez, eraldaketa pertsonal eta sozialerako giza potentzial itzela bihurtuko litzateke.

Horrela hezten diren pertsonak badakite zer ez duten nahi eta gai dira oinordetzan hartu duten munduaren zein alderdi negatibo gainditu nahi duten erabakitzeke eta etorkizun hurbila eraikitzeke irizpide berriak aurkitzeke. Etorkizun hurbil horretan, hain zuzen, lagunduko baitute giza harremanak eta bizi kalitatea hobetzen; erantzukizunkidetzatik konpromisoa hartuz, ongizate pertsonal eta kolektiboa eta planetaren oreka bultzatuko dute.

GEHIAGO JAKIN NAHI IZANEZ GERO

SALAS GARCÍA, BEGOÑA: "La incorporación de la mujer al Sistema Educativo", in *Actas III Jornadas de educación no sexista*. Zaragoza, Arg. M.E.C., 1989.

SALAS GARCÍA, BEGOÑA: "Formación continua del profesorado no universitario para la igualdad entre los sexos: coeducación", in *Actas del Seminario sobre el Plan de igualdad de oportunidades para las mujeres*. Madril, Arg. M.E.C., 1989.

SALAS GARCÍA, BEGOÑA: "Análisis de los prejuicios sexistas en los esquemas conceptuales previos", in *Hacia una escuela coeducadora. I Postgrado de coeducación*. Vitoria-Gasteiz, Arg. Emakunde / Emakumearen Euskal Erakundea, 1992.

SALAS GARCÍA, BEGOÑA: *Proyecto de Centro desde una perspectiva Coeducativa*. Sevilla, Arg. Junta de Andalucía, 1993.

SALAS GARCÍA, BEGOÑA: *Transmisión social de los valores*, Emakunde. Vitoria-Gasteiz, Arg. Emakunde/Instituto Vasco de la Mujer, Iraila, 1994.

SALAS GARCÍA, BEGOÑA: *Orientaciones para la elaboración del Proyecto Coeducativo de Centro*, Arg. Maite Canal. Bilbo, 1994.

SALAS GARCÍA, BEGOÑA: *Desarrollo de capacidades y valores de la persona. Orientaciones para la elaboración del proyecto coeducativo*. Bogotá, Cooperativa Editorial Magisterio, 1995.

SALAS GARCÍA, BEGOÑA: *Guía para la elaboración del Modelo Coeducativo de Centro*, Arg. Emakunde. Bilbo, 1997.

SALAS GARCÍA, BEGOÑA: *Instrumentos para la elaboración del Proyecto Educativo y Curricular de Centro*, Arg. Emakunde. Bilbo, 1997.

SALAS GARCÍA, BEGOÑA eta INMACULADA SERRANO HERNÁNDEZ: *Aprendemos a ser Personas*, Arg. E.U.B. Barcelona, 1998.

SALAS GARCÍA, BEGOÑA eta INMACULADA SERRANO HERNÁNDEZ: *Modelo Educativo: Desarrollo de la Identidad Personal*, Arg. E.U.B. Bartzelona, 1998

HAZKUNTZA INTEGRALERAKO GIDAK

SALAS GARCÍA, BEGOÑA eta SERRANO HERNÁNDEZ, INMACULADA: "La Pentacidad" "Convivencia y Tutoría", "Familias", "Prevención de estrés",

"Aprendizaje autónomo" "¿Cómo nos hacemos adolescentes?" Arg. C.PI. Málaga 2000.

SALAS GARCÍA, BEGOÑA, SERRANO HERNÁNDEZ, INMACULADA eta URRUZOLA ZABALZA, M^a JOSÉ: "Violencia de género el maltrato escondido", "La corresponsabilidad en las separaciones", "Infancia y maternidad" "La corresponsabilidad en la familia", "La corresponsabilidad en la adolescencia" eta "La corresponsabilidad en la jubilación" Arg: Iruñeko Udala. 2002.

HITZALDI-SOLASALDIA



HITZALDI-SOLASALDIA

1. SAIOA

GALDERA

“Gizarte-langile naiz Leioako Udalean. Hemen esandakoa entzunik, esan behar dut gauza askorekin ados nagoela, baina beste batzuek, ordea, atzera eragiten didate nonbait. Alde batetik, egun-zatirako kontratuak, emakumeek gehienetan lortzen dituzten bakarrak, engainu hutsa dira: gutxiago ordaintzen zaio Gizarte-Segurantzari, eta soldatak eta pentsio-sariak ere urriagoak dira. Teledan ere kezkatzen nau. Komiki bat dabil hor, irudi bat edo, oso barre-garria. Ez dakit ikusi duzuen. Guk bilera gelan daukagu: andre bat ageri da etxeko sukaldean, teledanean buru-belarri, eta aldi berean lapikoari begira dago eta haurren sehaskari balantzaka. Hau gertatzekotan, emakumeei gertatzen zaie nire ustez, ez gizonei. Nire iritziz, emakumeak lan munduan sartzen dira gizarte-harremanak izatearren, eta beldur naiz horrelako lanak bul-tzatuz gero emakumeak ez ote diren bakarrago egongo, etxean luzeago sartuta, eta hori bai, lan egun bikoitza polito betez, mota horretako lanak soilik emakumeek hartzen dituztelako.

Bestalde, elkarlanerako neurriak eta laguntzak aipatu dituzue, eta beharbada hasia naiz jada geroko ponentzietan esaten diren hainbat gauzari erantzuten, edo galderak egiten. Baina irakurria dut ponentzia, eta atzo laguntzei buruzko buletina ere irakurri nuen. Esango dut ondotoxo iruditzen zaidala seme-alaba gazteak dituzten familiei laguntzak-eta ematea. Ni berrogeita hamarretik gorakoen belaunaldikoa naiz, eta tira, kristorenak eta bi egin behar izan genituen aurrera jotzeko, ez genuelako inolako laguntzarik izan. Seme-alabak izan ditugu, eta hazi ere bai, lanean ibili gara eta, ahal zen neurrian, lanaz eta

etexekoez arduratu gara. Gure senarrek amagandik jaso duten hezkuntza, eta guk nahi genuena –eta nahi duguna- oso bestelakoak dira. Adibidez, nik beti esaten dut hiru seme-alaba ditudala: bat hogeita sei urtekoa, beste bat hogeita bederatzikoa eta beste bat gehiago, berrogeita hamazazpi betetzeko dagoena, honezkero birziklagaitza bera, eta hala ere, eraman egiten dut. Baina familientzako laguntzak aipatzean hiru urte baino gutxiagoko haurrak dituzten familiez ari dira. Eta zer esanik ez, semeak hogeita sei urte dituenen, bi metro luze, lanik ez edo izatekotan lan kaskarra. Ezin du etxe bat erosi, horixe baita arazoa, eguneroko leloa... ama bera ere bizirik baduzu –eta gizonak baino luzeago bizi dira- etxera ekartzen duzu. Eta nork ekarri? Guk, alabok. Beraz, familia tradizionalera itzuliko gara, kontuan hartu gabe tartean emakumea dagoela, bera delako zaintzailea. Eta kalte handiena jasaten duena ere bai. Berak behar du besteek zaintzea. Egin beharreko premiazoena, eta nik halaxe gomendatzen diet guztiei, "ezetz" esatea da, besteiei zeu zaintzeko esan, zeu ere hasia zarelako zahartzen. Orain dela bi urte ikasi nuen hori. Ordura arte superwoman nintzela uste nuen, zernahi egiteko kapaza. Baina zerbait gertatu zen nire bizitzan, eta harrezkero ezezka hasi nintzen, "nik ezin dut gehiago". Ezin naiz horraino igo, ezta zamarik jaso ere. Tira, batzuetan "ene! Hau mina besoa!" kejatzen naiz, nahiz eta gezur hutsa izan, baina haiek ere amarruzale galantak dira. Nire baitan sentitzen dut ahal beste eman dudala, eta halaxe jarraitzen dut, seme-alabak oraindik etxean ditudala, eta ama ere bai, sasoi onean Jainkoari esker.

Gizarte baliabideak aipatzen dituzu, eta bai, egon badaude: etxe-laguntza, kasu, baina udal aurrekontuak mugatuta. Eguneko zentruak ere baditugu, baina badago jendea zentro horretarako baldintzak betetzen ez dituen. Egoitzan sartzeko itxaron-zerrendak daude, eta hutsune horiek geuk, emakumeok, bete behar ditugu. Hori esan nahi nuen, besterik ez”.

ERANTZUNA

“Bakarrik esan nahi dut bat natorrela esan duzunarekin, ia guzti-guztiarekin. Egia da arriskuak daudela, eta aspalditik salatu dugu. Honek arriskuak dakartza, baina horrexegatik, hain zuzen, argi ikusi behar dugu zer dagoen lehenago, hau da, nondik gatozen, nola gauden eta zer arrisku dauden, behar diren neurriak hartu ahal izateko. Hala ere, beste alde batetik, kontuan hartu behar da batzuentzat aukerak direla, eta horrelako aukerak ere beharrezkoak

zaizkiela, aukeratu ahal izateko hain zuzen. Esan duzun beste gauza batekin, aldiz, ez nago ados, ez baitut uste familia tradizionalera itzuliko garenik”.

GALDERA

“Etxeak txikiak direlako, ez bestegatik”.

ERANTZUNA

“Ez, nik uste dut ez dela gertatuko egoerak atzera ez egiteko asmo sendo-sendo dagoelako, batez ere emakumeen aldetik. Zeu bezala, andre bat naiz, onena izateko gorriak ikusi dituena. Eta zer esan behar dizut? Eta baldartuta nago, oso. Ia berrogeita hemeretzi ditut, eta uste dut nire belaunaldiko emakume guztiok antzera ibili garela, egia da, gure lan ibilera familiarekin uztartu behar izan dugu, haurrak izan ditugu, eta abar. Bidean zehar arrastoak utzi ditugu. Eta horrexegatik esaten dut beti nire belaunaldiko emakumeok saiatu garela lan mundura ateratze hori beste ardurekin moldatzen, eta neurri batean familiaren laguntzari esker lortu dugu.

Baina ohartu ere egin gara hori ez zela bidezkoa. Horregatik ari gara borrokan, ondorengo belaunaldietakoek bestelako egoera bat izan dezaten aurrean”.

GALDERA

“Nik uste dut alde horretatik gauzak aldatuko direla”.

ERANTZUNA

“Egun gauden bidea, nolabait eginda zegoen lehendik, eta saiatu behar dugu ahalik eta jende gehien biltzen bide horretara, helburu batzuk lortzeko, men-debaldeko herrietan -teorian behintzat- nahitaezkozat jotzen ditugun helburuak”.

GALDERA

“Benetan atsegingarria da hemen egotea, egun honetan emakumeok geure buruaz jarduteko. Areago, kutixia da guretzat, beti gabiltzalako korrika, apur batez ere gelditu ezinik geure bizimoduaz hausnartzeko. Eskerrik asko.

Egia da hemen beti gaudela Iparraldera begira, ni neu ere bai, noski: "neuk ere norvegiarra izan nahi nuke", "neuk ere Islandiakoa izan nahi dut" eta abar... haiek betidanik izan direlako, nolabait, eredugarri genero kontuetan. Legea eta errealitatea bat ez datozela uste dudan arren, hobe da legeak izatea ez izatea baino. Beraz, neuk ere nahi nuke niretzat. Ez bakarrik azaldu dituzuen lege horiek. Tira, Herriaren Defendatzailearen kontu hori –emakumea edo gizona- bai pagotxa, kukañerria!. Badakit hemen antzeko zerbait dugula, eta ondo gogoan izango dut, gero zertan den ikusteko.

Badago beste gauza bat bene-benetan atentzioa ematen diguna, zenbat eta zenbat emakume ari diren lan merkatuan. Bai, egia da lehengo emakumeak esan duena, lana kaskarra eta aldizkakoa dela, baina orain lan munduan dabilen emakume kopuruan erreparatuko dut.

Bestalde, erabakitzeke orduan parte hartzea dela eta, sekulako erronka jo duzue, ikaragarria. Galderetara jota, lehenik: zertan da berdintasunerako legea? Ez dut legea osorik aztertu nahi, bai ordea haren alderdi bat, alegia, nor dago lege horrek bahartuta? Administrazioa, emakumeok, gizonak, enpresarien elkarteak... zein dira bakoitzaren eskubideak eta betebeharrak? Bigarren galdera: derrigortasuna aipatu duzue, uste dut Norvegiako andreak zerbait esan duela, gizonentzat aitatasun baimena derrigorra delakoan-edo. Hirugarrena: Zer da aldeko ekintza bat? Hemen askotxo dakigu aldeko ekintzez. Gure artean badago jarrera errotu bat euskararen inguruan, eta horregatik ez zaizkigu horren arrotzak horrelako ekimenak, baina ekimena bera eta haren erabilgarritasuna apalagoa da aukera-berdintasunean. Jakin nahi nuke, bada, aldeko ekintzez ari garelarik, horrela planteatzen ote den gizonentzako baimenen derrigortasuna, horrek eztabaidarik eragin duen ala ez. Laugarrena, aurrekoarekin oso lotuta: horrako bidean zailtasun nabarmen bat dago, gizarte eta komunitatearentzako zerbitzuena, hain zuzen. Gastu horietarako ez dakit ehuneko zenbat bideratzen den aurrekontuetatik edo BPGetik, jakin ere ez dakit-eta hango herrietan zerbitzu horien gastua nola neurtzen duzen. Euskal Autonomia Elkargoko batez bestekoa ere ez dakit, bai ordea Estatu

espainolekoa, eta ez da % 1era ere iristen. Komunitatearentzako zerbitzuez ari garenean jantokiez, haurtzaindegiez eta abarrekoetz ari gara.

Eta horra azkena: lanaldiaren kontua alde batera utzita, hori borroka latza da, eta badago beste datu bat, ikaragarria: aditu dudanez, zuen artean lagun baka-rreko familia kopurua handi samarra da. Horrek zenbateko kostea dakar, bai norberarentzat bai gizartearentzat?”.

ERANTZUNA

“Eskerrik asko gai horiek ukitzeagatik. Generoen arteko berdintasunari buruzko legea, hirurogeita bederatzian sortua, hirutan errebisatu da, aurtengo apirilean azkenengo aldiz. Oinarrizko eskubideak biltzen ditu, baita lan mun-dua, enpresak, GKEak, eskolak, sektore publikoa, beti ere generoaren ikus-pegitik aztertuta. Hau da, balore eta adierazle sorta bat eskeintzen digu enpre-sariaren aurrean frogatu ahal izateko norbait baztertua ote dagoen lantokian.

Hau guzti hau bultzatzeko, salaketak aurkezteko Kontseilu bat eratu dugu. Bertan zazpi abokatu daude, Gobernuak izendatuak, eta sexu jazarpenaren zantzua duen edozein salaketa eraman daiteke, eskolan, GKEan, aisialdian edo enpresan gertatu ere. Lana galduz gero, tartean bazterkeria arrazoirik egon den susmorik badago, aukera dago enpresa zu kaleratzeko dituen arra-zoiak argitzen behartzeko.

Salaketa aurkezturik, Kontseilua ezin bada epaile aurkeztu edo ezin badu kon-ponbidea lortu arbitrajearen bidetik, auzitara jo daiteke. Egiartzatu dugu gero eta gizonezko gehiagok jotzen dutela generoaz arduratzen den Zaintzailearengana, gizonek aprobetxatu nahi dutelako enpresan aitatasuna-gatik duten baja eskubidea. Oso datu berria da benetan.

Gizonezkoak bide horretaz baliatzen ari dira soldatarik gabeko baja eskatze-ko, jasota baitago gure legeetan. Enpresek badakite bete behar dituztela gene-roari buruzko legea eta lan legea. Hortaz, bi lege ditugu generoen berdintasu-na zaintzeko.

Generoen berdintasunerako dugun lege hori ez da emakumeen berdintasunera-ko lege soil bat, eta hori oso garrantzitsua da. Esan beharrra dago, dena den,

gehienetan emakumeek berek ez dutela aprobetxatzen gizarte-zerbitzuetarako duten eskubidea, eta bazterkeria jasaten dutela eurek izaten dituztelako umeak. Norvegiar urte asko dira arazo horri heldu zitzaiola. 1936ko lege baten arabera, emakumeak sei asteko baja aldia hartzeko eskubidea zuen, haurra jaio aurrean eta jaiotzaren ostean ere bai. Ondoren eskubidea zuen bere lanpostura itzultzeko. Honelako auziez arduratzen dira bai Salaketarako Kontseilua, bai Berdintasunaren Zaintzailea.

Guraso bakarreko familiei buruz, esan behar da ez direla hainbeste. Kontua da gaur egun elkarbizitza hedatua dagoela batez ere gazte jendearen artean, eta ondorioz, mota horretako familak haien artean sortzen dira gehienbat, eta gero eta gehiago dira aita-ama ezberdinetako seme-alabak. Ezkondu gabeko aita edo ama izatea zaila bada ere, administrazioa saiatzeko da egoera laguntza sorta batekin arintzen. Horrelakoetan, funtsezkoena haurraren ongizatea bermatzea da, gurasoek aukeratu duten bizimodua edozein delarik ere”.

ERANTZUNA

“Informazioaren gizarteetan, gurean adibidez, teknologia nagusi da, eta gero eta gizon gehiagok dute horrelako lanpostu bat, lanpostuak dakartzan mesedeak aprobetxatuz. Emakumeen aldean, gizonak luzeago egoten dira etxean, eta lan egiteaz gain, haurren ardurua eta etxeko gorabeherak hartu behar dituzte bere gain.

Aipatu den beste horretaz, alegia, ea lehengo roletara itzuliko ote garen, bultzatu beharko litzateke gizonen partehartzea etxeko lanetan, emakumeek lanaldi bikoitza ez egiteko, horrek kalte fisikoak eragiten ditu eta.

Dena den, berdintasuna lan munduan eskatu aurretik, gizon-emakumeok eta gizarteak berak argi izan behar dugu nola ziurtatuko dugun gure seme-alaben etorkizuna. Gaur egun, emakume gazte askok diote: "gizonak beste eskubide ditut, eta prestakuntza berbera ere bai". Gazteak ere ikusten ditugu, gizonak eta emakumeak, lan hori elkarren artean betetzen. Horixe da benetako elkar-lana, etxea eta lana bien artean eraman”.

GALDERA

“Guraso bakarreko familiak direla eta, bakarrik ama edo aita dutenak, azken boladan parrasta bat diru laguntza egon da lehenengo edo bigarren haurra izan duten familia guztientzat. Hala ere gero eta gehiago dira banandutakoen familiak, urte gutxiko haurrak dituztenak, eta ez da esan familia horiei laguntzeko legerik dagoen ala ez”.

ERANTZUNA

“Gure herrian, 1996ko Gizarte Segurantzari buruzko legean denetariko neurriak eta ekimenak jaso dira baliabide gutxieneko familiei laguntzeko. Egun, erabaki da onuradun nagusiak guraso bakarreko familiak izatea, seme-alabek hamazortzi urte bete arte. Gainera, zerga-aringarriak ere erabiltzen dira. Lege neurri horiek ugaltu egin dira, eta 1998an, ama ezkongabeen egoera hobetzeko asmoz, neurri sorta bat osatu zen etxebizitza eta seme-alaben heziketa arloetan laguntzeko. Hala eta guztiz ere, hasiak dira azaltzen "Norvegiako oraingo familia pobreak" deritzegun horiek: etorkinen kolektiboak, guraso bakarreko familiak, banandutako emakumeak, ama ezkongabeak, eta abar.

Hori dela eta, plan bat aurkeztu da Parlamentuan, arazo horri eusteko propio. Plan horren helburua zehatz aztertzea da, bost urtez, familia horiek zeintzuk diren eta haur pobreak non dauden.

Orain 4,5 milioi biztanle gara, eta gure ustez hogeita hamar mila inguru izango dira haur pobreak, jakina, gure herrian pobretzat jotzen dugunaren arabera: etxea, familia, gurasoak... izan arren, gure iritziz funtsezkoa den horretara iristen ez diren haurrak”.

ERANTZUNA

“Jubilazio pentsioari dagokionez, gure Gizarte Segurantzaren sistema orokorra da, eta lege multzo zehatz bat daukagu horren inguruan: langileek soldataren %4 ordaintzen dute, eta enpresak ere langileen soldaten %6. Diru hori guttia pentsioetarako zerga da. Hortaz, ez ditu Estatuak pentsioak bermatzen, langileek baizik. Sistema hau martxan dago duela 10 urtetik hona. Merkeagoa

da Estatuarentzat eta gainera lotura estuago sortzen du langileen, enpresen eta pentsio sistemaren artean.

Bestalde, guraso bakarreko familiek jasotzen duten laguntza, gizarte-segurantzaren sisteman oinarrituta dago, zergen aringarrien bidez”.

GALDERA

“EAEn, zenbat enpresa ari dira parte hartzen bere baitan berdintasuna bultzatzeko egitasmoetan? Nolakoa izan da esperientzia?”

ERANTZUNA

“Parte hartzearen logoa eduki, seik daukate. Hasieran laguntza teknikoa ematen zaie, materiala ere bai, ondo mamitu dezaten, baina ez dirudi guztiz sine-tsita daudenik, benetan, aurrera egiteko beharraz. Administrazioak horrelako ekimen guztiak bultza ditzake, baina ezin da egon egun guztian enpresa bakoitzaren barruan.

Une honetan zailtasun handiak daude, baliabideen aldetik, pertsona horiei laguntza teknikoa eskaintzeko. Horregatik, orain materiala lantzen eta osatzen ari gara, gero lan hori egingo duten pertsonak eta aholkularitzak trebatzeko asmoz.

Ikusi dugunaren arabera, errezagoa da genero ikuspegia bestelako egitasmoetan txertatzea berdintasuna bultzatzeko egitasmo zehatzak bideratzea baino. Prozesua hasi berria da, eta oraindik asko dira zalantzak ekimenak planteatzeko eta praktikan jartzeko orduan”.

GALDERA

“Nire ustez, bide honetan jarraitzeko funtsezkoa da pentsaera aldaketa bat, emakumeetan eta gizonetan. Beraz, horra nire galdera, parte hartzaile guztientzat: Uste al dugu neurri politiko, sozial eta abarrekoen bitartez lortuko

dela pentsaera aldatzea? Izan ere, batzuetan enpresa hitza esaten dugu sexu gabeko izakia balitz bezala, eta bitxi samarra da, bene-benetan gizonak eta emakumeak osatzen dutelako, nork bere printzipio, ideologia eta pentsaerarekin”.

ERANTZUNA

“Enpresetan, lehendabizi egoeraren azterketa bat egiten da: non dauden gizonak eta emakumeak; nolako politikak dituen elkarlanaren alde –baldin eta baditu-; horrelakorik ez badago, nola planteatu; aztertu; langileekin hitz egin, baita inkestak egin ere...; pertsona horiek norainoko beharra duten aztertu. Bestalde, prestakuntza-ikastaroak ere antolatzen dira, emakume eta gizonentzat, modu horretan emakumeak gero eta autonomoagoak izan daitezen ardurak hartzeko, zuzendaritza postuetan sartzeko... eta gizonak ere has daitezen elkarlanerako politiketan parte hartzen. Egin behar dena da enpresa bakoitza aztertu, bere egoera zein den, eta hortik abiatuta lanari ekin.

Hori guztia gauzatzeko beharrezkoa da langile guztiak eta enpresariak ados egotea”.

ERANTZUNA

“Legeek, egokiak badira, beti erraztuko dute pentsaera aldatzeko bidea. Nik, esate baterako, sinesten dut gizarte zibilean eta GKEetan. Haien zeregina oinarritzkoa izango da, baita beste batzuen ere, noski: eskolaren ingurua, eskola bera, haurtzaindegiak, etab... Garrantzi handia dute, eta horrexegatik nahi dugu gizonak ere bertan egotea, eskoletan eta haurtzaindegietan.

Genero kontu batez ari gara, ez emakumeentzat soilik den gai batez. Eta beti behar da eztabaida irekia, demokratikoa. Jendaurrean hitz egin behar da, eta hainbat gai ukitu, nahiz eta latzak izan, familiaren barneko bortizkeria adibidez, eta mintegiak antolatu”.

ERANTZUNA

“Islandian gizon askok diote benetan parte hartu nahi dutela etxean, emaztearen parean.

Gizarte ereduaren beharra dugu, eta Islandian, oro har, emakumeek berek lan egiten dute hezkuntza arloan eta gizarte saileko sisteman, eta noski, gehiengotan umeei bakarrik emakumea ikusten dute eredutzat eskolan edo ospitalean. Horregatik beharrezkoa da gizonak ere tartean egotea erreferentzia diren lekuetan”.

2. SAIOA MAHAINGURUA: LEGEAK ETA GOMENDIOAK EZTABAIDAGARRI

GALDERA

“Leioako Udalekoa naiz, eta gauza batzuk komentatu nahi dizkiot Kontxi Gabantxori, bere azalpenaren haritik.

Aipatu dituzun gauza batzuk irakurriak ditut argitaratu dituzten buletinetan, eta badakit atera berri dela haur eskolak ordaintzeko laguntzei buruzkoa; nahi nuke hau hasiera izatea, orain artekoa kaskar samarra iruditzen zait eta. Bikote gazte bat, seme-alabak izan nahi dituenak, etxea, ura, argia eta gainontzeko guztia ordaintzen ari dena; zelatan eskatuko du haietako batek eszedentzia lanean? Bien artean bostehun mila pezeta urtean irabazteko? Ezin dut ulertu.

Pentsatzekoa da diru-laguntzen eskaera mordoa izan duzuela bigarrena, hirugarrena, laugarrena izateagatik... baina hor ere mugak ezarri behar lirateke

diru sarreren arabera, haurtzaindegietarako laguntzekin egin duzuen moduan. Uste dut hau hasiera dela, beste guztia huskeria delako, pertsona bat ezin delako urtebetez bizi eta haurrari jaten eman bostehun mila pezetarekin, hori baino gehiago gastatuko du-eta ipurtoihaletan; egongo da haurrarekin, jakina, baina ez dakit zer ote emango dion jateko.

Beste gauza bat esan nahi nizun, ematen dituzten diru laguntza eskasak alde batera utzita. Jakin nahi nuke: zentru publikoetan dauden 0-3 urte bitarteko neska-mutilez ari zaretenean, kontuan hartu al duzue zentru publikoetako 2-3 urteko haur horiek jaterik izango duten? Orain arte Hezkuntza Saila ez omen delako ohartu haur horiek jan egiten dutela, eta bekak geure gain hartzen genituela udaletan, eta haurtzaindegietakoak, berdin. Pentsatzekoa da orain diru laguntzetatik jango dutela.

Jakingo duzue, bestalde, zentro publikoetako ikasgelak zabaldu direla ume gutxi zituztelako, eta orain gurasoek laguntzaile bat kontratatu dehar izan dutela, bere sakeletik ordainduta, hau da: zenbat haur, hainbeste diru.

Badakit irizpide ekonomikoak osatu dituzuela familiei ezartzeko. Orain arte, emakumeok haurtzaindegirako bekak genituen udaletan, eta aurrerantzean ez ditugu izango. Hor muga bat ezarri duzue, baina ez haurrengatik ematen den laguntzarako, hor ez duzue mugarik ezarri. Agian milioika euro irabazten dituzten pertsonak egongo dira, baina horrek ez du ardura, laguntza eska dezakete. Ederto. Horretaz gain, trikimailuak daude guraso bakarreko familientzako aringarrietan ere. Bikote asko eta askotan biak bizi dira elkarrekin, izatezko bikoteak dira eta seme-alabak aitortuak dituzte. Baina errenta aitorenpena amak egiten du, guraso bakarreko familia baten moduan, eta argi dago nik baino onura handiagoa jasoko duela; ez dakit ulertzen den zer esan nahi dudana. Aita-ama elkarrekin bizi dira, baina ama ezkongabea denez eta haurren ardura hartuta duenez, berak bai, zergetan jaso egingo ditu azaldutako aringarri guztiak. Nik, aldiz, ez. Eskerrik asko”.

ERANTZUNA

“Hasteko, galdetu duzu ea laguntzak urriak diren. Onartu dut, egia dela esan dut, lehenengo pausua baino ez dela eta geuk ere nahiko genukeela handiagoa

izatea, baina ditugun baliabideak ditugu, ditugun aukerak, eta ez da posible izan.

Errenta irizpiderik jarri behar ote genuen erabakitzerakoan, geuk ere kontuak atera genituen. Hasteko, aztertu genuen errenta aitortzen dutenetatik ea zenbat ibiliko ziren 5-6 miloitik gora, eta oso kopuru altua atera zen: lanbide libe-raletan, bere kabuz ari diren guztiek gutxieneko errenta bat jasotzen dute, eta familia batean biek lan egiten badute erreza da sei miloitik gora irabaztea. Errenta-muga baxua ezarritz gero, beharbada familia asko kanpoan utziko genituen. Horretarako ditugun arazoien artean, guk esan dugu jendeak seme-alabak izatea nahi dugula, familiek berek halaxe nahi dutelako. Orduan, iruditu zitzaigun lagundu behar zitzaieela familiei, errentari gehiegi erreparatu gabe. Baina ikusi nahi genuen, hori ere bai, egia ote zen ehuneko berrogeita hamarrek bost milioi baino gehiago irabazten zutelakoa. Ez zen horrela izan. Ez dakit asmatu genuen ala ez, baina aitorten kopurua eta haien zenbatekoak kontuan hartuta, iruditu zitzaigun bidezkoagoa zela denentzakoa izatea, denek laguntza gehiago izateko.

0-2 urte bitarteko eskolak direla eta, ondo azaldu duzunez eskola publikoetan 2-3 urtekoentzako gelak zabaldu dira, baina eskola orduetan. Bai, ordu horietatik kanpo jaten eman behar zaie, beste ordu batez haiekin egon... eta hori gutzia gurasoek ordaintzen zuten, Hezkuntza Sailak ez zuen bere gain hartzen, eta horregatik hasi da haurtzaindegiekin.

Egia da neska-mutilen ehuneko ehunak doazela eskolara, baina esandako baldintzetan: egunean bost orduz, eta ordutegia luzatu behar bazenuen edo jaten ematea behar bazenuen, ez zegoen aukerarik, ez bazen gurasoek bilera bat eginez eta laguntzailea gurasoen elkarrearen izenean kontratatuz. Etxebizitza eta Gizarte Ongizate Sailaren ekimenak jangelarako laguntza bultzatu nahi du. Dirulaguntza bat dago andereño etorri bitartean egon behar duen zaintzaileari ordaintzeko, etab. Hori zentru bakoitzak bere erara antolatuko du, gurasoen beharren arabera. Zentroak irakaslea jartzen zuen, bost orduz, baina beste gutzia gurasoen lepotik jartzen zen. Horregatik, laguntza hori eskuratzeko orain errenta mugak ezarri dira, eta zehaztuta dago zein laguntza dago-kion errenta tarte bakoitzari.

Hiru laguneko bizikidetzta-unitate batentzat mugetako bat 9.200 eurokoa da, beste bat 12.000koa eta beste bat 15.000 eurokoa. Irizpide horien arabera

izango da diru laguntza. Hau lortu egin da, baina behin-behineko kontua da, oraindik ez delako argitaratu 0-3 urteko haur eskolak arautuko dituen dekretua. Bestalde, ez da bakarrik Gobernuaren ardura, gu guztiona baizik. Lanean ari gara udalekin udalerrietan nolabaiteko partzuergoak martxan jartzeko. Horretan ari gara, baina dekretua ateratzen ez zela ikusita, hau hartu da bitarteko konponbidetzat, Planak berak laguntzak jasotzen baitzituen hiru urtetik beherako umeen gurasoentzat.

Eta guraso bakarreko familiez esan duzuna egia da. Izan ere, bukatzeaz dago aste honetan familien eta egoeraren azterketa, eta bertan ageri dira guraso bakarrekoak omen diren eta beste lagun batekin bizi diren familiak. Paperetan, izapideetan eta agiri guztietan, ordea, guraso bakarreko familiak dira”.

JARRAITZEN DU

“Errolda agiri kolektiboa aurkezteko eskatzen bada, oinarrizko soldata emateko eskatzen den berbera hain zuzen, hor ikusiko da haurren aita nor den”.

ERANTZUNA

“Bai, halaxe da”.

3. SAIOA

MAHAINGURUA: ADISKIDETZEA: ERABATEKO NEURRIAK ABIAN JARTZEA

GALDERA

“Esan nahi diot José Ángeli ados nagoela azaldutakoarekin. Galdetu nahi diot, gainera, ea bakarrik ematen dituen honelako hitzaldiak institutuetan, ikastetxeetan, eztabaida-lekuetan... edo gizonezko taldeetan ere ematen dituen, uste dudalako gaia oso garrantzitsua dela, eta gizonekin lantzea ere bai. Eskerrik asko etortzeagatik”.

ERANTZUNA

“Gizonak berdintasunaren alde egitasmoa, Jerezko Udalaren Osasun eta Genero Sailarena, gizonek gizonetzat egindako egitasmoa da, eta berdintasuna du helburu.

Ni gizonen mugimendu bat sortzeko asmoarekin kontratatu ninduten, lau urteko epean eta gaia inoiz tratatu ez zen hiri batean. Ez zen erraza, gauza bat zeure diskurtsoa edukitzea delako, eta beste bat eguneroko errealitatea. Gogoratzen naiz hasi eta hilabetera gai nintzela nire asmoak Nazioarteko Biltzar baten aurrean azaltzeko, baina segitzen nuen hiriko gizon bakar baten-gana iritsi ezinik.

Gogoratzen naiz hasierako ideietako bat Senarraren eguna sortuko dugu ize-nekoa izan zela. Emakume elkarteak larogei pasatxo dira, eta guk aprobetxatu nahi genituen haien senarregana hurbiltzeko. Izan ere, egitasmoa emakumeek berek eskatuta sortu zen. Bazeramaten hamar urte Emakumearentzako Zinegotzigoak antolatutako ikastaroetara joaten, eta keju ziren etxera heltzean senarrak betikoa izaten segitzen zuelako. Eta noski: "Zelan aldatuko naiz ni? Nire senarra bihotz onekoa da, baina alfer samarra ere bai, eta beti ari da esaten ez dakiela nondik jo eta berak bakarrik ez duela egingo".

Tira, esan nahi dudana da kolektibo bakoitzarengana heltzeko formula bilatzea dela zailena. Zein gizon motarekin saiatu gara gehien? Ba, begira, lehen azaletik komentatu dut: Proyecto Hombrek ihardunaldi batzuk antolatu zituen Andaluzian, Emakumea eta menpekotasunak lelopean, eta ni hara gonbidatu. Niretzat sorpresa bat izan zen. Iritsi bezain pronto esan zidaten hango egunean gazteek ez zutela ezer egiteko, eta haiek entretenitzera joateko. Menpekotasunei buruzko informazioa eskatu nuen, ez nuelako inoiz gaia jorratu, eta horra zer irakurri nuen: birgaitzerako elkarte terapeutikoetan % 90 gizonak dira. Zelan liteke hori! Hainbeste eta hainbeste ihardunaldi egin emakumez eta drogez eztabaidatzeko, eta %10 baino ez dira. Eta gainontzeko 90ek ezer eztabaidatu ez! Zer ikusirik izango ote du horrek gizontasunarekin! Beraz, ez nengonez batere jantzita gai hartaz, iritsi nintzenean hango mutilen aurrean jarri eta zera galdetu nien: "Aizue, azalduko didazue zer ikusirik dute gizona izateak eta hemen egoteak?" Eta benetan, harrিতта geratzen naiz entzuten dudanean emakumea izan daitekeela baina gizona badela, izan. Tira, azkenean hiru hilabete eman nituen haiekin lanean, eta poz-pozik. Askotxo ikasi nuen. Izan ere, gaur ezin dut ulertu zergatik egiten den drogatik ateratzeko plan bat generoaren gaiari heldu gabe. Eta halaxe egiten dira guztiak.

Hori bide bat da. Beste batean eskatu zidaten hiriko komisaldegiko polizia nazionalei hitzaldi bat emateko. Eta hantxe nago ni, hogeita hamar komisariok inguratuta, eta nik, horixe zela nire lehenengo aldia leku hartan. Baina behin hizketan hasita konturatzen zara frankismotik hona zerbait aldatu dela, eta han ere jende buruargia dagoela.

Eta orduan bururatzen zaizu aukera bat dela, ez dela baztertu behar, telefonoz tratu txarren abisu bat datorrenean beraiek direlako etxeetara joaten direnak. Haiek egiten dituzte salaketa eta argiketak, eta agiri horietan oinarritzen dira balizko frogak, epaileak sumarioaren izapideak egiteko erabiliko dituenak hain zuzen... eta esperientzia hori dela eta, aukera sortu da beste bat egiteko, zabalagoa, udal mankomunitateko udaltzainekin. Eta horiek bai dutela beharra, bai horixe!

Adibideak baino ez dira. Eskolaren gaia jorratzea erabaki nuenean, lehenbiziko hezkuntza aukeratu nuen, eta oso ikerketa saio polita egin nuen, genituen bitartekoak kontuan izanda. Gaia Eskolako giroa eta bortizkeria lehenbiziko hezkuntzan izan zen. Zergatik aukeratu lehenbiziko hezkuntza? Bada, bertan tajutzen direlako gero, bigarren hezkuntzan, gizarte-asaldadura eragiten duten

jarrerak. Hau da, gehiago interesatzen zaizkit gazteak arriskuan daudenean arriskua direnean baino. Eta arriskuan egon, lehenbiziko hezkuntzan daude, bigarrenean jada arazo bihurtu direlako, kakotxo artean. Eta zer ikusi nuen han? Ikusi nuen gizonezko egitura bat dela, erabat, baina aldi berean bitxia izan zen, norberaren zorientasun maila subjektiboa altuagoa zelako neskeetan. Eskola porrota handiagoa da mutilen artean. Maisuek berek, bi neska liskartu badira, haiekin hitz egiten dute. Mutilak badira, aldiz, zigortu egiten dituzte. Eta maisuaren zaplastekoa airean dabilen bakoitzean, mutil batek hartzen du.

Lehengo egunean, 10 urteko semeak esan zidan pozarren zegoela, lehenengo aldiz maisua izango zuelako. Eskolara doa lau hilabete bete zituenetik, eta gixajoa irrikitan zebilen, beharbada maisua izateagatik neskak ez zirelakoan betiko entxufatuak izango. Zorte ona izan du, maisua aita bezain gorria eta atea delako. Gainera mutila oso gustura dago berarekin, eta on egingo dio institutuan sartu aurreko bi urteetan. Maisu hori, erreferentzi-eredu gisa, aita txoriburuaren antzerakoa da, eta gainera darabilen metodo pedagogikoarekin haurra nola ikasi ikasten ari da. Orain ideia bigarren hezkuntzara eramatea erabaki dugu, eta ez da handiustea, baina bi astetan hasi dira eskaerak etortzen, eta baditugu ehun edo berrehun ekitaldi IAAEetan egiteko, ikastaroa bukatu arte. Hala ere, askotan emakumen elkarteek deitzen dizute gai hauetaz hitz egiteko, ulertu nahi dutelako, esate baterako, zergatik dauden gizonak isilik ohean. Ez dut esan nahi zerbait egin beharra dagoenean, emakumeek krisi egoera, arazoak, azaleraztan dituztenean baizik.

Ohean, bikotekideek soilik hitz egiten dute emakumeak hitz egiten duenean; egia esan, bakarrik emakumeak hitz egiten du. Zuk entzun besterik ez duzu egiten, altzari baten moduan, eta erantzutekotan beti bukatzen duzu gauza bera esaten: "bai", "ez", " hau da soluzioa". Ohe barruan eta ohetik kanpo, bi arrazoi daude gizonok ez hitzegiteko. Bata nire bikotekideak esaten du, eta niri on-ona iruditzen zait: irenduta dugu geure sentimenduak identifikatzeko gaitasuna, itzela da. Gogoratzen naiz Sevillako gizonezko taldean eztabaidatzen genuela ea bi hauetatik zeinekin dugun antz handiena gizonezkook: bata da armadura herdoilduaren zalduna, beharbada denok irakurri duzuen bestseller bat. Gizon horrek ezin du erakutsi zein ona den, armadurak ez diolako erakusten uzten. Beraz, pentsatu beharko dugu ona dela, eta hori gehiegi pentsatzea da. Bestea Pinotxo da, gizaki izateko borrokan ari den egur puska bat. Egia esan, batzuetan zalantzak ditut, ez ote ditugun azaltzen edo ez ditugun

eta kito. Sentimenduez ari naiz, pentsamenduaren eta emozioaren nahasketa diren aldetik.

Gizonok ez dugu hausnarketarik egiten gure sufrimenduez. Etengabe goaz aurrera ihesi. Tira, esan nahi dut azkenean beste erremediorik ez duzula, eta ezinbestean emakumeen mugimenduarentzat premiazkoak diren gaiak heldzen diezu. Kasurik argienaz ari naiz, gizon gehien kalerarazten dituenak. Izan ere, Jerezen azaroaren 25ean egindako azken manifestazioan, gizonozkoak %40 izan ginen. Gizonek ez dute nahi jipoitzaileekin nahastea eta elkartasun ekitaldi batera joaten dira, baina horregatik gizonek ez dute uste eurek aldatu behar dutenik, ez dira ohartzen emakumeen kontrako indarkeria gizonezko arazo bat dela, emakumeek sufritua baina. Gizonek ez dute arazorik izaten honelako gaiak onartzeko. Beste gai batzuk, ordea, askoz zailagoak dira. Lehengo egunean Kordoban hasi zen eta egunkari guztietan atera da: "ole tus huevos" izeneko tailer bat, Kordobako Diputazioko diputatu batek antolatua. Pentsako argazkia polit-polita zen, gizon bat amantala jantzita, eta pare bat arrautza frijitu beste arrautzen parean. Noski, nor doa tailer horietara? Diputazioko presidentea, aurrekanpainan dauden beste bi diputatu, eta Diputazioan lan egiten duten lau neskaen nobioak, belarritik helduta. Ez dut esan nahi gizonei honelako gaiak interesatzen ez zaizkienik. Baina ezin da planteatu kanpaina bat bezala, gizonaren edo emakumearen aldekoa egiten den ez dakigula. Ba al du alde onik orain hizketan ari den hau gizonzkoa izateak? Esan didate ekitaldi askotan feministen lelo berberak botatzen ditudala, baina gizon ahotsaz. Tira, ez dago batere txarto, eta ni poz-pozik, harro nago hori leporatzen badidate. Beste gai bat, gizonontzat oso kezagarria, aitarekiko harremanetan ditugun gatazka da. Baita semeekiko harremanak, ez seme-alabekikoa, semearekin, mutilarekin ditugun harremanak baizik.

Esate baterako, nola hurbilduko zara mutilei bortizkeriaren gaia dela eta? Gehienek uste dute matxismoa lehengo garaietako kontua dela, beste belau-naldietakoa, eta hala ere bi gauzatan erreparatu behar da. Ikastetxe batera etorri eta begiratu lehenengo edo bigarren hezkuntako zenbat neska jantzten duten gona institutuan. Bada, orain, institutu guztietan neska guztiek erabiltzen dituzte prakak. Eta guk geure buruari: "bai ondo! Liberatu egin dira!" Baina hori gezur hutsa da. Galdetzen badiezu zenbatek duten gona eta zenbatek jantzten duten, denek dute, eta gainera denek erabiltzen dute asteburuan, baina ez dituzte institutura ekartzen mutilak segika ez izateko. Beraz, askapen elementu bat izan zena zapalkuntza elementu bilakatu da. Ulertzen didazue?

Indarkeria dela eta: “ez, horrek ez du zerikusirik gurekin”. Tira, ederto. Orain zeloen gaia landuko dugu irakaskuntza ertainean. Neska guztiek mutilaguna dute, eta mutil guztiak jeloskorak dira, eta azkenean zeloak babes modu bat bihurtzen dira, baina beti menpekotasunaren truke. Formula apur bat aldatuko dugu. Nola? Jerezko mobidan, urte batean, poliziak ehun eta hogeitalditan baino gehiagotan esku hartzen du borroketan, eta horietatik larogeita hamar baino gehiagotan arrazoa emakume bat izan da. Biktima eta jotzailea, gizonak. Jakina! “Ni ondo berotu naiten eskotea honainokoa dunalako. Hi bihar harrapatuko haut. Baina bitartean tapa hadi neska, ez dinat-eta berriz jotzerik nahi!”. Beraz, zelo kontuetan, zeloetatik menpekota babestera pasatzen da, hortik gizonezko bortizkeriara eta gauzak zigorraren bidez zuzentzera, eta horixe erabiltzen da gaur oraindik ere eskolan jokabide okerrak zuzentzeko. Batetik besteraino pausu bat baino ez dago. Posible da mutilekin lan egitea eta ikusaraztea matxismoak baduela zerikusirik haiekin”.

GALDERA

“Azkena, labur-labur. Esan duzu badagoela edozein gizonezko kolektiboraino iristea, baldin eta ondo identifikatzen bada zein diren bere interesak. Horren arabera, emakume bat ere irits liteke gizonezko kolektibo horietaraino? Ba al dago horretarako formularik?”.

ERANTZUNA

“Tira, nik ezagutzen ditudan gizonen artean, berditasunaren alde daudenek –eta hori behar diren xehetasun guztiekin- feminista bat dute bikotekide. Eta ezagutzen ditudan ia emakume interesgarri guztiak mutilekin bizi dira, hori egiten ez duen kolektiboak izan ezik. Hortaz, nire ustez emakumeek ez dute aparteko zailtasunik gizonengana hurbiltzeko eta feminismoaren diskurtso hegemonikoa apurtzeko, aldi berean gizonezkoen mugimenduaren elementuak hartuz. Eta emakumea bera horregatik gutxietsia sentitu gabe”.

GALDERA

“Eskerrik asko mahaikideei eta bi txostengileei: emakumeari eta gizonari, honek beti ematen digulako zerbait buruan erabiltzeko, garrantzizko galderak. Dena den, bat nator Begoña Salasekin, denbora gehiago beharko genukeen esan diren gauzak borobiltzeko. Gogoratzen naiz unibertsitatean, horren modernoak izanda ere, kostata hitz egiten dutela generoaz. Eta nik neure kabuz egin behar izan nuen nire bidea. Emakumeen mugimenduak denbora luzea du, eta hasieran ez zen mugimendu publiko bat izan, pribatua baizik. Esan dituzun gauza asko eta askorekin ez nago batere ados, herritarra eta ama naizen aldetik, eta gainera ez dutelako oinarri objetiborik. Ez dut orain astirik elkarrekiko hezkuntzaren gaira jotzeko, zenbat kostatu zaien emakumeei, eta zelan daiteke orain langabezia bi aldiz handiagoa izatea. Zuk eskola porrota gizonezkoa dela diozunean, niri erretzen zaizkit kableak. Baina administrazioak generoaren datuaren beharra azaldu du elkarrekiko hezkuntzaz edo hezkuntzaz ari garenean, gainera emakumeok desberdintasuna kontra dugularik. Orduan, nik uste dut espazioa, adibidez, funtsezkoa dela.

Ni monja ikastetxe batera joan naiz eta patioa neuretzat izan dut, oso-osorik. Nire alaba misto batera joan zen eta ez zuen patiorik, futbola zela eta. Zergatik joaten dira bigarren hezkuntzako neska guztiak letretako karreretara, eta hortik langabezi gorrira, nahiz eta klaseko emaitza onenak izan? Oraindik ez dut ulertu. Nola liteke unibertsitatean ere emakumeek emaitza on-onak izatea, eta hala ere oraindik gizonak zuzendariak, errektoreak, katedradunak izatea...? Ez dut ulertzen. Uste dut argazkia behar dugula tarta osoa ikusi ahal izateko. Uste dut zure ekarpena baliogarria izan dela, baina denbora gehiago nahi nukeen xehetasun batzuk egiteko. Eskerrik asko”.

ERANTZUNA

“Neuk ere bai. Beste gauza bat besterik ez. Gizonen mugimenduez eta emakumeen mugimenduez hitz egitean, zertaz hitzegiten dugu? Itun politika batez ala kontrakoaz? Orduan, bat gatoz gizonak boterea galdu behar dutela aztertzen ditugun alorretako %95ean. Onar ezazue emakumeok zeuek ere %5a galdu behar duzuela beste batzuetan”.

ESKERRAK EMANEZ

Jardunaldiari amaiera emateko Lehendakaritzako foru diputatua den José Luis Bilbao Eguren jaunak egin zuen berba eta, lehenengo eta behin, Norbegiako eta Islandiako administrazioetako eskuordeei eskerrak eman zizkien hala etortzeagatik nola eskainitako aparteko hitzaldiagatik. Halaber, eskerrak eman zizkion EMAKUNDEko zuzendariari.

Halaber, esku hartzaile guztiek egindako ekarpenak eta aurkeztutako lanak aintzatetsi eta azpimarratu zituen, publikoari emakume eta gizonek familiako bizitza eta bizitza profesionala berdinkatzeko ezartzen ari diren estrategia eta neurriei buruz eman zitzaion informazioa xehekatua eta baliagarria izan zelako.

Hitz egiten jarraitu zuen eta jardunaldian parte hartu zuten ia 200 pertsoneri eskerrak eman zizkien bertaratzeagatik, hain zuzen ere administrazio maila guztietakoak, unibertsitate eta beste herri erakunde batzuetakoak, oro har, gizarte eragileak, enpresa eta Prestakuntza Zentroetako kideak eta abar izan zirenak, eta benetan zoriondu zituen frogatutako interesagatik.

Bukatzeko, talde antolatzaile, interpretari, laguntzaile eta abarri buruzko berariazko aipamena egin zuen, horiek bideratu zutelako Jardunaldiaren arrakasta.