

13

EMAKUMEAK ETA

PRODUKZIO-LANA:

IGURIKAPENAK

ETA OZTOPOAK



EMAKUNDE
EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Erakunde Autonomasuna

Organismo Autónomo del

EUSKO JAURLARITZA



GOBIERNO VASCO

EMAKUMEAK ETA
PRODUKZIO-LANA:
IGURIKAPENAK
ETA OZTOPOAK

EMAKUNDE
EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA

Vitoria-Gasteiz 1997

IZENBURUA: "Emakumeak eta produkzio-lana: igurikapenak eta oztopoak"

EGILEA: EMAKUNDE / Emakumearen Euskal Erakundea.
Manuel Iradier kalea, 36. 01005 Vitoria-Gasteiz

KOORDINATZAILEA: Ana Rincón

DATA: Apirila 1997

ORRI ZENBAKIA: 202

DESKRIPTOREAK: Lan-partaidetza, rol-sexualak, bereizkeria ez zuzena, lanaldi bikoitza, amatasuna, jar-
rerrak

IRUDI DISEINUA: Ana Badiola eta Isabel Madinabeitia

FOTOKONPOSATZAILEA: RALI, S.A.
Particular de Costa kalea, 8-10. 48010 Bilbao

INPRIMATZAILEA: Gráficas Santamaría, S. A.
Bekolarra, 4. 01010 Vitoria-Gasteiz

ISBN: 84-87595-52-9

LEGE GORDAILUA: VI-148-97

AURKIBIDEA

	Orr.
AURKEZPENA	7
SARRERA ETA METODOLOGIA	11
1. MARKO OROKORRA	15
1.1. Ohar historiko laburrak. Emakumeen lan-munduratzea bultzatzen edo deuseztatzen duten elementuen bilduma	17
1.2. Emakumeak lan eremuan. “Unibertso femenino” berriaren itxuraketa	19
1.3. Emakumeak lan eremuan sartzeari buruzko gatazkak	23
1.3.1. Emakumeak aldakuntzaren aurrean	23
1.3.2. Gizartea aldakuntzaren aurrean	26
1.4. Gatazkaren ondorioak. Unibertso paradoxikoaren eraketa	28
1.4.1. Paradoxa orokorrak	28
1.4.2. Lan arloko paradoxak	28
1.4.3. Arlo pribatuko paradoxak	32
2. EMAKUMEAK EREMU PRIBATUAN	37
2.1. Ereku publikotik eremu pribatura	39
2.1.1. Ereku pribatuko asagabetasuna	40
2.1.2. Ereku pribatuko erregulazioa	40
2.1.3. Ereku pribatuko eragozpenak	41
2.1.4. Ereku pribatuko erregulazioa	42
2.2. Emakumea etxeko langile	44
2.3. Emakumea ama	54
2.3.1. Amatasun tradizionala	55
2.3.2. Egungo amatasuna	56
2.3.3. Aitasun tradizionala	60
2.3.4. Egungo aitasuna	61
2.3.5. Nola lotu tradiziozkoa eta egungoa?	61
2.4. Emakumea emazte	62
3. EMAKUMEAK LAN EREMUAN	69
3.1. Lanaren balio maskulinoa	71
3.2. Lan bereizkeria	72
3.2.1. Bereizkeria zuzenak	72
3.2.2. Bereizkeria ez zuzena	75
A) Bereizkeria ez zuzenaren esanahia	75
B) Bereizkeria ez zuzen ezberdinak	78
C) Bereizkeria ez zuzenari buruzko kontzientziatorik eza	92
D) Bereizkeria ez zuzenari buruzko ondorioak	95

3.3.	Lanaren balio berria	96
3.3.1.	Langilearen profil edo beharrezko ezaugarri berriak	97
3.3.2.	Lanaldi berria	98
3.3.3.	Lanaren balio femeninoa	99



AURKEZPENA

Euskadiko Autonomi Elkarteko Emakumeentzako Ekintza Positiboen II Planak azpimarratzen duenez, emakumezkoen errealitate sozioekonomikoa eta familia-ingurunea aztertuta, emakumeei buruzko argibide asko izango dugu: prestakuntza zein lanposturen bat eskuratzekoan aurkitzen dituzten eragozpenak eta trabak, beren lan-baldintzak, familian dituzten ardurek lanean duten eragina eta zenbait gizarte-eragilek emakumeen lan- edo enpresa-jarduerari buruz dituzten jokaerak. Arlo horietan sakonduz gero, hartu beharreko neurri lagungarriak hartzeko bidea ikusiko dugu, era horretan, inolako sexu-diskriminaziorik gabeko aukera-berdintasunean, gizonezkoak nahiz emakumezkoak lan-mundura sartu ahal izateko.

Nolanahi ere, lan-mundu horretara emakumezkoak sartzea eta lantokietan aukera-berdintasunez jokatzeko II. Plan horretako beste helburu baten osagarri dira, erabat bateragarriak izan behar baitute familia-erantzukizunak eta lan-jarduerak. Gizonezkoek zein emakumezkoek, beraz, egin-kizun, betebeharrak eta erantzukizun berberak izan behar lituzkete, batzuek zein besteek lan-munduan parte hartzerakoan aukera-berdintasunez joka dezaten. Horrez gainera, gizarte-zerbitzuek eta -laguntzek ugariagoak eta handiagoak izan behar dute eta, aldi berean, egungo familia-bizitzak berak dakarren antolamenduari egokitu behar zaizkio lan-egiturak ere.

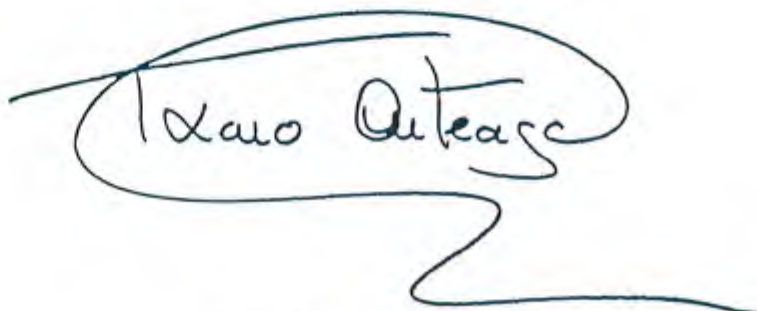
Hori dena lortzea behar-beharrezkoa da benetako aukera-berdintasuna lortzeko. Familiako lanak erdibanatu ezean eta gizarte-zerbitzu nahikorik izan ezean, emakumezkoen kalterako izango da, familiaren ardura osoa euren gainean utzi baita tradizioz. Esandako hori dena oso garrantzi handikoa da emakumezkoek lan-munduan duten egoera hobetzerakoan, baita beren ongizate eta garapen pertsonala lortzeko garaian ere.

Emakundek hainbat ikerketa egin ditu, koantitatiboak zein koalitatiboak, errealitate korapilatsu horretaz hobeto jabetzeko. Hiru argitalpen erabiliko ditugu ikerketa horiei buruzko emaitzen berri emateko: 13, 14, 15 Txostenak.

Ikerketa honek, alde batetik, emakumezkoek familian zein lan-esparruan dituzten bizipenak, mugak eta itxaropenak jasotzen ditu eta, bestetik, alde biak modu orekatsu eta harmoniko batean uztartzeko dauden zailtasunak aztertzen ditu.

Era berean, 14. eta 15. Txostenek laster ikusiko dute argia eta horietan ere hainbat arlo aztertuko dira. Lehenengo txostenean, esaterako, familia eratzeako estrategiak eta estrategia horiek erabiltzeko moduak aztertuko dira. Bigarrenetan, berriz, lan-merkatua ikertuko da era sistematikoa, alde batetik, deskribapen koantitatiboa egingo da eta, bestetik, osagai guztien arteko lotura begiratu da, indarrean dauden arauak, negoziaketa kolektiboa eta jurisprudentziaren garapena kontuan hartuta.

Ikerketa horiek ikuspegi orokorra eta zehatza ematen dute, egungo errealitateari egokitutako neurri lagungarriak martxan jarrita, berdintasunaren bidean aurrera egin dezagun.

A large, stylized handwritten signature in black ink, reading 'Txaro Arteaga'. The signature is enclosed within a large, loopy oval shape that extends downwards into a long, wavy line.

Txaro Arteaga Ansa
EMAKUNDE / Emakumearen
Euskal Erakundeko Zuzendaria

S

**SARRERA
ETA
METODOLOGIA**

xosten hau Emakundek “Kualitate Lantaldea” kabineteari agindutako ikerlan baten emaitza da eta aztergaia Euskal Autonomi Elkarteko emakumeen lan egoera aztertzen da. Helburu oso orokorra, erabat konplexua eta zabala dela aintzat harturik eta dituen inplikazioez jabeturik, komenigarritzat jo zen halako mugatze bat egitea. Horrela bada, ez dira egiturazko alderdiak edo ekonomiazkoak aztertzen, zenbatekoak ere alde batera utzi dira; planteamendu kualitatiboagoei heldu zaie, hau da, emakumezkoen laneratzeari buruzko hausnarketa egin nahi izan da emakume-talde ezberdinekin.

“Emakumeak eta lana” gaiaren inguruan bibliografia zabala dago, makina bat azterlan egin dira eta estatistika-datu ugari aurki daitezke, gai honi buruzko kezka orokor bat nabari da eta ikerlan honek ere kezka horri heldu nahi dio. Hortaz, emakumeek gaur egun dituzten bizipenetan, arduetan eta arazoetan oinarritutako material bat eskaini nahi izan da, zergatiak eta etorkizuneko behar diren aurrerabideak edo estrategiak azpimarratuz.

Ezagunak dira emakumezkoek lan arloan aritzeko dituzten eragozpenak, legezko mekanismoen bitartez deuseztatu nahi diren arren itxura sotilagoz eta zehazgabeagoz ageri diren oztopoak azaltzen ari direla. Aukera berdintasuna ere, oraingoz behintzat, helburua baino ez da. Benetako berdintasuna lortuko bada, kolektibo guztien eta, bereziki emakumezkoen normalizazioa lortuko bada, ezinbestekoa da blokeo hauek detektatu eta agerian jartzea.

Azterlan honetan komenigarritzat jo da hiru dimentsio jorratzea, hirurak batera errealitate horren ikuspegi zabalagoa eskainiko dutelakoan. Lehenengo kapituluan, emakumeak etxekoandre peto-petoak izatetik bere nortasunean erabat integraturiko beste dimentsio batzuez jabetzera daraman kultur aldakuntzaren nondik-norakoak aztertzen dira, emakumezkoek beraiek nola bizi duten aldakuntza hori eta gizartearen eta ingurunearen erreakzioak batez ere azpimarratuz.

Bigarren kapituluak etxe-arloa du aztergai, tradizioz oso adierazgarria izan den arren, gaur egun eraldaketa nabarmena jasaten ari den arloa alegia. Lanak ahalegin eta dedikazio horren handia eskatzen duen mundu honetan emakumeek pribatua delakoa birkokatzerakoan aurkitzen dituzten eragozpenei helduko diegu batik bat. Arlo publikora irteteak arlo pribatuaren berrantolaketa dakar, berrantolaketa hau ezinbestekoa da lan arloan bete-betean sartzeko. Etxeak planteatzen dituen oztopoak azaldu gabe, ez dago lan normalizazioaren eragozpenak ulertzerik. Etxe arloaren zutabeak emakumearen hiru rol dira: “etxeko langilea”, “ama” eta “emaztea”.

Hirugarren kapituluan, berriz, lan eremuaren barne-barneko problematika azaltzen da. Baldintzak, estereotipoak, eragozpen-mailak... jorratzen dira, horrela, erabateko integrazioa zerk eragozten duen, zergatik, non eta mekanismo horiek nola diharduten jakiteko argazki ahalik eta zehatzena eduki ahal izateko. Hain zuzen ere, bereizkeriak zuzenak eta, batez ere, bereizkeria ez zuzenak aztertuko dira. Lanaren balio maskulinoa ere funtsezko alderdia da azterlan honetan; haren parean, ordea, emakumezkoen eragina nabari zaion lanaren balio berria sortzen ari da, oraingoz hainbat kontraesanekin bada ere; kontraesanok azaldu nahi ditugu gizarte hausnarketa sakonagoa egiten laguntzeko.

PLANTEAMENDU METODOLOGIKOA

Adierazitako helburuak betetzerakoan, komenigarritzat jo da eztabaida-taldeetan oinarritutako metodologia kualitatiboa erabiltzea, horrela, emakumeek beraiek beren lan errealitatea mugatu, esperientziak konpartitu eta interpretaziorako argibideak azal zitzaizkion. Planteamendua, beraz, hausnartu ahal izateko esparrua eskaintzea zen.

Hortaz, hamar bilera egin dira, ahalik eta lan errealitateetako gehienak hartzen saiatuz: zazpi irizpide profesionalen arabera, bi bikoteekin arlo pribatua eta gizonezkoen iritziak aztertze eta, azkenik, “sormenezko-prospekziozko” talde bat ardatzak eta bilakaera-estrategiak somatzeko:

- 7 TALDE PROFESIONAL:

- Enpresa publikoa (kualifikazio handia)
- Enpresa publikoa (kualifikazio ertaina)
- Enpresa pribatua (erantzukizuneko postuak)
- Enpresa pribatua (erdi-mailako postuak)
- Enpresa pribatua (behe-mailako postuak)
- Emakumezko enpresariak
- Emakumezko autonomoak

- 2 TALDE BIKOTEEKIN:

- Lan merkatuan gorabeherak izan dituzten emakumeak
- Lan merkatuan ibilbide uniformeak izan duten emakumeak

- “SORMENEZKO-PROSPEKZIOZKO” TALDE 1:

Lagin-irizpide gisa egoera ezberdinen dentsitate handiena erabili da: ezkonduak eta ezkongabeak, seme-alabak dituztenak eta ez dituztenak, 25 urte eta 55 urte bitartekoak...; “sormenezko” taldean izan ezik, horretan aztergaiarekiko kontzientziak eta erreflexio handiagoari dagozkion ezaugarriak erabili dira eta.

Horrez gainera, 14 elkarrizketa sakon egin zaie profesionalei. Taldeen iritziak testuinguru batean mugatzu ahal izateko informazioa lortzea zen helburua. Bi faseak aldi berean burutu ziren, informazioaren atzeraelikadura ahalbidetzeko.

Elkarrizketak bi mailatan sailkatzen ditugu:

- LAN EREMUKO 8 ELKARRIZKETA:

- Gizonezko enpresari 2
- Sindikalista 2
- Giza-baliabideen arduradun 2
- Langileak aukeratzeko enpresa 1
- Aldi baterako lana lortzeko enpresa 1

- GIZARTE-HEZKUNTZA EREMUKO 6 ELKARRIZKETA:

- Kazetari 1
- Administrazio 1 (emakume saileko arduraduna)
- Unibertsitatean irakasten duten emakume 2 (karrera teknikoa eta soziala)
- Emakumezko psikologo bat (bikote eta familiarentzako terapia)
- Gizonezko 1 (gizonezkoen taldeen koordinatzailea)

1

MARKO OROKORRA

Emakumezkoen laneratze gero eta ugariagoa gizartea-aldaketaren makineria astuna martxan jar dezakeen gertakari indartsu eta eragingarria dela erakutsi digu. Domino fitxen irudia datorkigu gogora, ilada txukunean jarritako pieza guztiak erritmikoki eta bat-batean erori arte ezkutaturik egon diren fitxen irudia alegia.

Emakumezkoen gorako laneratzea funtsezkoa da aldaketaren azaleratzean; izan ere, aurreneko domino fitxa lurreratu behar duen mekanismoaren ardatzetako bat delakoan gaude.

Gainontzeko fitxak nahitaez, azkar eta deblauki eroriko ziren.

Une egokia gerta daiteke, beraz, gelditu eta aldakuntza, bilakaera, haustura... urteetan zehar osaturikoa behatu, azaldu eta aztertzeke.

Helburu honen ingurura bildu eta elkarriketatu da emakume-lagin txikia; beren testigantzak, iritziak eta esperientziak funtsezkoak izan dira “aldaketa” konplexu eta nahasi hau hobeto ulertu eta deskribatzeko.

Kapitulu honetan aldaketa hau aztertuko dugu honako alderdiak kontutan harturik:

- Azkenengo urteetan bere garapenerako garrantzitsuak izan diren zenbait elementu.
- Emakumeengan —emakumeen nortasunean hain zuzen— eragin zuzenagoa izan duten eta arlo publikoaren eta pribatuaren birplanteamendu garrantzitsua ekarri duten aldaketaren ondorio batzuk.
- Aldaketaren eragin azkar eta sakonak direla medio, bai emakumeengan eta bai gizarte osoan sortarazitako nahasmendua, eta zalantzak eta ziurgabetasunak alde bien artean sortutako gatazka.
- Elaboratutako diskurtsoen eta eguneroko errealitatearen arteko aurkaketaen lehen ondorioa den unibertso paradoxiko handiaren itxuraketa.

OHAR HISTORIKO LABURRAK. EMAKUMEEN LAN- -MUNDURATZEA BULTZATZEN EDO DEUSEZTATZEN DUTEN ELEMENTUEN BILDUMA

Egungo emakume gazteek badakite euren egoera eta zirkunstantziak eta beren amek gaztaroan bizi izan zituztenak arras ezberdinak direna. Haiek, emakume hauei (amona, ama, izeko...) begiratu eta “gauzak aldatu egin direla” baieztatu dezakete. Sarritan ez dira ausartzen gizarteak ematen dien tratua edo zuzentzen dizkien diskurtsoak eta beren garaian amei nahiz amonei zuzendutakoak zertan diren ezberdinak adieraztera, edo ezinezkoa gertatzen zaie desberdintasunak zehaztea; baina, nolanahi ere, jakin badakite “gauzak aldatu egin direna”.

Aldaketa horretan eta, hain zuzen ere, emakumeak lan munduan sartzerako prozesuan historikoki ageri izan diren zirkunstantzien definizioa errazteko, jarraian zenbait elementuren (bultza-

tzaileak eta deuseztatzaileak) zerrenda laburra azaltzen dugu. Elementuok, ikerlanean aztertutako zenbait fenomenoren abiapuntuan kokatzen gaituen halako testuinguru bat mugatzeko baino ez dira aipatzen txosten honetan.

Kokatze-ahalegin honek hurrengo elementuok kontutan hartzera garamatza:

A) ELEMENTU BULTZATZAILEAK: emakumeak lan munduan eta, oro har, arlo publikoan sartzeko prozesuan eragin positiboa izan dutelako, gure ustez aipagarriak diren zirkunstantzietako batzuk hauek dira:

- Ekonomi-lan arloan:

- Abagune ekonomiko egokia. Egoera honen ezaugarri nagusia, berriz, industrializazio prozesu aurreratua da (Estatu osoan, baina, batez ere, Euskal Herrian), enpresa eta industria sortu berrietan langile-kopurua areagotzea ahalbidetu eta sortarazten duen prozesua alegia. Enpresa eta industria horietan fabrikatzen diren produktuak edo bestelako arrazoiak direla eta, emakumezko langileen presentzia bereziki estimatua zen (ehungintzan, tabakoaren industrian, elikadura sektorean...).
- Aurrerapen nabarmena gertatu da emakumeen lanerako eta prestakuntzarako eskubidearen legezko aintzat hartzeari dagokionez, bai eta haien lanpostuetako ongizatea bermatzeko hoberakuntzei dagokienez ere.
- Emakumeen prestakuntza-mailaren gorakada garrantzitsua. Pitin-pitinka eta nekez izan bada ere, emakumeak lehen mailako irakaskuntzarako eskubidea zabalduz joan dira harik eta bigarren mailara eta goi-mailako irakaskuntzara iritsi arte, aldi berean, prestakuntzaren beste arlo batzutara helduz, ikaskuntza profesionalera adibidez.

- Gizarte arloan:

- Emakumeek aurreneko talde feministak antolatzen dituzte. “Emakumearen askapena”ren edo “emakumeen emantzipazio eskubidea”ren defentsa bezalako ideiak slogan hutsak baino zerbait gehiago ziren, eta konpromezu-maila ezberdinetan, hainbat eta hainbat emakumeren hausnarketa, elkartzea edo ekintza sortarazi zituzten.
Feminismoa, nolanahi ere, edozein giza-mugimendu bezala, garai jakin baten adierazgarri den bereizkeria sozial nahiz politikoa gainditu nahi dituen talde-agerbide bihurtu zen, emakumeek osatzen duten talde haundiaren arazoak aztertu, interpretatu eta kolektibo horrekin lan egiteko perspektiba berria eta inflexio-puntua erakutsiz.
- Ordura arteko moral eta gizarte-ohitura hertsia arindu egiten dira nolabait. Halako modernotasun-bolada hedatzen da herrian barrena, eta, arau, balore, eta abarren aldaketa sakonik gertatzen ez bada ere, gizarte baimengarriagoa bilakatzen da indarrez eta kemenez beteriko kontzeptu baten itzalpean, “moda” delakoa.
- Aurrekoari loturik hein handi batean, emakumea “publikoa” delakoan integratzearen aldeko prozesuan marketing eta publizitatearen eragina ere aipatu beharra dago. Emakume berriaren irudia itxuratzen ari da: gizalegetsua, dinamikoa, aktiboa..., hots, modernoa. Eta horrenbestez, arlo publikoan sartzera ausartzen den emakumea modernoa bada, bere plantilan emakumeak onartzen dituen enpresa ere modernoa izango da, noski.
- Lekuz aldatzeko ahalmena ere emakumeak lan munduan integratzen lagunduko duen beste faktore garrantzitsu bat da. Urteak joan urteak etorri, lanaren bila, familia osoak doaz Esta-

tuko mutur batetik bestera, bai eta kontinente batetik bestera ere; familia osoak baserritik, ingurune txiki, txirotu batetik irten eta ingurune industrial eta modernora heltzen dira.

Aldakuntza da nagusi urte horietan, eta ingurunea aldatuz ahalbide berriak —eta sarritan beharrian ezberdinak ere— agertzen zaizkie ordura arte etxeko zeregin eta eginkizun jakin batzutara mugaturik zeuden familiartekoei.

- Arlo pribatuan:

Alde batetik familiaren nuklearizazioranzko joera nabari da. Familiek ekonomi-lan egitura berriei aurre egin behar diete, bai eta arkitektura-egitura ezberdinei ere. Hortaz, hiriko etxebizitzek, etxebizitzon txikiak, belaunaldi ezberdinen elkarbizitza eragozten du —ordura arteko ohiko elkarbizitza alegia—. Neba-arrebek, ezkongabeek, ogibidea bilatu beharra daukate, aurrera egin ahal izateko lana alegia. Biziraupena da.

B) Emakumeen laneratzea bultzatzen duten elementu hauen ondoan, hura ERAGOTZI EDO DEUSEZTATZEN DUTEN ELEMENTUAK garatzen dira. Emakumeak arlo publikoan, oro har, eta lan munduan, hain zuzen, sartzeko prozesu motel eta neketsu horren kontrapisua dugu. Hainbat osagaiz hornituriko zama.

— Alde batetik, emakumeei tradizioz esleitu edo asignatutako rolen iraupena dugu eta, jakina, rol horiei dagozkien eginkizun eta zereginena: amatasuna (ama, emazte, hezitzaile, erizain...) eta etxeko erantzukizuna (ardura, antolaketa, garbiketa, ordena...) funtsean.

Hortaz, oraindik ere biztanleriaren erdiari adjudikatzen zaizkien rol hauek direla medio, biztanle hauek giza-esperientziaren eremu murritzuta batera mugaturik daude.

— Gizonezkoen eta bikoteen jokamolde zaharrek ere bere hartan diraute —hein handi batean—. Gizonezkoenak era eta eduki matxista zaharren itzalpean; bikoteak, berriz, senar-emazteen estereotipo tradizionalen inguruko betebeharrak eta konbentzioen menpe.

— Irudi eta tradizio zaharrak erabiliz, lan eremu askotan emakumeek “ez dakitela” edo ez dutela esperientziarik zabaltzen da. Ohitura, lanen arriskugarritasuna, trebetasun “berezien” beharra... erabili ohi dira emakumeei zenbait sektore eta lan jardueretan sartzen ez uzteko.

EMAKUMEAK LAN EREMUAN. “UNIBERTSO FEMENINO” BERRIAREN ITXURAKETA

1.2

Aurreko atalean adierazi dugun bezala, emakumeek azken urteotan bizi izan duten aldakuntza-
ren ezaugarri nagusia bi elementu-multzoren arteko tirabira izan da, hots, aldaketa, bilakaera
eta modernizazioa iragartzen zituzten elementu bultzatzaileen eta tradizioaren eta aldaezinaren
defentsari eusten zioten elementu deuseztatzaileen arteko norgehiagoka eta lehia.

Abstraktoa, inoren lurrean kokatua, dirudien burruka honek, ordea, birsortzeko eta berrelikatze-
ko arlo jakin bat du: emakumeek beraiek.

Emakumea, hein handi batean, aldakuntzaren subjektua da (rol, ohitura, era, pentsamolde eta abarren aldaketa), baina, aldi berean, aldakuntzaren objektua ere bada, emakumeek beren inguruko elementu guztiez ohartu eta jaso eta bereganatu egiten baitituzte. Horrela, ikaskide edo lankide gazteengandik, emakume moderno eta ausartengandik “ikasten” dute, baina, bai eta etxeari loturik, seme-alaben eta senarraren esanetara dauden etxeakoandre arduratsuak diren ama eta amonarengandik ere.

Hainbeste erreferente izanik eta, batez ere, horrenbeste irudi adierazgarri ezberdinen aurrean, emakumeengan barne-gatazka, zalantza sortzen da nahitaez..., zer egin nire bizitzarekin? Eta gatazka hori emakumeen nortasunean isladatzen da edo, hobeto esateko, emakumeek beren nortasuna osatzerakoan eta, ondoren, hura mugatzerakoan aurkitzen dituzten eragozpenetan.

Zalantza nagusitu da emakume berria, modernoa eta soldatapekoa iragartzen duen aldakuntzaren erreferente argien eta ama, amona eta etxeakoandreari dagokien tradizioaren erreferenteen artean.

Aurrera egin aurretik, “zalantza horren” osagaiak zehaztu behar ditugu, azken urteotan eta oraindik ere emakume askoren baitan sortzen den zalantzaren osagaiak alegia. Horretarako, emakumeek jardun behar duteneko unibertso femenino berria osatzen duten eta berorretan agertzen diren elementuak zehaztu behar ditugu:

A) Emakumeek, alde batetik, tradizioak ekarritako elementuak dituzte, adierazgarriena, emakumeei dagokienez, etxeakoandrearena izango litzateke. Nortasun monolitikoa eta osoa duen figura honen atributu nagusiak (beste batzuren artean) hauek dira:

- Ama.
- Emaztea.
- Antolatzailea.
- Erizaina.
- Hezitzailea.
- Atsegina.
- Etsi onekoa.
- ...

Ezaugarri hauek, emakumeen buruan finkaraziak eta haiei eratzikiak izan diren heinean, berezko zat hartuak izan dira emakume askoren kasuan. Eta bereganatze hori hain sendoa izan da ezen emakumeak “etxeakoandre” huts bilakatu diren, ohi ez bezala bestelako eginkizunei aurre egin behar izan arren.

B) “Etxekoandrea”k irudikatzen duen tradizioaren aurrez aurre soldatapeko emakume moderno dago. “Etxekoandrea” delako erreferentearen kasuan gertatzen den moduan —etxeakoandre-mota asko baitago—, soldatapeko emakumeen artean tipologia anitz aurki ditzakegu (prestakuntza-mailaren, status ekonomikoaren, kulturaren... arabera). Alabaina, etxeakoandrearen irudiarekin egin dugun bezalaxe, praktikan “soldatapeko emakumea” mugatzen lagunduko diguten zenbait ezaugarri azal ditzakegu:

- Prestakuntza-maila hobea.
- Etorkizunerako helburuak ditu.
- Igurikapenak.
- Ekintzailea.
- Lankidea.
- Produktiboa edo produktorea.
- Hornitzailea.
- ...

Emakume langilearen ideia, berria eta zehazgabea oraindik, etxekoandreak irudikatzen duen gizarte tradizionalaren figura zehaztuagoa, landuagoa eta mugatuagoa eta, batez ere, orokorragoa baino balioz hornituagoa da, agian.

Soldataren bat duten emakume modernoek bizitza osatzen duten ezaugarri edo osagai-saldo horren itxuraketak, bestalde, etxekoandrearen nortasun tradizionalan ankilosatutako zenbait pieza astindu eta mundu pribatuan zein publikoan hainbat birplanteamendu sortarazteko balio izan du.

Birplanteamenduok eta berauen ezaugarriak luze eta zabalago aztertzei ekin aurretik, garrantzizkoa deritzogu ideia bat aipatzea. Emakumeen baitan gertatzen ari den mugimenduaren benetako dimentsioak jabetu beharra daukagu, zeren, ez baita nortasun zaharra nortasun berri bilakatzen ari, ez eta rol-ordezkapenik ere..., oraingoz ez behinik behin, aitzitik, burruka bat dugu, aurkaketa bat, baterakuntza ere bai, eta kasurik hoberenean, egungo gizarteko emakumeek beren gain hartzen dituzten bi nortasunen arteko elkarrikitasuna.

Eta aurkaketa hau itxurazko munduan, benetakoa ez den munduan finkatzeraino hel daiteke zenbait kasutan —oraindik ez etxekoandre ez eta soldatapekoak ez diren emakume gazteenen kasuan, esate baterako—. Hortaz, emakumeek gatazka hori bizi izaten ez badute ere, baitaratu eta euren etorkizuneko errealitate bat bezala ikus dezakete.

Edozein modutan ere, geroko ondorioak alde batera utzi eta azal ditzagun nortasun- baterakuntza horren eraginez eta, batez ere, soldatapeko emakumearen nortasuna bereganatzeak dakartzan eskakizunek sortarazitako dinamikaren eraginez emakumeek sortu dituzten birplanteamenduak.

Alde batetik, arlo publikoan gertatu diren birplanteamenduak ditugu, eta arlo horretan sartzen da, besteak beste, lan mundua. Birplanteamendu horiek honakoak ekarri dituzte:

- Bereizkeria-mota asko eta askotaz ohartu eta salatzea.
- Lan bereizketa nabarmena agerian jarri eta salatzea.
- Arlo publikoan eta garrantzi nahiz erantzukizun handiagoko eremuetan emakumeen iritzia eta presentzia areagotu beharra behin eta berriz adieraztea.
- Emakumeen garapena eta integrazioa lortzeko esparru gehiago eskatzea.
- Emakumeen egoera eta haienganako tratua salatzen dituzten hizpideen etengabeko presentzia.

Era berean, birplanteamendua arlo pribatuan ere gertatu da. Emakumeak, lan arloan ari direnak eta ez direnak, soldataren bat dutenak eta ez dutenak, euren inguruko emakumeen bizipenez ohartzen dira, gizarte errealitateari buruzko irudiak jasotzen dituzte beren alaben, beren adiskideen... bitartez.

Horregatik, soldatapekoak izanik —hein handiago batean— edo ez izanik, etxekoandrearen eginkizuna, aurrena, eta pribatuarekiko harremanak, ondoren, birplanteatzeko gai dira. Harreman horiek, izan ere, ondoko alderdiei dagokienez gutxienez aldatu egiten baitaizkie, hots:

- Izan beharreko seme-alaben kopuruari dagokionez.
- Seme-alabenganako harreman eta eginkizunei dagokionez.
- Eratu beharreko bikote-motari dagokionez.
- Bikote-harremanari berari dagokionez.
- Famili antolaketari, hau da, planteamenduari eta planifikazioari dagokionez.

Baterakuntza horretatik, tradizionala eta modernoa bezalako bi nortasun-blokeren arteko burrukatik, eta burruka horrek arlo pribatuan eta publikoan dituen eraginetatik emakumeen bizipenak

eta esperientziak interpretatu ahal izateko marko berria sortzen da, unibertso femenino berria alegia. Nahasmenduaren, zalantza... unibertsoa da. Aldakuntza gogorarazi digun nahasmendu edo zalantza horrek, gainera, itaun itzel baten aurrean jartzen gaitu, hainbat galderez osatua:

- Zertan datza aldakuntza?
- Nondik sortu da aldakuntza?
- Non dago aldakuntza?
- Nori eta zeri eragiten dio aldakuntzak?
- Nondik interpretatzen da aldakuntza?

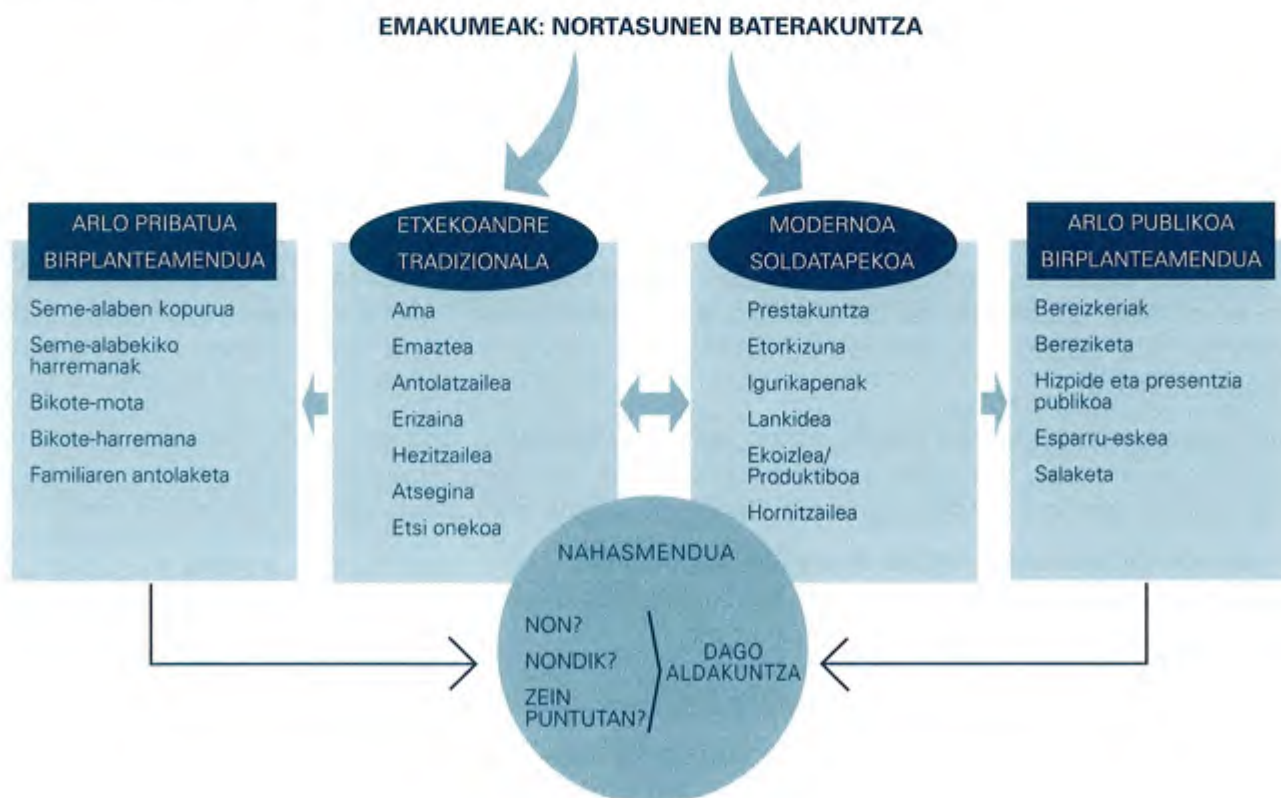
Galdera hauek lehen ondorio batera garamatzate: prozesu gatazkatsu baten aurrean gaude. Gatazkatsua hainbat alderditatik gainera, eta horietatik honakoak aipa genitzake:

Alde batetik, funtsezko bi elementuren arteko gatazka dugu: emakumeen eta gizartearen artekoa.

Bestetik, gatazkutzen diren elementuetako bakoitzaren barnean ere hainbat iskanbila ageri dira: gizarteak, alde batetik, emakumeekiko aurkaketa bilatzen du, baina, aldi berean, haien “kautsa”ren defendatzaileekin lerratzen da; bestetik, emakumeak bere gain hartzen du erreibindikazioaren beharra, baina aldaketa deusestatzera zuzendutako diskurtsoetatik erabat “aldendu” edo alboratu gabe.

Horrela bada, gizartea eta, batez ere, emakumeak —beren kontzientzian oinarrituz argitu beharra duen subjektua—, etengabeko paradoxa iraunkor baten inguruan dabilta, unibertso paradoxikoan. Paradoxa finkatzen da emakumeen bizipen eta esperientzien erreferente gisa.

Gatazka hau grafikoki ikustaraz dezakegu nortasunak eta birplanteamenduak gainjartzen dituen eskema honen bidez:



EMAKUMEAK LAN EREMUAN SARTZEA. PROZESU GATAZKATSUA

1.3

Lehenago aipatu dugun moduan, emakumeak lan eremuan sartzeagatik eta sartze horretan zehar sortarazitako gatazkan bi zati edo alderdi nagusi nabarmendu dira, alderdi bakoitzaren barnean ere gatazka birsortzen delarik. Emakumeen eta gizartearen arteko gatazka honen ezaugarriak eta ondorioak aztertu aurretik, bi “aurkari”on egoera bereziei erreparatu behar diegu.

EMAKUMEAK ALDAKUNTZAREN AURREAN

1.3.1

Emakumeek berariazko tirabira dute gizarteak jaurtikitako mezu, eredu eta eskari ezberdinekin, zaila gertatzen zaie den bizipen-mordo horren antolaketa, aurkako izaera eta ondorioek sortutako zailtasuna, noski.

Emakumeek, alde batetik, badakite lan munduan sartzeak esperientzia positiboak, poztasunak ekarri dizkietena; beste alde batetik, ordea, egoera berriak, “betebehar” berriek ekarritako ondorio kaltegarriez ere ohartzen dira, arazoa berriak alegia.

Hona hemen, laburbildurik, emakumeen bi bizipen-multzo hauek:

Arazo edo bizipen negatiboak dagokienez, emakumeek bi ardatz nagusiren inguruan sailkatzen dituzte:

- Lehenengo eta behin, emakumeek eurek bete beharreko rolen aniztasuna nabarmentzen duen errealitatearen zailtasuna egiaztatzen dute. Emakumeek amarena, emaztearena, arreba nahiz ahizparena, alabarena... egin behar dituzte. Emakumeak definitzeko ahalbideak eta emakumeek beraiek euren buruak definitzekoak biderkatu egiten dira emakumeek beren eginkizun ezberdinetan sentitzen dituzten betebeharra biderkatzen diren neurrian:

“Nik uste dut jaiotzen garen unetik gehiago exijitzen zaigula (...) Edozertarako gertu egon behar duzu. Gizona, ordea, ikasle ona bada eta ongi moldatzen bada, akabo bestelako eginkizunak (...). Neskak, berriz, polita ez ezik, ikastuna, trebea..., alaba ona, ama ona, arreba ona izan behar du”.

(Enpresa publikoa. Kualifikazioa handikoa)

Emakumeek egoera kritikotzat jotzen dute errealitate hau, erreferenteak, ereduak... falta zaizkie. Errealitate horretan etengabeko eskizofrenia da nagusi, etsipen iraunkorra, ondoeza, burukamenaren mehatxua eta zama astuna eramatearen zentzazioa. Zalantza eta tentsioa eguneroko lagunak dira.

“Nire ustez, denon gogoan, gizonezko zein emakumezkoen buruan, bere hartan dirau emakumea... bada horixe, etxekoandrea, maitale zintzoa eta gero langilea dela”.

(Enpresa publikoa. Kualifikazioa handikoa)

“Emakumeak zenbat eta lan gehiago egin, orduan eta deskontrol handiagoa familian”.

(Enpresa pribatua. Beheko postuak)

“Nik etxetik kanpo ordu gehiago eman beharko banitu, bada ez (ez luke lanpostu hobea onartuko), zeren nire seme-alabekin egotea interesatzen zait eta, stress handiagoa edukitzeko bada, ez dut nahi”.

(Enpresa pribatua. Beheko postuak)

— Bigarrenik, eta nortasunen biderkatzeari, emakume berberaren baitan hainbat emakume izateari dagokion zentzazio horri loturik eskarien biderkatzea dago. Emakumeek aitortzen dutenez, norberaren exijentziez gaindi, hau da, norberak norbere buruari jartzen dizkion eskakizunez gainera, gainontzekoak daude, egunerokotasunak eskatzen dituenak. Errealitate ezaguna da oso, eta erraz azal daitekeena. Abaildura-zentzazioaz ari gara, lanaldi bukaezinez, lanaldi bikoitzez, lantegiko eginkizunak eta etxeko lanak, famili arlokoak alegia, ongi betetzea eskatzen zaiela jakiteaz. “Haserrea” eta nahasmendua bateratzen diren zentzazioa da, emakume gisa zeri edo nori erantzun behar zaion ez jakiteak sortarazten duena.

“Ama izateak, gure sen horrek, pikutara bidaltzen du gure autoestimazioa, emakumea beti seme-alabak, ilobak... begiratzen, eta guretzat zer?, noiz daukagu astirik pertsonak bezala pentsatzeko”.

(Enpresa pribatua. Beheko postuak)

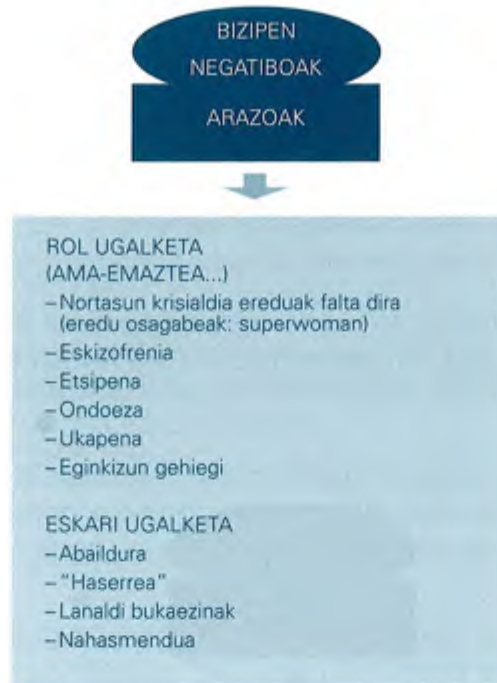
“Badakizu zortzi ordu ematen dituzula lanean, aitak bezala, baina, etxera heldu eta lanean jarraitu behar duzu, mahaia ipini eta janaria prestatu, eta amarena eta etxekoandrearena egin...”.

(Enpresa publikoa. Kualifikazioa handikoa)

Emakumeek orekari bezala ikusten dute euren burua, tentsio etengabea arazoei txiri eginez eta platerak ez erortzeko ahaleginak eginez... Zentzazio hori erakusten dute eta, horrekin batera, sarritan, etsipena, nekea. Rol berriak bereganatzearen, esparru eta nortasunak (soldateko langileak, gizarte-jarduera) irabaztearen alde negatiboa da, aurpegi ezatsegina. Arazo eta egoera gatazkatsuen eraldaketa azkarraren poderioz agertzen diren alde negatibo eta ezatseginak, arazo horien erantzukizuna emakumezkoen gain erori ohi delako:

“Etxetik kanpo lan eginez gero, nahi duzuna izango duzu, baino tentsioa handiagoa da, denbora gutxiago duzu, umeak eramangaitzagoak gertatzen zaizkizu eta suminduago zaude... Nik hala ikusten dut, hala ikusi izan baitut. Eta, tamalez, dirua askotan nagusitzen da, baina nik hobeto bizi izaten dela aitortzen dut, lasaiago eta zoriontsuago”.

(Emakumea. Bikoteak. Ibilbide gorabeheratsua)



Positibotzat jo diren poztasun edo bizipenak dira, nolabait esateko, emakumeei arazoak desagertzen direnean edo "desagertaraztea lortzen dutenean" geratzen zaizkienak, horregatik pairatzen dituzte. Poztasun edo bizipen positibo hauek bi iturri nagusitatik ateratzen dira:

- Alde batetik, emakumeek lan eremuan sartzea euren esperientzia zentzu positiboan aldatzeko eta pribatuarekiko harremana hobetzeko mesedegarria gertatu zaiela somatzen dute. Emakumeek etxea antolatzeko era berriak, orekatuagoak (kanpoko laguntzarekin bada ere) aurkitzen dituzte, famili plangintzari ere —seme-alaben kopuruari eta haiekiko harremanei dagokienez batik bat— era razionalagoz aurre egiten diote, kualitatiboa kuantitatiboaren aurrean jarritz. Era berean, bikote-eredu berriak bilatzen dira, sexuen arteko harreman-eredu berriak, lagunartekotasuna berreskuratzen da...

"Gauza bat daukat argi, dagoen lanik erdeinegarriena, eskertzarrekoena eta aintzat hartzen ez dena da..., edozein modutan ere emakumeok «maruxak» izango gara beti. Eta hori ez dut inola ere onartzen".

(Emakumea. Bikoteak. Ibilbide gorabeheratsua)

"Nire ustez ez dago kanpoan jardutea merezi ote duen pentsatu beharrik. Hau da, nik gogoko dut egiten dudana, eta beraz, energia piloa xahutu behar dut etxeko zeregin guztietan, ustez nire ardurapeko eginkizunetan, nire ardurapean ez daitezen egon".

(Emakumezko enpresariak)

"Emakumeek pentsatzen dute, bada, nik honenbeste irabazten dut eta nire senarrak honenbeste du, eta kalkulatu egiten duzu ea seme edo alaba baten gastuei aurre egin ahal diezun, eta ez duzu bigarren umea ekarriko harekin aurrera egin ahalko duzun eta zuretzat zer edo zer geratuko ote zaizun jakin gabe. Seme-alabak izatearen arazoa ez da lehenago bezalakoa".

(Emakumezko autonomoak)

- Emakumeek, bestalde, aldaketez gainera, berria delakoa bilatzen dute, emakumeei dagozkien esperientzia berriak alegia. Esperientziak arlo publikoan —prestakuntzatik norberaren

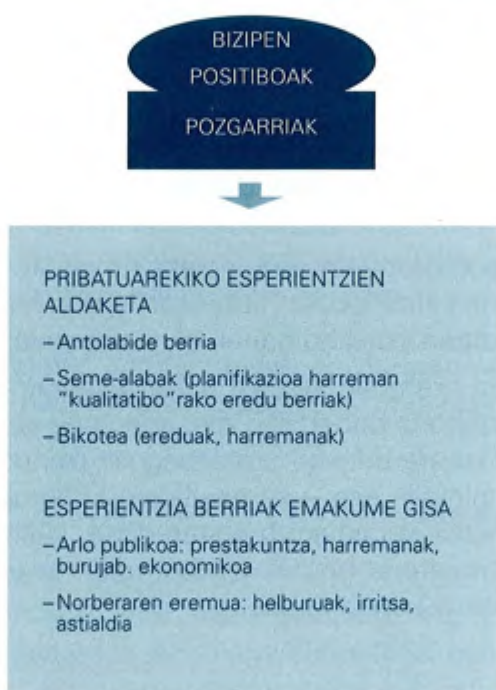
harremanetara, burujabetasun ekonomikoaren esperientzia zehar— eta barreneko esperientziak, norberaren baitakoak. Helburuez, irritsaz, astialdia nahi izateaz, norberarentzako astialdiaz.... ari gara.

“Nik nahiago dut etxea izatea, baina irtetea ere bai, ordu batzutan behintzat. Eta gero, se-narrari entzun behar, kasu honetan adibidez... «irabazten duzunagatik... zergatik lehertu be-har lanean?, bada, neu izan nahi dudalako lehertzen naiz....» ”.

(Emakumezko autonomoak)

“Emakumezkoen aurrerabidea da, lan egiten dutenentzat eta ez dutenentzat, ezaguera me-sedegarriak baitira, eta gainera, lan egiten baduzu, harreman gehiago duzu kanpokoarekin eta gai gehiago hitz egiteko...”.

(Emakumea. Bikoteak. Ibilbide lineala)



Arazoak eta gozamina, bizipen positiboak eta negatiboak..., balantza horren bi aldeetan izaten dira emakumezkoen esperientziak. Bi alde, txanpon beraren bi aurpegi, orekatik urrun beti ere, bata bestearekin lehian dihardutenak eta, gehienetan, emakume askok gaur egun bizi duten barne-gatazkaren ardatza osatzen dutenak.

GIZARTEA ALDAKUNTZAREN AURREAN

1.3.2

Gizartea, horren ulergaitza baina diskurtsoetan barra-barra erabiltzen den kontzeptu hori da emakumeak lan eremuan sartzearen beste protagonista nagusia. Neurri handi batean emaku-

meen helburuen, beharrianen, eskubideen eta errebindikazioen arerio eta aurkaria. Ziurgabetasunaren sinonimoa den aldakuntzaren kontra dagoena, berrorka bilatzera zuzendutako hainbat mekanismo erabiliz aurre egiten diolarik.

Aurrera egin baino lehen, ordea, bi alderdi hauek aztertu behar ditugu, hots, ziurgabetasunak sortutako beldurra eta berrorka.

Gizartearentzat, emakumeek azken urteotan protagonizaturiko aldakuntzen ondoriozko egoera deuseztatzeko arrazoi nagusia ziurgabetasuna da. Hainbat arrazoi direla medio sortutako ziurgabetasuna, alegia:

- Aldakuntzaren beraren ziurkuntzantzien edo ezaugarrien aurreko ziurgabetasuna: aldaketaren bizkortasunak eta erabatekotasunak kontrolik ezaren beldurra sortarazi dute, nolako ondorioak izango ote diren ezin jakitearen beldurra.
- Ekonomiaren eta, oro har, Ongizate-Estatuari dagokion ereduaren krisialdiaren aurreko ziurgabetasuna: langabeziak (utopia lortezin bihurtu den denontzako enplegua) edo gizarte laguntzetan egin behar izan diren murrizketek, denontzako lana eta baliabideak ezinezkoak direla iragartzen dute.
- Familiaren egituraren gertatutako eraldaketen eta familiaren sozializazio-funtzioan somatzen den krisiaren aurreko ziurgabetasuna. Belaunaldien arteko arazoak ugaritu egiten dira eta gazteen indarkeria, gazteen alkoholismoa, etxekoan arteko inkomunikazioa eta antzerako arazoekiko kezka berragertzen da.
- Tradiziozko rol eta baloreetan eragina duten eraldaketen aurreko ziurgabetasuna. Zer gertatzen da aldaezinak izan diren eskemak, arauak eta hierarkiak aldarazten direnean?
- Ideologi krisialdiaren aurreko ziurgabetasuna eta sinergiko bihurtzeko joera duten ikusmolde, perspektiba nahiz gizarte mugimendu (ekologistak, feministak, antimilitaristak...) berrien erantzunaren aurrekoa. Erreferente berriak dira, norbanako modernoari xede bat eskain diezaioketenak eta oraingo antolamendu tradizionala itxuratzen dutenak ordezkatzera datozenak.

Definizioz gizarte ordenamenduaren arerio den ziurgabetasunaren aurrean, berrorka lortzera zuzendutako hainbat mekanismo abiarazten dira, gizarteak berak abiarazten ditu. Aipagarrienak hauek dira:

- Pribatua delakoaren berariazko birbaliopena: etxea, pribatua delakoa, egonkortasunaren, ongizatearen, erosotasunaren adierazgarri bilakatzen da.
- Publikoa delakoa, aitzitik, gatazkaren, estresaren sinonimotzat jotzen da, eskertzarrekoa, ezatsegina...
- Berdintasunaren kontzeptuaren zabalkuntza edo hedapena: ideia, joera eta filosofia demokratikoak errazten duena. Eskubidezko Estatu demokratikoaren ereduari heltzen zaionetik, —automatikoki— berdintasunezko neurriak onartu izanaren frogak dugu, eraz behinik behin, errealitatea bestelako izan badaiteke ere.
- Mugimendu feministaren indargabetzea: okerreko informazioaren bidez eta estereotipoak behin eta berriz erabiliz, emakumezkoen eskubideen aldeko edozein neurri, elementu edo diskurtso estigmatizatzen da.
- Emakume kontzeptua berariaz hustuz, eredu edo erreferenterik gabe, nortasun femeninoa moldaeraz bilakatzen da, dena onartzen duen “jostun kajoia” bailitzan.

Gizartea da aldakuntzaren aurkari nagusia, bere diskurtso askatzaile eta berdinzalearen aurrez aurre jartzen den gizartea; aldakuntzak kalte egiten diolakoan, emakumeen kontra jartzen dena, berean beren-beregiko gatazkak eta kontraesanak dituzten emakumeen kontra alegia.

Ondorioa?

Unibertso paradoxiko osoaren eraketa.

GATAZKAREN ONDORIOAK. UNIBERTSO PARADOXIKOAREN ERAKETA

1.4

Paradoxa nonahi ageri zaigu, eta kontraesana eguneroko bizimoduaren maila eta arlo guztietan agertzen da. Jarraian, emakumeak lan eremuan sartzean aurkitu duten unibertso paradoxikoaren osagaiak aztertuko ditugu.

PARADOXA OROKORRAK

1.4.1

Oro har, emakumeei egungo gizarte bizi duten egoeraz, garatzeko, integratzeko nahiz errealtatzeko ahalbideez galdetzen zaienean, ukatu egiten dute mugak daudela, nahi adina rol beregana ditzaketela adierazteaz gain, bizimodu modernoak eskaintzen dizkien eginkizun eta ahalbide ezberdinak osatzeko ideari eusten diote. Errealitateak, egunerokotasunak, ordeak, ukapenak, norbere buruari jarritako mugak, eragozpenak... erakusten dizkigu.

Maila bereborean, emakumeen garapena, integrazioa edo errerealizazioa bermatzeko ahalbideez gizarteari edo “gizarte diskurtsoei” itauntzen zaienean, ez dela mugarik adierazten da, izaera eta asmo demokratiko-berdinzaleen hedapen gero eta nabarmenagoa aipatuz. Edozein modutan ere, errealtetari, egunerokotasunari erreparatuz gero, emakumeenganako bereizkeriaz kutsatutako estereotipo, iritzi, aurrititzi eta rolek bere hartan dirautela ikusten dugu.

Orokorra alde batera utzita, paradoxa handi hau beste bi arlotan aztertuko dugu, hurbilagoak eta konketuagoak diren bi arlotan: lan arloan eta arlo pribatuan.

LAN ARLOKO PARADOXAK

1.4.2

Emakumeen eta lan arloaren arteko erlazioa paradoxaz beterik dago: alde batetik, emakumeek beren lan esperientziaz diotenaren eta soma daitekeen errealtatearen arteko kontraesanetik

sortutako paradoxa txikiak baina nabarmenak ditugu, bestetik, berriz, lan arloko prozesu ezberdinetan eskuhartzen duten agenteen diskurtsoen eta berorien azpian antzeman daitekeen errealitatearen arteko kontraesanetik sortutako paradoxa txiki nabarmenak.

Nahasmendua eta zorabioa sortarazten dituen diskurtsoen joan-etorri etengabea da, batez ere diskurtsook ez kualitatiboki ez eta kuantitatiboki ere betetzen ez den errealitatea baiezteko prest agertzen direnean. Berdintasun-gogoa horren sustraitua da ezen oso zaila gertatzen den emakumezkoekiko lan bereizkeriari heltzea, aurrena, eta azaltzea ondoren. Horretarako, ezinbestekoa da emakumezkoek bizi duten kontraesan eta paradoxazko dinamika bera jasotzea, euren diskurtsoetan edo hitz egiten nahiz eztabaidatzen ari diren bitartean nabari zaien arima-egoeran soma daitekeen dinamikari heltzea alegia.

Emakumeei beraiei entzuteaz batera jabetu ginen diskurtso ezitik errealitate saminera dagoen zeharbideaz.

Azter dezagun, beraz, emakumearen eta etxe-arloaren arteko erlazioa erakusten digun aurpegi bikoitza, aurkako bi aldeetatik jaurtikitako diskurtsoak biluztuz. Aurki ditzagun paradoxak.

Hasteko, lan arloak emakumeei zuzentzen dizkien diskurtsoen arteko erkaketatik ateratzen diren paradoxak eta zentzu horretantxe antzemandako errealitatea aztertuko ditugu.

- “Lanaren” eremutiko diskurtsoak gizonezkoek eta emakumezkoek ahalmen berdinak dituztela adierazten digu. Errealitateak, aldiz, hezkuntza sexista bat erakusten digu, potentzialtasunak bereiztera zuzendua.

“Emakumezkoen ekarpena, gaur egun, egun-zatizkoa da erdi-beheko kualifikazioa eskatzen duten enpresa-arloetan eta, batez ere, jendaurreko lanetan eta, oro har, laguntzaile postuetan. Arlo teknikoan, ordea, lanposturen bat lortzen duten ia guztiak gizonezkoak dira, dela delineatzailea, dela berzkilea nahiz soldatzailea. Askozaz ere espezializatuagoa da eta askoz ere emakume gutxiago dago”.

(Elkarrizketa. Giza-baliabideen arduraduna. Emakumezkoa)

- Diskurtsoak ia erabatekoa den aukera-berdintasuna adierazten du. Errealitatean, ordea, emakumezkoen ahalmen eta gaitasunak estigmatizatu eta murrizten dituzten estereotipoek ohi bezala dirautela erakusten digu, agerian edo ezkutuan baina tinko dirautela.

“(…) Emakumeak ez du ezer berezirik frogatu behar, diharduen lanpostuko lana ongi betetzen gauza dela baino. Arazoa zera da, gizonezkoaren kasuan beharrezkotzat jotzen ez den frogatzeko aukera bat ematen zaiola. (...) Nire ustez bereizketa biologikoak eragin handia du eta trajedun mutilak, bada, neska kozkor batek baino gehiago jakingo duelako ustearen beste irudi bat da”.

(Elkarrizketa. Giza-baliabideen arduraduna. Emakumezkoa)

- Lanaren eremutiko diskurtsoak, halaber, lanpostu hobe batera heltzerakoan ere sexuen arteko berdintasuna dagoela adierazten digu. Errealitateak, aitzitik, familiaren ondoriozko bateraezintasuna erakusten digu erantzukizun handiagoko lanpostuetarako sarbidea eragozten duen emakumezkoen oztopo gisa.

“Behin adin batera iritsiz gero, emakumearen uzteak hasten dira. Nik orain arte ez, baina, lanpostu hobe lortu nahi badut, edo lana aldatu, ahal izanez gero, beste arazo horik direla eta, nik uste dut uko egin beharko niekeela. Esate baterako, erditzeko garaia atzeratu edo seme-alaben kopurua mugatu hiru edo bost nahiko banitu”.

(Elkarrizketa. Giza-baliabideen arduraduna. Emakumezkoa)

- Diskurtsoaren arabera, bestalde, prestakuntza arloan gizon eta emakumeentzako aukera berdinak daude. Errealitateak erakusten digunaren arabera, berriz, enpresariak eta bestelako arduradunek emakumeen lana beraien hobby-tzat jotzen dute, bigarren soldata bezala, al-dakorra den zer bait, eta horrenbestez, emakumezkoen prestakuntzarako inbertsioak ez dira errentagarriak.

“... Baina, gero enpresa barruan prestatu eta ondoren erantzukizun handiagoko lanpostua eman nahiko dioten pertsona bat kontratatu nahi badute, zailtasun gehiago sortzen zaizkie, zeren, ezkontua bada, seme-alabak izango ditu eta hori oztopo bat izan daiteke”.

(Elkarrizketa. Aldi baterako lana eskaintzen duen enpresaren eskualde-kudeatzailea)

- Diskurtsoari berriro helduz, soldata-berdintasuna aipatzen da, gizonen soldatak eta emakumeenak gero eta berdina direla; errealitateak, ordea, lan bereizketa eta soldata desberdinak nabarmentzen dizkigu.

“Oraindik ere, «etxeko jauna» delako ideia indarrean dago. Gizonezkoek enpresa handien gauzak ematen dizkiete eta emakumeek enpresa txikiak, komisioetan ere gutxiago jasotzen dugu, ematen digutena ere txikiagoa baita. Antolamendu orokorrean, emakumearen soldata osagarritzat jotzen da”.

(Enpresa pribatua. Erdi-mailako postuak)

- Diskurtsoak, era berean, emakumezkoen lan integrazioari dagozkion ingurune anitzetan lortutako berdintasuna aipatzen du. Errealitateak, aldiz, zirkuitu informalean, gizonezkoak adiskidetu eta etorkizuneko enpresa-proiektuak sortzen diren zirkuituetan alegia, emakumezkoak bazterturik daudela erakusten digu.

“Nik lanpostu hori eskuratu nahi badut, badakit informazio zirkuluetan sartu beharra daukagutela, nire izena ezagutu dezaten, nitaz berba egin dezaten (...). Eta hori bulego guztietako kontua da, zeinekin zoaz squash jolastera?, gizona izan ohi den lankidearekin, noski, eta neska, zeinekin doa kafea hartzera?, bada, aukerako lankidearekin, emakumezkoa, jakina, eta seguruenik zure nagusia ez dena”.

(Elkarrizketa. Aldi baterako lana eskaintzen duen enpresaren eskualde-kudeatzailea)

Soldatapeko emakumeek, lan eremuaz hitz egiten dutenean, lan mundutik sortutako diskurtso berberak edo oso antzerakoak adierazi ohi dituzte. Era berean, aurreko kasuan gertatzen zen bezalaxe, hitzekin, eginiko esamoldeekin, zirkuituak ez duen errealitate bat antzemateko beta ematen digute. Azal ditzagun kontraesan horietako batzuk.

- Emakumeek gizon eta emakumeen arteko ahalmen-berdintasuna aipatzen dute, baina, hala ere, eginkizun jakin batzutara mugaturik eta jarduteko eta lan egiteko ohiko eratarik zokoratutik ikusten dute euren burua.

“Nire iritziz, gizonezkoa emakumezkoa baino askoz ere gorakariagoa da”.

(Enpresa publikoa. Kualifikazio handia)

“Emakumeak diziplinatuagoak dira. Bai eta ikasleak ere. Izaera femeninoa da”.

(Enpresa publikoa. Kualifikazio handia)

“Borrokalari porrokatuagoak, lanari lotuagoak”.

(Enpresa pribatua. Erdi-mailako postuak)

“Hitz egin edo negoziatzerakoan psikologia handiagoa dugu. Guk lehenago ohartzen gara, gizonak tentelagoak dira”.

(Enpresa pribatua. Erdi-mailako postuak)

- Emakumeek nahikoa segurantzaz adierazten dute aukera berdintasuna badela, baina, berehalaxe aitortzen dute enpresarekiko dedikazio ia erabatekoa erakutsi beharrean aurkitzen direla eta euren lanpostuan jarduteko gauza direla “frogatu” behar izaten dutela. Abaildura ere sortzen dien beharra, bestalde.

“Dedikazioaz erakutsi behar da (lanean) lanari emana zarela, enpresarentzat bizi zarela”.

(Enpresa pribatua. Erdi-mailako postuak)

- Emakumeek berdintasun-maila handia aipatzen dute lanpostuko promoziorako aukerez hitz egitean, baina, edozein hobekuntzaren aurrean jartzen dituzte famili betebeharrak.

“Gora egiteak urruntzea bazekarren,... uko egiten nion.... pertsonalki onartuko nuke, norberaren lorpena delako (...) baina, familia baduzu, beste ikuspegi batetik pentsatu behar duzu (...), zeren familia, lana, gauza onak dira... Baina oreka batekin, ezin diozu familiari kendu besteari emateko...”.

(Enpresa pribatua. Behe-mailako postuak)

- Emakumeek, bestalde, prestakuntzan ere berdintasuna dagoela diote, baina, nolanahi ere, familiarekiko betebeharrak, batik bat, direla medio, lanaldiaz gainera etxetik kanpo ordu gehiago emateko zailtasuna edo ezintasuna aitortzen dute.

“Gerora gora egin ahal izateko edo aurreratzeko ikastaroetan edo halakoetan denbora eman behar badut, tira..., baina ikastaro horiek edo espezialitate horrek nire seme edo alabarekin, familiarekin, etxean eman beharreko denbora kentzen badit, bada,...”.

(Enpresa publikoa. Kualifikazioa handia)

- Emakumeek, era berean, lan egiten duten enpresetako soldata berdintasunaz aipatzen dute, baina ez dira elkartezaleak eta euren lan egoerari buruzko informazio eskasa izan ohi dute.

“Aitortu behar da erantzun bat emateko adina kexa ez dagoen arren, egon badaudela. Hau da, emakume bati oso zaila geratzen zaio emakume izateagatik kaleratu dutela onartzea. Ez du onartzen. Hortaz, gure eginkizun nagusia horretantxe datza, hori hala dela onartaraztean, egitate hori sala dezaten”.

(Sindikalista)

- Emakumeek, bestalde, diharduten enpresetako gainontzeko langileekin erabat integraturik ikusten dute bere burua, alabaina, gehienetan, beste betebeharrak batzuk aipatuz, aldendu egiten direla edo lanalditik kanpoko bileretara, afarietara etab. joateko prestasun eskasaz agertzen direla aitortzen dute.

“Jeneralean, hala gerta daiteke (emakumeak «informazio azpisistemetatik» kanpo geratzea) bazkarietan eta abar, bazkarietara eta gizonezkoak joaten dira gehien bat... haiek errazago apuntatzen dira bazkarietara”.

(Enpresa publikoa. Kualifikazioa handia)

Oro har aipatu dugun gizartearen eta emakumeen arteko diskurtso-trukean gertatzen den paradoxa handia, batetik, eta diskurtso horiek estaltzen duten errealitatea, bestetik, biltzen ditueneko bigarren esparru nabarmena arlo pribatua dugu.

Aipaturiko errealitateak, alde batetik, emakumeek arlo pribatuarekin duten erlazioa erakusten digu, pribatutik bertatik helarazten zaizkigun aintzat hartzeari, partehartzeari eta abarrei buruzko diskurtsoetako asko eta asko ukatuz; eta bestetik, emakumeek pribatua delakoari zuzentzen dioten haserrez, krikitz eta eskariz hornituriko diskurtsoa birmugatzuz.

Azter dezagun bi alderdiok zehatz-mehatz:

- Arlo pribatutik etxekoandreak lanarekiko aintzatespen gero eta handiagoari buruzko aitorenak helarazten zaizkigu. Baina, hala ere, “marujak” behin eta berriz uzten dituzte irrigarri denen aurrean.
- Arlo pribatutik emakumeen eskubideekiko aintzatespena adierazten da (lanerako eskubidea, emantzipazio eskubidea, pertsona bezala garatzeko eskubidea), baina, aldi berean, emakumei leporatzen zaie —hein handi batean— lanpostuan aritzeagatik etxeko eginkizunak utzi izana, bai eta familiaren egungo arazoak ere (inkomunikazioa, heziera eskasa, alkoholismoa, indarkeria...).
- Diskurtso horrek, bestalde, positibotzat jotzen du emakumeek arlo publikoan sartzeak ekarritako aldaketa, baina gizonezkoak ez dira horrek arlo pribatuan sortarazitako ondorioak bere gain hartu eta konpartitzeko gauza izan. Geldi-geldirik dira.
- Eginkizunen banaketaren alde agertzen dira, baina gizonezkoek “ez jakitea”ren babesaz baliatzen dira.
- “Gizonezkoen laguntza” gero eta handiago dela esaten da, baina, egia esateko, etxeko eginkizunetara hurbildu diren gizonezkoek lanik erakargarrienak edo aberasgarrienak aukeratu dituzte (seme-alaben zaintza —lehen urteetan batez ere—, sukaldea, brikolajea...).
- Aldaketa-nahi teorikoa agerian jartzeko ahaleginak egiten dira —eta normalean hartaz hitz egiten da—. Hala eta guztiz ere, egitura eta hierarkietan ia ez da aldaketarik izan, izan ere, “berdin dago den-dena”.

Emakumeen eta arlo pribatuaren arteko gezurrezko elkarriketa honen beste aldean emakumezkoen kontraesanak aurkitzen ditugu, hau da, pribatuaz eta beronek ezkutatzen duen errealitateaz hitz egiteko eratzen duten diskurtsoa. Azter ditzagun, beraz, paradoxa hauetako batzuk.

- Diskurtsoa emakumezkoen tradizioz asignatutako roletan jarduteari uko egiteaz ari den bitartean, errealitatea bestelakoa da oso, eta “emakumezkoen obsesiorik tipikoenek” dirautela ageri zaigu, hots, etxearen antolaketa, garbiketa...

“Nik, ezkondu nintzen arte, ez dut ezer egin behar izan (...). Eta gero, bat-batean, gure barnean balego bezala... halabeharrez egin behar bazenu bezala, bada, berez jartzen zara eta egin egiten duzu... zure eginkizuntzat hartzen duzu (etxea, etxeko lanak...)”.

(Emakumea. Bikoteak. Ibilbide gorabeheratsua)

- Emakumeen diskurtsoak haien eskubide eta errebindikazioak defendatzen ditu; errealitateak, dena den, emakumeek garapen pertsonalera bidean zehar, famili erantzukizunen puruz gehienetan, euren buruari jartzen dizkioten mugak erakusten dizkigu.

“Gizonezkoak lana eta etxekoa bereizi egiten ditu, etxean, ate ostean, familiartekoa da. Guk ez dugu halako bereizketarik egiten, guk familia badugu, nik esate baterako hiru seme-alaba ditut, familia ugaria, beraz... Ni lanean ari naizela, erabat kontzentraturik egonda ere, etxekoren bat 40ko sukarrarekin utzi badut, badakit bi lekuetan egon behar dudana! Hori guri, emakumeoi egokitu zaigun eginkizuna da!”.

(Enpresa publikoa. Kualifikazioa handia)

- Emakumeen diskurtsoa, halaber, haiek arlo publikoan sartu beharraren aldekoa da eta sartze horren onurak defendatzen ditu. Errealitatean, ordea, ezkortasuna, zalantza, astirik eza, axo-lagabekeria... nabari dira.

“Autoestimazio arazo bat dago, oro har. Nire ustez, horixe da emakumeok eman behar dugun urratsik garrantzitsuena, autobalorazioarena. Autoestimazio arazo orokor bat dago, zertarako joan, azkenean ez dut lortuko eta, zertarako hitz egingo dut 8 gizonezko lankide izango diren bileran, eurek hitz egingo badute. (...) Nik uste dut alde batetik hezierari dagokion arazoa dela, bai rolagatik eta bai gizartearen estereotipoengatik”.

(Sindikalista)

“Emakumezkoek parte hartu, irten, ikasi edo lan egitearekin ados daude, baina hurrengo pausoa ematea falta zaie, hau da, hala gertatzeko beharrezkoak diren kondizioak sortzea. Zeren ez baitira aski «nik esaten diot emazteari irten eta parte har dezala eta etor dadila, hori esaten diot» eta antzerako jarrerak. Esateaz gain, horretarako baldintzak sortu behar baitituzu, umeei etxean gelditu ordu jakin batzutan, adibidez, emaztea zu joaten zaren bilerara joan ahal izateko”.

(Sindikalista)

- Diskurtsoak egitekoen banaketa eskatzen du —biziki eskatu ere—. Errealitateak, ordea, gizonari “egiten ez jakiteagatik” zuzendutako etengabeko kritika erakusten digu, bai eta laguntzen ikasterako pazientzia urria ere.

“Gizonezkoen laguntza zertxobait gehituz doa, baina gauza bat dago argi: lagundu laguntzen dute, baina zer egin behar duten esan behar zaie, eta... hemen gauden emakumeoi ez dut uste zer egin behar dugun esan behar digutenik ez da! Badakigu harrikoa egin behar dela, hautsa kendu, ohea egin eta umeak garbitu eta askaria eman behar zaiela. Eta gizonezkoek, jeneralean, zeuk esan behar diezu: egizu harrikoa, jar ezazu...”.

(Emakumea. Bikoteak. Ibilbide gorabeheratsua)

“Nik uste dut norberarengandik irten behar duela, konpartitzea eta..., baina gauza batzuk... begiratu eta ikas dezala! zuentzat zer da «begiratzea»? Gauza batzutarako oso baldarrak gara, litzazeko adibidez...”.

(Gizonezkoa. Bikoteak. Ibilbide gorabeheratsua)

- Diskurtso honetan, halaber, gizonezkoek etxearen eta familiaren aurrean hartutako jarrera ere zorrotz kritikatzeko da; errealitateak, aitzitik, emakumezko posesiboegiak erakusten dizkigu seme-alabei eta etxeari dagozkien arazoetan.

“Nire iritziz errua gurea ere bada, seme-alabek gure beharra izan dezatela bultzatu dugu eta antolatzailearena egiten dugu eta haiek zerbait egiten hasi orduko hasten gara gu... kendu kendu!”.

(Enpresa pribatua. Erdi-mailako postuak)

“Nire senarrak amatasunagatik baxa hartzeko prest zegoen eta ezetz esan nion, amatasunagatik baxaz neu baliatuko nintzela. Hasieran, bada, umeari ematen laguntzen nion, baina bi hilabete igaro ondoren ez zekien zer eman behar zitzaion (...). Orduan berak beste bi hilabete har zitzakeen, baina nik ez nuen nahi izan (...), nire eginbeharrekoa zelakoan nengoen, itobeharrean nengoen arren”.

(Enpresa publikoa. Kualifikazioa handia)

- Emakumeek aldaketak eskatzen dituzte. Errealitatean, aldiz, aldaketaren beldur direla ageri da, errealitateari aurre egin beharraren, bikotearekiko aurkaketa eta norbere buruarekiko aurkaketa beldur alegia.

“Nire ustez, estabilitate emozionalari ematen diote lehentasuna (emakumeek) eta inguru-neari, familiari, bikoteari, seme-alabei esker lortzen dute estabilitate hori (...) Eta familia eratu ondoren, halako batean, denbora alferrik galtzen ari direla konturatzen dira eta orduantxe dator banatzea. (...) Ezagutzen ditudan kasuetan halaxe gertatu da; diru-sarrera handiagoak lortzen hasi eta bikotean zein den gehiago irabazten duena eta halakoak distortsionatzen direnean edo ez dituzulako seme-alabak zaintzen eta amonarengana eramaten dituzula eta abar. Orduan sortzen dira istiluak eta eramangaitz bilakatzen da. Emakumeak, arazo horiek guztiak sor ez daitezen, nahiago izaten du bere lekutxoan lasai jarraitzea, eta besteak bidaiak egiten baditu edo diru gehiago ekartzen badu, bada, hor konpon, zeren, gainera, ezagutu zenuenean ere halaxe ezagutu zenuen”.

(Elkarriketa. Aldi baterako lana eskaintzen duen enpresaren eskualde-kudeatzailea)

Emakumeek unibertso oso nahasian murgildurik bizi dira, edo beste modu batera esanda, unibertso paradoxikoan. Nahasmendu horren iturburua, ordea, ez da bakarra:

- Alde batetik, amen eta kasu askotan amonen nahiz izekoen erreferente bizia duen identitate tradizionala identitate modernoarekin, emakume prestatua, soldaduna, ekonomikoki burujabe dena... balore, garai, esparru, parametro... berriak eskatzen dituen emakumeari dago-kion identitate edo nortasunarekin integratzeko eragozpen handiak dituzten emakumeen nahasmendua ageri da.
- Bai eta, arlo publikoan, oro har, eta lan eremuan, hain zuzen, integratzearen alde txarrak eta onak neurtzeko zailtasunak direla eta emakumeengan sortutako nahasmendua ere.
- Gizarte diskurtsoek beraiek ere sortutako nahasmendua, izan ere, gizon eta emakumeen artean erabateko berdintasuna lortu beharra aldarrikatzen duten diskurtsoen ondoan, pribatura itzultzearen alde onak —gaur egun ere— errebindikatu, adierazpen feministak hustu edo aldakuntzaren beldur dagoela nolabait erakusten duen diskurtsoa ageri baita.
- Nahasmendua, halaber, gure gizartean, oraingoz behintzat, emakumeen garapen osorako eragozpenik ez dagoela ematen duen arren, emakumeek, zergatik jakin gabe, aurrera egiteko oztopoak aurkitzen dituztelako.
- Nahasmendua, lan eremua gizonezkoak eta emakumezkoak berdintasunez integratzeko gauza izan dela badirudi ere, bereizkeriak sortarazitako sumindurak bere hartan dirauelako.

— Nahasmendua, azkenik, emakumezkoek arlo pribatuan egiten duten lanarekiko begirunea aipatu eta etxeko egitekoen banaketa berdinagora hurbiltzeko ahaleginak egiten ari direla adierazi arren, bakoitzak bere etxean dena beti bezala dagoela dakielako eta hala dela aitortzen duelako.

Puntu honetara iritsi ondoren, lehenago aipatutako galdera bat gogoratu beharra dago:

Hainbeste nahasmendu eta paradoxaren aurrean, non da aldakuntza?

Erreflexio hau egin ondoren, zalantza eta nahaskiloa besterik ez dagoela pentsa genezake, edo etsipenaren atzaparretan erori eta aldakuntzarik izan ote den ere zalantzan jar genezake. Hala eta guztiz ere, gatazka eta ziurgabetasuna nagusi direneko uneak gainditu eta urrutirago begiratzeko gai izan behar dugu eta egoera kritiko ororen barnean dagoen alde positiboa eta alde negatiboa neurtzen saiatu: erreflexioa eta ikaskuntza, batetik; eta uzkurdura eta eszeptizismoa bestetik.

Eta emakumeek hausnartu eta ikasi dute; eta hausnartzen eta ikasten ari dira. Aldakuntza hasia da eta nabarmena da belaunaldi gazteetan, haien pentsamoldeetan, ekintzetan, hitzetan... Batzutan bereganatu eta aurre egiten diote; beste askotan somatu besterik ez.

Nolanahi ere, dagoeneko erreflexio eta kezkak utzi eta ekintzaren sasoia heldu da, eguneroko bizimodua aldatu beharra dago, proposamen zehatzak egiteko ordua iritsi da. Eta arlo honetan, batez ere, emakumeek argibideak behar dituzte, argitu beharra daukate, baina, aldi berean, erronka garrantzitsu horretan lagundu egin behar zaie.

Eguneroko bizimoduan, hau da, lanean, ikasketetan, etxean, bikotearekin... jarduten lagunduko dieten erreferentziak, ereduak eta, batez ere, iradokizun zehatzak behar dituzte. Eginkizun korapilotsua da, noski, eta horrenbestez, emakumezkoek ezin daitezke “bakarrik” geratu, hots, gainontzeko gizarte agenteek ere eskuhartu behar dute, zeren, ezbaikara emakumeentzako mundu batez ari, emakume eta gizonen gizarteaz baizik.

2

EMAKUMEAK EREMU PRIBATUAN

Emakumezkoen “aurreneko” iraultza pribatutik publikora aldatzea izan zen, aldaketa horrek egun arte aski nabarmenak gertatu diren hainbat abantaila ekarri dituelarik.

Arlo publikoan sartzean bereganatu zuten balorazioa izan daiteke, agian, emakumezkoen ibilbidean eragin handiena izan duen abantailetako bat; ordura arte blokeaturik zirauteen asmo femeninoen irekiera ahalbidetu zuten gizartearen balorazioa eta aintzatespena, alegia.

Emakumezkoak gizartearen eremu horretan, erabat finkatu gabe baina zuzenbidez, sartu izanak bizitzaren arlo guztiei buruzko ikusmolde, eta ikuskeren birplanteamendu berriak ekarri ditu, bai eta ordura arte zalantza gabekoa eta ezin ikutuzkoa zen arlo pribatuari buruzkoenak ere.

Hortaz, emakumezkoek protagonizatu duten mugimenduari gaur egun alderantzizko ikuspegitik begiratzen zaio; emakumeek arlo pribatua birplanteatu eta zalantzan jartzen dute. Arlo publikoan finkatzeko eragozpenak arlo pribatuan dauden traba eta oztopoek sortaraziak dira, pribatuak galarazten du publikora askatasun osoz sartzea.

Zer gertatu da? Emakumezkoek aurreko belaunaldiengandik jasotako eredu itxiak zalantzan jartzeko gaitasuna garatu dutela. Hots:

Emakumeek beren eremu pribatuaz uste dutena aldatu egin da. “Kanpoan baloratzen naute, baina etxean?, zer aldatu da nire etxean?

Emakumezkoek euren buruari eta egoerari buruzko kontzientziaz jabetu dira, eta hori ezinbestekoa da geroko birplanteamendu eta aldaketarako. Era berean, emakumeek gizaki ororen berezkoenari, hau da, bizitzari dagokion guztia erabaki eta aukeratzeko ahalmenaz ohartu eta praktikan jarri dute:

“Nik etxetik kanpo eta etxean lan egiten dut, baina nire senarrak berdin segitzen du”.

“Kanpoan lan egin behar dut! etxe barruan ito egiten naiz”.

“Astelehena iritsi eta umea ikastetxean utzi eta laneratu orduko, hura bai lasaitua”.

Alabaina, gogoan izan behar dugu, betiere, birplanteamendu eta kontzientzia-hartze sakon orok identitatean oso erroturik dauden pentsamoldeen deuseztapena dakarrela. Eta ondoren, kaosa eta birmoldatutako kokapenari egokitutako pentsamoldeen birformulazioa datozela.

Eta askotan gertatzen da ezen, jarrera-birplanteamenduaren ondotik krisiladiaren irteera zuzena ez agertzea eta irteerarik ez duela dirudien kalezulo bilakatzea. Edo emakumeen kasuan gertatzen den bezala, “gurpil zoro” arriskutsuan sartzea, egoera honi irtenbide egokirik aurkitu ezin aritzera daramana. Baina, ikus ditzagun emakumezkoak zeharkatzen ari diren puntu nagusiak:



EREMU PRIBATUKO ASEGABETASUNA

2.1.1

Berrazter ditzagun emakumeek emandako urratsak. Hasiera batean uste-aldaketa bat izan da eta ondoren asegabetasun nabarmena.

Asegabetasun horren funtsezko osagaiak hiru lirateke:

- Lanaldi bikoitza.
- Heredatutako eginkizunak.
- Menpekotasuna.

Emakumeek sekulako lana egiten dute eremu pribatutik publikora, eta publikotik pribatura, eta horretan ematen dituzte eguneko ordu gehienak, guztiak ez esatearren, bai eta beren giza-energiaren gehiena ere. Lanaldi bikoitz horretan ez dago lanaren eta astialdiaren arteko mugarik, emakumeek eginahal fisikoa edo mentala etengabea da. Bi eremuen arteko lotura dela medio, bata bestearen gainean jartzen ari dira etengabe: “Emakumeak leku guztietan gaude aldi berean”.

“Egundoko errendimendu” honetaz gainera, jarauntsi edo heredatutakoaren ondorizoko asegabetasuna aipatu behar da. Hau da, bizitzan zehar garatu behar dituzten kontaezinezko rolak direla-eta emakumeek heredatutako eginkizunak ez datoz bat beren egoeraz jabetuta dagoen “gaurko” emakumearen beharrian berriekin: “ez dugu gure amak bezalakoak izan nahi”.

Eta azkenik, baina ez garrantzi gutxiago duelako, emakumezkoen autoestimazioan eraginik nabarmenena duen asegabetasuna izan baitaiteke, beren gain hartu duten menpekotasun-egoerari buruzko kontzientziazioa eta aintzat hartzea dago: “Lehenago ia erabateko menpekotasunean bizi ginela konturatzen zara”.

Lanaldi bikoitza, heredatutako eginkizunak eta jasaten duten menpekotasuna direla eta, emakumeek pairatzen duten asegabetasunak itzulbiderik gabeko errebindikazioranzko urratsa ematera eraman ditu.

EREMU PRIBATUKO ERREBINDIKAZIOA

2.1.2

Errebindikazio hau, funtsean, ingurukoei gauza oso konkretuak eskatzean datza, hots, objektiboki aztertuz gero, eskatzailearen sexua aintzat hartu gabe, eskakizun horiek egiten dituen edozein gizaki dela bakarrik kontutan hartuta, ukaezinak diren eskakizunak alegia:

- Balorazioa.
- Begirunea.
- Burujabetasuna.
- Ardurakidetza.

Emakumezkoek eskatzen duten balorazioa aipatzean beraiek eginiko lanekiko balorazioa ulertu behar da, bai etxean eta bai etxetik kanpo egiten dituzten lanekikoa alegia. Bi lan-mota horien emaitzez onuratsen direnen balorazio edo aintzat hartzea, hau da, ondokoena.

Balorazioaren ondo-ondoan begirunea legoke, familiartekoek, berriz ere, emakumeei zor dieten adeitasuna edo tolerantzia.

Emakumezkoen burujabetasuna, eremu pribatuan, arlo publikoan emantzipazio ekonomikoa erdiestearekin zuzenean loturik egongo da. Ordainsari honekin bi gauza lortuko dira: burujabetasun ekonomikoa, batetik, eta autoestimazioa bestetik, aurrerantzean ez baitu bikotekidearen gaitasun ekonomikoaren menpe egon beharko.

Burujabetasun honen adibide garbi bat aipatzekotan, burujabetasun pertsonala eta ekonomikoa nolabait gauzatu eta adierazteko edo... kartila bi daudeneko kasuak aipa genitzake.

Eta azkenik, ardurakidetza dago, etxean egin beharrekoekin loturik dagoen eskakizuna. Emakumezkoak hasi dira, dagoeneko, egiteko horiek familiartekoen artean berdintasunez banatu beharra errebindikatzen. Baina kontzeptu honi geroago helduko diogu sakonago, garrantzi handiagoa duen txosten honetako beste atal batzuetan alegia.

Lehen ikusian logikoak diruditen eskakizun hauek mehatxutzat hartzen dituzte jaso beharko lituzkenek, emakumezkoen errebindikazio horietan amore emanez gero, familiaren egitura bera aldatuko litzatekeelako edo, hobeto esanda, aldatuko delako. Errebindikazio hauek egun arte emakumezkoen bizkar egon diren egoerak, betebeharrak, egitekoak eta erantzukizunak birmoldatzera bultzatzen dute, eta errealisteari so eginez, zeini interesatzen zaio egungo egoera eroso utzi eta lan gehiago eskatuko dion beste batena jartzea?

Emakumezkoek oinarritzkoa eskatzen dute: balorazioa, begirunea, boterea eta ardurakidetza, eta gainontzekoek mehatxu horietatik babestu nahian dabilta.

EREMU PRIBATUKO ERAGOZPENAK

2.1.3

Emakumezkoek lortu nahi duten birkokatze honek “kaltetuak” omen direnak, ordea, berehala agertuko dira mehatxu hauei aurre egiteko prest, askotan ohartezina eta subliminala den tresna batez baliatuz, hots: eragozpenak.

Dena den, aipaturiko kaltetu-andana azaldu behar dugu lehenago, azal ditzakegu eta. Funtsean hiru multzotan ageri dira:

- Rol introjektatuak.
- Familiaren jarrera.
- Gizarteak aurpegira botatakoak.

Lehenago aipatu den moduan, jarauntsi edo heredatutako eginkizunak edo introjektaturiko rolak direla medio, emakumeak zanpatuta daude, hain zanpatuta ezen mugitzeko tokirik ere ez du-

tela. Hau da, emakumeek “nahi” izan arren, jasotako heredentziak ez die “aukerarik” ematen, eta horrek atsekabe handia sortarazten du haien baitan, errudun sentiarazten dien atsekabea, emakumeen egungo bilakaeran berebiziko garrantzia duen kontzeptua:

“Argi dago nire seme-alabetako batek medikuarengana joan beharra badauka, nik dena utziko dudala harekin joateko”.

“Lanpostu hobe lortzeko aukera dagoenean ere, familia da aurrea”.

Bigarren eragozpena oso nabarmena da, familiaren jarrera alegia. Familiak, esplizituki ez bada ere, “uko” egiten dio beren usadio, era eta ohitura sustraituak aldatu beharrari. Ordura arte izan dituen erosotasunetako asko murriztu beharko lituzke eta.

“Baina eguerdian lan egiten baduzu, zeinek emango die bazkaria hurrei?”.

“Ez eskaini zure burua lanpostu horretarako... ordu gehiago eman beharko dituzu... eta, egiatan, ez dugu dirurik behar...”.

Eta azkenik gizartearen jarrera dago. Gizartearen destainak, sarritan, estutu egiten du taldeko mugimendu bihur litekeen eta, horrenbestez, gizarteak berak gehien eutsi eta defendatzen duen erakundeetako bat, familia alegia, aldaraz lezakeen edozein mugimendu indibidual. Emakumeen eta, ondorioz, haien inguruko “birkokatze” edo birformulazio berriak goitik behera aldaraziko lituzke familiaren egiturak eta gizartea horren beldur da, zeren, nolako ondorioak ekarriko lituzke aldaketa horrek?

Hurrenak eta urrutienak batzen dira, emakumezkoek famili egiturak aldaraz ez ditzaten.

EREMU PRIBATUKO ERNEGAZIOA

2.1.4

Eta emakumeen ibilbideko puntu honetara heldutakoan zera galde genezake, nola sentitzen dira euren eskakizunak blokeatzen dituen erantzun honen aurrean? Bada, jakina, ernegaturik.

Emakumeek frustrazioa sentitzen dute, elkartasunik ezaren ondoriozko frustrazioa, gizarteak, gainontzeko gizakiek alegia, jasanarazten dien isolamendua eta gaitzespena direla medio, barkadade bilakatzen dena.

Emakumeek, dena den, “ihesbidea” edo asaskaldia aurkitzen dute emakume-taldeen bidez antzerako errealitateen berri izaten dutenean. Eta horrela, berehalako aldaketarik ez sortarazi arren, frustazio-zentzazio horren aringarri gertatuko da nolabait.

Horregatik, edozein status profesionaletako emakumeei “emakumea eta lana” delako arazoa aipatzen zaienean, den-denek gogoratzen dute eragozpen eta ardura nagusitzat jotzen dutena, norberaren familia alegia. Ez ulertu sozialik handienak jasaten dituzteneko erakundea.

Talde guztietan ageri den ernegazio senda eta nabarmen hau zehatzago ezagutzeko, haren agerbide zehatzak azal genitzake, horrela, bide batez, atal honetan zehar aipatu dugun gorpil zorua geldiarazteko:

- Nola alda daiteke egoera hau?
- Desilusioa.
- Agresibitatea.
- Iraunkortasuna.

Emakumeak dagoeneko ohartu eta kontzientziatu dira mugitzea eragozten dien oztopoez eta, beraz, planteatu dezakete honako galdera: nola aldatu errealitate hau? Egoera horrek dirauen bitartean, desilusioa nagusitzen ari baita.

Izan ere, inguruko jendearen jarrerekin ohartzen direnean desilusioa sentitzen dute, orobat pertsona gisa erretratu ahal izateko haiek eskaintzen dieten laguntza eskasaz kargutzen direnean. Desilusioa, beraz, "ikustezina" izango da ingurukoentzat, emakumeak berak bakarrik sentitzen du eta berak bakarrik jasaten du egoera hori.

Desilusio hau, hala ere, euren buruarekiko jarrera errukiorra dena agresibitate bizi bihurtzen da. Askatasunez eta zalutasunez ibiltzea eragozten ari zaizkien guztiekiko agresibitatea. Erabakia, sendoa, aldatzeko gogo nabari zaiona, finkatuarekiko adostasunik ezaz jantzia..., hots, gainerakoentzat "ageriko" jarrera bilakatzen dena.

Eta orduantxe eten eta desegiten da lehenago aipatzen genuen gupil zoroa, irtenbide itxaropen-sua izan dezakeen bide edo prozesu bihurtzeko agian. Itxaropen, hori, haatik, askotan desilusio izatera itzultzen da, aldakuntzara zuzendutako agresibitate positiboak, berez, ezin aldaraz baitezake hain korapilotsua den errealitatea, higieztasunarekin eta jarraikortasunarekin topo egiten du.

Eta horrenbestez, halabeharrez aurkitzen dira jasaten dituzten egoeretako aurrenekoan, asegabetasunean, alegia; orain astuina den asegabetasuna, zeren, joan-etorri horren ondorioz, bigarren txandako fase bakoitzean adierazitako sentipenak biziagoak baitira.

Egungo emakumezkoen errealitatean gupil edo zirkulu hau nabarmena bada ere, horrek ez du esan nahi suntsiezia edo aldaezina denik, emakumezko guztien eta berauen ingurukoaren eskuan dago irtenbidera eramanez dezakeen pitzaduraren bat aurkitzea.



Kapitulu honen helburua, beraz, emakumezkoek aurrean duten bakardadea eta frustrazioa azaltzean datza, jarraian adierazten diren euren bizitzako hiru rol nagusietan ageri diren bakardade eta frustrazioa:

- Emakumea etxeko langile.
- Emakumea ama.
- Emakumea emazte.

Banaketa hau azalpena erraztearekin lotuta dago, emakumezkoen bizipenetan ez baita halako mugatze argirik. Eremu pribatuaren ezaugarri bat aipatu beharko balitz, dena elkarloturik dagoela aipatuko genuke, aski zaila gertatzen da ama izatea emazte nahiz etxekoandrea izatetik bereiztea. Nolanahi ere, azterketa zehatzagoak ahalbidetzen du emakumezkoak gaur egun bizitzen ari diren prozesu anitzen ikuspuntu argiagoa eta exhaustiboagoa lortzea.

EMAKUMEA ETXEKO LANGILE

2.2

Aurrena, etxearen irudiak eta egiturak funtzio asko (fisikoak, antolaketa, plangintza...) eta egiteko hauen inguruko sentipen anitz biltzen dituztela aintzat hartu beharra dago. Bakuntasun edo sinpletasunaren ostean errealitate arras konplexua itxuratzen duen sentipen-multzo ñabarra ez-kutatzen da.

Errealitate hori aztertzeko, beraz, honako alderdiak jorratuko ditugu:

- Nolako eragina duten barne-barneko rolak.
- Nola bizitzen den superwomanaren estereotipoa.
- Nola dekodetzen den ardurakidetzaren ideia.
- Nolako estrategiak erabiltzen dituzten emakumeak.

Tradizioz edo heredentziaz, emakumeek etxea, egoitza..., hau da, familiaren bilgunea beren eta ez beste inoren ardurapekoa, beren “lurraldea” dela ikasi dute.

Emakumeek lurralde horretan gauza zezaketen euren garapen osoa eta zalutasunez jardun, eremu publikoan zereginik ez, edo izatekotan, eginkizun oso xumeak zegozkien eta. Emakumeek, ustez, etxean “agintzen” zuten, baina, nolako aginpideaz ari gara?

Jakina denez, itxurazko aginpidea zen. Matriarkatuan oinarritutako aginpidea, emakumeak arlo pribatuan erabateko aginpidea zuela ezartzen zuen matriarkatuaren arabera. Arlo horretan, beraz, gizonezkoak ez zeukan trategatzeko eskubiderik.

Itxurazko “botere pribatua” honen ostean, haatik, “benetako boterea” zegoen. Eta botere hori, gaur egun bezalaxe, iturburu jakin batetik sortzen zen: dirutik alegia. Familiaren mantenua gizonezkoari zegokion, hark ekartzen zuen dirua, arlo publikoan eginiko lanaren emaitza. Hura zen etxearen euskarria eta, horrenbestez, emakumearen boterea antolaketa eta estrategiazko botere hutsa zen. Emakumezkoak agintzen zuen etxean, baina, gizonezkoak hornitzen zionaren arabera; beraz, zer da hori?, benetako boterea edo buruaskitasuna?

Tradiziozko planteamendu honen arabera, "etxeoandre zintzoa" k ezarritako jokabideei jarraitu behar die, etxeako lanari erabat emana behar du, eta horrek egundoko eskakizunak eta hipe-raktibitate iraunkorra sortarazten dizkie.

Izan ere, gizarteak aintzat hartu eta "baloratzen" zuen betebeharrak femenino bakarrik etxea zenez gero, egiteko hori ezin hobeki bete behar zen, "etxea urrea bezala zaindu". Horrela, etxeako gehiegizko garbitasuna zen emakumeari atxikitako eginkizuna behar bezala bete izanaren erakusgarri, "emakumeek erakusleiko bikaina zeukaten".

Baina, zer gertatzen ari da orain?, bada, arlo publikoan jarduteagatik beren lana bikoiztu egin duten emakumeen baitan errudun-sentimendua agertzen dela. Objektiboa eta agerikoa denez, emakumeek, uste ez ezik, jakin ere badakite etxeari ordu gutxiago ematen dizkiotela eta zalantzak sortzen dira, "ez dugu gure amek bezain ongi gobernatzen etxea".

Baina arazo nagusia ez da hori, zer den emakumeek berehala erantzun baitezakete baietz, egia dela ez dutela bere amena egiten, gehiago baizik, baina, orduan, zein da arazoa?, bada, oso argi dago, beren "lurralde"tik atera direla. Beste egiteko eta lan batzutan jarduteagatik, hots, arlo publikoan sartzeagatik, jaiotzen direnetik esleitutakoa utzi dutela.

"Etxeak irentsi egiten zaitu, nola sentitzen gara hau esatean?" "Errudun sentitzen naiz... nire amak entzungo balu. Nire amak ere lan egiten du, baina etxeak egin behar du, nik egin beharrik ez dudana! horra diferentzia!... Hortaz, pribilegiatua sentitzen naiz lana dudalako, dirua irabazten dudalako..., ez emakume moduan edo halakoengatik... Orduan pixkat errudun sentitzen naiz, pentsa ezazu..., agian, lana edukitzea ez da egokia".

(Administrazioa. Kualifikazio handia)

Errudun-sentitze hori, ordea, oso ezberdina izaten da emakumeen status profesionalaren arabera. Erruduntasun-maila ezberdinak erakusten dituzten tipologiak daudela esan daiteke.

Izan ere, status profesional handiko emakumeek eta status profesional txikikoek ikuspuntu ezberdinak izango dituzte etxeako arazoei dagokienez, zer den haiek beste pertsona batzuren bizkar utz baitezakete etxeako lan fisikoa eta horrek etxe erosoagoa, arinagoa ikustea dakar. Status profesional txikiko emakumeen kasuan, aldiz, etxea lan eta neke-iturritzat hartzen da, ordaingabea ez ezik, "onuradun" hurrenek ere aintzat hartzen ez duten lanaren iturburutzat, alegia: "zertarako egiten dugu?, inork ez du baloratzen eta".

Puntu honetara iritsitakoan, etxearen garrantziaren murrizketa horrek emakumeengan sortarazitako errudun-sentimendua arintzea ahalbidetuko luketen zenbait faktore aipa ditzakegu, hala nola:

- Etxearen pertzepzioa aldatzea: Etxearen itzala eta eragina ez da lehenagokoa bezalakoa, dagoeneko ez da txukuntasunaren sinonimotzat hartzen, aitzitik, "pribatua"rekin, "gozame-na"rekin eta "aterpe"arekin loturiko ezaugarriak nabaritzen dira, zentzu atseginagoaz hornitzen dutenak.
- Garbitasunaren kontzeptu ezberdina: Etxe barruko funtsezko ezaugarria izan den garbitasun edo txukuntasuna funtzionalagoa bilakatu da. Gaur egun ez da lehen adina baloratzen eten-gabeko garbiketa zehatza, beste arrazoi batzuren artean emakumeek bestelako zereginak eta interesak dituztelako.
- Lekualdaketak: etxean egin ohi zirenak kanpoan egin daitezke, esate baterako: kanpoan bazkaldu, asteburuetan afaltzera irten, familiartekoen ospakizunak etxetik kanpo burutu... Hauek

guztiak emakumezkoen lana arintzen dute, ekintza horiek tradiziozko esparruetan burutzeak eskatzen dituen ahaleginak delegatzen hasi direlarik.

Faktore hauek presioaren eta exijentziaren zamaren aringarri gerta daitezke, dudarik gabe; alabaina, ez dute zama hori deuseztatzen. Etxeko lan askok beti bezala dira, emakumezkoen ardurapean:

- Arropa, esate baterako, emakumeek errudun sentitzeko arrazoi nagusietako bat da; egungo aurrerapen teknikoak hor dauden arren, lizatzea, arropa zikina bereiztea, arropa garbia gordetzea, garbigailuan sartu aurretik arropak sailkatzea etab. emakumezkoen egitekoak dira oraindik. Errudun-sentimendua nabari zaie honakoa bezalakoei: “Ama! irteterakoan nire al-kandora hartzera joan naiz eta zikin zegoen, zergatik ez zara konturatu garbitzeko?”.
- Halako zerbait gertatzen da asteburuekin ere, ustez familiarteko guztien jolas eta atsedenerako aldartea, familiartekook etxeko lanetan nolabait laguntzeko prest agertzen direneko unea. Eta hala da kasurik hoberenetan, baina, edozein modutan ere, antolatzaile nagusia emakumezkoa izango da tenore horretan ere, berak aginduko dizkio familiarteko bakoitzari egin beharrekoak, etxearen antolaketa bere ardura eta ez beste inorena baita.
- Etxeko lanak egitera etorritako hirugarren pertsonak ere emakumezkoaren etengabeko gain-begiratu eta plangintza behar izaten ditu, pertsona horren aukeraketatik hasita (gizonezkoak inoiz ere burutzen ez duten eginkizuna) hark lanaldian zehar egin beharreko lanen zehazta-peneraino.
- Etxeko eginkizun nagusietako bat jana da. Gaur egun, emakumezkoek etxetik kanpo lan egi-ten dutenetik, ez dago janari hainbeste denbora ematerik eta bestelako hautabideetara jo ohi da (aurre-prestatuak, izoztuak, afariak kanpotik ekartzea...). Errudun-sentimendua nabari zaie “Laztana... ikusi duzu zelako lenteja ederrak prestatu dituen gure amak... ea astirik har-tzen duzun noizbait halakoak egiteko...” eta antzerako adierazpenei.
- Erosketak, berriz, saltoki haundietara bildu eta ugaritzen dira, eta gizonezkoek ere erosketak egitea ahalbidetuz. Alabaina, planifikazioa, ardura eta intendentzia emakumezkoen eginki-zuna da oraindik.

Zerrenda honek agerian jartzen digu ezen, emakumezkoen errudun-sentimendua garbiketan ez ezik, beste alderdi anitzetan ere oinarritua dela; jarduera bakoitzaren azpian exijentzia dago, dela burutu behar direlako, dela antolatu edo gainikusi behar direlako.

Etxea barne-mekanismo anitz dituzten makina horiek bezalakoa da eta, jakina, mekanismo ho-riek guztiak etengabe begiratu eta eragin beharra dago, eta eginkizun hori emakumezkoek da-gokie. Zenbat eta ordu gehiago eta dedikazio handiagoa eskaini, orduan eta hobe funtzionatuko du. Etxetik urruntzeak ardura murriztea dakar, errudun-sentimendua sortaraziz: “arduragabe-koa”, “utzia”, “lasaia”, “axolagabekoa”...

Gizonezkoek, berriz, hainbat jarrera erabiltzen dituzte, batzutan oso zorrotzak eta beste batzu-tan baldarrak, emakumezkoari buruzko iritzia emateko eta, gainera, haien kritikek eginkizun edo lanak egitera eraman ez ditzaten ebitatzeko.

“...Ni, 22 urterekin ezkondu arte, etxera heldu, besaulkian etzan, managailua hartu eta aldatzera ohituta nago..., baina jakina, ezkontzen zarenean, egoera berria izanik, bada, lehen baino gauza gehiago egiten saiatzen zara, baina beharturik”.

“Funtsean, gizonezkoek beste erremediorik ez dagoenean hasten gara zerbait egiten”.

“Niri gauzak ondo eginak guztatzen zaizkit eta ondo eginak ez badira, ondo egiteaz neu arduratuko nintzela uste dut... egingo nuke, baina ez didate uzten eta gustora nago emakumeek nola egiten duten ikusita”.

“Etxeko zerbait egin behar dudanean erokeria iruditzen zait, orduan ulertzen dut alkoholismoaren arazoa... Baina beste ikuspuntu batean jartzen bazara, industriaren ikuspegitik esate baterako, behin eta berriz errepikatzen diren lanetarako emakumezkoak hartzen dira beti, gaitasun handiagoa dutelako eta gizonezkoak baino gutxiago sufritzen dutelako. Nik behintzat, etxeko hautsak egunero kendu beharko banitu, nazkatua nintzateke, haiek ordea ez...”.

Halakoak esaten dituztenek “abantail” batez ari dira, hots, emakumezkoen baitan berez eta automatikoki sortzen den errudun-sentimendua, aipatu berri dena bezalako bultzagarri bat nahikoa duena behin-betiko finkatzeko.

Emakumeek errudun sentitzen dira orain arte euren eta ez beste inoren izan den erantzukizuna, hau da, etxea, abandonatu egin dutelako.

Beste alderdi aipagarri bat sentimendu hori gainditu eta errealitate bihurtzen den zerbait da, hots, bai arlo pribatuan eta bai arlo publikoan lan egiten duten emakumeek duten denbora erabilgarria kuantitatiboki urriagoa dela.

Emakumeek, kasu honetan ere, kanpotik bidaltzen zaizkien mezuen eta euren ohartzen direnen artean dabilta eta, jakina, mezuok ez datoz bat.

Kanpotik emakumeei zera adierazten zaie, “haiek dena egiteko gai dira”, “denetarako astia dago”, “emakume modernoaren irudia da”, “emakume guztiek egiten dute”... Hau da, superwoman bat izan behar dutela adierazten ari zaie, bi arloetan, publikoan nahiz pribatuan aritzeko gai dena, bietara “heldu” ahal izateko “oreka” bilatu behar dutela aholkatuz.

Saldu nahi den “superwoman” honen aurrean, baina, lan ordaindua eta etxekoa egin behar dituen emakumeak bizi duen errealitate gordina dago. Eta errealitate gordin hau argi eta garbi azaltzen da emakumeek beren bizimodua aipatzean: “lanaldi bikoitza”.

Kontzeptu honen esanahi oso zehatza da: emakumeek bi lan burutzen dute egun bakar batean. Eta noski, horren ondorioek ez dute inolako zerikusirik “superwoman” delakoaren irudi lasai edo, gutxienez, lanez gainezka ez dagoenarekin.

Baina, dena den, bizimodu lasaia duen “superwoman” hori benetakoa bada, non dago?; bada, egotekoan, “exekutibo”tzat jo ditzakegun emakume horiek litzateke. Hau da, lan merkatuko mailarik gorenetan dauden emakumeak, etxeko lanak beste pertsona baten ardurapean utz ditzaketenak. Hala eta guztiz ere, esan beharra dago exekutiboan lan dinamika ez datorrela bat irudi atsegin eta lasai horrekin.

Gainontzeko emakumeek, berriz, gehienak alegia, lan bikoitzaren dinamika estres-sortzaileari aurre egin behar diote. Lan bikoitza duten emakumeek horrela sentitzen dira:

- Nekatuta.
- Ernegatuta.
- Estresatuta.
- Eurentzako astirik gabe.
- Hainbat eta hainbat eginkizunekin.
- Euren buruari uko eginik.

“Nik uste dut errua gurea ere badela, seme-alabak gure menpe egotera ohitu ditugula, eta antolatzailearen eginkizuna gure gain hartu dugula...”.

(Enpresa pribatua. Erdi-mailako kualifikazioa)

“Nagusia jaio zenean, senarra erregulazioan zegoen eta 3 urte eman zituen etxean. Baina 7 edo 8 hilabete igaro ondoren, beste pertsona bat bilatu behar izan genuen, bestela, hura historiko amaitu edo dagoeneko dibortziatuak baikinena”.

(Administrazioa. Erdi-mailako kualifikazioa)

“Nik etxetik kanpo lan egiten dut eta berak ere bai... ez dut guzti-guztiz arduratu behar baina... hor hasten dira eztabaidak, senarrak lagundu arren, hala ere, hark ezin du guk egiten dugun guztia egin...”.

(Enpresa pribatua. Beheko kualifikazioa)

Argi eta garbi ikusten dugunez, sentimendu hauek ez dute emakumezkoen zoriontasuna errazten; aitzitik, eragotzi egiten dute, eta horrenbestez, zera galdetzen diote beren buruari: “gure inguruko norbait konturatu ote da euren aldean lan bikoitza burutzen dugula?”.

Lanaldi bikoitzari buruzko azalpena bukatu baino lehen, dena den, emakumezkoek datorkien beste arazo bat aipatu behar dugu: “lanaldi hirukoitza”. Emakumezkoek arlo pribatuan eta, aldi berean, arlo publikoan %100eko errendimenduz aritzea erabat zaila eta kaotikoa bada, pentsa dezagun zer gerta daitekeen emakumeek ondokoak bezalako mezuak jasotzen ari badira:

“Zure itxura ahalik eta ondoen zaindu beharra daukazu eta horretarako hoberena kirola duzu, edertasuna...”.

“Emakume errealizatu eta burujabeak berarentzako astia behar du”.

“Gizarte harreman oparoak izateko, hartara jarri beharra dago, irtetea, adiskideekin afaltzea...”.

“Politikagintzan, sindikatueta... emakumeen presentzia ugaltu behar da, hau da, emakumeek arlo publikoan aktiboki parte hartu behar dute”.

Eta jakina, mezu hauek guztiekin eta beste antzerako askorekin denbora gehiago eskatzen ari zaie emakumeei, ez dagoen denbora, eta eskatzen zaie guztia egitea ezinezkoa denez gero, frustrazio-sentimendua gero eta gehiago barneratzen ari da identitate femeninioan. Baina, noraino jasan dezakete emakumeek etengabeko presio hau?

Emakumeek ezin dute superwoman izateak dakarren zama eraman, ezta nahi ere.

Eta puntu honetantxe eskatzen dute emakumeek inguruko ardurakidetzak, egunero euren bizkarrean eraman behar duten lanaren zati baten zamaren aringarri.

Alabaina, aurrez diagnostikatutakoan bezalaxe, bai emakumezkoek eta bai haien ingurukoek ere, interpretazio oso erlatiboa eta, batez ere, irrealak eman diote hitz honi. Puntu hau ahalik eta gehien argitzeko, aurrena emakumezkoek jasotzen duten “ardurakidetzak teorikoa”ren kontzeptua aipatu eta nola ulertzen duten azalduko dugu. Emakumeek hiru era ezberdinetara ulertu dute “ardurakidetzak teorikoa”ren kontzeptua:

- Ardurakidetzak etxeko lanak berdintasunez eta zientifikoki banatzean datza.
- Berdintasunean oinarritutako banaketa zientifikoki horretarako ezinbestekoa da senarra etxeko lanak egiten inplikatzeko.

— Eta azkenik, ardurakidetza ez da senarraren inplikazio hutsa, etxeko guztiena baizik. Seme-alabei etxean adinaren arabera lanak egiten irakatsi dakieke.

“Ardurakidetza teorikoa”ren kontzeptua nola ulertzen den ikusi ondoren, “benetako ardurakidetza”ren kontzeptua azal daiteke, hau da, ardurakidetza kontzeptuaren aurreneko jabekuntza horretatik benetan geratzen dena.

Emakumezkoek etxekoek etxeko lanei puntualki ekitea hartzen dute ardurakidetzatzat. Emakumeentzat ardurakidetzak laguntza esan nahi du.

Ekintza puntual horrek emakumeen lana arindu egiten du nolabait, noski, baina horretantxe geratzen da, unean-uneko ekintzan, eta horrek ez du erantzukizun osoa eskatzen: “Gizonak egiten du harrikoa, baina emakumeak jakin behar du garbikaririk falta ote den”.

Hortaz, etxearen antolaketa-egiturak bere hartan dirau, emakumezkoak dira planifikazioaz, antolaketaz eta agintzeaz arduratzen direnak; eta hiru lan hauek dira benetan gogaitu eta higitzen dutenak.

Emakumezkoek etxekoen laguntza puntualtzat jotzen dute ardurakidetza, hiru arrazoiengatik:

- Ardurakidetza ez da erraz lortzen.
- Aldaketak gainontzekoek etxeko lanak egitea eskatzen du.
- Ardurakidetza lortzeko kontzientziazio astun eta luzea behar da.
- Esparruak lagatzeko errezeloa ere azaltzen da.

Eta etxeko gainontzekoek ere emakumearen lan-zamaren arintze bat bezala ulertzen dute ardurakidetza, eta horrela ezinezkoa da “benetan egin nahi izate”ko sentimendua sortzea, noiz-behinkako ekintza horietan errezeloa nagusitzen baita, “zenbat eta gutxiago egin hobe”.

“Nire iritziz, emakumea lan munduan sartu denetik, gizonak inplikatu beharra daukate, ez dute beste erremediorik, bestela, esaten den moduan, kakaz gainezka bizi behar baituzu; edo janariak prestatzeari ekin behar diozu, zeren bestela ez dago etxean jaterik”.

(Bikoteen bilera. Gizonezkoa)

Horrela bada, etxekoek bere arma guztiez baliatzen dira, topiko bihurturik, emakumeen eskakizunak desegin eta lanaldi bikoitzaren errealitatea desmontatzeko:

“Orain, etxeko lanak errazago egiten dira”.

“Egia esateko, etxeko aurrerapen teknikoak direla eta, etxeek lehen baino ardua gutxiago eskatzen dute eta, beraz, lan gutxiago egin behar da”.

“Gizonen laguntzarekin emakumearen zama arindu egin da”.

Eta topiko hauen aurrean, emakume asko ulertu gabeak sentitzen dira, sentipen hori argi eta garbi adierazten dutela:

“Lehen bezala nago” “Inork ere ez dit laguntzen”.

“Ardurakidetza mito bat da”.

“Lan asko banaezinak dira”.

“Hoberena otseina edukitzea da”.

Emakumea are ulertu gabeagoa sentitzen da oraindik ere gizarte topikoen eta senarraren argudio sotilen aurka aritu behar duela ohartzen denean.

Emakumea are ulertu gabeagoa sentitzen da oraindik ere gizarte topikoen eta senarraren argudio sotilen aurka aritu behar duela ohartzen denean. Familiaren diskurtsoaren argudio haue-
tan gauzatzen da, hain zuzen ere, emakumeen benetako borroka, hitzezko jarrera ezkutuei eta nabarmenei aurre egin behar izaten baitiete.

GIZARTE TOPIKOAK

“Lau ordutan egiten da”

“Lan eroso da, ez du nekatzen, zeure erritmoa duzu”

“Inork ere ez dizu agintzen”

“Berezkoa duzu, egin beharra sentitzen duzu”

“Kanpoko lana zailagoa da”

“Nik uste dut emakumeek halako bizimodua atsegin dutela, ri-ra egiten dute eta badoaz seme-alabak ikastetxera eramatera, gero denak elkar-tu eta berriketan”

Gizarte “moderno”an halako topikoek zergatik dirauten aztertzea interesatzen zaigu eta arra-zoietako bat, agian, arlo publikoan gaur egun nabari den gordintasuna izan daiteke. Lan mun-duko lehia biziak etxe “babestailearen irudi idilikoa” legitimatzen duten argudioak eratzeko bide ematen die arlo pribatuaren errealitatea ezagutzen ez dutenei.

Senarraren topikoak eta emazteen erantzunak

EGOERA

“Kanpoan lan gehiago egiten dut”

“Diru gehiago irabazten dut”

“Astialdia beharrezkoa dut”

“Asteburuetan atsedean hartzen dut”

“Kanpoan egiten dudana lana garrantzitsuagoa da”

“Neure irudiari eutsi behar diot”

“Emakume zeurekoia zara”

“Orain arte zeuk egin duzu”

“Oreka hausten ari zara”

“Ez da nire arloa”

“Egiten uzten didazu gero harrapatzeko”

“Agindunahikoa zara, marigizon halakoa”

“Botere osoari eutsi nahi diozu”

AURKAKOA

“Badakizu zenbat lan egiten dudana nik?”

“Nik egiten dudana prezioa jartzerik ba al dago?”

“Bai eta neuk ere”

“Eta nik noiz hartu behar ote dut?”

“Eta zer garrantzia du familiak zuretzat?”

“Eutsi ez ezik, bai eta erreziklatu ere”

“Eskatzen ari zatzaizkidana objektiboki birpentsa ezazu”

“Horregatik aldatu behar da”

“Honela jarraituz gero neu hautsiko naiz”

“Ezta neurea bakarrik ere”

“Egizu behar den moduan, diozunez ez omen da zaila”

“Agintzen ez badizut, zeure kabuz ekingo al diozu?”

“Zuk eskuratu nahi al duzu?”

Alabaina, emakumeek erantzuteko argudioak izan arren, ez dituzte gizonezkoen jarrerak de-seuztatzen. Hortaz, bestelako estrategia eta baliabideak erabili behar dira.

EMAKUMEEN ESTRATEGIAK

Emakumeek arlo pribatuko egoeraz eginiko adierazpenak oinarritzat hartuta, erabili ohi diren zenbait estrategia-multzo sailka daitezke:

● “ESKU EZKERRA”, hots:

— Emakumeak senarrak eginiko edozein lanari buruzko balorazioa egitea.

— Egin beharreko edozein lan behin eta berriz, “aspertu” arte, erakustea.

— “Inguruka” aritzea, hau da, senarrari informazio pila bat ematea hasieratik ezkutuan dagoen helburura iristeko.

Emakumeek “iruzur joko”tzat hartzen dute hau, gizonak zenbait lan burutzeko iruzurtzat, eta horrek eskakizunak zuzenean azaltzen zaila izatea dakar, bai eta energia asko xahutu beharra ere, etengabe “adi-adi” egon beharra baitago.

Gizonek, berriz, “kaltegabeko”, “ludiko” edo “haur kontu”tzat hartzen dute, une oro konturatzen baitira emakumeen asmoez. Eta horrela, euren botere sendotu egiten da, haien asmakizunen xede bezala sentitzen baitira. Gauzak honela, hausnarketarako irtenbide guztiak blokeaturik gertatzen dira, dena “jokoa” bailitzan gertatzen da eta.

● XANTAIA EMOZIONALA, hots:

— Negar egitea/ahul agertzea.

— Samurtasuna eskatzea, berau agertaraz daitekeen berariazko egoeretan, harreman sexualtan adibidez.

— Kexatzea.

— Agerraldi histerikoak, jeneralean txilioekin.

Emakumeak, orduan, haurtzarotik oso ezaguna zaien arlo batez baliatuko dira, sentimeduez alegia, eta horrenbestez, “biktimarena” egin ahal izango du gizonaren aurrean, irudi horrekin agertzea gogoko ez duen arren.

Gizonezkoiei, aldiz, zailagoa gertatzen zaie sentimenduen munduan aritzea, gizarteak ez baitie horretara jarri, emozio handiko egoeraren aurrean, alde egin eta hura arintzen saiatzen dira (“hoztasunez kontsolatuz”, “eskatutakoa burutuz”). Estrategia hauekin ere, gizonek beren “ego maskulinoa” puztuta ikusiko dute, emakumeen ahulezia emozionalaren aurrean zilegi baita gizonak amore ematea.

● SATURAZIO-ALDIAK, hots:

— Mehatxu zuzena.

— Mehatxu sotila.

— Lanak ez egitea.

Egoera honetan, emakumeek boterea edo agintea eskuratzen dute, bikotearen “mugetan” aritzeko gaitasuna erakutsiz, baina gaitasun horretaz jabetzean emakumeek beraiek ere nolabait ikaratu egiten dira egoera horren arriskuaren aurrean.

Gizonek ere ikaratu egiten dira, erabateko hausturaren beldur, eta horrenbestez, amore ematen dute, ez baitakite halako egoerei aurre egiten. Une honetan argi dago ez garela ego maskulinoaz ari, bakardadeaz baizik; gizonaren emakumearekiko loturaren adierazgarri.

● “AGINTZEA” zera omen da:

— “Marigizona” izatea.

— Etxeko guztiei lana banatzea, senarrari bereziki.

Hauxe da emakumeen indarraren adierazpidea, “euren aginpidea garatzen dute”, egoeraren zuzentzailearen egiten dute, jarrera horrek etxeko gainontzekoak beraren beharrean izan daitezela iraunarazten duela jakin arren.

Gizonek, puntu honetan, bestearen tokian jarri eta “marigizonaren nagusikeriaren biktima” bezala agertuko lirateke, baina, ez bizipen traumatiko batetik, baizik eta egoera “barregarri”tzat

hartuz, “borrokatxoak” dira. Gizonek ez dute euren aginpidearen usurpatzetzat hartzen, “egiazkoa ez den aginpidea” da.

- ZENTZUKO PLANTEAMENDUA, honetan datza:

- Egin beharrekoak banatzean.
- Bikotekoen arteko negoziazio zuzenean.

Berdintasunezko harremana ezarriko bada, heldutasunaren parametroetan aritu beharra dago; gatazka sortzen denean hautabide hau beharrezkoa den arren, ez da gauzatzen hainbat arrazoiengatik: ohiturak aldatzea zaila delako, konbentzitzea eta, kasurik hoberenean, kontzientziaztea beharrezkoa delako, indarra, jarraikortasuna nahiz ahalegina nahitaezkoak direlako.

Gizonek, hasiera batean, emakumeek ere alderdi bat zentzuz eta heldutasunez garatzeko gauza direla ikustean, “berrikuntza atsegin”tzat hartzen dute. Hala ere, eta horrek ekar lezakeen arriskuaz jabeturik, gerora defentsazko argudio guztiak erabiltzen dituzte eta une horretan agertzen da gizonezkoen gaitasun ezagun hura, hau da, erantzukizunei itzuri egitekoa (“eskakeoa”).

- HEZI/IRAKASTEA, hots:

- Lan ezberdinetan (lisaketa, harrikoa...) trebatzea, hartara jarrerazi edo irakastea.
- Bakoitzari dagozkion erantzukizunez jabeartzea (“bere arropa”, “bere gela”...).

Emakumeek amarena egin beharra daukate, “maistrarena”..., horrela, “ikasleek” jarrera arduratsua eta sarritan euren adinari dagokiona onar dezaten.

Gizonek, “haurrena” egiten ari direla, betebeharrak nahitaez egitera behartuak izatearekin lotzen dute, eta horrenbestez, aurkako jarrera areagotu, erosoago bihurtu eta, garrantzitsuagoa dena inplikazioa deuseztatu egiten dute.

Estrategia edo “arma” femenino hauek erabiliz helburu jakin bat lortu nahi da, hots: etxeak etxean “sar” daitezela, eta helburu hori noraino betetzen den ikustea da interesgarriena. Eta erantzuna erabatekoa da, helburu hori partzialki baino ez da lortzen, hau da, gizonak beste erremediorik ez duenean laguntzen du, unean-uneko sartze horren ondoren ohitura birnagusitzen da eta inplikazio eskasa edo inplikaziorik eza berragertzen da.

Orain arte aztertutakoa ardurakidetza kontzeptuari dagokion errealitatea da, baina, jakina, errealitate honek ez du zerikusirik emakumezkoek nahiko luketen ardurakidetzarekin, erabateko ardurakidetzarekin alegia.

Arazoa “laguntzetik” “ardurakide izateraino” dagoen tarte haundian datza, badirudi egunen batean etxeak eginkizunetan familiarterako guztiek inplikatzeko ahalbidea eragozten duen hutsunea dagoela tarte horretan. Kontzientziatu eta jarrerak aldatu beharra ageri da tarte murriztaile gisa. Teoria hutsa bada ere, beharrezkotzat jotzen dugu hurbiltze-prozesuaren garapen-bide gerta daitezkeen faseak azaltzea:



Laguntza: etxeko lanetan zertxobait inplikatzeari, eta betiere, lan hori egin dadin nahi duen beste pertsona batek behartuta, aginduta edo begiratuta. Lana bigarren mailakoarena betez egitean datza: “Zugatik egiten dut, egiteko esan didazulako”.

Parte hartzea: urrats honetan, berriz, etxeko lan batzuk egiteko nahia adierazten duen jarrera ageri da, beharturik eta agindupean egotearen zentzaziorik gabekoa hurrean, norberaren ekimena da eta kasurik gehienetan lanik atseginenak (prestigiodunak, errazak) aukeratzen dira: “Norbaitek egin behar duenez, neuk egiten dut”.

Erkide izatea: lanen bat egiteko ekimena norberarena izateaz gainera, lan horrek bikotea osatzen duten bi pertsonentzako ondorioak izango ditu: “Zu beste gauza batzuk egiten ari zarenez, neuk egiten dut”.

Arduratzea: norberaren ekimena edo lanen banaketa gainditzeko dituen konpromezua da, etxeko lanez ez ezik, etxe osoaz arduratzea: “Jan behar dugulako, arropa lisatua behar dugulako... egiten dut”.

Ardurakidetzatza: etxean hartu beharreko erabakiak etxekoen artean hartzen dira, etxeko guztiak maila berean daudela: “Biontzako mesedegarriena gerta daitekeen moduan egiten dugu”.

Eta emakumeek etxean bizi duten egoerari buruzko diagnostiko hau ikusirik, zer egin dezakete egoera hori aldarazteko? Erantzuna ez da erraza, noski, baina askotan emakumeen diskurtsoan bertan aurki daiteke, euren izateaz esplizituki kontzientziatu behar dute, besterik ez.

Taldeetan itxaropentsuenak eta positiboenak gertatu diren estrategiak honakoak dira:

ZER EGIN BEHAR DA ETXEKO EGOERA ALDARAZTEKO?

- Norberaren gorputzarekiko exigentzia murriztu: emakumeek etxean egiten duten lanaren eragingarritasuna neur dezakete, hau da, eginiko lanaren eta lan horretatik ateratako etekinaren arteko korrespondentzia edo errentagarritasuna aurki dezakete. Horretarako beharrezkoak dira antolaketa eta esku-ematea.
- Norberaren buruarekiko exigentzia murriztu: aurreko atalean alde fisikoa aipatu dugun moduan, hemen emakumeen buru-aldeaz ari gara: horren barneratua den errudun-sentimendua deuseztatzeke, ezinbestekoa da hausnartzea eta etxetik kanpoko lanak sortarazitako egoera berriaz jabetzea.
- Norberarentzako astialdia gehitu: emakumeek eurentzako asti gehiago izatera, norbere burua egin beharrekoak baino funtzezkoagotzat jotzea ekarriko du. Horrela lanak ez dira berez egingo, noski, baina, etxekoei zuzendutako eskakizun berriak sortu eta ezinbestekotasunaren topikoa hausten da.
- Etxean toki bereziak mugatu: hau da, etxeko bakoitzak bere tokia izan behar du etxean, horrela bakoitza bere tokiaz arduratuko da, ardura guztia emakumeei leporatu gabe.
- Erantzukizunak utzi: emakumeek ezin dute hartu etxeko lan guztiak beren gain hartu, ezta nahi ere; hortaz, beraiei dagokie erantzukizunak etxeko gainontzekoen artean banatzeari ekitea.
- Denbora banatu: etxeko bakoitzak astean zehar lan-ordutegi jakina izaten du, etxekoen ordutegiak jeneralean ezberdinak izaten direlarik; baina asteburuak, oporraldiak, etab., etxeko

guztiak gozatzeko aisialdi eta astialdiak direla esan beharra dago; horrela bada, etxea gobernatzeko orduan ere denei dagokie erantzukizun berbera.

- Etxekoei lanak egiteko aukera eman: emakumeek barne-barnean txertaturik daukate “etxeko funtzionamendua ezagutzen duen aditu”aren rola, eta hori etxeko gainontzekoek lanak egiten ikasteko oztopo bilakatzen da; bakoitzak “bere erara” ekin diezaiola ahalbidetu behar da. Horrela, emakumeek lan gutxiago egin behar izateaz gainera, lanari ekin diotenak ere lanoi eta egin beharreko ahaleginei buruzko ikuspuntu berriaz jabetu dira.
- Seme-alabei ere lan egiteko aukera eman: emakumeek kontutan izan behar dute seme-alabek ere etxe barruko erantzukizunak bere egin eta haiei dagozkien lanak bete ditzaketela. Semeak beti egon dira lan hauetatik urrunago, baina, gaur egun, alabek ere, ikasketak direla eta, itzuri egiten diete lanoi. Ikasketak eta etxe barruko erantzukizunak erabat bateragarriak dira, amek esku-eman eta argudioak azaltzeko gaitasuna badute.

Emakumeek estrategia hauek eta beste asko erabiltzeari ekiten diotenean aldarazi ahalko dira orain arte aldaezinak ziruditen egiturak eta, horrenbestez, etxearen antolaketa berria sortuko da, egokiagoa eta atseginagoa.

Estrategiak diseinatu eta norberaren planteamenduaren arabera planifikatu behar dira. Kontzientziazioa eta borondate ona gizarte-sektore mugatu batean baino ez dira eragin-garriak.

Hala eta guztiz ere, gizarteari eta gizarte-eragile guztiei dagokie emakume bakoitza bere etxean garatzen ari den estrategiak finkatzea, horrela kontzientziazioa lortu eta aginte-esparruak lagatzeko asmorik nabaritzen ez zaion ideologia maskulinoa deuseztatzeko. Beharrezkoa da ardurakidetza legitimatzen duten argudioak ugaritzea. Eta are beharrezkoagoa da argudioak bat egitea, zeren, egungoa bezalako gizartean, gertaera sonatuek (IHESa, indarkeria, drogak...) irtenbideak bilatzeko lankidetza, elkartasun nabarmena sortarazten baitute, baina arlo pribatuan gertatzen diren arazoak, nahitaez, bi aldeen arteko dikotomia sortzen baitute, denoi zuzen-zuzenean dagokiguna konpontzeko gogorik ez dagoela ematen duelarik.

2.3

EMAKUMEA AMA

Amaren kontzeptua, berez duen sentimenduzko kutsua dela medio, oso konplexua da, izan ere, amaren rola aipatzean, amatasunaren esperientzia izan duten emakume guztien ondasunik preziatuena, atseginak, sentimendurik sendoena, ahalegina aipatzen ari baikara.

Taldeetan jasotako informazioa aztertu ondoren, honako sailkapena egin dugu:

- Amatasun tradizionala.
- Egungo amatasuna.
- Aitatasun tradizionala.
- Egungo aitatasuna.
- Nola uztartu daitezke tradizionala eta egungoa?

Lehenengo eta behin, ezinbestean aipatu behar da ezen, amatasunaren rola betidanik mugatu dela arlo pribatura. Amatasuna ez zen inoiz arlo publikora irteten, haren “funtzio” guztiak etxe barruan gauzatu beharrekoak ziren. Haren funtzionaltasuna familiaren egiturarekin zegoen lotuta, nahiz eta gizarte osoarentzat ere arras mesedegarria izan.

Arlo pribatuan burutzen dituen “funtzioak” aztertuko ditugu, familiarteko bakoitzarekin zerikusia duten funtzioak alegia.

Seme-alabenganantz zuzendutako amatasunaren funtzioa: seme-alaben zutabe nagusia da ama, haien bizitza bideratzen duena, hainbat balore, sinismen, jarrera, jokabide, etab. irakatsiz. Hots, haien sozializazioaren arduradun bakarra ama zen eta horrek dagokion eginkizunaren “emaitzak” nolakoak ote kezkaturik bizi izatea dakar. Seme-alabak bere emaitza eta bere lana dira, berak munduratu baditu —aukerakoa ez dena, eginbeharrekoa baizik—, haiek hezi, bideratu eta beren nortasuna garatzen lagundu behar die, berari baitagozkio eginkizun horiek guztiak.

Emakumearenganantz berarenganantz zuzendutako amatasuna: emakumea errealizatu eta erabat emakume izateko ama izan beharko luke. Amaren “status”ak halako heldutasun bat ematen zien emakumeei, gazte zein nagusiagoei, “erditzearekin batera erabateko emakume bihurtzen zinen”. Emakumeek, beraz, amatasunean ikusten zuten autorrealizatu eta beren bizitza osozko bide bakarra, hots, bizitzari zentzua emateko bide bakarra.

Azkenik, familiarenganantz zuzendutako amatasuna dago: familia zentzu zabalean ulertua, hau da, egungo familiekin zerikusirik ez duena. Emakumeen ardurapean zeuden: seme-alabak, senarra, ama, aita, aitaginarreba, amaginarreba... eta emakumeek bete behar zituzten familiarteko bakoitzaren eskakizunak eta beharrianak (seme-alabenganako xera, amarenganako samurtasuna, aitarenganako arreta, senarrarenganako balorazioa, amaginarrebarenganako begirunea, gaixo nagusienganako zaintza...). Emakumeak ziren familia zabal horren ardatza, haren jardunbidearen gakoa. Eta noski, exijitzen zitzaizkion zeregin horiek betetzeko, “burdinezkoa” behar zuen: emakume eta ama. Kondizio bi hauek kalitate berezietz hornitzen zuten, bere bizitza besterengana etengabe proiektaturik izan zedin: “ama denon ama zen, ez seme-alabena bakarrik”.

Argi dago emakumeek amatasunaren planteamendu zabal batetik burutzen dituzten funtzio guzti hauek gizartearen eragina dutena, izan ere, hainbat eta hainbat eginkizun ezberdin burutzen dituztelarik, kanpoko hainbat erakunderen eginbeharrak arintzen baitira.

Alabaina, emakumeek burutzen zuten amatasunaren kontzeptu honek arrisku argi bat du, alegia: gehigizko mugapena, hau da, familiaren ardatz bihurtzen ditu, bestelako alderdiak jorratu edo garatzeko astirik ez izatea dakarkien funtzio-mordoa leporatuz eta arlo publikoan aritu ahal izateko irtenbideak oztopatuz.

Emakumeen ama-rola nolabait aldatzen ari dela nabari da, baina ahalegin eta barneko zein kanpoko “buru-tradizio” askoren truk, eta zergatik hori?, bada, sentimenduen eta afektuen munduan ari garelako. Seme-alabenganako maitasuna, senarrarenganako xera, gurasoenganako dedikazioa... oso zaila da horiek guztiak hoztasunez aztertzea, urrunetik begiratzea, aztergaiak nahasi egiten dira eta ez da erraza sentimenduek ezkututzen dutena ikustea, haien lokarri soilak somatzea.

Rol hau, gainera, emakumearen hazaldian zehar hornitu eta berhornitua izan da, emakume orok bizi izan dituen bizipen, irudiak, etab., “desoreka”-uneetan “kontuz” ibiltzeko dei gisa oroimean agertzen direnak haren sendagarri direlarik. “Ama ona” izatearen esanahia adierazten duen molde jakin bat ere badago:

AMA IZATEA

“Jasankorra”

“Otzana”

“Emana”

“Zuhurra”

“Guztira jartzen dena”

“Dedikazio osoa”

“Ezinbestekoa”

“Kontuz” jarduteko dei hauek izan arren, emakumeak beste era batera ulertzen ari dira amatasuna, tradiziozko rolaren mugek ez diete balio jada, “ama izateak zerbait gehiago izan behar du”. Eta “zerbait hori” “ama berriengan” aurki daiteke, kontraesan nabarmenak jasaten ari badira ere, emakumeek argi eta garbi dute ez dagoela “atzera egiterik”.

EGUNGO AMATASUNA

2.3.2

Amatasunaren kontzeptuaren eta rolaren aldaketa emakumeak arlo publikora irten direnetik sortzen da, emakumeek ezezaguna zitzaien arlo horretara irtenda mundu berri bat aurkitu baitute, euren gauza asko eman diezaizkioketen eta, aldi berean, jaso dezaketen mundu berria alegia.

Emakumeek euren bizitza eskenatoki ezberdinetan garatzen dela ikasi dute, eta eskenatoki horietako bakoitzean zeregin ezberdin bat bete behar dutela, euren bizitzak familian eta arlo pribatuan zeukan zentzua arlo publikora ere hedatu da, “emakumeak emakume dira eta gauza asko egiten dituzten”.

Euren gaitasunez ohartu eta kontzientzia hartze horrek, espero zitekeen moduan, aurrekoengandik ikasi eta jaso dutena, bizi izan dutena eta bizimodua bera birplanteatzera eramán ditu. Hortaz, gabeziez beteriko mundua aurkitu dute, hala nola, “gehiagizko zentzua” zenbait roletan.

Amatasuna, beraz, baldintza izatetik aukera izatera pasa da, “bizitza ez zaio amatasunari egokitu behar, amatasuna bizitzari baizik”. Amatasuna arrazonamenduz azter daiteke, dagoeneko ez da jaingoarengandik datorren eta emakumeek, besterik ezean, itxaron behar duten egoeratzat hartzen.

Baina, zergatik birplanteatu amatasuna?, arlo publikora irten direnetik, emakumeen bizimodua aldatu egin delako eta, horrenbestez, arazo eta beharrian berriak sortu direlako. Emakumearen iaeraren birplanteamendua sortarazi duen prozesu larri eta estua jarri da martxan: “nola izan naiteke ama?”.

Emakumeek gaur egun dituzten arazo nagusiak, taldeen diskurtsoetan oso antzerakoak zirenak, honakoak dira:

- Erabakiaren arazoa.
- Dedikazioaren arazoa.
- Seme-alaba txikien arazoa.
- Hezieraren arazoa.
- Errudun-sentimenduaren arazoa.

- **Erabakiaren arazoa:** amatasunari buruzko erabakiak hartzeko aukera izatea, berez, arazoa da emakumeentzat, izan ere, aurreko belaunaldientzat eztaba daezina den eta errotutako pentsamoldeetan dirauen rol bat zalantzan jartzen baitute, horrek dakarren estualdiarekin.

Erabakiak hartzeko ahalmen horren ondorioz, gaurko emakumeak seme edo alaba baten kostuak eta abantailak, hura munduratzearen ondorio onak eta txarrak aztertzeko gai dira. Eta egungo errealitateak erakusten digunaren arabera, a priori, kostuak abantailen gainetik daude, jaoitze-tasa gero eta txikiagoa baita, Euskadiko Autonomi Elkartean batez ere.

Seme edo alaba bat munduratzeko emakumeei dakartzkien uko egite edo kostuak honakoak dira:

- Kostu ekonomikoa: seme edo alaba behar den moduan mantentzeko ahalegin handia egin beharra dago, krisiladia eta langabezia nagusi diren garaietan batik bat.
- Abagune-kostua: amatasunak lanpostua galtzea ekar dezake, hala nola, aldi baterako lanbidetik urruntzea, itzulera zailagoa izan delarik. Horrez gainera, ez dugu ahaztu behar amatasunaren kurbak bat egiten duela lanbide-aurrerapen handienaren kurbarekin, biak aldi berean egiteko zailtasunak aukeratu beharra dakar.
- Kostu afektiboa: gizakia mundura ekartzeak maitasuna ematea eskatzen du, baina, denok al gara horretarako gai?, denok al gaude horretarako prest?, horretarako hezi al gaituzte?
- Kostu pertsonala: semea edo alaba izateak hari eman beharreko denbora eskatzen du, hortaz, bestelako zereginetarako denbora eta norberaren astialdia ere murriztu egingo dira.
- Askatasun-kostua: askatasuna ere gutxitu egiten da; haurrak nolabaiteko egonkortasuna behar du eta egungo lan baldintzek “mugitzeko gaitasuna” eta lekuz aldatzeko eragozpenik ez izatea eskatzen dute, eta haurrarekin “lotuta zaude”.

Kostu hauek direla eta, hainbat erreakzio sortzen dira:

- “Seme-alabak ekarri edo ez ekartzea”.
- “Seme-alabak ekartzea, baina noiz ekarri behar diren planifikatuz”: planifikazio horrek, askotan, “muga biologikoekin jokatzeko” esan nahi du, erabakia adin arriskutsuetararte atzeratzen baita.
- “Seme-alabak ekartzea, baina nola eta zein baldintzatan”: elementu berri bat sartu da erabakian, bikotea alegia, zirkunstantzien inguruko erabakiak hartzerakoan protagonista izango dena; horrela bada, adostasunezko erabakia izango da.
- **Dedikazioaren arazoa:** tradiziozko amatasunari egokitutako dedikazioa erabateko dedikazioa zen, gaur egun, ordea, emakumeek lehen baino denbora gutxiago eman diezaiekete etxe eta familiari.

Arlo pribatuan sartu direnetik, emakumeen eginkizun eta lanak biderkatu egin dira, denbora, berriz, lehengo berbera dute; hortaz, toki guztietan egon nahi badute, irtenbide bakarra berak ere biderkatzea da, arlo pribatua eta publikoa batera eraman behar dituzte, kasurik gehinetan ez baitago bata edo besteari uko egiterik.

Beste alde batetik, gehiegizko exijentziaren arazoa ageri zaigu, hau da, seme-alabei emandako denborari etekinik haundiena ateratzea, “amek ia perfektuak izan behar dute seme-alabekin ematen duten denbora mugatuan”.

Nola egiten dute? Emakumeek adierazitakotik honako hautabideak ateratzen dira:

- “Norberarentzako astialditik atera”: emakumeek, berriro ere, euren garapen pertsonalari uko egiten die besteren mesedetan. Hortaz, “emana” delakoaren eskema tradizionala egungo zirkunstantzietara eta garaietara egokitzean datza.
- “Kantitatearen ordezkari kalitatea”: dedikazioaren iraupena gutxitu egin bada ere, arlo publikora irteteak eman duen prestakuntzak emakume osatuagoak egin ditu eremu guztietan eta, horrenbestez, denbora gutxiago eman arren, dedikazioa oparoagoa izango da. Planteamendu honek, ordea, badu akats bat, hots, emozio-mailan oraindik esamolde ezagun hura indarrean dagoela, hau da, norberaren garapenari uko egin behar izan arren, “seme-alabekin zenbat eta denbora gehiago eman, orduan eta hobe haientzat” dioen esamoldea.
- “Sozializazio irekia”: Sozializazioa ez da emakumezkoen zeregin eksklusiboa, dagoeneko zenbait “laguntza” ageri dira: haurtzaindegiak, jantokiak, zaintzaileak... Alabaina, ez dituzte beharrezko ordu guztiak betetzen, ez eta behar adina zerbitzu egoki eta kalitatezko eskaintzen ere.

Dedikazioaren arazoak, bestalde, emakumeengan sortzen den baren-gatazka bat nabarmentzen du: Emakumeek seme-alaben beharrianak kontaezinezkoak direla eta eurek, beren amek ez bezala, astirik ez dutela, neke-neke eginda daudela eta arlo pribatua dagoeneko ez dela konpentsazio-iturri bakarra egiaztatzen dutenean sortzen den barne-gatazka alegia.

- **Seme-alaba txikiaren arazoa:** seme-alaba txikiak amaren dedikazio eta arreta askoz ere handiago eskatzen dute, urte horietan nabarmentzen da “amaren maitasuna”ren garrantzia, ama eta haurtxoaren arteko harremanek oso estuak izan behar dituzte.

La etengabeko dedikazio honi haurtxo bat baino gehiago izatea gaineratzen badiogu, etengabeko dedikazio hori urteetan dirauen etengabeko dedikazio bihurtzen da, emakumeentzako kostua, beraz, nolakoa ote?

Seme-alaba txikiei dagokienez, oso zaila da maitasuna eta zaintza fisikoak bereiztea, berauen bidez sendotu eta finkatzen baita “amaren maitasuna”. Hortaz, zenbat eta denbora gehiago eman umeei, orduan eta beharrian gehiago bete ahal izango dira eta lokarri estuagoa izango da, berriro ere kantitatearen eta kalitatearen arteko nahasmendua agertzen delarik. Haur txikiak defentsagabeak dira eta etengabeko arreta behar dute, baina horrek ez du esan nahi eginkizun hori emakumezkoena baino ez denik, ez eta “ama-maitasuna” beste batzurekin konpartitzerik ez dagoenik ere.

Seme-alaba handiagoei dagokienez, zama txikiagoa, lan gutxiago eskatzen dutela esan behar da, halaber, haien heziera ere eramangarriagoa dela, baina, hala ere, hezierarekin lotutako arazoak agertzen dira, emakumezkoen kasuan garrantzitsuenak gerta daitezkeenak.

- **Hezieraren arazoa:** Emakumeen esku zen hezitzaile izatearen monopolioa desagertu egin da eta kanpoko beste agente batzuren artean banatu da (eskola, adiskideak, mass media...).

Arazoaren gakoa, beraz, emakumeek agente hezitzaile horiek guztiak batu eta koordinatzen ahalegindu behar dutela uste dutelako ustean datza.

Hezitzaile ezberdin asko izateak familiaren identitatea aldarazi du, seme-alabek famili baloreen transmisioari buruzko informazio ezberdinak eta, sarritan, kontrajarriak ere, jasotzen baitituzte. Seme-alabei gurasoentzat “berriak” diren gai asko eta asko ezagutarazten zaizkie, lehenago hezieratik kanpo zeuden eta norberaren esperientzien arlokoak ziren gaiak, sexualitatea esate baterako.

Gizarteak familiaren beraren prestakuntza areagotu beharra helarazten dio familiari, horrela, seme-alabei hainbat arlotako hezkuntza osatuagoa eman ahalko zaielakoan; hau da, familiari informaziozko hitzaldien, eskola-bileren, guraso elkarteen eta abarren bidez presta dadila eskatzen zaio, horretarako, baina, denbora behar da. Familiari, beraz, ez duen astia eskatzen zaio, seme-alaben munduari dagozkion hainbat eta hainbat gaitan prestatu ahal izan dadin.

Hezieran nabari den beste arazo bat mugei buruzkoa da, “gure gurasoen aginteak eta zorrotasunak ez dute gure seme-alabentzat balio, gu gehiago mintzatzen gara haiekin, baina, non ote da muga?”. Agintea aitaren rola zen, baina, gaur egun, rol hori oso nahasia da, eta horrenbestez, amek taldeetan adierazitakoaren arabera, kasu askotan seme-alaben abusu edo neurrigabekeria nabarmentzen da. Gurasoek seme-alabentzako denbora gutxi dute eta denbora urri horretan inor ere ez da “oihu egin, agindu, garrasi egin eta antzerako eginkizun desatseginak bete behar dituenarena egitera” ausartzen. Nolanahi ere, seme-alabekiko harremanik estuena dutenak amak direnez gero, berauek izan ohi dira mugarik gehienak jarri behar izaten dituztenak. “Gu gara filmeko gaiztoak, gizonak ezikusiarena egiten dute”.

Aipaturiko neurrigabekeriari “desgizatartzea” esaten zaio gaur egun, gazteengan nabari den balore-gabezia, hezieran hutsune edo akatsen bat dela erakusten duena, nolako heziera ematen diegu seme-alabei?

- **Errudun-sentimendua:** haxe izan daiteke, hurrean, emakumezkoek aurre egin beharreko sentimendu eta arazo gogorrenetarikoa bat, “ondo egiten ari ote naiz?”. Taldeetan adierazitakoaren arabera, errudun-sentimendu hau amatasunaren barruko arazo guztietan eta baita baita nabarmentzen da.
- “Ez dut seme-alabarik ekarri nahi” delako pentsamenduaren ondoan, “emakume izanik ezin diot alderdi horri uko egin” delako errudun-sentimendua sortzen da.
- “Oraingoz ez dut seme-alabarik ekarriko, etorriko da garaia” delako pentsamenduaren ondoan, “nire lanbideari eta egoerari ematen diet lehentasuna afektibitatearen kaltetan” delako errudun-sentimendua sortzen da.
- “Zertarako seme-alabak ekarri, astirik ez badut” delako pentsamenduaren ondoan, “emakume neurekoia naiz” delako errudun-sentimendua sortzen da.
- “Seme/alaba bat dut, baina, uko egin behar ote diot nire lanbidean aurreratzeari? delako pentsamenduaren ondoan, “neure buruaz baino ez naiz arduratzen” delako errudun-sentimendua sortzen da.
- “Ez da uste bezain idilikoa” delako pentsamenduaren ondoan, “nolanahi ere, nire seme/alaba da” delako errudun-sentimendua sortzen da.
- “Lehen lasaiago bizi izaten nintzen” delako pentsamenduaren ondoan, “une jakin batzutarako seme/alaba nahi dut” delako errudun-sentimendua sortzen da.

- “Erantzukizun handia da” delako pentsamenduaren ondoan, “aisanahia naiz” delako errudun-sentimendua sortzen da.
- “Aurrena nire lana da” delako pentsamenduaren ondoan, “egunen batean damutu egingo naiz” delako errudun-sentimendua sortzen da.

AITATASUN TRADIZIONALA

2.3.3

Gizonezkoei eginiko elkarrizketetan eta bikoteen arteko bileretan, amatasunari buruzko diskurtso interesgarria jaso dugu haiengandik; horrela bada, atal txiki bat eman diogu diskurtso horri, nahiz eta gure azterlanaren helburua beste bat izan.

Aitatasunak gizonezkoen artean hartzen ari den garrantzia gero eta nabarmenagoa dela ikusirik, interesgarria deritzogu ohar batzuk egiteari.

Amatasunaren kasuan egin dugun bezala, aitatasun tradizioaletik abiatuz egungo aitatasuna aztertzea helduko gara, eta ibilbide horretan, gizonen kasuan ere kontzeptu femeninoan gertatutako orientazio-aldaketaren antzerakoa gertatu dela ikusiko dugu.

Aitatasun tradizionala, funtsean, urruntasunean oinarritua zen, aita egunerokotik at zegoen figura zen, egun osoa edo ia osoa arlo publikoan ematen zuena, familiartetik urrun. Errespetuz, agintez, boterez... hornitutako erakundea zen eta sarritan beldurra ere sortarazten zuen gainontzeko familiartekoengan. Hoztasuna nabari zitzaion eta hoztasun horrek eragotzi egiten zuen harenganatzea, aita eta familiaren arteko lokarria elkar ez ezagutzean oinarritua zen.

Zein zen figura horren euskarria?, zer zeukan, familiaren egunerokotasunetik kanpo izanik ere status-ik garrantzitsuenaren jabe izateko? Erantzuna arrazoi ekonomikoekin lotuta dago: gizona, hau da, aita, suina, koinatua, senarra... “familia mantentzen zuena zen eta etxeko gizonari begirunea zor zitzaion”. Ekonomikoki haren menpeko zen orok zor zion begirunea, bai eta obedientzia ere.

Gauzak honela, gizonak-aitak, ematen zitzaizkion ahalen arabera jokatu behar zuen, eta jokabide horretan berak mugatzen zituen, eta zorrotz mugatu ere, berarenganainoko bide iraganezina, bere sentimendu hurbilgaitzak, gorabeherarik gabe eutsi behar zion, bera zen eta familiaren ongizatea ere bere menpe baitzegoen.

Horrela erraz uler daiteke aitaren eta etxeko gainontzekoen arteko komunikaziorik ez izatea edo, izatekotan, oso urria izatea, eta etxean status-ik baxuena zegoen familiartekoekiko komunikazioa are urriagoa zen. Hortaz, maitasunezko adierazpenik ez izatea, sasoi haien gogorra eta familia ugaria aurrera eramateak eskatzen zuen ahalegina normaltzat jotzen ziren bezala, sentimentalismoak ez zuen tokirik, “aita zuzena eta gogorra zen”.

Gauzak horrela, seme izan ziren eta orain aita diren gizonezkoek adierazi dute jokamolde tradizional hauek maitasun-gabeziak jasanarazi zizkiela, figurarik errespetagarriena eta eredugarriena zen aitari buruz ezer gutxi zekitela, hura arrotza bailitzan.

Eta egungo aitek, heziera zorrotzegi horren gabeziak eta akatsak aitortu ondoren, aurreko belaunaldiaren oker berbera ez egiteko asmoa dute eta askotan lortu ere lortzen dute, “gu ez gara izango eta ez gara gure aitak bezalakoak”.

Eta aldaketa horren arrazoiak bilatuz, oker berbera ez egiteko erabakiaren ondoan, gizonezkoek aurreko zorrotasunak agerian jartzen uzten ez zien alde afektibo eta sentimenduzkoa garatu nahi dutela aitortzeko gai izan direla ikus daiteke. Gizonaren rol tradizionalari eusteak gizakiaren izakera mugatu eta hainbat zentzazio eta sentimendu eragozteak dakar, eta dagoeneko ez daude halakorik ordainetan emateko prest, “gizona eta aita izateko era asko daude, eta gainera, inork ere ezin dit nire seme/alabaren irriak sentiarazten eta adierazten didana galerazi”.

EGUNGO AITATASUNA

2.3.4

Aita berrien ezaugarri nagusiak eta aita tradizionalarenak erabat kontrajarriak dira, orain komunikazioa da arau nagusia. Hortik abiatuz gero, gainerako guztia automatikoki askatzen da, familiartekoenganako hurbiltasuna funtsezkoa da familiaren kohesioari eutseko.

Alde ezberdinetatik ulertzen den hurbiltasunaz argi gara, hots:

- Egituraren aldetik, egungo familien osaketa lehengoa baino askozaz ere txikiagoa da, horrela etxekoan arteko hurbiltasun handiagoa ahalbidetuz.
- Gizonezkoen aldetik, berriz, ez dute euren burua familiarretik kanpokotzat hartzen, parte hartu nahi dute.
- Emakumeen aldetik, azkenik, hezierarako ahalegina eta eguneroko arazoaren konponbidea konpartitzeko laguna eskatzen da.

Aita berri gehienengan nabari den jarrera honez gainera, rol tradizionalaren euskarri zen eta orain indargabetzen ari den faktore objektibo bat dago, hots: familiaren mantenuaren eskusibotasuna, hau da, ekonomi mantenua ez dagokie, jada, gizonezkoei soilik. Berdintasunezko harremana eta rolen parekidetasuna agertzen hasi dira familiarean. Bai gizonezkoak eta bai emakumezkoak arlo publikoan sartzen dira eta dirua irabazten dute.

Nolako eragina izan du aldaketa honek maila afektiboan? Funtsean, hurbiltze bat gertatu da familiarean, sentimenduen aberasgarri, sentimendu-munduaren sendotzea alegia, eta horren ondorioz emakumeei omen zegokien maitasunaren, ulerkortasunaren, dedikazioaren, arretaren... monopolioaren zama ere arindu egin da.

NOLA LOTU TRADIZIOZKOA ETA EGUNGOA?

2.3.5

Badirudi aitatasunean eta amatasunean gertatu direla aurrerapenik nabarmenenak, alderdi horietan ageri dira kezkarik handienak behintzat. Baliteke gizonezkoen prozesua eta emakumezkoena bat ez etortzea, baina argi dago biztanleriaren sektore garrantzitsu bat mugitzen ari dena.

Mugimendu horren erreferente nagusiak, gaur egun, honakoak dira:

- AMA IZATEKO EREDU BERRIAK: egungo emakumeek, arlo publikoan eta pribatuan dihardutelarik, ez dute ama izateko eredu berririk aurkitzen, eta behar dituzte, aurrekoengandik jasotakoak ez baitira bizimodu eta beharrian berrietara egokitzen.
- SEME-ALABEI EMANDAKO DENBORA: familiari, eta kasu honetan seme-alabei, eman daiokeen denbora aurreko ama-ereduek eman ziezaioketena baino urriagoa da. “Kantitatea”, “kalitatea”, eman beharrekoa, “eroapena”... berraztertzen ari diren baloreak ditugu.
- AFEKTIBITATEAREN RAZIONALIZAZIOA: aurreko ama-ereduak bidezkatzen zituen euskariaren muinean seme-alabak zeuden, gaur egun, ordea, beste alderdi batzuk ere aintzatzat hartzen dira. Eta horrek seme/alabaren munduan gizona sartzeko aukera ematea dakar, hala nola, emakumeek “emakumeen bizitzan seme-alabak aldi baterakoak direla” ulertzea.

“Nik behin eta berriro esaten nion neure buruari, hau ez uzteko. Nik pentsatzen nuen, nire alaba nire bizitzako urte konkretu batzutan iragango den zerbait da, eta nik honekin bizi beharko dut. Nire alaba garaian garaiko zerbait delako eta nik nahi dudana zera da, hau bizitza osoan nirekin izatea”.

(Bikoteen bilera. Emakumea)

- AMAREN EGINKIZUNAREN DESMITIFIKAZIOA: emakumeen iritziz, arlo publikoan sartzen direnetik berariazko ezaugarri zuten amen identitate monolitikoa desmitifikatu egiten da. Emakumea, gaur egun, ez da ama soilik, emakume osatuagoak dira, munduaren iraganean murgilduak eta, horrenbestez, beren seme-alabei heziera hobea eta osatuagoa emateko aukera dute.
- AITATASUNA: gizonezkoek gero eta gogokoago dute aitatasunaren kontzeptu berria, familiaren eta bikotearen eskakizun berrietara hobe moldatzen dena. Jokabide, jarrera eta emozio berrietan saiatzeko hasiak dira; askotan zenbait eginkizun betetze hutsean geratzen dira, baina zenbaitetan eragin handiagoa dute. Aita izatea, jarrera asko eta, batez ere, familiarrean bete beharreko eginkizunarekin zerikusia dutenak birplanteatzeko abagune egokia gerta daiteke.

EMAKUMEA EMAZTE

Azkenik, barne-barneko harremanak aztertuko ditugu, bikote-harremanak, emakumeen jarrera eta pertzepzio-aldaketaren ondorioz batik bat aldaraziak gertatu diren bikote-harremanak hain zuzen.

Arlo honi buruzko analisia adiguriz interpretatu behar dela esan beharra dago, zeren barrukotasuna, maitasuna eta, batez ere, kasu bakoitzean berariazkoak diren bikotea ulertzeko moduak baititugu aztergai. Hala eta guztiz ere, arlo hau jorratu eta aztertzeari ekin behar diogu, taldeetan, harremanekiko desadostasun argia nabarmentzeaz gainera, behin eta berriro aipatzen baitzen gai hau, bikotearen elkarbizitzak dakartzan zailtasunak eta arazoak azaltzen zirelarik.

Arlo publikora irteteak gizarte-harremanei buruzko ikuspegi zabalagoa izatea ahalbidetu du, emakumeek lehen baino harreman gehiago, askozaz ere gehiago, ezartzeko aukera izan dute. Harreman ezberdinez osaturiko mundu hau ezagutzeak, bestalde, beren bikote-harremanak aztertuta eta birplanteatzeko aukera aproposa eskaini die, zergatik?, bada, emakumeek berdintasunean oinarritutako harremanak ezartzeko gai direla egiaztatu dutelako.

Bikote-harremanetan, ordea, kasurik gehienetan behinik behin, ez dute berdintasun hori antzematen eta, halaber, berdintasuna-eskea sortzen da. Emakumeek badakite bikotean nagusi ziren aginte-rolak ez direla zilegi egungo errealitatean “orain biok gara berdinak”.

Eta garrantzitsuagoa dena, hots, bikotea birplanteatzen denetik emakumeei atxikitako gainontzeko rolak ere aldatu beharra sortuko da, hau da, senarraren edo lagunaren jarrera-aldaketak emakumeentzako aldaketa dakar ama, etxeko langile eta emazte izateari dagozkion rol ezberdinetan: “bikote-harremanak hobetzen diren heinean hobetuko dira gainontzeko rol femeninoak ere”.

Ikus dezagun emakumeen aldaketa bikotearen kontzepzioari dagokionez, gizonaren eta emakumearen irudi tradizionaletik eta bakoitzari adjudikaturiko baloreetatik hasiko garelarik.

EMAKUME TRADIZIONALA	GIZON TRADIZIONALA
Otzana	Jaun eta jabea
Menpekoa	Babestailea
Boteririk gabekoa	Mantenu-emalea
Beharrianak betetzen ditu	Gogorra
Fina	Autoaskia
Esanekoa	Indartsua
Sentibera	Bihozgogorra

Zer gertatu da irudi hauekin? Bada, emakumea arlo publikoan sartzeak zentzurik gabe utzi dituela, emakumea dagoeneko ez da “molde horretan” sartzen eta gizonak, bestalde, “ezin dio emakumearen irudi horren zentzuari eutsi”.

Burujabetasun ekonomikoaren ondorioz, aurreko joku-arauak aldarazteko bide ematen du, ezkontzea jadanik ez da ezinbestekoa, ez eta gizonezkoen arauen menpe egotea edo tokia nahiz begirunea lortzen ahalegintzea ere. Emakumezkoen eskubideak gizonezkoenak iturburu bera dute: autoaskitza ekonomikoa.

Gertaera garrantzitsu honi, gainera, beste bat erantsi behar zaio, hots, emakumeak askotarako bihurtu direla, arlo pribatua eta publikoa bateratzeko gaitasuna dute, emakume totalak dira.

Errealizatuak, burujabeak..., haietaz bagenekienaz jabetzeko aukera izan dute “ez gara gizonezkoen menpeko, aitzitik, haiek dira gure menpeko”. Eta gizonezkoen menpekotasun edo dependentzia hau hainbat arlo ezberdinetan nabari da:

- Autoestimazioa. Emakumeek egunero indartzen zuten identitate edo nortasun maskulinoa eta, gizonezkoek zalantzak eta arazoak zituztenean, “animartu” egiten zituzten.
- Afektua. Gizonezkoak ez ziren maitasuna erakusteko gai, jasotako sozializazio maskulinoaren aurkakoa baitzen; emakumeek betetzen zuten sentimendu-hutsune hori.
- Sexua. Emakumeek asetzen zituzten gizonezkoen beharrian sexualak, harremanak parametro maskulinoen arabera ezartzen ziren eta, askotan, ez ziren atseginak emakumeentzat.

Bikotekidearekiko menpekotasunik eza dela eta, gero eta emakume gehiagok erabakitzen dute:

- Ezkongabe geratzea, seme/alaba figura maskulinorik gabe munduratu edo ez munduratzeko ahalbidea ere gogoan izanik.
- Instituzionalizatu edo ezkondu gabe, baina elkarrekin bizi izanik, bikote-harremanak izatea.
- Banandu edo dibortziatea, harremanean gauzak argi eta garbi edukitzea.

Diskurtso femeninoan ageri diren aukerak dira, baina, hala ere, halako harremanak gauzatuko badira, botere ekonomikoa (burujabeagoa izatea) eta garapen kulturala (kontzientziazio handiagoa) behar izaten direla aipatu beharra dago. Emakumeen diskurtsoan, ahalbide-mailan bada ere, zergatik agertzen diren hainbeste aldiz aztertzea da interesgarriena.

- Emazte baino lehen emakumeak direlako: eta horrenbestez, gizaki orori zor zaion berdintasunez tratatzea eskatzen dute.
- Emakumeek aurreko belaunaldietako bikote-harremanetan jasandakoei buruzko kontzientzia argia dutelako, hots, ezagunak zaizkie figura maskulinoarekiko menpekotasuna eta antzerako egoerak, egungo emakumeek inondik ere jasan nahi ez dituztenak.
- Gizonezkoek ez dituztelako beren bikote-harremanetako parametroak aldatu.

Bikotearen munduaren birformulazio eta iraultza honetan, non daude gizonezkoak? Emakumeek beraiek erantzuten dute: galduta daude, kokatu ezinik, dela ondorio ezezagunen beldur direlako, dela aldaketarik nahi ez dutelako, euren pribilegioak uzteko prest ez daudelako.

Emakumeen aldaketaren aurrean gizonek izan duten erreakzioaren erakusgarri argia da haiek gizartean darabilten diskurtso nahasi eta desdramatizatzailean. Maila pribatuan, bikote-harremanetan, aldiz, diskurtso horiek ez dute balio eta jarreraren bidez adierazten dute benetan sentitzen dutena:

- Zelo profesionalak. Arlo publikoko eskusibotasuna gizonezkoena omen da, eta etxeko gainontzekoek aho batez onartzen dute hori. Orain, ordea, eskusibotasun hori emakumearekin erdibanatu beharra dago. Horrez gainera, emakumea gizona baino gorago egin daiteke lanbide-mailan, eta hala denean, gizonak honakoa planteatzen dio bere buruari: eta orain, zein betebeharrak dagokit gainontzeko aurrean, dagoeneko familiaren mantentzaile bakarra ez bainaiz eta, gainera, emaztearen lana nire baino garrantzitsuagoa bada?
- Zelo sexualak: hemen emakumearen autoestimazioaz arituko gara. Emakumea ez da gizonezkoak hala erabakitzen duen guztietan eta bakoitzean, nahitaez, haren asegarri izatera behartuta sentitzen, aitzitik, esplizituki adierazten du “berak ere baduela zeresanik kontu horretan”; era berean, emakumearen jokamolde sexualean ere lehen baino askatasun askoz ere handiagoa ageri da. Beste alde batetik, arlo publikora irtete horrek bestelako kezkak ere sortarazten du gizonengan, emakumeek beste gizon batzuekin izan ditzaketen harremanak ezin kontrolatzeak sortaraziak alegia.
- Zelo sozialak: gizonezkoek emakumeen gizarte-bitartekariarena ere egin ohi dute, betebeharrak hori, aldiz, indargabetuz joan da emakumea burujabe bihurtuz joan den heinean. Emakumeak ez du gizonaren laguntzarik behar adiskide berriak izateko, ez du haren onespenez edo baimenik behar; bere mundu publikoa aberasgarriagoa izan daiteke eta hori jasanezina gertatzen zaio gizartean protagonista izatera ohituta egon den gizonezkoari.
- Zelo pertsonalak: gizonezkoek emakumeak hornituagoak direla ikusi eta horretaz jabetzen hasten dira; lanbidea eta gizarte harremanak ez ezik, sentimenduen mundua ere garatzen

dituztela konturatzen dira eta horrek nolabaiteko jelosia pizten die. Emakumeek gaur egun badakite zer nahi duten, gizonek, aldiz, nahasturik daude.

Zer ezkutatzen dute zeloek?, zeloek gizonen benetako sentimenduak estaltzen dituzte, razionalki ezin kontrola daitezkeen egoeretan automatikoki agertzen diren sinismen eta baloreen mundua. Horrez gainera, emakumeek bultzatzen duten aldaketarekiko benetako jarrera erakusten dute, hiru osagai dituen jarrera alegia:

- Segurtasun-eza: harremanetarako parametro klasikoek ez dute jadanik balio eta horrek planteamendu berriei aurre egin beharra dakar, ezagutzen ez denaren beldur izatea.
- Galera: gizonek aitortzen dute pribilegiatuak izan direla eta berdintasunak agintea eta erosotasunak besterenganatu eta banatzea eskatzen duela.
- Ahalegina: harreman berriek birplanteamendu sakona exijitzen dute, etxean lan gehiago egiteaz gain, behar-beharrezkoa da jokamolde eta jarrerarik errotuenak aldaraztea.

Emakumeek badakite “hogeita hamaika eskutik dutena”, sentimenduen eta operatibitatearen aldetik gizonek beraien beharreen direna, eta asegarri gertatzen ez zaien bikote-harremanari azkena emateko ahalmena dute, baina emakumeen jasangarritasunak, emakumearen barne-barneko ezaugarri horrek, eta gizon “gizajo”enganako ama babestailearen rolak, jarrera errukior eta ulerkorra agertarazten dute zeloak ageri direnetan.

- Segurtasun-eza: emakumeak gidatzen ari dira egoera hau, baina, ziur ote dakite zertan ari diren?, badakite euren bikotearekiko erabaki batek ondorioak ekar ditzakena eta jakite horretatik sortzen da segurtasun-eza: “nire bikotea hausten badut, inguruko guztiak nire aurka jarriko dira eta ez dakit, ba, gai ote naizen...”.

Emakumeek burujabetasunaren eta beronen ondorioen beldur dira, inguruko (senarraren, adiskideen, familiaren, seme-alaben...) presio handia jasan beharko baitute. Gainera, bizitza osoan zehar pairatu duten infrabalarazioaren ondorioz, burujabetasunaren alderdia garatu eta landu gabe daukate eta, horrenbestez, zalantzak dituzte burujabe izateko gauza izango diren ote diren.

- Rolaren zorrotasuna: dago familia egitura baliozko, sendo eta egonkor bakarra delako dogma zeharo finkatuta dago. Eta familiaren barruan, bikotea jotzen da bizi-proiektu baterako lokaririk egokientzat: “bikotearekin gauzak behar moduan daude”.

Logikoa denez, bai gizartearen eta bai dogmaren beraren osagaien eraginez dogma indartu egiten da. Gizarteak ez ditu emakumeak presionatzen, aitzitik, sendotu egiten ditu, haiek mantendu eta finkatzearen alde agertzen da; bikotearen krisialdia sortzen denean, baina, laguntza horrek eragotzi egiten du bikotearen desegitea edo haustura ekar dezakeen edozein erabakia. Izan ere, burujabetasunaren erakusgarri nabarmena aukeratu duten emakumeak (ezkongabe izan nahi dutenak, dibortziatuak...) beren bizi-proiektuan porrot egindakotzat jotzen dira.

Azal dezagun bikoteak kokatzen direneko benetako eskenatokia: emakumeak ez da betarik sentitzen eta gizonek ez dute ekarpenik egiten. Urruntze hau, gainera, areagotu egiten da bikote-harremanen oinarritzko hiru arazoren eraginez, hots: inkomunikazioa, ohikeria eta fikziozko oreka.

- Inkomunikazioa: hala gizonak, nola emakumeak ez dira gai besteari beharrian berriak, helburuak, bestearekiko igurikapenak, gogaikarriak gerta daitezkeen jokaerak adierazteko. Hor-taz, bakoitza bere lubakian gero eta barrurago sartzen da, berarengana heltzea gero eta zailagoa delarik eta, batzutan, bikote eta familiarenganako ondorioak kontutan hartu gabe.

- Ohikeria: eguneroko bizimodua, bere dinamika monotono eta nekagarriarekin, ez da komunikaziorako testuingururik aproposena, noski. Jarrerak tinko dira, nork bere erara interpretatzen du errealitatea eta bestearen eskakizunak. Ikuspuntu eta helburu ezberdinak bateratu ahal izaten diren harremanaldi zintzo eta erabatekoak oso bakanak izaten dira: “seme-alaben ematen duten lana”, “nekea”, “arauzko jokamoldeak”, “TBak kentzen duen denbora”, “zenbait gairi buruz hitz egiteko eragozpenak”... elkartzeko aukerak eragozten dituen eskenatokia dugu.
- Fikziozko oreka: bikote gehienek iraun irauten dute, ez dabilta egunero agirika, ez eta trasteak elkarri botatzen ere; baina horrek ez du esan nahi gatazkarik ez dagoenik, ez eta emakumeak kontent daudenik ere. Ageri den oreka ez da egiazkoa fikziozkoa baizik, adostasunari eta egonkortasunari nolabait eustekoa, zamarik astunena emakumeen bizkar delarik (etxeko lanak, seme-alaben heziera, senarrekiko harremana). Gizonezkoek hala-moduzko oreka horri heltzen diote beren jarrerak ez aldatzeko, eta oreka hori hausteko zorian dagoenean baino ez dute parte hartzen.

Emakumeek eskakizun oso zehatzak dituzte, baina, “inkomunikaziozko”, “ohikeriazko” eta “fikziozko orekazko” dinamika hori dela medio, eta batez ere, gizonezkoengan aldeko jarrerarik ez agertzeagatik, ez zaie jaramonik egiten; emakumeek honakoak lortu nahi dituzte:

- Botere-egiturak aldatu: bikoteak ezin dio erosotasunak eta onurak beti pertsona berberari dagozkioneko egitura hierarkikoari eutsi, egitura hori orekatu beharra dago, jarrerak eta jokamoldeak adostu: “emakumeen helburua ez da agintea lortzea, berdintasuna erdiestea baizik”.
- Emazteen eginkizuna birraurkitu: aurreko ereduak zaharkituak dira, emakumeen egungo egoerara egokitutako eredu berriak tajutu behar dira. Horretarako, ezinbestekoa da ideiak garbi izatea eta konbentzionalismoak eta bestearen asmoak alde batera uztea, logikoki, euren aldekoa den egoera iraunarazteko asmoak izango baitira: “dakidana zera da, ez dudala nire ama bezalakoa izan nahi, baina askotan zaila da hori senarrari transmititzea”.
- Besteari laguntza eskatu: alde biek inplikatu ezik, ez dago aldaketarik; zer aldatu behar den argi eta garbi jakin arren, ezinbestekoa da bion partaidetza. Bestela, gatazka eta krisialdi iraunkorra nagusituko da. Emakumeek esaten dute ez dutela pribilegio gehiago izan nahi, helburua harremana hobetzea dela, biontzako mesedegarria gertatuko den hobekuntza alegia: “berdintasun gehiago ez da ni gizonaren tokian jartzea, baizik eta bion arteko harremana zintzoagoa, sentikorragoa eta hurbilagoa izan dadila”.

Taldeetan, bestalde, argi eta garbi ikusten da jarrera setatiek dagoeneko ez dutela baliorik; gaur egun, erribindikazio-giroa baretu egin da, errealitatearekin zerikusi handiagoa du. Abangoardia muturreko diskurtsoa hutsala gertatuko da aldaketarik ez badakar, aldaketa txikia izanik ere. Baina, beste alde batetik, kontzientziazioaz eta jarrera lasaiez ere zaila dirudi helburua lortzea.

Psikologian eta famili dinamiken arloan diharduten profesionalek adierazten digute egitura hauek aldarazteko baliabiderik baliotsuenetako bat “konturatzea”. Jokamoldeei eta berauen ondorioei buruzko aitorten zintzoaren bidez soilik hel daiteke aldaketara. Eta gizonezkoek ez ezik, oraindik ere rol zeharo errotuak dauzkaten hainbat emakumezkoek ere kontzientzia hartu behar dute:

- Gizonezkoak beren jarrera “berekoi”, “matxista”, “eroso” horiek eta beren jokaera “maitasunik gabeko”, inplikaziorik gabeko, “gogor” horiek bikotearen kalitateari kalte egiten diotela konturatzen direnean somatu ahalko da berregituraketa berri bat.

- Emakumeak jarrera “otzan”, “menpeko”, “esker oneko” horietatik eta, batez ere, beti amarena eta ez lagunarena egin behar horretatik askatzen direnean izango du berdintasunean oinarritutako harremanak ezartzeko aukera.

Esparru terapeutikoei dagokienez, kontzientiazio hori gertatzen den heinean halako aurrerapen bat izaten da. Hortaz, gizonezkoek, euren mundu afektiboa aurkitu eta ezagutu ahala, bikotean komunikazio zintzoagoa eta hobe gauzatzeko aukera berriak somatzen dituzte; “izakera gogor” hori alde batera utzi eta “ahuleziak” aitortzeak ematen duen segurtasunaz gozatzen dira. Emakumeek gustatuko litzaiekena eta benetako harremanak bereizten dituzte, frustrazioa razionalizatu eta aldaketarako neurri errealistak bilatzen dira. Lagunarekin amarena egin beharrik ez izatea lasaigarria gertatzen da. Biontzat hobe izan dadin harremana bilatzea da helburua.

Prozesu terapeutiko hauek, hala ere, ez dira beti arrakastaz burutzen. Kasu askotan aurrerapen txiki batzuk baino ez dira lortzen eta, are adierazgarriagoa dena, halako laguntza eskatzen duen jendeari aldatzeko nahia antzematen zaio. Azaldu den guztiaren alderdirik interesgarriena zera da, urratu daitezkeen bide batzuk erakutsi dizkigula, hots:

- Bikotearen barruan elkarriketari, komunikazioari eta topaketari bide eman diezaieketen esparruak bilatu behar dira.
- Gizarteak bikote-eredu berriak eskaini behar ditu, aurreko ereduarekin erkatu eta haiek deuseztatzeko.
- Jarrera gogor eta ideologikoen ordeztu planteamendu errealistagoak erabili behar dira, egunerokotasunean oinarrituak.
- Balore berriei buruzko hausnarketa egin behar da eta balore berriok identitate maskulino eta femeninoetan duten eragina aztertu, etorkizuneko bikote-ereduak somatu.
- Jarrera berdinezale eta adeitasunezkoen alde egon behar da.

Planteamenduak banakakoa izan behar du, bikote bakoitzari egokitua, baina, gizarte-lana ere funtsezkoa da, sortzen diren arazoak eta eragozpenak kokatu ahal izateko erreferenteak ekarri behar ditu, mugimenduez eta berauen ondorioez hausnartu edo erreflexionatu.

3

**EMAKUMEAK
LAN
EREMUAN**

LANAREN BALIO MASKULINOA

3.1

Emakumeak lan eremuan sartzean gizonezkoen eremua inbaditu dutela azpimarratu da behin eta berriz, eta kontutan hartu beharrekoa da horren esanahia.

Inbaditzea, toki baten indarrez sartzea da, inoren zereginetan arrazoirik gabe sartzea; hortaz, emakumeak lan eremuan sartzearen aurka daude gizonezkoak, inbadituak sentitzen dira.

Aurka egote edo erresistentzia horrek, bestalde, gizonezkoek lanaren funtsaren hornitzaile izan diren baloreak defendatzen dutela erakusten du, era berean, lana beren bizitzarekiko ikusmolde orokorrean nola integratu behar den ere erakusten du eta gizonezkoen autobaloraziorako iturria dela.

Lana, beste edozein jarduera bezala, burutzen duenak definitzen du, eta historikoki kanpko lana gizonek egin dutenez gero, lan ordaindua erabat maskulinoa den baloretzat hartu izan da. Balore honen definizioa lau premisatan oinarritzen da:

- Ohituraren aldetik, gizonezkoak dira ohiko langileak, betidanik lan egin dutenak, eta horrenbestez, eurek definitu dituzte lanpostuak, beharrezko gaitasunak, trebetasunak eta lantokiko pertsonen arteko harremanak. Eta hori hiztegian hasi eta umorean ere nabarmentzen da, curriculum objektiboaz gaindi dagoen karrera-definizioan bezala.
- Lana bere bizitzaren ardatza da, gizarteak gizonarengan baloratu duena eta bere autobalorazioaren baremoa mugatu duena. Zer edo zer izatea, lan merkatuan lortutako kotizazioaren araberakoa zen, nortasuna edo identitatea, beraz, kapitalizatu egiten zen.

Gizonezkoari erabateko dedikazioa eta baliagarritasuna eskatzen zaio, berak ere hala eskatzen dio bere buruari, ahalegin guztiak, ehuneko ehun, lanari zor zaizkiola. Jokabide hau, berriz, merkatuaren beraren ezugarrien araberakoa zen eta bizitza pribatuan beste sexukoak emandako laguntzari esker gertatzen zen egingarria.

- Lana, horrenbestez, afektibitatearekiko eta pribatuari dagokion guztiarekiko loturarik gabe geratzen da. Lan eremuan sentimenduak erakustea baliomurritzitu eta ahultasunaren adierazgarritzat hartuko dira.

Lana gauza aseptiko bat izan dadin lortu nahi da, famili gaiak egunerokotasunari dagozkion arazotzat jo eta baztertu egiten direla, gatazka-gaiak pribatuki konpontzera behartuz. Bizitza pribatua eta publikoa bereizten dakiena omen da langile ona, errendimenduan etxeko bizitzaren eragina inondik ere nabari ez zaiona, alegia. Bizitza pribatua hertsiki pribatua izatea, balio profesionalaren lorpenatzat jotzen da eta langilearen ospearekin lotuta dago.

- Gizonezkoek “eurena den zerbait” bilakatu dute lana, beren identitatea lanaren ikuspegitik baloratu dute, lehentasuna eman diote eta bizitzaren gainontzeko alderdiak haren menpe jarri dituzte.

Lan hierarkian ikus daiteke Erantzukizuneko Lanposturik gehienak maskulinoak direla eta gizonezkoek nekez uko egiten diotela daukaten botere-mailari. Goi-mailako posturik gehienetan gizonezkoek dira eta, emakumezkoek ikasketa teknikoetara heldu direnetik haiekin parekidetzeko ahalbide gehiago izan arren, kulturazko geldikin nabarmenak askotan eragozten du garapen profesional berdina izatea.

“Oro har, haren gaitasuna zalantzan jartzen da, ez dira horren lehiazaleak eta gizonezkoak gora egiteko interes handiagoa izaten du, abenturazaleagoa da, emakumea moldakoiagoa izan ohi da”.

(Elkarriketa. Langile hauteslea)

Balore-hierarkia hau dela eta, lan eremuan sartzen diren emakumeak susmagarriak dira. Gizonezkoek diseinaturiko munduaren iraupena kokolakan jar dezakeen mehatxutzat hartzen dira eta, beraz, susmagarriak dira.

Unibertsitatean ere, eta hezierarekin betidanik lotua izan denez, Unibertsitatera heltzerakoan emakumeak eragozpen gutxiago izan dituela aitortu ondoren, botere-mailak oraindik ere genero-atributuen arabera justifikatzen direla ematen du eta, horrela, gizonezkoek omen duten abstrakzio eta antolakuntzarako gaitasuna izaten da aginpidea haien esku uzteko arrazoia.

Gizonezkoek aginpide gehiago ematen dizkieten postuak izaten dira zailenak emakumeentzat. Emakumeek eragozpen handiak aurkitzen dituzte erantzukizuneko lanpostuetara heltzeko edo lanbide teknikoak garatzeko, honek ere argi eta garbi erakusten digu gizonezkoek ez dutela aginte-kuotak besterenganatu edo konpartitzeko asmorik.

Gauzak honela, emakumezkoek erantzukizuneko sektore eta maila guztietan egon beharko lukete, bereizkeria edo diskriminazioa gutxitzeko eta, aldi berean, jasan behar duten lanpostu-mugapen estua hausteko.

LAN BEREIZKERIA

Lan bereizkeriari buruzko analisisian, emakumeen egoera lanpostuan aztertu nahi dugu emakumeen beraien ikuspegitik, baina batez ere, euren bizipenak, zailtasunak, konpentsazioak eta nola diharduten gizonezkoena omen den mundu horretan jakin nahi dugu.

Badakigu lan bereizkeria krisialdi ekonomikoetan areagotu egiten dena, bai eta lan merkatuan elkarlehia dena nagusi, baina edozein modutan ere, gure helburua ez da bereizkeriaren inguruko arrazoi ekonomiko eta politikoak aztertzea, baizik eta emakumeek euren jarduera askatasunez aukeratzeko eskubidearen defentsa sarritan hutsaldu egiten duten arrazonamendu kulturalen hornituriko argudio sotilak agerian jartzea.

Hortaz, “diskriminazio edo bereizkeria zuzenak” alde batetik eta “bereizkeria ez zuzenak” bestetik aztertuko ditugu.

BEREIZKERIA ZUZENAK

3.2.1

Sexu arrazoiengatik bidegabekeria konparatibo oro bereizkeria zuzena da. Emakume izateagatik, bestelako karirik gabe, eskubideak eta konpentsazioak kentzean datza.

Emakumeek badakite bereizkeria zuzenak izan direna eta oraindik ere badirena. Badakite, halaber, gizonezkoaren lanbide-maila berbera izanik, emakumeak gutxiago kobratzea zehapen-zio dena. Badakite emakumeek eta gizonek edozein lanposturako hautagai izateko eskubide berberak dituztena. Badakite jazarpen edo eraso sexuala legez zigortuta dagoena.

Alabaina, ez omen dute halako bereizkeriarik jasan. Lankideei gertatutakoengatik, komunikabideetan ikusi edo entzundakoengatik edo erreferentziengatik ezagutzen dituzte eta badakite, halakorik gertatuko balitzaie, legearen babesaz baliatu litezkeena.

Emakumeek inoren gauzatzat hartzen dute legea, eta legezko aurrerapenetan emakumezko langileen beharrianak ere jasotzeko ahaleginez ohartzen badira ere, ez dute beraientzako beharrezko zerbait balitz bezala hartzeko moduko lege-arautegirik antzematen, ez dute berariaz-kotzat hartzen ebazpenak.

Zail samarra dirudi, beraz, nolako onurak ekar dakizkiokeen inondik ere somatzen ez dituelarik, norbaitek legezko proposamenak bereganatu ditzala. Gizarte-onura horren zehazgabea da ezen oso zaila gertatzen den norberarentzako onurarik antzematea.

“Nik ez diot legeak garrantzitsuak ez direnik, baina azken finean arazoa etxean datza eta akordio batera heltzen saiatu beharra dago eta gainontzekoak nola inplikatu asmatzea, zure ondoan dagoenari axola ez dionean”.

(Bilera. Emakumezko autonomoak)

Bereizkeria zuzenaren inguruan, halaber, aipatzekoa da ezen, Legean emakumeen aldeko aurrerapen garrantzitsuak agertzen badira ere, haiek gehienetan ez dituztela beren eskubideak ezagutzen; ez ezagutze hori hainbat faktorek sortarazia da:



Enpresariak lanpostuak mailakatzeko boterea dute, eta askotan horretaz baliatzen dira kanporatzeak justifikatzeko, horren ondorioz, emakumezko langileak defentsarik gabe geratzen dira eta ez dute legezko planteamenduetara jotzen.

Zenbait kanporatze “amatasuna”ren ondorio direla frogatzea oso zaila gertatzen da, kategoria edo maila horretako langilerik ez, baina “ez dakit nolako laguntzailea” behar dela eta antzerako aitzakiak erabiltzen baitira, nahiz eta egiteko berberak izan.

“Nire lagun batek bere nagusiari galdetu zion haurdun geratzeko arazorik ote zegoen, eta ezetz erantzun zion. Haurdun gelditu eta ez zioten kontratua luzatu. Baina, arrazoia haurdunaldia izan zela frogatzea hain zaila denez...”.

(Bilera. Enpresa pribatua. Beheko kualifikazioa)

Emakumeek sindikatuen esku uzten dute euren interesen defentsa, baina afiliazio-maila eta, batez ere, partaidetza gizonezkoenak baino askozaz ere txikiagoak dira, eta horrela oso zaila da sindikatuetan emakumeen beharrianak behar moduan agertzea. Sindikatuetara behar-beharrezkoa denean jo ohi da.

Etiket kanpo lan egiten duten emakumerik gehienak erantzukizun eta kualifikazio txikiko lanpostuetan ari dira, eta zerbitzuen sektorean batik bat; sektore honetan lankide gutxi izan ohi dira eta ekintza sindikala, elkartzeko aukera eta erribindikaziorako ahalbideak oso mugatuak izaten dira. Isolamendua eta talde-kontzientzia eskasa direla medio, eta noski, diru-sarrerari eutsi behararen poderioz, emakumeek uko edo itzuri egiten diote errebindikazioari.

“Ikastetxeak garbitzen diharduen emakumeak, lantegi konkreturik eta lankiderik gabe, bakarrik eta egunero leku ezberdinetan lan egiten duen emakumeak ez du bere kezkak konpartitzeko aukerarik ere, bakar-bakarrik dago”.

(Elkarrizketa. Emakume sindikalista)

Kontraesanezko ebazpenak, Europako Justizi Auzitegiarena adibidez, ekintza positiborako neurriak zalantzan jarri eta emakume askorengan nahasmendua sortu duena beren eskubideei dagokienez.

“Legearen itzalpean gaude, baina batzutan gure eskubideak ere ez ditugu ezagutzen, eta egundokoak entzun behar ditugu, gure eskubidea izanik ere”.

(Bilera. Enpresa publikoa. Erdi-mailako kualifikazioa)

Emakumeek, bestalde, euren irudia modan, politika munduan nahiz boto-erakargarri gisa erabiltzen dela ikusten dute, baina, era berean, ez dute beren arazoetarako konponbideak bilatzeko benetako interesik antzematen. Komunikabideek arazo horien alde morbosoa saltzen dituzte, eraso sexualak, bortxaketak eta antzerakoak, baina inoiz ere ez dituzte emakumei eskubideberdintasuna ukatzeko erabiltzen diren zorrozkeriak erakusten.

Une bakoitzeko interesen arabera, batzutan “super emakumea” bultzatzen da, beste batzutan, ordea, jaiotze-tasen beherakada kezkagarria denean, adibidez, etxekoandreaken irudia goratzen da. Emakumeek euren irudia manipulatzen egiten dela nabaritzen dute eta, horrenbestez, esaten dietenez emakumeenak omen diren baina eurek arrotz eta bitxi ikusten dituzten joera eta interes horietatik aldentu egiten dira.

“Estereotipoak behin eta berriz erabiliz lortzen da arrakasta, eta publizitateak ez du gizarte eginizunik, merkataritzakoa baizik. Banaketa parekidearenak onspen eskasa du merkatuan, zaila da saltzen. Ez dago errealitatearekin bat datorren oinarririk”.

(Elkarrizketa. Emakumea. Kazetaria)

Gauzak horrela, bestelako diskurtso moduko bat agertzen da emakumeen artean eta emakumeen aldeko etengabeko defentsa hori euren iritziz gehiegizkoa dela eta emakume gutxi batzuren eraginez sortua dela, gaur egun egoera ez baita “horren latza”, eta antzerakoak entzuten dira.

“Borroka denontzat berdina da eta nik ez dut pribilegiarik nahi, helmugaratzea zaila da eta normaltzat jo behar da bidean zenbait gauza utzi behar izatea. Ez dut kuotetan sinesten, opari moduan ikusten dut, eta hemen, lanpostua norberak lortu du, gizonak zein emakumeak”.

(Bilera. Emakumezko enpresaria)

Argi dago, bestalde, legeko aurrerapenak lagungarriak gertatu zaizkiena emakumei, nahiz eta emakume asko oraindik ez jabetu. Legearen babesa zehaztu eta ezagutarazi behar da, emakumeak jakinaren gainean egon eta hartaz baliabideak daitezkeen, eta aldi berean, kritikak ekidin eta adituentzako baliabideak huts bilakatu ez dadin. Emakumei legeak ez direla berez egiten jakinarazi behar zaie, eskubideak bermatuko dizkien arautegia behar duten herritarren eskakizun

netatik sortuak direla erakutsi behar zaie. Euren beharrizanetarako erantzuna lortu nahi badute, ezinbestekoa da emakumeek beren eskakizunak adieraz ditzatela.

BEREIZKERIA EZ ZUZENA

3.2.2

Emakumeen berdintasunaren aldeko legezko aurrerapen baten aurrean emakumeek zergatik adierazten duten desberdintasunezko bizipen bat jakitea izan da gure azterlanaren erronkarik handiena. Lanpostuetan eta lan egiten ari direnean, frustrazioa, etsipena eta borroka dira eten-gabe agertzen diren sentimenduak, eta sentimenduon zergatia bilatzea oso zaila gertatzen da.

Bereizkeria zuzena nolabait arintzen duen legezko errealitatearen eta emakumeek bereizkeria dagoela adierazten duten lanpostuko errealitatearen tartean zerbait egon behar da. Bereizkeria sotil honi bereizkeria ez zuzena deitu diogu. Hortaz, desberdintasuna ez dela sexu arrazoiengatik sortua justifikatzen duten argudioez maskaratutako genero arrazoiengatik bereizkeria oro bereizkeria ez zuzena da.

Ezaugarri nagusia “ukiezin” eta neurgaitz edo zenbakaitz izatean datza. Esanahi eta pertzepzioen artean desagertzen den adjektibizaziotik sortzen dira, gertaeren interpretazio baten ondorio. Bereizkeria ez zuzenak kanpikertia eta mania bihurtzen dira, funtsik gabe utzi nahi dugun argudioa.

Somaezinak izanik, ez daudela uste edo defendatzen dutenen jarrera indartu egiten da, baina, nolanahi ere, lanpostuetan eta lan harremanetan sentimendu negatibo eta frustrazio ugari soma daitezke. Hortaz, argi dago zerbait gertatzen dena, eta bereizkeria nabarmena ez den arren, emakume izategatiko zailtasun eta eragozpenekin lotuta dago.

Ezugarri hauek guztiak, subjektibitatea eta egiaztapen materiala hain zaila izatea, besteak beste, direla medio, somatu beharreko mozturro bilakatu dute, eta ukiezina denez, errebindikazio femeninoei kalte egiten die. Emakumeei, horrenbestez, inon ez diren diskriminazioak ikusi izana leporatu zaie, bai eta langileria osoaren aldean abantailak bilatu nahia ere.

Bereizkeria ez zuzenak detektatu eta zehaztu ahal izateko, hiru galderari erantzun nahi diegu:

- Zergatik izaten dira halako diskriminazioak? Erantzunaren bidez bereizkeria horien esanahia azaldu nahi da.
- Non gertatzen dira? Badaudela erakutsi nahi da, agerian jarri.
- Nola dihardute, eta zergatik dihardute? Zergatik itxuraldaturik diskriminazio edo bereizkeria ez balira bezala ager daitezkeen azaldu nahi da.

A) BEREIZKERIA EZ ZUZENAREN ESANAHIA

Zergatik izaten dira bereizkeria ez zuzenak? Agian, lana ondasun preziatua baina urria delako, emakumeak lan munduan sartzeak emakume eta gizonezkoen arteko harremanen birplanteatu beharra dakarrelako, gizonezkoek gizarte-mailan nahiz familiarrean zeukaten botere-maila mugatu egiten duelako, eta aldaketa orok deskontzertua eta aurkako oztopatzeak sortarazten dituelako.

Gure iritziz, bereizkeria ez zuzenen esanahia egungo gizarte errealitatean elkarrekin dauden bi eszenatokiren gainezarpenean bilatu beharra dago: Eszenatoki tradizionala eta eszenatoki berria.

Alde batetik eszenatoki tradizionala dugu, non rol maskulinoen eta rol femeninoen arteko bereizketa zehatzak bai bizitza publiko eta bai pribatua mugatzen zituen. Emakumeak lan merkatuan sartzea honela ikusten zen:

- Lan-esku berri baten benetako elkarlehia.
- Ohiko rol-esleipenaren haustura.
- Balore aldaketa.
- Sexuen arteko harremanetarako eren transformazioa.

Errealitate honen aurrean, emakumeak, emakume izateagatik, langile eskasak direlako ustea zabaltzen duen erresistentzia-modu bat da bereizkeria:

- Lan merkatuan sartuz, emakumeek lanpostuak kentzen dizkiete beren familiak mantendu behar dituzten gizonezkoei.
- Gizonezkoak dira etxera dirua eramaten dutenak, eta emakumeek seme-alabez eta senarraz arduratu behar dutenak.
- Gizonentzat aurrenekoa lana da eta emakumeentzat seme-alabak.
- Emakumeak oso bigunak dira, indarra gizonen kontua da.

Beste alde batetik, legezko aurrerapenen eta emakumezkoen presioaren eraginez, eszenatoki berria ageri zaigu. Beronetan, emakumeak lan merkatuan sartzeak aldaketak ekarri ditu:

- Elkarlehia merkatu dinamiko baten beharrianen ondorioa da, gizonezkoengan zein emakumezkoengan eragin berdintsua duelarik.
- Rol eskusiboen esleipena defendaezina da jadanik.
- Modernotasunaren baloreek berdintasuna bultzatzen dute harreman publikoetan zein pribatuetan.
- Emakumezkoen berdintasuna balio profesionalari dagokionez.

Diskurtso ideologiko berri hau dela eta, emakumezkoak elkarlehian aritzeko baldintza okerragoetan mantentzeko era berriak bilatu behar direlako gertatzen dira bereizkeria edo diskriminazio ez zuzenak. Eszenatoki berri edo modernoak amore-emate batzutura behartzen du, erretitzentzien birplanteamendua alegia. Hortaz, bereizkeria zuzena mozorrotzean datza gakoa, sexua-arrazoiengatik diskriminazioaren itxurarik izan ez dadin.

Bereizkeria ez zuzenen bitartez bereizkeria zuzenak mozorrotu egiten dira; hortaz, argi dago aldaketaren aurkako eragozpenak jartzen direla eta eszenatoki tradizionalak tinko dirauela lan munduan gizonezkoen aldeko eskusibotasunaren defentsan.

Emakumeak dagoeneko lan merkatuan izanik, eta haien jarduera-tasa krisialdietan ere gora egiten duela ikusirik, bereizkeriak sotala behar du nahitaez. Aurkako argudioa lanaren burutzapenari zuzentzen zaio:

- Lan egiteko eskubidea aitortzen da, baina emakumeek non eta zertan lan egin mugatzen da, haien botere-mailak murriztu eta helburu batzuk lor ditzaten espero izaten da.

“Hiltegian, albaitari izateak gizonezkoei aurre egitea esan nahi du, ez baitaude ohituta eta beti uste dute beren interesei kalte egiten diegula”.

(Bilera. Enpresa publikoa. Kualifikazio handia)

- Emakumeek frogatu egin behar dute gizonezkoen eremuan aritzeko balio dutela. Emakumeek, berdinak ez ezik, hobeak izan behar dute. Bereizkeria-mota hau, enpresa nahiz lanpostu-maila edozein izanik ere, emakume orok sentitzen dute, denek jasaten dute.

“Emakumeari gehiago eskatzen zaiola uste dut, hau da, batezbestekoaren gainetik nabarmendu behar du”.

(Elkarriketa. Giza-baliabideen arduraduna)

- Emakumeentzat lana ez omen da aurrenekoa, senarren soldataren osagarria baizik. Gizonaren kasuan lanbidea da bere bizi-proiektua, emakumeentzat, ordea, lana bizi-kalitatea hobetzeko baliabidea da. Emakumeen lana bigarren mailakotzat jotzen da, eurek eman diezaioketen esanahiaren aldetik diskrimatu egiten zaielarik.

“Lanari ez diogula ganoraz ekiten edo ematen du, kaskarinak garela eta denborapasatzat hartzen dugula. Beste edozein langilerentzat bezala, biziraupen-modua bada ere, kasurik hobereanean, «lagundu» egiten diogu senarrari”.

(Elkarriketa. Emakumea. Kazetaria)

- Emakumeak ez dira horren handinahi, boterearen beldur dira, nahiago dute lasaitasuna.

“Emakume izateagatik errendimendu gutxiago emango duzulako aurriritzia dago, ez diozula eutsiko lanari. Ez duzula balio justifikatzeko halako argudioak erabili behar dituzte, objektiboki ez dute justifikazibiderik eta”.

(Bilera. Enpresa pribatua. Behe-mailako kualifikazio)

Errealitatea legeetan baino aurrerapen askoz ere motelagoa nabari da, eta balore tradizionalak hain erroturik daude ezen, berdintasunerako eskubidea arrazoitu arren, alaketaren aurkako eragozpenak behin eta berriz sortzen diren.

Eszenatoki tradizionalan bereizkeriaren oinarria zera zen, “tradizioz emakumeek ez dute lanik egiten”, edo “emakume bat halako zereginetan ikusi behar!”, edo “emakume denetik ez du lan merkatuan sartzerik”. Eszenatoki berrian, aldiz, emakumeak ez direla lanpostuan inplikitzen, aisanahiak direla, seme-alabak eurek zaintzea hobesten dutela eta lanbidean aurrera egiteari ez diotela lehentasunik ematen eta antzekoak adierazten dira.

Honezkero ezin dira biologi argudioak erabili, ez zabal-zabal behinik behin, baina bai emakumeen jokamoldea hainbat akats eta bertute orokorrez jantzi eta lan jakin batzuetarako eta erantzukizun-maila konkretuetarako kolektibo gisa agertarazi.

Emakumeak, emakume izateagatik, jendaurreko lanetarako aproposagoak direla esan ohi da, talde-koordinatzaile gisa aritzeko egokiak, adostasuna bilatzen dutela eta ez ezarpena; baina joera honek agerian jartzen du emakumea ez dela langile normaltzat hartzen oraindik, hau da, ez dela edozein lanpostu edo sektoretan aritu ahal izateko berariazko ezaugarri baliogarriak dituen edozein langile bat bezala kontsideratzen.

Bereizkeria ez zuzenak emakume izatea langile izatearen gainetik jartzen du, emakume bakoitzaren lan-ahalmena murriztu egiten duten generozko baloreak sarrarazten ditu. “Emakumea”

ri dagokion kontzeptu orokorra erabiltzen du kolektibo zeharo ezberdin eta magaezin bat homogeneizatzeko.

B) BEREIZKERIA EZ ZUZEN EZBERDINAK

Oro har, bereizkeria ez zuzenak azaltzerakoan, izen berberarekin emakumeen aniztasunari eta haien bizimodu ezberdinei dagozkien hainbat matiz edo ñabardura aurkitzen ditugula aitortu beharra daukagu. Hortaz, lau maila bereizi ditugu, bereizkeria ez zuzenetako bakoitza azaltzean aztertuko ditugunak.

Lehenengo eta behin, emakumeek lan ingurunean aurkitzen dituzten eta bereizkeria jasanarazi edo eguneroko jardura eragozten dieten “oztopo” edo trabarik arruntenak azalduko ditugu:

- “Erakutsi edo frogatu” beharra.
- “Famili arduren” eragina.
- “Lan segregazioa”.
- “Lana hobby-tzat” hartzea.
- “Emakume femeninoak/emakume maskulinoak”.
- “Bazterketa sotilak”.

Ondoren “oztopo” bakoitzaren “nabaritasunak” zehaztuko ditugu, eta hirugarrenik, emakumeek egoerari aurre egiteko ahaleginetan erabiltzen dituzten “konpentsaziozko mekanismoak”.

Horrela bada, bereizkeria ez zuzenak “oztopo”etan isladatzen dira, emakumeek “nabarmenki” jasaten duten mugapen bat bezala pairatzen dituztenak, mugapen nabarmenoi aurre egiteko zenbait “mekanismo” erabiltzen dituztelarik. Azkenik, bereizkeria ez zuzenetako bakoitzak sortarazitako “eskariak” daude.

“Oztopo” guztiak aztertutako kolektibo guztietan agertu direla aipatu beharra dago, nahiz eta intentsitate ezberdinez jasan, alderdi hau oztopo bakoitzari dagokion atalean matizatzeko delarik.

Bereizkeria ez zuzenen eragina oso sotala denez, emakumeak egoera paradoxikoan uzten ditu; ez dute erabateko berdintasuna ahalbidetzen, aitzitik, emakumeek bazterturik jarraitzearen bul-tzarri da, haien integrazioaren eragozle. Lanean diharduten emakumeen inguruan sexuaren arabera bete beharreko rolei buruzko estereotipo guztiak iraultzen dira, eta haien profesional-tasuna zalantzan jartzen da.

“Emakumeak curriculum hobe badu, haurdun geratzeko da eta hobe da gizonezkoarekin ge-ratzea hura bezain ona ez izan arren”.

“Emakume otzanak ez du agintzeko balio, eta emakume burrukalariak emakumearen berezko sentiberatasuna galtzen du”.

“Emakumeak lanpostu jakin baterako curriculum egokia duenean, haren benetako gaitasuna zalantzan jartzen da. Gai dela erakusten badu, berriz, amatasuna eta beronen kostuak aipatzen dira, edo familiarekiko arduraren eraginez errendimendua murriztuko ote den”.

“Emakumeak curriculum egokia badu eta ama izateko asmorik agertzen ez bada, lanpostuaren zailtasuna azaltzen da, betidanik gizonezkoek aritu izan direla”.

“Eta gainera, lana hobby bat baino ez da emakumeentzat, senarraren soldataren osagarria, eta horren ondorioz ez diote benaz ekiten”.

Lan harremanen munduan gizonezkoak izan dira nagusi, haien hiztegia, zaletasunak eta egiteko erak. Emakumeekiko harremanak emakume izatetik eta ez langile izatetik ezartzen dira. Hauxe da agerian jarri nahi duguna, bereizkeria, egoteaz gainera, agerian jarri beharra dagoela, hartaz jabetu behar dela egun nabari zaizkion alderdi negatiboak deuseztatu ahal izateko.

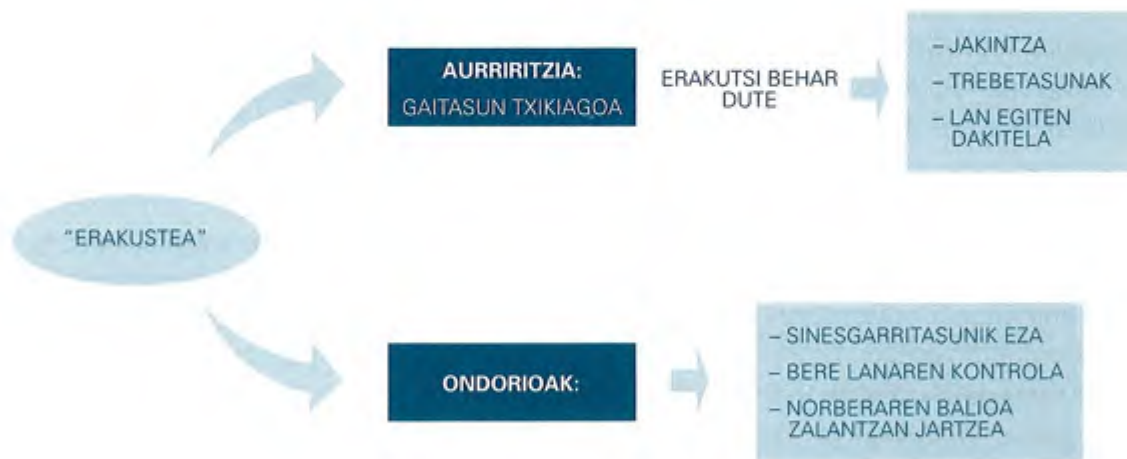
B.1. “ERAKUTSI EDO FROGATZEA”

“Erakustea” emakumezko langileei formulatzen zaien exigentzia bezala agertzen den kontzeptu bat da, izan ere, euren lana egiteko gai direla ziurtatzeko kontrol baten pean izaten baitira emakumeak.

Emakumeen gaitasuna zalantzan jartzen denetik, emakumeek lana gizonezkoentzat zer den aintzat hartu eta hartara moldatzen ote diren jartzen da zalantzan. Emakumeek euren arloan sartu dira eta legezko eskubidea izanik, gogo onez edo txarrez egoera horretara moldatu beharra daukate, baina egoera berri horri aurre egiteko defentsarako mekanismoak abiarazten dituzte euren eremuan.

“Emakumeak etengabe erakutsi behar du bere gaitasuna eta merituak egin, zeren eta zalantzan jartzen baitzaituzte eta esaka ari...”.

(Bilera. Enpresa pribatua. Behe-mailako kualifikazioa)



Gaitasuna zalantzan jartze hori bereizkeria da, legezko penalizaziorik gabekoa, emakumeekiko aurritzietan oinarritua eta sexu batekoek beste sexukoez uste dutenaren arlokoak baitira.

“Jendeak uste du gizonezkoen gaitasuna handiagoa dela, eta diseinatzen gizonezkoa ikusten badute, segurtasun handiagoa ematen die. Zuk, zure lana baloratua izatea nahi duzu, balio duzula erakutsi behar duzu, haien balioa aurrez onartua da”.

(Bilera. Emakumezko autonomoak)

Aztertu diren lanbide eta status guztietatik planteatzen da langile bezala aintzakotzat hartua izateko nahitaezkoa dela erakutsi behar hori; hala ere, enpresa publikoaren izaera bera eta hartan sartzeko oposizio-bidea direla medio, oztopo hau arinagoa dela aipatu behar da.

Enpresa publikoetan diharduten emakumezkoek jasaten duten “erakutsi” behar hori lanean ari-tzea merezi dutela etengabe erakutsi behar bihurtzen da, emakumeekiko exijentzia-maila gi-zonekikoa baino handiagoa dela lanaren burutzeapenean.

“Zerbait ongi edo gaizki dagoela guk esatea, ez da onartzen. Gizonezkoei baino gehiago es-katzen digute eta, huts egiten baduzu, harrikoa egitera bidaltzen zaituzte, gizonezkoei halakorik inoiz gertatzen ez bazaie ere. Maskararekin egon behar dugu, etengabe ebaluatzen zaituzte eta gure lana beti jartzen da zalantzan”.

(Bilera. Enpresa publikoa. Goi-mailako kualifikazioa)

Enpresa pribatuetan lan egiten duten emakumeen kasuan, berriz, “erakutsi” behar hori lan-postuari heltzen zaionetik hasten den eta eguneroko lanean etengabe jasaten den zerbait da. Enpresa pribatuetan lanpostua lortzeko eta gora egiteko kontrolik ez dagoenez, pairatzen duten presioa are larriagoa da. Aldez aurretiko ospe txarraren adierazgarri da, eta lan merkatuan iraun-go badute, “plus” batez sartu beharra daukatela azaltzen duen ageriko bereizkeria.

“Gizonezkoak, tentela ez bada, ez du gora egiteko arazorik izango, emakumeak, aldiz, argiagoa dela erakutsi behar du, eta ezin dugu zerbait gaizki dagoela esan. Begi-puntuan gaude beti eta etengabe begiztatua izatea gogorra da”.

(Bilera. Enpresa pribatua. Erdi-mailako kualifikazioa)

Emakumeei eguneroko jarduera oztopatzen dien eta, lanpostua nahiz lanbidea edozein izanik ere, haien gaitasuna zalantzan jartzen duen mekanismo zorrotza da.

“Heldu bazara, zeure qualitateengatik heldu zarela eta inortxok ere ez dizula ezer erregalatu frogatu behar da. Zeure burua azaltzeko burruka da, gizonezko lankideak ez duena. Frogatu beharra daukazu, gehiago kostatzen ari zaizu eta”.

(Bilera. Enpresariak)

Ez dakit “zerena” egiteko gauza direla beharrezkoak diren jakintza badaukatela erakutsi behar hori ez da horren nabarmena maila handiko kolektiboetan, horietan dihardutenen ikasketa-kua-lifikazioak objektiboki egiaztatzen baitu gaitasuna. Ikasketen itzalperik ez izanik kualifikazio txi-kiagoko zereginetan aritzen diren emakumeek, aitzitik, kanpoko kritiken menpeago egoten dira, balioari buruzko parametroak objektibizatzea zailagoa baita.

Nolanahi ere, “erakutsi” beharraren benetako izaera, sarbidean eta gora egitean ez ezik, jar-dueraren garapenean emakumea benetako langile ote den zalantzan jartzen duen kontrol-oz-topo bat ere badela aipatu nahi dugu.

Mugapen hori deuseztatu edo konpentsatzeko modua, berriz, bai lanean eta bai prestakun-tzan “aparteko ahalegina” egitean datza; emakumezkoek gaur egun curriculum hobeak ta ikas-keta-maila handiagoa izatea ez da kasualitate hutsa. Emakumezkoek ezinbesteko bilakatu nahi dute eta euren jarduerak erabat garatu, inolako zalantzarik sor ez dadin. Eta horrek ahalegin handiagoa eskatzen du, nahiz eta helburua beti ez lortu. Jokuan sartzen da.

Emakumeen eskakizunak egoera honen aurrean hain zirriborrotsu geratzen dira ezen, lan merkatu osoan emakumeen presentzia areagotzeko errebindikazioetan, horrela generoz-ko estereotipoak murrizteko, eta sexuaz gaindi langile izate hutsaren balorazioan laburbil daitezkeen.

Ernegazio, tentsio eta gutxietsi izanaren sentimenduak nekeak sortarazitako pasibotasun konformista batekin nahasten dira.

B.2. “FAMILI ARDURAK”

“Famili ardurak” deitzen diegu lan munduan aukera-berdintasuna eta emakumeen laneratzea eragozten omen dituzten bi kontzepturi: amatasuna eta etxeko eginkizunak.

Amatasuna, oztopo biologikoaren itxuraz agertarazten da, horren ondorioz, emakumeak ez dira gizonezkoak bezain errentagarriak amatasunagatiko baxak enpresariari dakarzkieten kostuen-gatik. Hortaz, faktore honen edukina ekonomikoa da batez ere.

“Ama izateagatiko baxa ezkutu-gordeka kanporatzeko arrazoia da eta nolako lan baldintzak dau-den ikusita, emakumea ez dauka erabat garatzerik. Ama izatea luxu bat da, lan finkoa baduzu tira, bestela uko egin behar diozu”.

(Elkarrizketa. Kazetaria)

Emakumeak ohartzen dira oztopo horretaz, badakite ama izateak gaur egun lan arazoak dakar-tzala, arazo are larriagoak emakumezkoen lanpostu askoren behin-behinekotasuna kontutan hartzen badugu. Beste alde batetik, lanbidean gora egin edo aurreratzeko gogoia ageri den guz-tietan, bi kurben justaposizioa nabari da eragozpen gisa: “ama izateak lanbide garatzeko au-kerak murrizten ditu”.

Egoera dramatikoak ezagutzen dira, ikasketa-maila handia izanik gora egiteko ahalbide gehiago dituzten 25 eta 35 urte bitarteko emakumeen artean batik bat. Hortaz, amatasuna atzeratu edo geroratu egiten da eta askotan familia eratzeari ere uko egiten zaio. Lan merkatuaren exijentzia hau bereizkeria bilakatzen da, gizonezkoak inoiz ere ezagutu ez dutena.

“Ni ezkondua naiz eta ez dago asko pentsatu beharrik familia eratu nahi badut laster beharko duela. Horrek eragina du erantzukizuneko lanpostuetara heltzeko aukeretan. Curriculum berdina izanez gero, gizonezkoa aukeratuko dute arazorik ez izateko”.

(Elkarrizketa. Giza-baliabideen arduraduna)

Enpresa publikoan arazoa ez hain larria, lan egonkorragoa delako eta gora egiteko bidea arau-tuagoa delako. Nolanahi ere, lankideen aldetiko begirunea edo aintzakotzat hartzea presiozko bizipen bihurtzen da.

“Nik ez nuen ama izateagatiko baxarik izan, hiru aste igaro zirenean lanean hasi nintzen, zeren begirada batzuk... Ama izateagatiko baxak onespén txikiak dutenak dira. Gizonezkoak gutxia-gotan huts egiten duela uste da eta ez da egia. Lan absentismoaren errealitateari buruz hitz egin beharko litzateke, bada garaia eta”.

(Bilera. Enpresa publikoa. Erdi-mailako kualifikazioa)

Beste dimentsioa “famili ardura” delakoaren esanahi literalari dagokio, aurretik uste da ema-kumeei etxearekiko betebeharrak dagokiela, horixe omen da euren eginkizunik funtsezkoena, riol banaketa tradizionalaren arabera. Estereotipo kulturala da, beraz.

Honek guztiak eragin zuzena du emakumearen lanbidearen garapenean, lehendabizi ama eta emazte izan behar baitu, langile izatearena bigarren mailako kontua delarik.



Emakumeei, horrenbestez, garatu nahi dituzten alderdiak berariazko esanahiz hornitzeko aukera galaratzen zaie eta, zerbitzu komunitarioen aldean dohainezkoak direlako, eustea komeni den eginkizunen adjudikazio kultural hutsa den arren betebeharrak bilakatu den horren zama arintzeko gizarte erantzukizun orori itzuri zaio. Gaur egun ez dago emakumeen lana betebeharrak horietan ordezkatu nahi duen bestelako agenterik.

“Etxeko lana lan astuna da, eta haurrak medikuarengana eraman edo amona zaindu beharra dagoela-eta norbaitek lanera huts egin behar badu, neuk egin behar. Emakumeak etxetik kanpo lan egiten du, baina, betiere, etxeko eginkizunak alde batera ez uzteko konpromezuaz”.

(Bilera. Enpresa pribatua. Behe-mailako kualifikazioa)

Etxeko ardura, dena den, eragozpen handiagoa izan ohi da beheko-mailetako emakumezkoen kasuan, hauek ezin baitute eginkizunok inoren esku utzi edo norbaiti ordaindu lanok egin ditzan.

“Ez duzu atsedenik. Lanik gabeko egun bat baduzu, etxeko guztia prestatzeari ekiten diozu, eta etengabeko estresa da hau, lanbidean aurrera egitea galarazten diguna”.

(Bilera. Emakumezko autonomoak)

Emakumeek ez dutela lan edo lanpostu aldaketarik nahi, ez dutela erabateko erabilgarritasunik eta nahiago dutela familiarekin denbora gehiago eman prestatzea baino eta antzekoak esan ohi dira. Ez dutela irritsik eta ez zaiela gora egitea interesatzen ere esaten da. Aukeratzeko askatasunetik hartutako erabakia balitz, ez genituzke famili ardurak diskriminazio ez zuzentzat hartuko, baina, emakumeek adierazten dutenaren arabera, betebeharra da, ez aukera.

Inork ere ez du familiarekiko gizarte erantzukizuna, amatasuna eta adinekoen nahiz gaixoen ganako arreta bere gain hartzen. Familiaren heziera eta jarraipena, osasuna eta gaixoen zaintza, etxea eta etxeko lanak kontutan hartu gabe, emakumeei atxikitzen zaizkien lanak dira eta emakumeek hain bereganaturik dituzten erantzukizun horiek ezen errudun-sentimendua sortzen zaiela euren gandik espero dena betetzen ez dutenean.

Hau guztiau lan munduan ere nabari da eta, horrenbestez, emakumeak langile traketsagoak bailiren eta lanpostuarekiko nahiz enpresarekiko atxikimendu gutxiago balute bezala agertarazten dira.

“Batzutan alde bietan egon behar izaten dut eta hori lanean ere nabaritzen da, noski. Seme-alabak ditudanetik ez naiz prestakuntza ikastaroetara joaten, izan ere, gure eginkizuna eta ez

beste inorena ematen baitu, haurra pasearazi eta itxura ona emateko izan ezean, hori gustora egiten dute eta. Uko egitera behartzen zaituzte”.

(Bilera. Enpresa publikoa. Erdi-mailako kualifikazioa)

Emakumeek, inplikazio edo eraginkortasun gutxiago izatearen estereotipo honen aurrean, gizonetzkoek beste errendi dezaketela adierazten dute, bi aldeko zama (lanaldi bikoitza) bizkar gainean eramatea aski ez balitz bezala, beren gaitasuna zalantzan jartze hori ere jasan behar dutela. Zeregin biak bete beharrak sortarazitako tentsioari ez diote kritika sotiletatik eratorritakoa gehitu nahi.

Dena den, lanaldi bikoitzak erabateko errealizazioa eragozten du, horretan ez da dudarik; emakumeek aparteko ahalegina egin behar dute eta, horren ondorioz, gizonetzkoak baino egoera kaskarragoan daude elkarlehiari begira. Mugak kanpokoak (astirik eza) nahiz barnekoak (rolen bereganaketa) dira:

- Egunero bi lan egiteak eta biak ongi egin beharra, nahitaez, gatazka, tentsio eta arazoen sorburu izango da. Lan horietan, gainera, nahi beste denbora eman daiteke, etxekoan, batik bat, etxeko eginkizunak nahi adina luzatu eta zabaldu baitaitezke. Lan baldintzak ere, gaur egun, erabateko dedikazioaren dinamikan sartu dira (aparteko orduak, asteburuak...). Exijentzia bikoitz eta zabal honek arazo jakin bat dakar, astirik eza alegia, ordutegien gizarte-egiturak areagotu eta larritu egiten duen arazoa:

“Ez dut astirik. Etxeko lanak egingo dizkizun otseina nahi baduzu, ordu gehiago eman behar duzu lanean, eta zeuretzako denboratik kendu beharko duzu”.

“Haurra medikuarengana eramateko baimena eskatu behar duzu, lanetik irten eta harrapaladan erosketak egitera, eta eskerrak zenbait supermerkatu beranduago ixten dutena, bes-tela... Administrazioko paper-nahasteak eta ezin dituzu lanetik irten ondoren egin”.

- Barne-mugapena, berriz, etxeko arduradun eksklusiboak emakumeak direla bereganatua izatetik sortzen da. Rol banaketa hori jadanik ez dator bat gaurko errealitatearekin, baina hortxe dirau eta tinko iraun ere, bai ezinbesteko izateari uko egin nahi ez dien emakumeak oraindik badaudelako, bai eta gainontzeko agenteek (familia, gizartea, administrazioa) ez dituztelako eginkizunok beren gain hartu nahi, azken honengatik batez ere:

“Ni ezin dut etxea eraman, familiak laguntzen ez badit, baina hala ere aitortzen dut batzutan kostatu egiten zaidala egiten duten guztia ez kontrolatzea”.

“Biok gara langile autonomoak eta ezinezkoa zaigu etxea behar den moduan gobernatzea, bai, laguntzailea dugu, baina haurtzaindegiko ordutegia eta gurea baterazeinak dira”.

Emakumeak bere buruari zergatik jartzen dizkion muga horiek eztabaidatzea, hots, “irritsik ez dutelako”, “lanbidea gizonetzkoek baino gutxiago axola zaielako...” eta abarrei buruzko eztabaida benetako arazoari itzuri egitea da, “ez dute nahi” delakoa leloarekin jolastea da, horrela harreman eta hierarkien egiturari eusten baitzaio. Aukeratzeko berdintasunik ez dagoenean, emakumeek ez dutela erantzukizun gehiagorik nahi edo familiari denbora gehiago ematea nahiago dutela funtsik gabe esatea, bereizkeria edo diskriminazioaren beste adierazgarri bat baino ez da.

Emakume askoren automugapen profesionala ez da “ez dut nahi” delakotik eratorria, “ezin dut” delakotik baizik:

“Ez dut prestakuntzarako astirik”.

“Seme-alabentzako famili eta gizarte laguntza urri daukagu”.

“12 ordu ematen dut lanean, horrela ez dago familiaz arduratzerik”.

“Lanpostu hobe lortzea, badakizu horrek zer dakarren?, gatazka gehiago familiaretan”.

“Bidaia egiten dituzten emakumeek beren seme-alabekiko gabezia izan behar dute”.

Gizarteak argudio hauek birmoldatu egiten ditu emakumeen aurka, “egiten ez badute, nahi ez dutelako dela” adierazten duen pentsamoldetik.

“Emakumeak aisanahiak dira, ez dira ekinzaleak”.

“Nahiago dute seme-alabekin egotea”.

“Goi-mailako lanpostuetan sartzeari zaila gertatzen zaie, erantzukizun handia eskatzen dute eta”.

“Senarraren soldata ematen dien segurtasunak mugatu egiten ditu beren helburuak”.

“Lekualdaketa onargaitza gertatzen zaien baldintza da”.

Emakumeek uko egin behar izaten diote beren alderdietako bat edo beste garatzeari, eta erraztasunak beti zuzentzen dira lanari uzteko alderantz. Utzi behar horiek, aitzitik, ez lirateke beharrezkoak gizarteak amatasuna gizarte-ondasuntzat hartu eta emakumeen zamak arintzeko mekanismoak bilatuko balitu. Haurtzaindegiak, jantokiak etab. sortzea nahiz adinekoentzako laguntza eta amatasunagatiko baxak ordezkatzeko ahalbideak eratzea premiazko eskakizunak dira.

Behar-beharrezkoa da, halaber, amatasunarekiko gizarte-onespena aldatu eta hark enpresariari sortzen dizkion arazoak arintzeko finantzaketa-bideak bilatzea. Horren truke, lan merkatuak esku-lanaren %50 jotzen duen profesional andana irabazi eta ez luke giza-kapital hori alferrik galduko.

B.3. “LAN SEGREGAZIOA”

“Lan segregazioa”aren azterketak bi alderdi nagusi ditu: erantzukizun-mailetara heltzerako segregazioa eta jarduera sektoreetako segregazioa.



Lan jakin batzuk sexu batekoei edo bestekoei lotzea ohituraren poderioz gertatuko zerbait dela pentsa daiteke. Hortaz, esan izan da emakumezkoa irakaskuntzan ikustea ez dela harritzekoa, etxean ere hezitzaile baita. Ez eta erizain moduan ikustea ere, emakumea izan baita etxeokoa zaindu dituen; halaber, garbitzaile moduan diharduten emakumeen irudia ere normaltzat hartzen da, etxeko lanak emakumeenak izan baitira. Alabaina, garbiketa-enpresen zuzendariak nahiz kudeatzaileak gizonezkoak izan ohi dira, langile gehienak emakumezkoak badira ere. Gauza berbera gertatzen da osasun arloan ere, emakumeek pixkanaka-pixkanaka erantzukizuneko lanpostuetan sartzen ari badira ere, goi-mailako posturik gehienetan gizonezkoak ageri baitira.

“Gizonari zeregin handiak ematen dizkiote eta emakumeari txikiak. Zuzendaritzarako gizonezkoak bilatzen dira, idazkariak, aldiz, emakumezkoak dira. Soldata txikia duten eta gizonezkoek uko egiten dieten lanpostuetara heltzen gara”.

(Bilera. Enpresa pribatua. Behe-mailako kualifikazioa)

Bereizkeria hau logikaz argudiatzea ezinezkoa da, noski, baina, hala ere, estereotipo-mailan bere hartan dirau gizartean, emakumeen lanbide-garapena mugatuz.

Erantzukizuneko lanpostuetarako sarbidean gizonezkoak, bere handinahiagatik, agintzeko berezko trebetasunagatik edo gizonezkoa izateagatik besterik gabe, erantzukizunak bere gain hartzeko gaitasun handiagoa duela aipatzen da.

“Izan ere, emakumeak erraz onartzen dira telesalmenta, bezeroarenganako laguntza, azafata, harreragile moduan edo ostalaritzan aritzeko. Baina eskularru zuria gizonezkoari dagokio, erretiluen pisuagatik edo”.

(Elkarrizketa. Emakumez. Aldi baterako lana eskaintzen duen enpresako kudeatzailea)

Emakumeek adierazitako errealitateak erakusten du zergatik gertatzen zaien horren zaila erantzukizuneko lanpostuetara heltzea, hona hemen arrazoi horietako batzuk:

— Alde batetik, gora egingo bada, prestakuntza beharrezkoa izaten da, eta emakumeek sarritan, astirik eza dela medio, ez dute prestatzeko aukerarik.

“Baina jakina, lanpostu hobeetara heldu nahi badut, neure burua prestatzeko denbora behar dut, eta ez dut astirik. Dena egiten da arratsaldeko 8etatik aurrera eta nik beste betebeharrak batzuk ditut”.

(Bilera. Enpresa pribatua. Behe-mailako kualifikazioa)

— Bestetik, erantzukizuneko lanpostu horiek lekualdaketarako gertu izatea eskatzen dute, famili ardurak dituenak nekez beteko duen baldintza alegia.

“Gora egin nahi baduzu, berehala esaten dizute Madrila, edo Bruselara joan behar duzula hiru hilabeteko ikastaroa egitera, eta inork ere ez du kontutan hartzen etxetik kanpo luzaroan egonda ez dagoela familia eratzerik”.

(Bilera. Enpresa publikoa. Erdi-mailako postuak)

Erdi-mailako edo goi-mailako lanpostuetan diharduten emakumezkoen kasuan, gorabidean agertzen zaien arazorik nabarmenena lekuz aldatzeko gertu egon beharra izaten da. Behe-mailako lanpostuetan diharduten emakumeen kasuan, berriz, prestakuntzarako astirik eza, batetik, eta gai ez direla pentsatzera eramaten dituen autoestimazio arazoa izaten dira trabarik nagusiak.

Egoera berbera nabari da emakumezkoen egon ohi ez delako, gizonezkoen jardueratzat jotzen diren sektoreetan ere, hau da, ingeniariaritzan ezberdinetan, politikagintzan edo lan teknikoetan.

“Emakumezko botikariak ongi ematen du, baina optikoak ez horren ongi. Jendea beti iruditzen zaio medikuaren erizaina zarela. Harrigarria gertatzen zaio lanpostu teknikoetan emakumeak ikustea eta ez dute gogoko. Alde batetik ez duela ongi ematen eta bestetik norbaiti postua kentzen ari zaiolako ustea”.

(Bilera. Enpresa pribatua. Goi-mailako kualifikazioa)

Sektore jakin batzuetara heltzeko oztopoez mintzatzean, emakumeek hainbat kausa aipatzen dituzte:

- Emakumeek jaso duten eta jasotzen ari diren hezieraren poderioz, emakumeek ohi ez bezalako karrera aukeratzen denean atipikotzat jotzen da. Pertzepzio edo pentsamolde hau aldatzen ari dela eta hezkuntza-normalizaziorako joera nabari dela egia izanik ere, normalizazio horrek ez du parekiderik lanbidearen garapenean. Oztopoa lana bilatzerakoan agertzen da.
- Langile hautaketan, langile gehienak gizonezkoak direnean talde teknikoaren buru emakumezko bat izendatzen bada, agintzeko gai izango ote den zalantzan jartzen da eta haren profesionaltasunarekiko mesfidantza sortzen da.
- Emakumezkoak eta gizonezkoak proportzio berdintsuan onartzen dituzten multinazionalak eta aholku-etxeak egon badauden arren, gerora, bai gora egiteko eta bai lanpostuari eusteko hautaketa bat egiten dutela aipatu da, eta hautaketa horretan, famili ardurak direla medio, emakumezkoak direla kaltetuenak eta enpresa horiek, giza-kapital femeninoaz ahalik eta gehien baliatu ondoren kanporatu egiten dituztela, emakumeen erabateko lanposturatzea eragotziz.

Emakumeak hel daitezkeen erantzukizun-mailari dagokion lanpostu-bereizkeria da, batetik, eta egin dezaketen edo egin ez dezaketen lanei dagokien sektore-bereizkeria bestetik. Egoera hau aldarazi ahal izateko aukera bakarra ekintza positiboen aldetik etor daitekeela ematen du.

B.4. “LANA HOBBY-TZAT” HARTZEA

Lana esleitutako rol eta eginkizunen banaketatik aldendu eta etxetik ihes egiteko aitzaki gisa aurkezten duen korrante ideologiko bat dago. Hortik emakumeentzat kanpoko lana hobya dela interpretatzera urrats bat besterik ez dago.

Interpretazio horren arabera, lana emakumeentzat harremanetarako bide bat eta etxeko lanetatik ihes egiteko aukera da, lana jolasa gertatzen zaie eta bizi-maila hobetzeko aukera ematen die, senarraren soldatari gehitzen zaion osagarritzko ordainsaria jasotzen baitute. Errealitatea, ordea, guztiz bestelakoa da. Emakumeek gizonezkoen arrazoi berberengatik lan egiten dute eta autoerrealizaziorako atsegin edo frustrazio berdinak aurkitzen dituzte.

Gizonezkoak zein emakumezkoak, helduak nahiz gazteak egin arren, lanaren izaera ez da aldatuko, lan berbera izango da. Lan hori betetzen ari dena baloratzeko balizkoak, ordea, erabat aldatzen dira langilearen sexauren arabera.

“Gure lana hobby bat dela uste da, ezin duzu prestakuntzan inbertsiorik egin, ez eta emakumeen aldeko apustua egin ere, gero seme/alaba dutenean alde egiten dute eta. Emakumezkoen soldata famili buruarentzako laguntzat hartzen da, familia askotan soldata bakarra hura den arren”.

(Elkarriketa. Kazetaria)

Emakumearentzat etxetik kanpoko lana hobya balitz, ordainsariak ez lioke axola izango, eta senarraren soldataren osagarritzat hartzeak, senarrak soldata ona badu, etxetik kanpoko lana beharrezkoa ez izatea dakar. Errealitatean, aldiz, bestelako egoera dakusagu, hots, ezkondu gabeko emakume askok mantenua irabazteko lan egiten dutela, seme-alabak dituzten emakume ezkondu askorentzat ere eurek irabazitakoa dela etxean sartzen den soldata bakarra eta, edozein modutan ere, irabazitako soldataren erabilerak ez duela lanaren motibaziozko balorazioa bidezkotu edo justifikatzen.

Emakumeen lana balio gutxiago duela uste izateak emakumeen langabezia ez dela gizonezkoena bezain larria inplikatzeko du eta etxea mantendu behar dutenek gizonezkoak direlako estereotipoa birsortzen du.

“Gizonezkoen langabezia dramatikitzen jotzen den bitartean, emakumezkoenaren aurrean, tita..., senarrak aterako ditu aurrera pentsatzeko joera dago”.

(Bilera. Enpresa pribatua. Erdi-mailako kualifikazioa)



Emakumezkoen lana berdina baloratzen ez bada, haien lanbide-garapena ere ez da berdina ikusiko, ez dute inguruko laguntzarik izango ausardiaz jokatzeko edo prestakuntzari ekiteko edo lekuz aldatzeko aukerak izateko, gizonezkoek ez bezala.

Emakumezkoen lana beraiei dagokien zerbait izan beharrean, senarraren edo lagunaren lanaren menpe dago berriz ere, eta azken hauek, famili ardurak beren gain hartzeari uko egin eta emakumezkoek behar duten laguntza eskaintzen ez dutenetik, baldintza-gutxiagotasuna bultzatzen ari dira.

Emakumezkoen lanari aitortzen zaion baliotik, hau da, gizonezkoen lanari aitortzen zaion garrantziarik ez omen duen emakumeen lanaren ustezko baliotik eratorritako diskriminazio edo bereizkeriaz ari gara. Emakumezkoek soldata gutxiago duten lanpostuetara heltzen dira eta, horrenbestez, haien lanak ere gutxiago balio du. Emakumezkoen lana ez da horren beharrezkoa, senarraren soldataren osagarri besterik ez baita; azken finean bigarren mailako lana da.

B.5. “EMAKUME FEMENINOAK/EMAKUME MASKULINOAK”

Emakumeak maskulina gehienbat den munduan murgiltzen dira, eta mundu horretan beraien-gandik espero dena noraino betetzen duten eta helburu horretatik hurbil edo urrun geratu iza-

naren arabera baloratuak izango dira. Bereizkeria edo diskriminazio ez zuzen honetan, beraz, nola belzten diren emakumeen jokaera ezberdinak, gizarte-diskurtsoak horretarako erabiltzen dituen mekanismoak aztertuko ditugu.



Lanean ari direnean tradizioz gizonetzkoek garatu dituzten eta, horrenbestez, eginkizun edo lanpostu horren burutzapena definitu dituzten alderdiak nabarmentzen dituzten emakumeei deitzen diegu “emakume maskulinoak”. Erantzukizuneko lanpostuetara heldu diren edo tradizioz gizonetzkoenak izan diren jarduera-sektoreetan ari diren emakumeak dira gehienbat. Emakume hauek sentikortasuna “luxua” dela eta alde batera utzi behar dituztela adierazten dute, ezin diete lehentasuna eman famili arazoei, eta azken finean, gizonetzkoen pareko edo ahalik eta antzekoen agertu beharra daukatela.

Sentikortasuna emakumezkoen dagokien zerbait izanik, lotura horretaz harro sentitzen direlarik, badakite lan eremuan agintzeko gaitasunik ez dutela leporatzeko erabili den argudioa izan dena, eta horren ondorioz, lotura hori ezkututzen ahalegintzen dira beste muturrera iristeraino batzutan.

Lanaren esanahi tradizionalaren arabera, famili arazoei ez zuten eraginik errendimenduan, hori funtsezko balorea zen, bai eta lanean emozionalitate izpirik ez agertzea ere.

“Emakumea aginte-postuetara heltzen denean, itxura egokia emateko, parapeto bat jartzen du, inork ere uste ez dezan sentikortasuna piztuko dizunik edo lanpostua erregalatu egin dizutenik. Profesional ona naizela erakutsi nahi badut, eta lana ongi bete nahi badut, jarrera isolatua hartzen dut, aginteriaz jantzia”.

(Elkarriketa. Emakumea. Aldi baterako lana eskaintzen duen enpresako kudeatzailea)

Arazoak emakumeen beraien arteko harremanetan ere nabari dira. Emakumezko nagusiak “arma-emakumea” direlako ideia zabaldu da eta emakumeek beraiek ere kritikatu egiten dute haien gogorkeria. Agintzeko gaitasunari dagokionez, emakumezkoen izaera ez omen da gizonetzkoena bezain egokia, gizonetzkoak, aginera, handinahiagoak omen dira; emakumezkoa nagusi izatera heltzen denean, ordea, beste muturreko jarrera eta jokabideei jarraitzen dietela ematen du.

Topikoa ulertzeko, dena den, gainontzeko oztopo guztien azpian dagoen oztopo batetik abiatzen garela kontutan izan behar dugu, “erakutsi” beharraz ari gara, eta erantzukizuneko postuetan diharduten emakumeek sarritan erakutsi behar izaten dute han egotea merezi dutela, eta batzutan gehiegikeriaz erakutsi ere.

“Nagusia emakumezkoa zen eta aura baten giblean babesten zuen bere burua, arazo pertsonalak aipatu ere ez zituen egiten, han lan egiteko zegoen. Postu hartan irauteko, gizona zkoen merezimenduak halako bi egin behar zituela bereganaturik zuen eta bere eginkizuna haiek baino hobeto burutzen zuela erakutsi beharra zeukala zirudien eta hala egin ere, baina tiranoen gisara”.

(Bilera. Enpresa publikoa. Erdi-mailako kualifikazioa)

Menpekoen ustez, emakumezko nagusiek, emakume izaki, ulerkorrago agertu beharko lukete.

“Lanpostu berberean, emakumea agresiboagoa da, ez dituztelako begi onez onartzen eta gero eta tentsio handiagoz ari direlako. Nire nagusia diktadore hutsa da eta gizona zkoa balitz, hobeki lan egingo genuke. Ez da batere ulerkorra, zeren eta, izango balitz, bigunegia dela eta ez duela nagusi izateko balio leporatuko bailiokete”.

(Bilera. Enpresa pribatua. Behe-mailako kualifikazioa)

Nagusia diren emakume batzuri, dena den, beste emakumeren batekin adiskidetzearan edo harreman estuagoa izatean sortzen zaizkie arazoak, orduan nagusiaren eta menpekoaren arteko harremana kolokan jartzen baita, lan eremuan igurikapen desagokiak agertaraziz. Halakoetan, agintaritzaren adiskidetasunarekin nahasten da.

“Emakumezko nagusia bazara, serio jarri ezean, nahasmendua sortzen da, eta badirudi emakumezko langileen etxeko arazoak ulertu behar dituzula, adikorragoa edo izan behar duzula, eta nik ulertzen dut, baina enpresaria naiz eta arazoak izan ditut. Argi eta garbi adierazi behar izan nuen ez nintzela haien ama eta euren lana behar moduan bete zezaten exijitu behar niela”.

(Bilera. Enpresa pribatua. Goi-mailako kualifikazioa)

Lanean dihardutenean, emakumezko izateagatik berezkozat jotzen diren ahalmenak, hau da, sentikortasuna, sentsualitatea, edertasuna eta esku ezkerre, bultzatzen dituztenei deitzen zaie “emakume femeninoak”.

Lan eremuan, gizona zkoekiko tratua edo jokaera haiek emakumeengandik espero duten jokamoldez hornitua da, eta haiei jaramon eginez gero, ez da etengabeko gatazkan jardun beharrik izango.

“Gizona zkoek harritu egiten dira emakume gazte batek zer egin behar duten agintzen dienean, beraz eztiki jokatzeko ahaleginak egiten dituzu”.

(Bilera. Enpresa publikoa. Goi-mailako kualifikazioa)

Puntu honetan, emakumezkoak, emakume izateagatik, gizona zkoak baino egoera hobean daudela dirudien arren, eginiko aitorpenen arabera, abantailak lortu beharrean, gatazkak ekiditeko bidea urratu dute.

Hala “emakume maskulinoek”, nola “emakume femeninoek” adierazi dute lan eremuan itxurak egitera beharturik daudela, zeren eta euren presentzia ez baita normaltzat hartzen, eta zenbait igurikapen arabera jokatzera behartzen dituzten estereotipoak jarraitu behar izaten baitiete. Itxurak egiten dira, ez dakit zerena egin behar izaten da, eta horrek askotan gatazkak sortarazten ditu eta beste batzutan etsipena.

Alabaina paradoxa handia nabarmentzen da, hots, bai batzuek eta bai besteek ere euren jokaera zentsuratu egiten dietela ohartzen dira. Gizona zkoen jokamoldeei jarraitzen dieten emakumeek izakera femeninoa galdu dutela esaten diete, neurritz kanpo dabilzala eta agintea heltzearren edozer egiteko prest daudela. Emakume femeninoei, berriz, mindulinak direla esaten diete, nolabaiteko agintea lortu nahi badute, agintari izaten jakin behar dutela.

Emakumeek euren nortasun-aniztasuna onartu eta lan merkatuan ere bakoitza bere nortasunaren arabera jokatzeko izango litzateke, hurrean, korapilo honetatik irteteko bide bakarra. Agresioa, sentikorra, adiskidetzalea izatea edo agintekeriaz jarduteko joera agertzea ez dagokio genero jakin bati eskusiboki, eta zirkunstantzia nahiz baldintzen arabera erabiliko da atributu bakoitza. Kalitate jakin batzuk sexu batekoekin edo bestekoekin lotzea da itzuri beharreko trankia, pertsona bakoitzak, emakume zein gizon izatetik aparte, berariazko ahalmenak dauzka.

B.6. “BAZTERKETA SOTILAK”

Lan harremanetan emakumeenganako diskriminazio ez zuzen bat edo aukera berdintasunerako eragozpena dagoela erakusteko, lan harreman horien funtsezko hiru alderdi aztertu behar dira: gizonen korporatibismoa, gizonen gaitasunak eta ez beste inoren gaitasunak informazio-zirkuitak eta curriculum ezkutua.

● Gizonen korporatibismoa

Emakumeak lehiakideak dira lan merkatuan eta, horrenbestez, gizonen gaitasunak batu egin dira fronte bat osatuz. Euren ohizko hiztegiak, umoreak, mugek eta elkarreketa-gaiez hornituriko harremanak ezartzerako hituta daudelarik, emakumeek deskontzertua dakarte.

Emakumeekiko harremanak nahaspilatsuak dira, “inoiz ere ez dakizu zer nahi duten eta”, “pasatzen uzten badiezu matxista bat zara eta bestela zakarra”, “begiratu pixkat besterik ez eta ditxosozko diskriminazioarekin hasten dira”. Emakumeak ez dira lankidetzat hartzen, emakumezatzat baizik, eta horrenbestez, gizonen gaitasunak emakume harreman berbera nagusitzen da lan eremuan ere.

Emakume batek gora egiteko aukera duenean, gizonen gaitasunak batera erantzuten dute gizonen lankide baten alde agertuz, beraietako batek gora egitea denon garaipena balitz bezala.



“Gizonen gaitasunak ez du onartzen emakume batek berarekin baldintza berdinetan lan egin dezakeenik, ez eta lanari garrantzi eta seriotasunez ekingo dionik ere. Eta gainera, guri lekua uzteko beldur dago, ea beraren lanpostuak ere jabetuko ote garen”.

(Elkarreketa. Kazetaria)

Emakumezko lankideari gizonezkoek urrutitik begiratzen diote, erabat ezezagun edo arrotz baltz bezala, lan berdina egin duten arren, noski. Lokarriak ezartzeko bide aproposagoa da sexua lan harremana bera baino.

“Gizonezkoek euren artean hobeto moldatzen dira, emakumea bazara zain egoten dira. Emakumeek adierazten dute beren iritzia, baina beti egoten da emakumeek esandakoa kapitalizatu nahi duen gizonezkoren bat, ideak lapurtzen dituen. Gizonezkoen arteko harremana bazkari-afarietan eta irteeretan finkatzen dira, ez dute etxera joateko presarik eta”.

(Bilera. Enpresa publikoa. Goi-mailako kualifikazioa)

● “Informazio-zirkuitu” mugatuak

Korporatibismo maskulinoak komunikazioa batere errazten ez duen gizonezkoen eta emakumeen arteko bereizketa faboratzen badu, “informazio-zirkuituak” deritzenek dial ezberdinetan jartzen ditu bi kolektiboak.

“Informazio-zirkuituak” aipatzean, erazko bideez gaundi gertatzen den komunikazioaz ari gara, promoziorako estrategiak gutxi batzuri jakinarazteaz gainera, gutxi horien prestakuntzaren gidari den eta beroriengandik espero denaren ziurtasunera hurbiltzen dituen komunikazioaz, alegia.

Komunikazio hori une eta bide jakin batzuetan gauzatzen da, hots: elkarrekin emandako aisialdiko jardueretan, irteerak, lan-bazkariak, arratsaldeko kafea hartzean eta, azken batean, gizonezkoak ohituta dauden eta emakumezkoak nekez heltzen diren harreman informalez hornituriko mundu berezian.

Zirkulu horietara gizonezko guztiak iristen ez badira ere, emakume asko haietatik bazterturik geratzen dira emakume izateagatik eta ez beste ezergatik, maila berdineko edo goragoko gizonezko lankideekiko lan harremanak normalizatu gabeak dira.

Emakume bat gizonezko lankideekin lanetik kanpoko harremanak dituenean, areago nagusia-ekin gertatzen badira, gaitzespenezko esamesak eta marmarra (“zerbaiten bila dabil”, “sexu harremanak”) sortzen dira haren inguruan, hots, zentsuraren eraso jasan beharko du. “Informazio-zirkuituetatik” baztertua denaren adibide garbi bat, alegia.

“«Informazio-zirkuituetan» sartzeko, mutilak squash-ean jokatzeraz joaten dira, eta zuk nagusia-ekin hitz egitea aski da esamesak sortzeko”.

(Bilera. Multinazionaleko giza-baliabideak)

Horrez gainera, gizonezkoen arteko komunikazioan gai jakin batzuren ingurukoa izan ohi da, kirola, sexua..., gatazkarik sortuko ez duten gaiak dira, eta jeneralean emakumezkoen presentzia desatsegina gertatzen zaie halakoak darabiltzatenean.

“Gizonezkoen biltoki eta giroetatik kanpo edo bazterturik ikusten dugu geure burua, haiek goizaldera arte kopak hartzeraz joan eta lanbidean aurreratzeko gauza interesgarriak azaltzen diren tokietatik kanpo gaude. Emakumeekin harreman sakonagoak izaten ditugu. Gizonezkoek euren ipuinak kontatzen diote elkarri, inpersonalekoak dira, baina guk ez dugu honakoa edo bestelakoa lortzeko eman beharreko urratsaren berri izaten...”.

(Bilera. Enpresa publikoa. Erdi-mailako kualifikazioa)

Gizonezkoen eta emakumezkoen artean aisialdia konpartitzeko ohiturarik eza gutxietsi gabe, aipatzekoa da egoera hori zeharo mesedegarria gertatzen zaiela gizonezkoei. Oso ongi datorkie,

prestakuntza gutxiago duten gizon-taldeaz gain, baldintza berdinetan lehiakide gogorrek gerta litezkeen emakumezkoen kolektibo osoa ere bazterturik gera dadin.

Prospekzio-mailan, kontzientziazioaren aldetik jo beharra dago eta, era berean, emakumezkoak zirkuituotan sartu ahal izateko estrategiak abiarazi, informazio-zirkuitu hauek funtsezko eragina baitute enpresetan.

● “Curriculum ezkutua”ren balorazioa

“Curriculum objektiboa” edozein profesionalen gaitasunak eta prestakuntza definitzen dituen da; haren azpian, ordea, “curriculum ezkutua” dago, egoera hobean lortzeko baliatzen diren trebetasunak biltzen dituen, alegia.

Emakumezkoek ikasketetan eta kalifikazio onak lortzen saiatzen diren bitartean, gizonezkoek etorkizunera begira aritzen dira. Emakumezkoa ikasle hobea dela esaten da, baina gizonezkoa gehiago arduratzen da lan merkatuan toki bat aurkitzeko urte horiek nola erabili behar diren jakiteaz.

“Mutilek fakultatetik kanpo ere hainbat zeregin izaten dituzte eta horrek neskena baino abiapuntu hobea izatea dakar. Ikastaro eta mintegietan parte hartuz giza-harremanak lortzen dira, lana bilatzerakoan mesedegarriak gertatzen direnak”.

(Elkarrizketa. Unibertsitateko emakumezko irakaslea)

C) BEREIZKERIA EZ ZUZENARI BURUZKO KONTZIENTZIAZIOARIK EZA

Bereizkeria ez zuzenaren paradoxa handia zera da, emakumeek sentimendu elkartuen bidez adierazten badituzte ere, haiek zehazteko erretizentzia nabari dela, horregatik da horren zaila bereizkeria honetaz ohartzea. Oharkaitzak ez ezik, askotan inondik ere antzeman gabe jasaten dira.

Baina, nola dihardu?, emakumeek zergatik ez dute bereizkeriatzat hartzen?

Bereizkeria ez zuzenen funtzionamenduaren zergatia azaltzeko, emakumezkoen errebindikazioen inguruko hitz-nahaspila aipatuko dugu aurrena.

— “Izatea” eta “egotea” nahasten dira.

Baldintza txarragoetan “egotea” ez da txarragoa “izatea”, baina hala ere, desberdintasuna nabari den egoerez hitz egiten denean, beti ageri da gizarte zalantza bat, hots, norberaren akatsetan oinarritutako errebindikazioak ez ote diren. Kanpoko oztopoak oso zehatzak ez direnean, halakorik ez dela eta norberaren gaitasunari buruzko susmoa nagusitzen da. Argi eta garbi esateko, gizonezkoek ez dagoela bereizkeriarik uste dute, beraz, akatsek emakumezkoenak behar dute.

— “Berdintasuna” eta “kutunkeria” nahasten dira.

Hasierako planteamendu berbera da: ustezko berdintasuna denean ez dago inoren aldeko neurriak erabiltzerik; gizon zein emakume bakoitzak bere baliabideak erabili beharko ditu merkatuan toki bat erdiesteko. Berdintasunik eza garbiki nabarmentzen ez bada, ezinezkoa izango da ekintza positiborako neurriak ulertzea, eta gaur egungo gizarte diskurtsoan legeak

oztopo guztiak deuseztatu dituela eta aldeko neurriok faboritismo hutsa direlako ustea da nagusi.

— “Desberdintasunak ukatzea” eta “berdintasunaren alde egoeta” nahasten dira.

Emakumezkoen eta gizonezkoen arteko berdintasuna itxuraz onartzen duen arren haren aurkako jarrerai eusten dien gizarte-joeratik oso erraz aldrebestu daiteke “desberdintasunak ukatzea berdintasunaren alde egotea” delako ideia. Bereizkeriak zenbat eta gutxiagotan aipatu orduan eta handiagoa izango da berdintasuna dagoenaren zentzazioa, nekez ohar daitezkeen egoerak direnean batez ere.

“Ekintza positibo”rako neurrietan ere nabari da joera hauen eragina, eta horrela, emakumeek beraiek neurrian aurka daude. Neurri hauen ospe txarra indargabetu eta neurri bakoitzaren zergatia azaldu beharra dago.

“Politika hauek ondoeza sortarazten dute, ez doaz arazoaren harira eta ez ditut gogoko gehiegizkoak direlako, gatazka besterik ez dakarte”.

(Bilera. Enpresa publikoa. Goi-mailako kualifikazioa)

Baina, nola funtzionatzen dute bereizkeria ez zuzenak? Zergatik lortzen da emakumezkoak haie-taz ohar ez daitezen? Zeintzuk dira egoerari eusten dioten mekanismoak?

Emakumeak zergatik ez diren bereizkeriaz ohartzen eta, ohartzekotan, zergatik ez duten hala-kotzat hartzen azaltzen duen katea logiko bat da:

- Bereizia izatea sentitzeak ematen duen lotsa.
- Bereizkeria ez zuzenaren subjektibotasuna.
- Ez dago bereizkeria ez zuzenari buruzko kulturarik.
- Hura agerian jartzearen arriskua.
- Gauza garrantzitsuagoak daude.
- Bereizia sentitzeak ematen duen lotsa, bereizkeriaren gutxiespenezko kutsutik dator. Talde bereizkiak nolabaiteko akats edo hutsunea daukatenak izan ohi dira.

Emakumeen kasuan, erabat baliogarriak sentitzen dira eta dira, eta horrenbestez, ez dute la-guntzarik behar dutenik onartzen, ez eta lan errealtateak euren aurkakoa denik ere.

Bereizkeria, aukera-berdintasunik ezaren adierazgarri den aldetik, gaitasunari buruzko intepre-tazioa baten barne sarturik geratzen da. Hortaz, erakutsi edo demostratu beharrak lanean ten-tzioa sortarazten diela edo etxeko lana eta kanpoko bateratzeak indarra kentzen diela aitor-tzean, emakumeak gizonezkoek baino laguntza handiagoa behar dutelako irudiaz ager daitezke, akats gehiago dituzten langileak direla, alegia.

Badirudi berdintasuna, alde batetik, eta emakumeak gainontzeko langileengandik bereizten di-tuen edozein errebindikazio, bestetik, bateraezinak direla.

“Errudun-sentimenduaren arazoa da, ahulagoa sentiarazteko erabiltzen dutena. Emakumeak eta gizonezkoak mentalizatu beharra dago, haiek daukaten ahalmenaz jabearazteko eta gizo-nezkoak eskubidea dela konturatu daitezen”.

(Elkarriketa. Sindikalista)

- Bereizkeria ez zuzenaren subjektibotasuna ukiezina izateraekin lotuta dago. Bereizkeriazko ekintza bat, hau da, begiradak, irainak, prestakuntza ikastaroetara heltzeko eragozpenak, lan-

kideen aldetiko mesprezuzko tratera eta antzekoak emakumeek gertaera horretaz eginiko interpretazioaren arabera bada, ez da egiaztatzeko ahalbideen babesik izango.

Emakumeek ezin dute gizonek eurak baino errazago gora egiten dutela frogatu, inork ere ez die abalik emango eta, inork ere ez du baieztatzen gertatzen zaiena egia denik. Emakumeen mundua da, haiek eta beren zirkunstantziak, eta gainontzeko jendea ez da ezertaz konturatzen, eta sinesgarritasun-arazo bat dago. Egiaztatu daitekeenez, askoz ere errazagoa da soldatazko diskriminazio bat salatzea, emakumezkoen lana ez dela ganorazkotzat hartu ez izana diskriminazio edo bereizkeria dela arrazoitzeako argudioak aurkitzea baino.

Emakumeak “kexatiak”, “minberatiak”, “exijenteak”, “alditsuak” dira, gizonezkoek emakumeekin etxean dituzten harremanak birsortzen dituen diskurtsoaren arabera. Emakumeak, jendearen begirunea lortzeko, gizoneen legez jokatu behar eta, hala eginda ere, kritikak jasotzen ditue-nean, edo amore eman eta gustatuko litzaiokeena baino otzanago agertu eta, hala ere, kritikatu denean, ez direla gizonezko lankideak bezain onartuak nabari da.

“Kexaren bat agertu edo zerbait errebindikatzen baduzu, etxean geratzeko esaten dizute”.

(Bilera. Emakumezko autonomoak)

- Era berean, ez dago bereizkeria ez zuzenari buruzko kulturarik. Halakorik gauzatu ez denez, bereizkeria zehazgabea da, nahasia, eta ez da jakiten zein den, ez eta non edo nola gertatzen diren ere.

Bereizkeria zuzenei dagozkien legezko aurrerapausoen eraginez, emakumezkoek integratzea lortu dutela eta legeak bereizkeria ororen erasoan aurkako babesa ematen dielako ustea zabaldu da. Bereizkeria zuzenaren egiaztapen honen eta berorren aurkako legeriaren aldean, bereizkeria ez zuzenak, ezin identifika daitezkeenez gero, halakorik ez bailegoen bezala, ez dira inon jaso.

Emakumeek, beraz, ezin dute bidegabekeriaren erakusgarri kolektibotzat hartzen ez den zerbaitetaz ohartu. Bereizkeria hori zehazteko modu bakarra, hurrean, arazoei buruzko hausnarketa sakona egitean datza, halako bereizkeriak ezagutarazi eta kontzientzia hartzean.

- Horrez gainera, lan merkatuko segurtasunik eza dela medio, langileen protesta askatasuna baldintzaturik dago eta nekez iragartzen dituzte euren errebindikazioak, hortaz, bereizkeria ez zuzenak agerian jartzea arriskutsua gerta dakieke emakumezko langileei.

Desadostasuna ekarri edo piz dezaketen langileengandik ihes egiten da. Emakumeek ikusten dute, askotan, errebindikazioak arriskutsuak gerta daitezkeela lanpostuan irauteko edo soldata ematen dienaekin auzitan ez hasteko behinik behin. Iradokizunak, mesprezuzko tratua, bazterketa edo gora egiteko eragozpenak bereizkeriak direla egiaztatzeak, nagusiekin zein lankideekin bururatu beharra, lanpostua arriskuan jartzea, taldetik kanpo geratzea, salatzea eta gatazkatsua izatea dakartza.

“Sindikatuak lankideak ere aurka daude eta kontzientziazio-lana oso garrantzitsua da. Erakundeetan gizonezkoak dira gehienak, maskulinizatuak dira, eta nabarmentzen bazara, zure aurka jartzen dira”.

(Elkarrizketa. Sindikalista)

Horrez gainera, protesta eta errebindikazio horiek gizonezko lankideen aurka jartzen dituzte emakumezkoak, baldintza hobeak dituztela somatzen duten kolektibo baten aurka alegia.

Haiek, alabaina, salatuak sentitzen dira eta, horrenbestez, defentsazko jarrera hartu eta emakumezkoak langileen kolektibotik baztertzen saiatzen dira.

Ez da harritzekoa, beraz, emakumezkoak bereizkeria horretaz ez ohartzea eta, ohartzekotan, itzuri egitea hobestea, ordaina ez da makala eta.

- Emakumeen helburu nagusia lan egitea da. Jasan behar dituzten eragozpenez konturatzen dira, beste oztopo askotaz ohartzen ez badira ere, baina funtsezkoa lan egitea da.

Bereizkeria ez zuzenak salatzeko errebindikazioak lanaren segurantzak ahalbidetzen dituenean sortzen dira, eta emakume gehienek kualifikazio txikiko eta, beraz, kolokako eta segurantzarik gabeko lanetan dihardute. Halakoetan, bereizkeria ez zuzena bigarren mailako arazotzat jotzen da, ez dira arazo larriak eta, batzutan, emakumeek beraiek ere halakorik ote den zalantzan jartzen dute. Benetako eragina dutenak bereizkeria zuzenak dira, besteak eramangarriagoak dira.

Emakumeek nahiago izaten dute konformatzen direla onartzea, euren interesen alde etengabeko burrुकatu behar izatea baino. Bereizkeria ez zuzenak jasatera etsituak dira, hain sotila den zerbait erakusteko senperrenak eta bi egin behar baitituzte, eta ez du merezi.

“Nola diskriminatzen nauten pentsatzen hasiz gero, egun osoan defentsiban arituko nintzen, eta ez dut nahi, ez diot jaramonik egiten eta kitto, nire lana egiten dut eta ez naute etxera bidaltzen. Gainera ez dut amore ematen, familia bion kontua da eta lana bion eskubidea, beraz, konpartitu beharra dago, hortxe dago koska”.

(Bilera. Enpresa pribatua. Goi-mailako kualifikazioa)

Lan merkatuko baldintzak hain dira gogorrak ezen lana izateak egundoko balioa duela, elkarlehiak, proletarizazioaz, aparteko orduetaz hornitutako dinamika horretan ordaindu beharreko beste zerga bat baino ez dira bereizkeria ez zuzenak.

D) BEREIZKERIA EZ ZUZENARI BURUZKO ONDORIOAK

Ikusi dugunez, maila ezberdinetako diskriminazio edo bereizkeria ez zuzenak daude, emakumeen kolektiboengan duten eragina ere ezberdina delarik. Era berean, ez dira molde maskulinoetan soilik oinarrituak, emakumeek zein gizonezkoek aldeztutako estereotipo kulturetan baidiz.

Azaldutako bereizkeria ez zuzenei aurre egiteko, beharrezkoak dira diskurtso ukatzaileak funtsik gabe uzteko gizarte agente edo eragileak, bai eta berdintasunaren ezinbesteko bultzatzaile izan behar duten emakumeen beraien kontzientziak lana ere.

Agente bakoitzari lan garrantzitsu bat dagokio, dudarik gabe. Irakaskuntzaren aldetik, gizonezkoen nahiz emakumezkoen hezkuntzak harreman berdinezaleen esparru izan behar du, geroko lan harremanak osatuagoak izatea ahalbidetuko duten eredu, jarrera eta helburu berriez baliatuz. Lan segregazioa hezkuntzatik aurre egin beharreko oinarritzko alderdia da.

Sindikatuak dagokienez, emakumezkoen partaidetza eta “ekintza positibo”en eta antzerako neurrien azalpena nabarmentzen dira bete beharreko hutsune garrantzitsu gisa. Lan esparrua birplanteatzeko tresnarik baliotsuenak, gaur egun, sindikatuak eta elkarteak dira, baina ezin zaie ardura guztia leporatu.

Langileak aukeratzeko enpresei dagokienez, langilearen eta kontratatzailearen arteko bitartekariak diren aldetik, eragin handia izan dezakete. Beraiek ere badakite konbentzitzeko ahalmen

handia dutena, eta emakumezko hautagaiak aurkeztea lagungarria gerta daiteke estereotipoak hautsi eta pentsamoldeak zabaltzeko. Kontzientziatzaile bezala, haien konpromezua funtsezkoa da emakumezkoek lan merkatuan sartzerako aukera berdina izan ditzaten.

“... mentalizatu behar dute aurrean duten pertsona, gizonezkoa zein emakumezkoa, behar den moduan baloratzen jakin dezaten. Nire lanbideagatik eta nire esperientziagatik eragina izan dezaket enpresariengan, horizonte berriak erakusterakoan, merkatua ezagutzen dugu eta”.

(Elkarrizketa. Langile aukeraketa)

Lan arloan gizon eta emakumeen arteko berdintasuna bultzatuko bada, gizarte agente edo eragile guztiak ukituko dituzten gizarte eraldaketak gauzatu behar dira. Politika arlotik eta enpresariengatik, amatasuna edo famili eredu berriak bezalako gizarte erantzukizunak bere gain hartzeko denbora behar da, baina erantzukizunok ahaztu edo alboratu gabe.

“Aldaketa astiro baina seguru doa, eta emakumeak kontratatzekeko uzkur den enpresari batek pentsa dezake bera erretiratu ondorengo ordezkia, agian, emakumezkoa izan litekeela”.

(Elkarrizketa. Langile aukeraketa)

Aurkitzen ditugun arazoaren artean, emakumezkoengan nabari den nahasmendua izan daiteke nagusienetako bat, beren egoerarekiko kontzientzia eskasa “aditu”en zirkuluetatik kanpoko gizarte hausnarketarik eza direla medio, diskurtso kontrajarriak agertzen dira.

Neurrien zehaztapena egiteko, emakumeek beren interesen defendatzaile bilakatu behar dutela sinesteko kontzientziazio lan sendoa behar da.

Bereizkeriak ezagutzera eman behar dira, emakumeak solidarizatu eta, motibazio amankomuna aurki dezaten, dagokien kolektiboarengandik urrundu eta beraiek ere bereizkeriak justifikatzera eramaten dituzten banakako jokabideei jarraitu gabe. Azaldu dugun moduan, emakumeek lan merkatuan erakusten duten jokamoldean emakume izateari dagozkion ezaugarriak eta langile izateari dagozkionak nahaspilaturik ageri dira.

Bereizkeria, ez gizonezkoen aniztasuna, ez eta emakumeena ere aintzakotzat hartzen ez duen eta harremanak elkarrekiko onuraren bilaketan oinarritzeko aukera ere saihesten duen estereotipozko mugapen zorrotzean nabari da.

Funtsezkotzat jotzen dugu, edozein neurriren aurretik kontzientziazioa lehenestea, eta kontzientziazioa izan dadila emakumezkoek, beren eskubidea dela jakinik, eskakizunak edo errebindikazioak egiterakoan askatasun handiagoz jardutea ahalbidetuko dien baliabidea.

LANAREN BALIO BERRIA

Emakumeen lan merkaturatzea krisialdi ekonomikoarekin eta egiturazko birplanteamenduarekin batera iritsi da. Emakumezko zein gizonezko langileen helburuetan eragin zuzena duten hainbat beharriaz agertu dira, hots, lanaren banaketa, lanaldiaren murriztapena, produkzioaren deszentralizazioa, autoenplegua, etab. Lanaren balioa esanahi berriez janzten ari da, aztertu beharreko esanahiak, emakumeengan nolako eragina izan dezaketen jakiteko.

Aztertu ditugun sindikatuak, langileak aukeraketako enpresek, aldi baterako lana bilatzeko enpresek eta multinazionalak azaldu dizkigute “lanaren balio berria”ren ezaugarri batzuk eta, bide batez, emakumezko eta gizonezko langileen bizimoduan lana birkokatu behara dagoela ere adierazi digute.

“Lanaren balio berria”n hiru alderdi nabarmentzen dira, hura itxuratzen duten osagaiak dakartzaten hiru alderdi alegia:

- Langilearen profil edo beharrezko ezaugarri berriak.
- Lanaldi berriak.
- Lanaren balio femeninoa.

LANGILEAREN PROFIL EDO BEHARREZKO EZAUGARRI BERRIAK

3.3.1

“Langile berria”k goraldian dauden produkzio sektore berrietara moldatu beharra dauka, lan egiteko era berriak eskatzen dituzten sektoreetara alegia.

“Langile bikaina”k honako ezaugarriak izan behar ditu: handinahia, talde-lanean aritzeko gaitasuna, segurtasuna, sormena, ikasteko ahalmena, inplikazioa eta bultzatzeko gaitasuna. Zuzendaritza zurrun eta lan egiteko era malgutasunik gabekoen orde, askotarako profesionalak, adostasun eta lankidetzarako mekanismoak, atzerriko merkatuetara irekitzea eta dinamismo handia behar dira. Lana ez da jadanik mugatua eta aurrikusgarria, aitzitik, moldaerraztasuna eta erreziklatzeko gaitasuna kualifikazio teknikoa bezain baliotsuak edo baliotsuagoak dira dagoeneko.

Beharrezko ezaugarriak definitzeko joera eta zehaztasun horrek baldintza egokietan jartzen ditu emakumeak, emakumezkoen omen dagozkien kalitateetako asko goresten baititu, hala nola, adostasunerako gaitasuna, esku ezker, ikasketa-maila handia, talde-lanerako moldagarria, mobilitzailea, lanari emana eta ikuspegi orokorra.

Ezaugarriak preziatuenak guztiz maskulinoak ziren beste garai batzutan ez bezala, gaur egun lan egiteko moduen nolabaiteko feminizazioa nabari da.

Diskurtso itxaropentsu hau, hala ere, ez dator bat errealitatearekin; zenbait sektore ireki dira emakumezkoen ahalmenaz baliatzeko, baina sektore oso mugatuak dira, gainontzeko guztietan ohiko egoerak dirau. Genero-arrazoiengatik bereizketa nabarmentzen da, eta femininotzat jotzen diren sektore jakin horietan, jendaurreko lanetan edo urliaren laguntzaile izateko..., emakumezkoen kalitateak balioesten badira ere, berdintasunerako eskubidea ez da jarduera-sektore eta lanpostu guztietara hedatu oraingoan.

“Emakumeak langile finak dira eta denetarik egin dezakete, baina familiak arduratu beharra daukate eta horrek mugatzen ditu. Emakumea ez da bere familiarengandik urrun dagoen sukurtalera joango lanpostu hobea izan arren, eta gainera oso maskulinizatuta dauden sektoreetan lankideek ere ez dute horren ongi onartuko. Gatazkak sor daitezke”.

(Elkarrizketa. Langile aukeraketa)

Lekuz aldatzeko ahalbidea edo mugikortasun geografikoa, erabateko dedikazioa, ospe profesionalaren alde aritzea eta baliagarritasuna, beste batzuren artean, gizonezko langileen atribui-

tutzat jotzen dira oraingoz, eta emakumeek era guztietako lan erantzukizunetara heltzeko eragozpenik handiena horretantxe datza.

Lanaren balio berria zabaldu ahala, lan tradizionalaren funtsezko ezaugarri izan diren estereotipoak birsortu eta berragertzen dira eta are indartsuago zenbait jarduera-sektore nahiz erantzukizuneko karguetan, horrela, emakumezkoen erabateko lan merkaturatzea mugatuz.

Emakumezkoen trebetasunak bultzatzea diskurtso baliogarria gerta daiteke lan indar gisa parekidetu beharraren aldetik eta jasan behar izan duten ospe txarra ekiditeko, eta ildo horretatik lanpostu sortu berrien erdiespena izan liteke bereziki landu beharreko arloa. Nolanahi ere, joera hori arriskugarria gerta daiteke, baldin eta langileen arteko gatazkak sortarazten baditu, emakumezkoak lanpostu nahiz lanbide jakin batzuetara zokoratzen baditu eta desberdintasunak irauten badu.

LANALDI BERRIA

3.3.2

Aldi baterako lana eskaintzen duten enpresen eta zerbitzu-sektorearen goraldia dela medio, plantiletan hainbeste emakume sartu dira, ekonomia birpizten lagundu eta lanaldi partzialera egokitu direlarik.

“Egun nagusitu den lana aldi baterako kontratua eta lanaldi partzialekoa da, ordutegi mugatuekin eta txandakakoa. Erdi-mailako kualifikazioa eta jendearekin harremanak dituen”.

(Elkarriketa. Aldi baterako lana eskaintzen duen enpresako kudeatzailea)

Alde onik ere bada, dena den, izan ere, emakumezkoen alde aurretiko jarrera aintzakotzat harturik, langileak aukeratzen dituzten enpresek eskari berriak betetzeko hautagai bikainak bezala aurkezten baitituzte. Ingurune horretan emakumezkoak sartzen hasi direnetik, merkatuak dituen beharrian berrietarako langile egokitzat dauzkan diskurtso ideologikoa faboratu du. Emakumezkoak intuizioz, pragmatismoz, aurrera egin eta gainditzeko ahaleginez, egokitzeko gaitasunez eta merkatuan parte hartzeko egoera hobeaz jartzen dituen hainbat ezaugarri horniturik omen daude.

Alde txarra, haatik, ekonomi krisialdiaren ondorioetan nabari da, lan egiteko beharra baitago, eta emakumezkoen ezaugarri horiek badirudi bat datozela hazkundean dauden sektore berrie-kin, eta sektore hauetan nagusi diren lanaldi partzialeko kontratuak, kolokako lanak eta haie- tarako eskatzen den behe-mailako kualifikazioa direla medio, emakumeak, berriro ere, lan-esku merke bilakatu dira.

“Kolokako merkatu bat dago, eta emakumezkoak lanaldi partzialeko kontratuekin sartzen dira, zerbitzu sektorean gainera, eta hor dena dago egiteke”.

(Elkarriketa. Sindikalista)

Lanaldi partzialeko lanak etxeko lanetan aritzeko astia izateko aukera ematen die emakumeei, eta berauei omen dagokien etxeko eginkizunekiko derrigorrezko atxikimendu tradizioanala irau- narazten du berriz ere. Ez da aukeratzeko askatasuna bultzatzen edo errazten, aitzitik, alderdi- biak, etxeko lana eta kanpoko, bateratzeko erraztasunak ematen dira.

Gizonezkoen botere-mailetara heldu nahi denean, edo tradizioz gizonezkoek bete ohi dituzten lanpostuetarako hautagaitzat emakumezko bat proposatzen denean, agintzen ez dakitela, al-

daberak direla, lanpostuarekiko atxikimendu eskasa dutela eta lana seriotasunik gabe betetzen dutela etab. leporatzen zaizkie ohi bezala.

“Kanpoko lana etxean bertan egiteak burujabetasuna eta beste eskuarekin lapikoari eragitea ahalbidetzen die emakumeei”.

(Elkarrizketa. Langile aukeraketa)

Emakumezkoak ezaugarri bikainez hornituriko langile gisa aurkezten dituen diskurtso ideologikoak ere, itxuraz oso erakargarria gerta daitekeen arren, ez du emakumeen berdintasuna bultzatzen lanpostu nahiz lanbide orotan. Diskurtso hau, beraz, emakumezkoei zuzendutako zuri-keria nahiz koipekeriatzat har daiteke, ez baitu inolako eraginik haien ospe profesionalean, ez eta aukera berdintasuna eragozten duten arazoek konponketan ere.

Emakumezkoak hainbat ezaugarri edo atributuz jantzirik aurkezteak sektore jakin eta mugatuetara zokoratzea dakar. Zenbait lanetarako eskusiboki gaitzen zaionetik, emakumezkoa beste hainbat lan egiteko gauza ez balitzan ageri da eta, horrenbestez, gizarte desberdintasuna irauten da.

LANAREN BALIO FEMENINOA

3.3.3

Lanaren balio berriari buruzko ikuspegi hori ez da bakarra. Emakumezkoek beste ikuspuntu bat dute. Emakumeentzat lana gizonetzkoentzat izan dena baino “zerbait gehiago” omen da.

“Lana oso garrantzitsua da nire bizitzan, baina bizitzaren alde bat da, eta inola ere ez gainontzeko aldeei uko egiteko bezain garrantzitsua. Bizi izateko lan egiten da eta ez bizi lan egiteko”.

(Bilera. Enpresa pribatua. Goi-mailako kualifikazioa)

Emakume askoren iritziz, lana bizitzaren ardatz izatea, lanari 16 ordu ematea, errealizazio pertsonalerako bide bakartzat eta nortasunaren eta balorazio pertsonalaren moldatzailatzat hartzea ez da bidezkoa, ez du zentzurik.

“Semea etorri zenetik ez dut gehiago estudiatu. Nire lanetik aparte ezertxo ere ez egitea erabaki dut. Bizitzaren zati handia alferrik galdu dut lanean aritzearren”.

(Bilera. Enpresa publikoa. Goi-mailako kualifikazioa)

Emakume askorentzat, lana bizitzaren beste osagai bat da, funtsezkoa eta garrantzitsua, baina ez bakarra, eta ez du zentzurik gainontzekoak monopolizatu eta beste jarduera batzuk eragozten dituenean.

“Goragoko lanpostu baten jardun beharrak familiari ematen diodan denbora kenduko lidake eta ez dut nahi. Gora egiteak ordu gehiago eskatzen dizu eta ez naiz diru horretaz gozatuko. Nahiago dut niretzat eta nire lagunarentzat denbora gehiago izatea lanerako baino”.

(Bilera. Enpresa pribatua. Behe-mailako kualifikazioa)

Hau ez da erabateko eta behar moduan garatutako lanaren aurkakoa, esan nahi baita lana beste balore batzutatik birdimentsionatu behar dela, lan arloaren izaera absolutua deuseztatu eta bi-

zitzaren gainontzeko alderdiekin batera egokiro birkokatu. Gizonezkoei ulertezina gertatzen zaie-na, arlo pribatuarekiko desinplikazio nabarmenarengatik.

Gogoetak egin beharko lirateke, halaber, lanaren balio berri horri emakumezkoek ekarritakoa familiaren indartzetik eta gizonezkoek lana euren bizitzaren ardatz nagusitzat hartu izanagatik gozatu ez direneko arloen garapenetik eratorria ote den, edo/eta bai gizonezkoek eta bai emakumezkoek, bikote askorengan gaur egun ernegazioa sortarazten duen egoera orekatu ahal izango ote duten argitzeko.

“Nik ez dut diru gehiago nahi, astialdi gehiago baizik, barre egin, paseatu. Igoera batekin diru gehiago irabazi eta denbora gutxiago izango nuke, erantzukizun handiagoa eta kezka gehiago”.

(Bilera. Enpresa publikoa. Erdi-mailako kualifikazioa)

Lanaren balio berria ez da emakumezkoek soilik sortua, ez da behar ere, zeren, arrakasta izango badu, gizonezkoen eta emakumezkoen arteko lankidetzatik sortu beharko baita beharrian berrien arabera eta bizitzaren alde guztien garapen osoa bultzatzeko xedez. Zentzu honetan, krisialdi ekonomikotik eratorritako eskakizun moldegabeak ez diote mesederik egiten lan munduaren eta arlo pribatuaren arteko orekari.

Lanaren balio berria, beraz, behar-beharrezkoa da, gizonezkoek zein emakumezkoek aurre egin behar dioten beharrian alegia, lana desdramatizatuz bizitza pribatua eta denontzako balore berri justuagoen sorkuntza adostua bultzatzen dituen. Alabaina, analisi hau errealitatean gauzatuko bada, ezinbestekoa da gizarte agente edo eragile ezberdinek konpromezu horri heltzea eta aldaketa, pixkanaka-pixkanaka izanik ere, ahalbidetzea.