



*Emakumeentzako
Ekintza
Positiboari
buruzko
J. Nazioarteko
Batzarra*



EMAKUNDE
EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

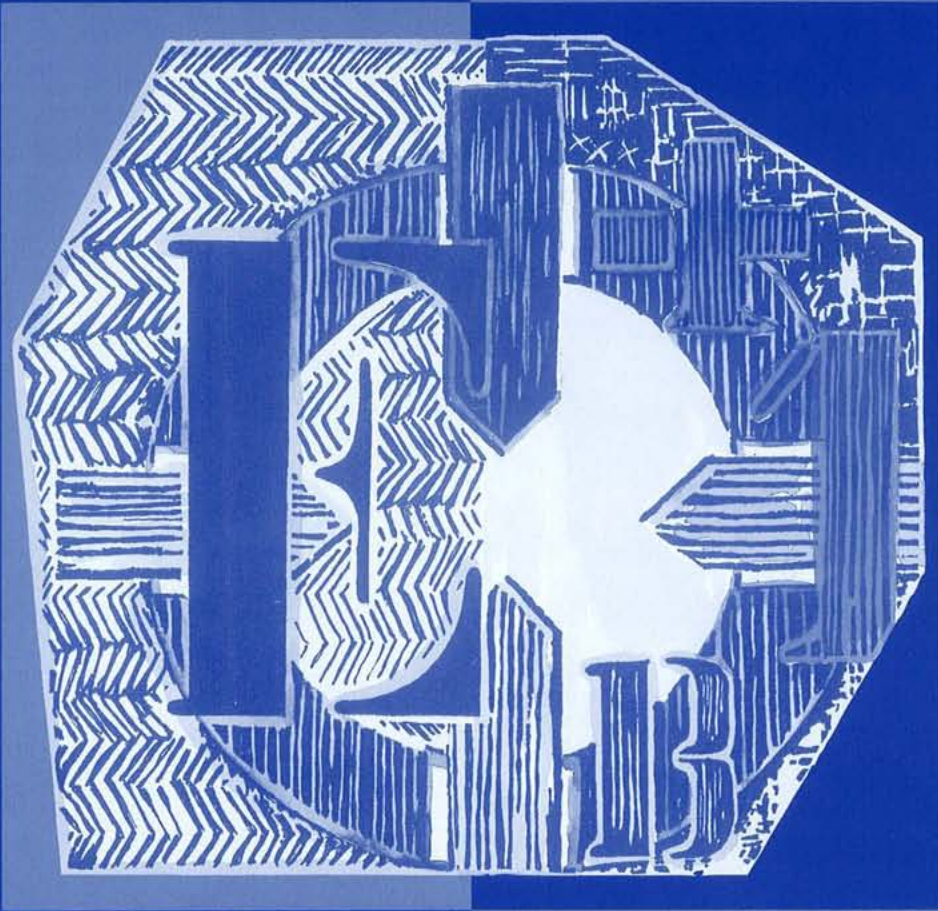
Erakunde autonomiaduna

Organismo Autónomo del

EUSKO JAURLARITZA



GOBIERNO VASCO



Emakumeentzako

Ekintza

Positiboari

buruzko

J. Nazioarteko

Batzarra

EMAKUNDE/
EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA

Vitoria-Gasteiz 1998

IZENBURUA:

EGILE:

Emakumeentzako Ekintza Positiboari buruzko I. Nazioarteko Batzarra
Emakunde/Emakumearen Euskal Erakundea. Manuel Iradier, 36.
01005 Vitoria-Gasteiz

**MAKETATZAILEA ETA
KOORDINATZAILEA:**

DATA:

ALE ZENBAKIA:

DESKRIPTOREAK:

IRUDI DISEINUA:

ILUSTRATZAILEA:

FOTOMEKANIKA:

INPRIMAKETA:

ISBN:

LEGE GORDAILUA:

Ana Rincón

Ekaina, 1998

500

Berdintasunerako politikak, simposium

Ana Badiola eta Isabel Madinabeitia

M^o José Gamboa

Esda Fotocomposición. Hurtado de Amézaga kalea. 27. 48.008 Bilbao

Industrias Gráficas Marcal, S.A. Enrique Eguren kalea, 3. 48.012 Bilbao

84-87595-73-1

BI-1180-98

EMAKUMEENTZAKO EKINTZA POSITIBOARI BURUZKO I. NAZIOARTEKO BATZARRAREN EGITARUA

Vitoria- Gasteiz, 1990eko ekainaren 27-29a

1990eko ekainaren 27a

9,30 o. Harrera eta dokumentazio ematea

10,30 o. INAUGURAZIOA:

— JOSÉ ANTONIO ARDANZA GARRO, jaun txit gorena

Eusko Jaurlaritzako lehendakaria.

— TXARO ARTEAGA ANSA, andere txit argia

Emakunde/Emakumearen Euskal Erakundeko zuzendaria.

EKINTZA POSITIBOAREN FILOSOFIA ETA OINARRI JURIDIKOA

Koordinatzailea: ITZIAR FERNANDEZ MENDIZABAL, andere txit argia

Idazkaria: ELISABETE BIZKARRALEGORRA OTAZUA anderea

11,30-14 o. GOIZEKO SAIOA

Hizlariak:

— ADELE PESCE anderea

Links Elkartea, Italia.

"Aukera berdintasunerako politiken filosofia politikoa".

— ANDRÉE MICHEL anderea

Ikerketa Zientifikorako Zentru Nazionala. Frantzia.

"Ekintza positiboaren politiken oinarri juridikoaren sorrera eta garapena"

— Galde-erantzunak.

16-19 o. ARRATSALDEKO SAIOA

Hizlariak:

— BERIT AS anderea

Kvinne-ko Unibertsitatea. Norvegia.

"Emakumeentzako ekintza positiboaren Historia politikoa: ebaluazioa eta etorkizunera-ko perspektiba".

— CLAUDETTE APPRILL anderea

Europako Kontseilua.

"Gizon-emakumeen berdintasunaren aldeko Europako Kontseiluaren ekintzaren filosofia".

— Galde-erantzunak.

1990eko ekainaren 28a

EKINTZA POSITIBOA PRAKTIKAN: ARLOKAKO ESPERIENTZIAK

I PANELA: KULTURA, HEZKUNTZA ETA KOMUNIKAZIOA

Koordinatzailea: ISABEL CELAA DIEGUEZ andere txit argia

Idazkaria: begoña etxeandia alonso anderea

9,30-14 o. GOIZEKO SAIOA

Sarrera: JOSEBA ARREGI ARANBURU jaun txit gorena

Eusko Jaurlaritzako Kultura eta Turismo sailburua.

Hizlariak:

— K. C. SOARES anderea

Estatu Amerikarren Erakundea. Estatu Batuak.

"Aldaketa kulturalak eta emakumeen status sozialean duten eragina: komunikazio-esperientziak".

— SYLVIA MEEHAN anderea

Lanean Berdintasunerako Agentziko zuzendari orokorra. Irlanda.

"Aukera berdintasunerako politikak hezkuntz sailean EEEn: ezarpena eta garapena".

— MARIJKE VAN OOSTERZEE anderea

Dutch Mail, Herbehereak.

"Jokamolde sozialaren eredu kulturalen aldaketa eta genero-harremanetan duen eragina".

— Galde-erantzunak.

— Atsedena.

— FRANCA FOSSATI anderea

Noidonne, Italia.

"Komunikabideek emakumeek gizartean duten rola definitzerakoan duten eragina".

-
- JANE MARDELL anderea
Sheffield-eko Politeknikoa. Britainia Haundia.
"Teknologia berrietara emakumeak sustatzeko hezkuntz ekimenak".
 - Galde-erantzunak.

II PANELA: LANA, TREBAKUNTZA ETA LAN-HARREMANAK
Koordinatzailea: ANA AGUIRRE ZURUTUZA andere txit argia
Idazkaria: CRISTINA BORDERÍAS MONDEJAR anderea

15,30-20 o. ARRATSALDEKO SAIOA

Sarrera: JOSÉ IGNACIO ARRIETA HERAS jaun txit gorena
Eusko Jaurlaritzako Lan eta Gizarte-Segurantzako sailburua.

Hizlariak:

- JOSÉ IGNACIO CASAS jauna
Industri soziologoa.
"Enplegu eta lanerako prestakuntzarako aukera berdintasunaren politikak EEEan: ezarpena eta garapena".
- CYNTHIA COCKBURN anderea
Londresko Unibertsitatea. Britainia Haundia.
"Lan-munduan aukera berdintasuna lortzeko ekintza positiboaren neurrien alternatibak".
- LIES EIKELBOOM anderea
PTT, Herbehereak.
"PTT enpresa holandarrean emakumeentzako ekintza positiboaren esperientziak".
- Galde-erantzunak.
- Atsedena.
- VEERLE DE WINTER anderea
Estatu Idazkaritzako aholkularia Giza-emanzipaziorako. Belgika.
"Ekintza positiboaren politika arlo pribatuan eta arlo publikoan Belgikan".
- TRUUS OPHUYSEN Anderea
Anna Polak School. Herbehereak.
"Ekintza positiboan oinarritutako hezkuntz ereduaren ebaluazioa Anna Polak School Lanbide-Heziketako Zentruan".
- Galde-erantzunak.

20,30 h. Gasteizeko alkate jaunaren harrera

III PANELA: OSASUNA ETA GIZARTE-ZERBITZUAK

Koordinatzailea: M.^o JESÚS AGIRRE URIBE andere txit argia

Idazkaria: BEGOÑA ARREGI GOROSPE anderea

15,30-20 o. ARRATSALDEKO SAIOA

Sarrera: D. JOSÉ MANUEL FREIRE CAMPO jaun txit gorena

Eusko Jaurlaritzako Osasun eta Kontsumo sailburua.

Hizlariak:

— JANE CONNORS anderea

Londreseko Unibertsitatea. Britainia Haundia.

"Etxeko indarkeriaren problematika: eskuhartze publikoaren politikan alternatibak".

— EVA BERNHARDT anderea

Estokolmoko Unibertsitatea. Suedia.

"Emakumearen askapena eta amatasuna: kontrolaren eragina sexualitatean eta ugalkortasunean".

— LESLEY DOYAL anderea

Osasunaren Mundu-Erakundea. Britainia Haundia.

"Osasun arloan ekintza positiboaren eragina herrialde garatuetan".

— Galde-erantzunak.

— Atsedenaldia.

— MONICA RIUTORT anderea

Emakumeentzako Osasun-Zentrua. Kanada.

"Emakumeei zuzenduriko osasun politikaren herronka ospitale eremuan".

— JOSETTE COMBES anderea

Famili Haurtzaindegien Federakunde Nazionala. Frantzia.

"Eguneko amak: eskolaurreko adina duten haurrak zaintzeko alternatibak".

— Galde-erantzunak.

20,30 o. Gasteizeko alkate jaunaren harrera

1990eko ekainaren 29a

EKINTZA POSITIBORAKO POLITIKA INSTITUZIONALEN EBALUAZIOA

9,30-14 o. GOIZEKO SAIOA

Koordinatzailea: TXARO ARTEAGA ANSA andere txit argia

Idazkaria: JUDITH ASTELARRA BONOMI anderea

Hizlariak:

— CHRISTINE CRAWLEY anderea

Emakume-Eskubideen Batzordeko lehendakaria. Europako Parlamentua.

— GUN NEUMAN Anderea

Aukera Berdintasunerako arartekoa. Suedia.

— JUDITH BYRNE-WHYTE anderea

Aukera Berdintasunerako Batzordeko Zuzendariorde Exekutiboa. Britainia Handia.

— CARMEN MARTÍNEN TEN andere txit argia

Emakume-Institutuko zuzendaria. Espainia

— Atsedenaldea.

— TINA ANSELMI anderea

Gizon eta Emakumearen arteko Berdintasuna Gauzatzeko Batzorde Nazionaleko lehendakaria. Italia

— SYLVIA FARRANT Anderea

Emakumearen egoerari buruzko Batzorde Aholku-emaileko 1. lehendakariordea. Kanada.

13,30 o. AMAIERA-EKITALDIA

IÑAKI AZKUNA URRETA jaun txit gorena

Eusko Jaurlaritzako Lehendakariitzako idazkaria.

AURKIBIDEA

INAUGURAZIOA 17

Txaro Arteaga Ansa

José Antonio Ardanza Garro

EKINTZA POSITIBOAREN FILOSOFIA ETA OINARRI JURIDIKOA 23

— **SARRERA** 25

Itziar Fernandez Mendizabal

— **EKINTZA POSITIBOAREN POLITIKEN OINARRI JURIDIKOAREN SORRERA ETA GARAPENA** 29

Andrée Michel

— **EMAKUMEENTZAKO EKINTZA POSITIBOAREN HISTORIA POLITIKOA: EBALUAZIOA ETA ETORKIZUNERAKO PERSPEKTIBA** 59

Berit as

— **GIZON-EMAKUMEEN BERDINTASUNAREN ALDEKO EUROPAKO KONTSEILUAREN EKINTZAREN FILOSOFIA** 85

Claudette Apprill

EKINTZA POSITIBOA PRAKTIKAN: ARLOKAKO ESPERIENTZIAK 97

— **ALDAKETA KULTURALAK ETA EMAKUMEEN STATUS SOZIALEAN DUTEN ERAGINA: KOMUNIKAZIO-ESPERIENTZIAK** 99

K. C. Soares

—	AUKERA BERDINTASUNERAKO POLITIKAK HEZKUNTZ SAILEAN EEE-AN: EZARPENA ETA GARAPENA	109
	Sylvia Meehan	
—	JOKAMOLDE SOZIALAREN EREDU KULTURALEN ALDAKETA ETA GENERO-HARREMANETAN DUEN ERAGINA	119
	Marijke Van Oosterzee	
—	KOMUNIKABIDEEK EMAKUMEEK GIZARTEAN DUTEN ROLA DEFINITZERAKOAN DUTEN ERAGINA	129
	Franca Fossati	
—	TEKNOLOGIA BERRIETARA EMAKUMEEK SUSTATZEKO HEZKUNTZ EKIMENAK	143
	Jane Mardell	
—	ENPLEGU ETA LANERAKO PRESTAKUNTZARAKO AUKERA BERDINTASUNAREN POLITIKAK EEE-AN: EZARPENA ETA GARAPENA	165
	José Ignacio Casas	
—	LAN-MUNDUAN AUKERA-BERDINTASUNA LORTZEKO EKINTZA POSITIBOAREN NEURRIEN ALTERNATIBAK	181
	Cynthia Cockburn	
—	PTT ENPRESA HOLANDARREAN EMAKUMEENTZAKO EKINTZA POSITIBOAREN ESPERIENTZIAK	205
	Lies Eikelboom	
—	EKINTZA POSITIBOZKO POLITIKA ARLO PRIBATUAN ETA ARLO PUBLIKOAN BELGIKAN	217
	Veerle De Winter	

—	EKINTZA POSITIBOAN OINARRITUTAKO HEZKUNTZ EREDUAREN EBALUAZIOA ANNA POLAK SCHOOL LANBIDE- -HEZIKETAKO ZENTRUAN	229
	Truus Ophuysen	
—	ETXEKO INDARKERIAREN PROBLEMATIKA: ESKUHARTZE PUBLIKOAREN POLITIKAN ALTERNATIBAK	241
	Jane Connors	
—	EMAKUMEAREN ASKAPENA ETA AMATASUNA: KONTROLAREN ERAGINA SEXUALITATEAN ETA UGALKORTASUNEAN	259
	Eva Bernhardt	
—	OSASUN ARLOAN EKINTZA POSITIBOAREN ERAGINA HERRIALDE GARATUETAN	283
	Lesley Doyal	
—	EMAKUMEEI ZUZENDURIKO OSASUN POLITIKAREN HERRONKA OSPITALE EREMUAN	297
	Monica Riutort	
—	EGUNEKO AMAK: ESKOLAURREKO ADINA DUTEN HAURRAK ZAINTEKO ALTERNATIBAK	325
	Josette Combes	
	EKINTZA POSITIBORAKO POLITIKA INSTITUZIONALEN EBALUAZIOA	335
—	SARRERA	337
	Txaro Arteaga Ansa	

— AUKERA BERDINTASUNERAKO POLITIKA INSTITUZIONALEN EBALUAZIOA	343
Christine Crawley	
— AUKERA BERDINTASUNERAKO POLITIKA SUEDIAN: EGINTZAK ETA ERREALITATEAK	357
Gun Neuman	
— BRITAINIA HAUNDIKO EKINTZA POSITIBORAKO POLITIKA INSTITUZIONALEN EBALUAZIOA	371
Judith Byrne-Whyte	
— AUKERA BERDINTASUNERAKO POLITIKAREN EGOERA ETA IKUSPEGIAK	383
Tina Anselmi	
— EKINTZA POSITIBOA KANADAN: POLITIKA ETA PLANIFIKAZIOA VERSUS EKINTZA	395
Sylvia Farrant	
AMAIERA-EKITALDIA	417
Iñaki Azkuna Urreta	

TXARO ARTEAGA ANSA
Emakunde/Emakumearen
Euskal Erakundeko zuzendaria

**JOSÉ ANTONIO ARDANZA
GARRO**

Eusko Jaurlaritzako
lehendakaria

Inaugurazioa

Agur bero bat denoi

Har ezazue gure ongietorria Batzar honetan bildu zareten guztioi. Hainbat bilera, lana eta halegin ez dira alferrik izan, eta gaur, Emakumeentzako Ekintza Positiboari Buruzko Lehenengo Nazioarteko Batzarrari ematen diogu hasiera. Ez da, seguruenen, azken batzarrari izango.

Gure poza azaldu nahi dizuegu zuekin batera egoteagatik Batzar honetan, eta hel diezaiogun, beraz, hariari.

Bi helburu ditugu. Lehenengoa, hor zehar dauden esperientziak jaso eta aztertu. Eta bigarrena, aukera berdintasunaren alde burrukatzen ari diren guztiak elkar ezagutu, eta gure artean harremanak lortu. Ikusten duzueenez, ez dira xede makalak.

Batzar emankorra eta egonaldi atsegina opa dizkizuedalarik, pozarren ematen diot hitza Eusko Jaurlaritzako lehendakari jaunari, hainbat zeregin izan arren gure artean baitauekagu Batzar honi hasiera emateko.

Lehendakari jauna, beraz, zurea da hitza.

Egun on guztioi!

Jaso ezazue lehenengo eta behin ongi etorrikeri beroena, Emakumeentzako Ekintza Positiboari Buruzko Lehenengo Nazioarteko Batzarrera etorri zareten guztioi, eta danontzako eredu bide izan daitezela zuen eztabaida eta elkarrizketen ondorioak.

Batzar honi hasiera emateko egin didazuen gonbidapena pozik jaso dudala esan nahi dizuet. Posa sortzen baitu gauzak eginda ikusteak, eta emandako hitza betetzeak.

Emakumeak bizi duen desberdintasun egoerari aurre egin beharra zegoela ikusirik, gura Jaurlaritzako honek Emakunde, Emakumearen Euskal Erakundea sortzea erabaki zuen. Eta eginkizun bat ere ipini zion: euskal emakumeen diskriminazio egoera gainditzen hasteko, neurri eta plangintza bat egitea.

Denboraz labur ibili zareten arren, hona hemen Plangintza hori eta hona hemen horretarako proposamenak.

Agian, oraintxe dator lanik zailena, erabaki horiek indarrean jartzea. Eta argi dago ez dela nahikoa izango lege eta arauak aldatzea. Aldaketa horiek alferrekoak izango dira, hiritarren jokabideak aldatzen ez badira, Euskalerriko emakume eta gizonen pentsamoldeak aldatzen ez badira.

Horixe izango da hauteskunde ondoren sortuko den Jaurlaritza berriak izango duen eginkizunetako bat, eta dudarik ez daukat, orain arteko eragin eta garrantzi bera izango dituela aurrerantzean ere, guztion zerbitzurako sortu genuen Emakumearen Euskal Erakundeak.

Euskadin, ezbairik gabe, funtsezko abagadune baten aurrean gaude sexuen arteko diskriminazio eta desberdintasunaren aurka egin beharreko lanari dagokionez.

Gure artean, mendebaldeko gainerako gizarteetan bezalaxe, gehienok gaude ados, euskal emakumeak gizonen aldean diskriminazio-egoera jasaten ari direla adierazterakoan. Xehetasunez gain, adostasun zabal hau benetakoa dela uste dut.

Nere eritziz, bi dira kontzientzia-egoera honen arrazoiak.

Alde batetik, demokrazia bera, berdintasuna, askatasuna eta elkartasuna egokien adierazi eta defendatzen dituen sistema politikoa delako eta, azken finean, balore horiek direlako, hain zuzen, emakumearen interesen defentsaren muina osotzen dutenak.

Eta bestetik, emakumearen protagonismoa, euskal emakumeena ere bai, hainbat urtetan zehar dagoeneko eskakizun edo exijentzia demokratikoen baitan sustraitu diren ideial batzuren alde burukatu eta lan egin dutelako. Eta gaur egungo egoerara nola iritsi garen gogoa izateaz gain, bide hori goraipatu beharra dago, zeren aintzat hartu beharko bait dugu eginkizun dagoena lortzeko nola jokatu beharko dugun asmatzerakoan.

Esan dudan bezala, funtsezko abagadune baten aurrean gaude. Baina, diskriminazioa erazi nahi badugu, ez da nahikoa izango arau juridikoen aldaketa hutsa. Behar-beharrezkoa da emakume nahiz gizonen pentsamoldeen benetako aldaketa, gizartearen antolamendu berria, eta baita gobernu demokratikoen protagonismo eta konpromisu erabakiorrak ere.

Emakunde/Emakumearen Euskal Erakundea, tresna egokia dugu eginbide horri ekiteko. Alde batetik, emakumearen diskriminazioa dela-eta sortu den sentikortasun berriari erantzuten dio. Baina, era berean, Euskal Administrazioa ekintza positiborako politikak aurrera eramatera bultzatzen du eta euskal gizarte osoari helarazten dizkio bere mezuak eta lanak. Eta lehenengo zeregin hori, aurten praktikan jarri daitekeen Ekintza Positiborako Egitasmo batetan gauzatzear dagoen arren, oraindik ere, ikusteke dago gizartearen baitan izan dezakeen eragina, eta horretarako ausardiaz, naretasunez eta irudimenez jokatu beharra daukagu, sexuen arteko benetako berdintasuna lortzeko bide luzeari jarraitu eta aurrera egiteko.

Egitasmo hau, arrakastaz burutua izateko berme edo garantia sendo batez sortzen dela azpimarratu nahi dut, zeren Emakunde akordiotik eta adostasunetik abiatu baita berori gertatzerakoan. Gure Herrian nagusitzen ari den jokabide berria isladatzen duen jarrera honek, besterik gabe, emaitza positiboak iragartzen dizkigu, bizitza politikoan eta gizarte mailan lortzen ari garenak bezalakoak, behinin behin, eta beraz, erabat esperantzagarria gertatzen zaigu.

Aukera honetaz baliatuz, Emakunderi zorionak eman nahi dizkiot eta, bide batez, animatu egin nahi zaituztet gertatzen ari zareten Ekintza Positiborako behin-betiko proiektua —Batzar honetan borobildu dezakezuen— aurrerantzeko lanaren sorburu eta bultzagarri izan dadin, hau da, gizarte osoaren eta, bereziki emakumeen jarrera eta sentsibiltate desberdinak elkargune orekatu batetan biltzeko gauza izan daitekeen adostasunean oinarritutako lanaren abiapuntua.

Izan ere, horixe bait da bide bakarra, Egitasmoa errealitate bihur dadin, oztopo ugari gainditu beharko baditu ere. Zeren —lehenago esan dizuedan bezala— arazo nagusia ez da tza egitasmo eta arauetan, baizik eta, gizaki askorengan erroak bota dituzten jarrera eta pentsamoldeen aldaketan, eta hauen aldaketa benetan zaila gertatzen da sarritan jarrera inkontzienteak direlako.

Legegintzaldi hau amaitzear dago, eta zuek bete duzue hartutako konpromisua. Emakundek, legegintzaldi honen erdia igarota zegoela sortu bazen ere, horren epe urrian,

Egitasmo landua eta zehatza eskaini digu. Hurrengo legengintzaldia praktikan jarriko da. Orduan agertuko dira benetako eragozpen eta oztopoak, denon ahalegin eta lan bereziaz gainditu beharko ditugunak. Edozein aldakuntza sakonari ekiten zaion guztietan bezalaxe, borondate ona ez da aski izango. Ikusiko duzue baita ere, nola Administrazioak zuenak ez diren beste zenbait iharduketari lehentasuna emateko izan ohi duen joera bere hartan dirauen.

Argi dago oztopoak izango direna. Alabaina, Euskadiren bateratze eta integrazio solidarioaren bidetik aurrera egiteko asmoa izan dezakeen etorkizuneko edozein gobernuren konpromisua ere izango dela ziurtatu nahi dizuet. Zeren, ez baita zilegizkoa kontzeptu horiek erabiltzea —dudarik gabe gure etorkizunaren ardatz izango direnak—, eta aldi berean, emakumeek osotzen duzuen gizarte-erdi horren ekarpen berezi eta oparoa ahaztea. Beraz, argi dago etorkizunaren nodik-norakoa. Orain, bide horri jarraituz, gelditu gabe, helmugara iritsi beharra dago.

Aldaketa sakonak lortuko badira, gaur bertan praktikan jar daitezkeen neurriak hartu behar dira. Emakundek aurrikusi duen bezala, zenbait ekintza martxan jarri behar dira, epe luze-rako neurriak eta berehalako iharduketa konkrituak jakinduriz tartekatzen dituzten ekintzak, horrela erdiesteko baita azken helburua, hau da, sexuen arteko benetako berdintasuna gure gizartean behin-betikoa nagusi izan dadila. Ziur nago, gaur pozarren inauguratzeko ohorea dudan Batzar hau, gura helburua erdiesteko hain beharrezkoa izango dugun auzartasun eta pragmatismoaren arteko zentzuzko erdibide hori lortzeko lagungarria izango dena.

Eta amaitzeko, zera adierazi nahi dizuet, bai neronek eta bai nire lehendakaritzapeko Jaurlaritzak Emakunde burutzen hasi den lan hau bultzatu eta gure egiteko konpromisua hartzen dugula.

Batzarkideok, har ezazue gure agurrik beroena, ihardunaldi emankor eta oparoak opa dizkizuet, eta lurralde honetara lehen aldiz hurbildu zaretenoi egonaldi atsegina izan dezazuela. Nire eskerrona eta ongi-etorriaz bada, izan bedi inauguratua Emakumeentzako Ekintza Positiboari buruzko Nazioarteko Batzar hau.

Eskerrik asko denoi.

*Ekintza
positiboaren
filosofia eta
oinarri
juridikoa*

**ITZIAR FERNANDEZ
MENDIZABAL**

**Emakunde/Emakumearen
Euskal Erakundeko idazkari
nagusia**

Sarrera

Egunon berriro, batzar honen lehenengo ekitaldia hastera goaz, egitarauan ikus dezakezenez, emakumeen aldeko ekintza positiboaren filosofia eta oinarri juridikoa izango ditugu aztergai.

Txostengileei hitza eman aurretik, Batzar hau egiteko arrazoiei buruzko hausnarketa xume bat egin nahi nuke.

Alde batetik, uste dugu beste zenbait herrialdetan gai hau dela-eta burutzen ari diren politikak ezagutzeko aukera izango dugula, gure artean gizarte, politika eta lanbide-mailan ospe eta kategoria handia duten pertsonak direlako eta berauen ezagupen eta esperientziez jabetu ahal izango garelako Euskadiko Emakumeentzako Ekintza Positiborako Plana aberasteko.

Baina, batez ere, orain arte garatu diren estrategiak eta berauen emaitzak, hau da, emakumeek bizitza sozialean, ekonomikoan, politikoa nahiz kulturean parte hartze handiagoa izan dezaten baliagarriak gertatzen diren ala ez aztertzeko parada izango dugu.

Egia da, aukera-berdintasunerako politikak edota lege-aldaketa hutsek ez dutela espero bezalako eragina izan eta egoera benetan latza dela, izan ere, eskubideak baldintza berberrez erabiltzeko aurkitzen diren eragozpenak, funtsean, iharduera sozialetan eta jokamoldeetan erroturik bait daude.

Dena den, politika hauen ondorioak espero zitezkeenak baino urriagoak izan badira ere, ukaezina da emakumeok, mendebeldeko Europan bederen, gero eta parte hartze handiagoa dugula oraintsurarte gizonezkoenak soilik izan diren zenbait eremu, lan eta erantzukizunetan.

Denok dakigu, ordea, emakume eta gizonezkoen presentzia mugatu eta segmentatuta dagoela alor desberdinetan, eta horretaz jabetzeko, lan merkatuari, ikasketen hautapenari edo ordezkari politikoei buruzko estatistikak ikustea baino ez dago.

Gauzak honela, esan behar da emakumeok bizitza publikoan parte hartze handiagoa dugun heinean, geure bizitza pribaturako asti gutxiago dugula esta, gehienetan, lan-ihardunaldi bikoitzari aurre egin behar izaten diogula. Ondorioak ezagun ditugu, astiaren ezean arazoak sortzen dira, batez ere, pertsona bakoitzaren eguneroko bizimoduan, baina baita gizarte-mailan ere.

Horregatik, gaur egun egin beharreko hausnarketa garrantzi handikoa da, erronka baten aurrean gaude, gizon edo emakume izatearen araberrako rolak alda ditzakeen lan eta zerreginekiko erantzukizun-berdintasunaren printzipioan oinarriturik, gizarte bizitza osoa, publikoa nahiz pribatua, berreraikitze gaitasunik izango ote dugu?

Zeren, biztanlegoaren erdiak bere hiritar eskubideez baliatzeko aukera osoa izan dezan, hau da, bizitza sozial eta politikoan parte hartu eta autonomia ekonomikoa izan dezan, familiako arazoak eta etxeko zereginak emakumeei bizkarreratzen bazaizkie, ez bait gara benetako demokrazia batean.

Emakumeek gaur egungo gizartean jasaten duten menpekotasuna bidegabekeria soziala den aldetik, bidegabekeria hori zuzen ditzaketen ekintza positiboak erabili eta egoera hau aldaraztea demokrazian sakontzea da, eta Emakundek eta baita nik neuk ere, argi daukagu, sexuaz gaindi, hiritar guztiok ekin behar diogula eginkizun horri.

Eta argi utzi nahi nuke, arazo hau emakumeena ez ezik gizarte osoarena dela, funtsean emakumeok jasaten badugu ere, eta ildo horretatik, adierazgarria da, benetan, batzar honetan ikus daitekeen gizon-kopuru urria.

Arazo honi aurre egiterakoan, antzeko egoerak eta sarritan berdintsuak ere bizi dituzten beste zenbait herrialderekin biltzen gara, eta gure erronka, batez ere Europako gizarte-eremu berria eraiki behar dugunean, Europa solidario eta aske bat eratzean datza, emakumeen lan kostuak areagotu gabe eta lokarri pertsonal edo erantzukizun sozialik gabeko gizabanakoen mitoa alde batera utziz eratutako Europa, alegia.

Azken hilabeteotan, Ekialdeko Herrialdeetan gertatzen ari denak Historia geldiezina dela erakusten digu, eta Gizateriak baduela erronkarik desberdintasunek eta bidegabekeriek dirauten bitartean, eta erronka nagusienetako bat, hain zuzen ere, baliabideak eta aukerak gizon eta emakumezkoen artean birbanaturik gizarte aske, demokratikoa eta solidarioa eraikitzean datza.

Euskadi proiektu handi honen erreferentzia-gune izango ahal da!

ANDRÉE MICHEL

**Ikerketa Zientifikorako Zentru
Nazionala. Frantzia**

Ekintza

positiboaren

politiken

oinarri

juridikoaren

sorrera eta

garapena

1.

Europako Kontseiluaren (CAHFM) Gizon eta Emakumeen arteko berdintasunerako Batzordeak honela definitzen ditu ekintza positiboak: "egiteetan oportunitate berdintasuna lortzera zuzenduta dagoen estrategia (ekintzako egitaraua), praktika edo sistema sozialetatik sortutako diskriminazioak zuzendu ahal izaten dituzten neurrien bidez". Berdintasunaren kontzeptu hau aukera berdintasunarena baino zabalagoa da; printzipio berdintasunaren ordeztu, emaitzen obligaziora iristeko neurri dinamiko eta osoak hartzeko beharra baieztatzen bait du. Bereiziki ekintza positiboetako egitarauari esker agertu egin dira ekintza positiboak, lan merkatuan batez ere. Emaitzetako berdintasunak osatu behar du printzipioetako berdintasuna.

Komunikapen honetan, Estatuak eta Nazioarteko Erakundeek "ekintza positiboak" aintzartuz hartzeko dituzten modalitate ezberdinak aztertuko ditugu, eta bide batez "ekintza positiboaren" hasieran bertan emandako "legitimitasun"-maila eta ezartzeko mekanismoak. Bereiziko ditugu:

1. Estatu Batuetako eta Britainia Handiko legeriak, 1979.eko ONUren Konbentzioaren aurrekoak.
2. 1979.eko ONUren Konbentzioa, diskriminazioaren era guztien ezabapenari buruzkoa,
3. CEE eta Europako Kontseiluaren egoerak.
4. Eragingailu juridikoak Europako ekintza positiboaren eredu nagusietan.

1979.eko OMI-ren Konbentzioaren aurretiko legeria amerikarra eta ingelesa

Oso goiz izan dute Estatu Batuetan, bi sexuen arteko tratu-berdintasun eta ez-diskriminazio legeak egiteko neurri positiboak ezartzeko beharra. Loreé-La Sierra andereak, bere dotoretasian, azaldu egiten ditu sektore pribatuan edo funtzio publikoan enplegatuta dauden emakumeentzako neurri positiboak betebeharrezko bihurtu dituzten etapak: "Ekintza Positiboaren kontzeptua sartuta dago jadanik 1964.eko hiriko eskubideei buruzko legearen VII artikuluan" (1). Gutxiengo beltza defendatzen duten talde militanteen nahiak betetzeko, "Johnson presidenteak 1965.eko irailaren 24ean, 11.246 zenbakidun agindu exekutiboa; honek martxan jarri erazten ditu ekintza positiboetako planak Estatuarekin kontratuak dituzten sektore pribatuko enpresa guztietan eta establezimendu publikoetan. Ministrari-agindu honek arraza aipatzen du, baina ez sexua. Bi urte baino gehiago behar izan zituen emakumezkoen lobbyak emendakina lortzeko. 1967.eko urriaren 13an atera zen azkenean 11.375 zenbakidun agindu exekutiboa; honek, sexu-diskriminazioak esplizituki galerazten dituenek, emakumezko langileek mesede atera dezakete ekintza positiboko egitarauetatik... Honela, erabateko pausua emanda dago. Presidentzi-agindua geroz eta premiazkoagoa da enpresa askorentzat". (2)

Baiezko ekintzek, ekintza positiboko plan baten forma hartu behar dute; 4ICF xedapen berrikusiak (60. atalean), ondorengo hitzen bidez adierazten du plan hau:

Enplegatzailerak baiezko ekintzak hartu behar ditu, lehen emakumeak kanpoan geratzen ziren lanetan biltzeko, "Zuzendaritza-lanpostuetan emakumearen presentzia ez da nahikoa..., Ekintza positiboaren elementu garrantzitsu batek egitarau hauetan (zuzendaritzarako prestakuntzako egitarauetan) emakumezko kandidatuak sartzeko konpromezua izan behar du, "Ezin da egon prestakuntzako beste egitarauetan sexuan oinarritutako bereizterik...

(1) Marguerite Lorée-La Sierra: *Femme de pouvoir et pouvoir des femmes aux Etats-Unis dans les Entreprises et les Institutions*.

Parisko Unibertsitatea IX Dauphine, UFR Sciences des Organisations 1990, (Estatu-Dotoretza)

(2) Marguerite Lorée-La Sierra: *Ibidem*.

Emakumeei prestakuntza hauetarako sarbidea eskaini zaieneko froga eskatu behar diote enplegatzaileari baiezko ekintzako egitarauak”. (3)

Beste lege batzuk osatu zuten armategi legislatiboa; adibidez, ordainketa berdintasunari buruzko 1964.eko Equal Pay Act (alokairu berdinen Legea), enpleguan aukera berdintasunari buruzko 1972.eko legea. Bi agenzia federal izan ziren legea bete erazteaz arduratu zirenak: (EEOC) US Equal Employment Opportunity Commission deiturikoa, enpresa pribatuetarako, eta (OFCC) Office of Federal Contract Compliance delakoa, Funtzio Publikoko enplegatuentzat. Bi erakunde hauek ez dute kontsultako ahalmenik, baina bai jurisdikziozko erakundeen prerrogatibak. Izan ere, EEOC delakoari dagokionez, erakunde honek legeek definitzen duten betebeharrak kontrolatzeko ahalmena, eta enplegatzaileei deitu eta lege antidiskriminatzaileak betetzea exigitzeko ahalmena izateaz gain, “eska diezaiekete enpresei “Affirmative Action Plan” (integrazio aktibo-politikako egitaraua) delakoaren kontzeptuak definitutako integrazioko egitarauak ezartzea ere. Politika honen joera zenbait gutxiengok eta emakumeek jasaten dituzten diskriminazioak kitatzea da. Adibidez, 4 zenbakidun aginduak eskatu egiten die enplegatzaileei pertsonal-politika bat ezartzea (enplegu-aurrikuspena eta sustaketa) emakumeen benetako integrazioa baimentzen duelarik”. (4)

Helburu hau edukita, “Gobernu federalarekin kontratu bat duten enpresetan aldizkako kontrolak egin daitezke, eta enpresa hauek egin dituzten aurrerapenei buruzko txosten batzua bidali behar dituzte aldizka, bestela kontratua deuseztatu egingo da”. (5)

EEOC deiturikoak bidalitako inkestak ezaguterazten badu diskriminazioak emakume talde oso bati dagozkiola, EEOC honek justiziara jo dezake, enplegatzailea ez dagoenean ados bidegabekeria hori kitatzeko proposatu dion ekintza positiboetako egitarauarekin. Orokorrean konponbide lagunkoia izaten da. Hasieran konziliaziorantz bideraturik zegoen EEOC delako hau, laster hasi zen partehartze gogorragoak erabiltzen, enplegatzaile setatuekin erabaki hertsatzaileak hartu zituelarik. Estatu Batuetan, lan merkatuan eta enpresen barruko sustaketetan emakumeen integrazio aktibo-politikako egitaraua ez zen bertan behera geratu.

(3) 41 CFR 60. Atala: Office Of Federal Compliance Programs, Equal Employment Opportunity, Department of Labor, 1971, Marguerite Lorée-La Sierrak aipatutakoa.

(4) M. Lorée-La Sierra: “Etats-Unis: les femmes, le droit et l’emploi. Bilan et perspectives de l’application des nouvelles Lois Fédérales”, Paris-Dauphineko Unibertsitateko 80 zenbakidun Koadernoak, 1980, 14. orrialdean

(5) M. Lorée: Ibidem, 14. orrialdean.

Mugimendu feminista indartsu bati esker, enpresa handi batzuk ezarri egin zituzten ekintza positiboetako politikak. Honela, 1973. urtetik, ATT-k "integrazio aktibo-politika bat jarri zuen martxan, emakumeei eta gutxiengoei enpleguan benetako berdintasun-aukerak ematen zizkielarik. Egitarau hau bost urtetan beteko zelakoan, ehun miloi dolar inguruko aurrekontua aurrikusten zuen enpresak egitaraua burutzeko". (6)

Ekintza positibo hauen beste ezaugarri bat: emakumeen lan-bizitzaren esparruan emaitza-berdintasunera mugatu ez ezik, "1972. urtetik aurrera, bizitza publikoko ia sektore guztiak (irakaskuntza, bizitza politikoa) eta enpleguko sektore guztiak (sektore publiko eta pribatua, alokatuak eta lanbide liberatuak) inplikaturik daude testuengatik" (7). Horregatik, hasieran, legegile amerikarraren aukeren berdintasun-politika eta ez-diskriminazio-politika, emaitzen obligazio-politikan sartu zen, gizonetako emakumeen berdintasuna, neurri berezien bidez, konkretazera jotzen zuten "Ekintza Positiboak" ezartzen zirelarik; enplegu, soldata eta igogaren esparruetan batez ere.

Oso ezberdina da Britainia Handian legeria antidiskriminatzailea. Izan ere, 1975. urteko (Sex Discrimination Act) sexuaren araberako Diskriminazio-legeak osatu egin du 1970.eko (Equal Pay Act) soldata berdinkide-legea. Lege hauek diotenez, legekontrakoak dira sexuaren araberako diskriminazioak, enplegu, erreklutamendu, sustaketaren arlo guztietan, emakumeen prestakuntza, beren heziketa eta ondasunen horniduren arloetan, publikoko ki-deentzako erreztasunen eta zerbitzuen arlo guztietan. Enpleguaren esparruan edota enplegu-iragarkietan ere debekatuta dago pertsona bat diskriminatzea bere ezkontz-estatusagatik.

Baina legegile ingelesak ez ditu ekintza positiboak hartzen sexu berdintasunaren emaitzak lortzeko nahitaezko baldintzatzat, legegile amerikarrak egiten duena alegia. Hau dela eta, ekintza positibo guztiak debekatuta daude "legekontrako diskriminazioaren" aitzakipean. Hala ere, sexuaren araberako Diskriminazio-legeak aurrikusi egiten du ekintza positiboan legitimotasuna oso egoera mugatu batzutan. Nahiz eta emakumeentzako "alderantzizko diskriminazio" guztiak teorikoki debekatuta egon, erreklutamenduan, soldatan eta lan-kualifikazioetan, "berreskurapenari" (8) begira, 1975.eko legeak bi salbuespen aurrikusten ditu: lanbide heziketa eta botere-erakunde ezberdinetan aukeratutako arduradunentzako kuota.

(6) M. Lorée: *Ibidem*, 26. orrialdean

(7) M. Lorée: *Ibidem*, 25. orrialdean

(8) *Sex Discrimination: A guide to the Sex Discrimination Act*, 1975.

Hau dela eta, legezkoa da lanbide heziketaren arduradun diren erakundeentzat, (laneskua-
ren Zerbitzu-Batzordea, prestakuntzarako Zerbitzu-Agentzia, industriazko Heziketa-
Bulegoak eta Estatuko Idazkaritzak esplizituki baimendutako beste edozein erakunderen-
tzat) sexu bati zuzendutako lanbide heziketazko ikastaroak antolatzea edota neurriak har-
tzea sexu horretako kideek lan bat aukera erazteko, lan esparru horretan aritzen den sexu
horretako pertsona-kopurua oso txikia denean edo ez dagoenean ezta pertsona bat ere. (9)
Gauza bera gertatzen da denbora osoko lan erregulatu batetik denboralki, etxeko edo fa-
miliarteko eginbeharrengatik, kanpo egon diren pertsonen lanbide heziketarekin ere (hau
da adibidez, beren seme-alabak zaintzearen lanari utzi eta gero, itzuli nahi duten emaku-
me ezkonduen kasua). (10)

Honez gain, erakunde guztietan (patronalak, sindikatu langileak edo beste batzutan) "dis-
kriminazio positibo" guztiak debekatuta baldin badaude, sexuaren arabera Diskriminazio-
Legeak baimena ematen die erakunde hauei neurri positiboak hartzeko era-
kunde hauetako maila ezberdinetan bi sexuen agerpen berdinkidea ziurtatzeko. Izan ere,
posible da enpresari, langile edo beste batzuren erakundeetarako emakumeentzako hezi-
keta-ikastaroak sortzea, hauek ez daudenean ordezkaturik erantzukizun-mailetan, edo gutxi
ordezkaturik daudenean. Hala ere, sindikatu langile batek ezingo du inoiz diskriminatu
emakumeen alde, arduradun sindikalen nominazioa dagoenean eta ezingo du erabili emak-
umeentzako kuota-politika.(11). Aldiz, sexuaren arabera Diskriminazio-Legeak aurrikus-
ten du erakunde hauetako maila guztietan (batzorde exekutibo, administrazio-kontseilu, hi-
tzaldi, eta abarretan...), hautapen osoa edo partziala egoten denean, posible izango dela
erreserbatzea gehigarritzko lanpostu kopuru bat azpi-ordezkaturik dagoen sexuko pertso-
nentzat, sexu honetako pertsona kopuru arrazonagarriaren ordezkapena ziurtatzeko as-
moz. (12)

Legegile ingelesak "Ekintza Positiboak" sexuen arteko berdintasun printzipioa betetzeko
emaitzen betebeharrerako gakotzat hartzen ez baditu ere, salbuespenak sartu behar ditue-
la agerian jartzea oso garrantzitsua da.

(9) Ibidem, 34.orrialdean.

(10) Ibidem, 34.orrialdean.

(11) Ibidem, 35. orrialdean.

(12) Ibidem, 35. orrialdean.

3.

*Emakumeei egindako
diskriminazio era guztiak
ezabatzeari buruzko
Konbentzioa, 1979.
urtean OMI-k hartuta*

E. Vogel-Polsky-k idazten duen bezala, nahiz eta Konbentzioa, Nazio Batuetako Gutuneko sexu berdintasunari buruzko deklarazioez ari izan, eta bai eta Giza Eskubideen Deklarazio Unibertsaleko (1948), eta eskubide ekonomiko, sozio-kultural, hiritar eta politikoei buruzko Nazioarteko Paktuetako deklarazioez ere, Konbentzio honen hitzaurrean emakume eta gizonen eskubide berdintasunaren printzipioen aldarrikapena eta ez-diskriminazio-printzipioaren baieztapena aurki ditzakegu, estatu kontratugileek eta batzutan pertsona pribatuek ere izan behar dituzten ekintzen obligazioetara eramaten duten printzipio exekutatuzaileez gain. (13)

Izan ere, bizitza sozial, politiko, ekonomiko eta kultureko esparruetan, emakumeen partizipazioa eta berdintasuna eta erantzukizunen banaketa benetan sustatzeko, konbentzioak uste du neurri espezifikoak hartu behar direla eta ez direla diskriminazioen interdikzioari egindako salbuespenak. Konbentzio honen 4. artikulua 1. lerroaldeak honela dio: "Estatu kideek gizon eta emakumeen arteko egitatezko berdintasunaren ezarpena bizkortzera jotzen duten aldi baterako neurri bereziak hartzea, ez da hartzen Konbentzio honek definitutako diskriminazio-egintzatzat, baina neurri-hartze honek ez du inoiz izan behar ondorio bezala arau ezberdin edo bestelakorik; neurri hauek abrogatuta izan behar dute, aukera eta tratu berdintasunerako helburuak lortzen direnean". "Estatu kideek, amatasuna babestera jotzen duten neurri bereziak hartzea, Konbentzio honetan aurrikusitakoak ere, ez da hartzen diskriminazio-egintzatzat." (14)

(13) Eliane Vogel-Polsky: *Les actions positives et les contraintes constitutionnelles et législatives qui présentent sur leur mise en oeuvre dans les Etats membres du Conseil de l'Europe*, Europako Kontseilua, Laburpena, Strasbourg, 1988.eko urriak 27, EG 88-3.

(14) E. Vogel-Polsky: *Ibidem*.

E. Vogel-Polsky-k idazten duen bezala, "xedapen honek oinarritu egiten du nazioarteko mailan ekintza positiboaren legitimotasuna arlo guztietan... Lehenego aldiz, bokazio unibertsala duen tresna juridiko batek aldarri egiten du argi eta garbi ekintza positiboak ez direla diskriminazio bat, berdintasunaren printzipio orokorra derogatzen duelarik (iragankorrak bait dira eta ezberdintasun efektibo bat konpontzera jotzen bait dute)". (15)

Beti E. Vogel-Polsky-ren arabera, "interpretazio-printzipio honek ez du soilik alderdi estatiko bat, hemendik aurrera ekintza positiboak legitimatu egiten bait ditu, eta dagoeneko ezin dira hartu diskriminazio ez-zilegitzat edo berdintasunaren printzipio orokorrari egindako derogazioak izango balira bezala. Esentzia dinamiko bat du, sexuen arteko berdintasun-esparru guztietan (zibil, politiko, sozial, kulturean) sartzen bait da, eta Konstituzioan, lege orokorretan edo lege espezifikoen, estatutuetan edo Hitzarmen kolektiboetan hartutako nazioko arau legalei dimentsio berri bat ematen die. Ekintza positiboetako neurriak hartu egingo dira berdintasun honen errealizazioak beharrezkotzat hartzen dituen bakoitzean. (16)

Vogel-Polsky urrutiago doa oraindik baieztatzen duenean Estatuek baldin badute preziamendu-ahalmena, neurri positiboak, izaera, ekonomia eta (Konbentzioko) artikuluen terminoak definitzeko, emakumeen aurkako diskriminazioa dagoen esparru guztietan emakumei zenbait eskubide aintzatetsi egiten zaielarik, sorterazi egiten dute emakume hauentzat, neurri positiboak eskatzeko eskubidea. (17)

Honez gain, Vogel-Polsky-k dioenaren arabera, 1979.eko ONUren Konbentzioaren 4. artikulua ez die exigitzen Estatuei, Konbentzio honi arau berri bat izenpetzea, "eskubide bat edo askatasun bat bermatzen dutelarik; arau honen ezarpena eraldaketarako izapideetako bat betetzearen menpe egongo litzateke. Konbentzioa berretsi egin duten Estatuetakoa barruko ordena juridikoan zuzenean sartu den interpretazio-printzipio bat da, interpretazio-printzipio batek, izaeraz, ez bait du eskatzen bat ere eraldatzeko neuririk

(15) E. Vogel-Polsky: *Ibidem*.

(16) E. Vogel-Polsky: *Ibidem*.

(17) E. Vogel-Polsky: *Ibidem*.

4.

Europako Elkartea eta Europako Kontseiluaren posizioak ekintza positiboaren legitimotasunari buruz

(EE) Europako Elkarreak ezarri egin du bere zuzendaritzan, gizon eta emakumeen arteko tratu-berdintasunari buruzko legitimotasuna, enplegu, sustaketa, lanbide heziketa eta lan-baldintzetan: izan ere, 1976.eko Zuzendaritzaren tratu-berdintasunari buruzko 2/4 artikulua honela dio:

“oraingo zuzendaritza ez da oztopoa, gizon eta emakumeen arteko aukera berdintasuna sustatzera jotzen duten neurrietarako, 1.artikuluaren, 1. lerroaldean aipatutako esparruetan emakumeak egitatez ukitzen dituzten desberdintasunak zuzentzen dituelarik”.

Beraz, EE delakoarentzat, desberdintasunak eta aurreko diskriminazioak zuzentzen dituzten neurri bultzatzaile batzuek ez dira elkarrezinak berdintasun-printzipioarekin, enplegu, sustaketa, lanbide heziketa eta lan-baldintzei dagozkienean.

Azaldu egin dugu EEko zuzendaritzak ekintza positiboko egitaraua definitzeko hartu dituen elementuek barne hartzen dituztela neurri bultzatzaile batzuek, lehenaldian, orainaldian eta geroaldian eragina dutenak, alderdi sistematiko bat izanda, hau da, enpresaren barruan dauden lan-harremanen antolamenduan iharduten dutela, eta bide batez, bizitza familiarra kontutan hartzen dutela, azkenean egile ezberdinek hartutako ekimenean menpe daudelarik. (18)

Baina EE hau ez da mugatzen emakumeak lan-munduan sartzera, ekintza positiboaren alde egiten bait du arlo guztietan. Honela, Hezkuntzan, 1985.eko ekainaren 3ko Ministrari Kontseiluaren ebazpenak gomendatu egiten ditu “kategoria desfaboratuenean aldeko ekintza espezifikoak, batipat beren familiek iharduera eskolarrean jarraituzera bultzatuta ez diren emakume gazteen alde”. (19)

(18) Eliane Vogel-Polsky: *Etude des programmes d'action positive en tant que stratégies destinées à intégrer les travailleurs féminins et d'autres groupes minorisés dans le marché du travail*. Europako Elkarrearen Batzardea, Bruselas, 1982.eko azaroa, 29. orrialdean.

(19) *Journal Officiel des Communautés Européennes*, 5. 1985, C 166/1 Zbk.

Azkenean, EEk Estatu kideei laguntzeko ekintza positiboak egiten, zenbait erakunde eta inizatiba sortu du. 1978.urtean, (FSE) Europako Fondo Sozialak zerbitzu espezializatu bat sortu du, lan merkatuan emakumeek duten egoeraren narriadurari erantzunez, Estatuak emakumeen prestakuntzarako operazio espezifikotarako egiten duten finantzaketan parte hartzen duena. (20)

1983.eko irailean, Atenaseko mintzaldian, FSE-k eta (CEDEFOP) Lanbide Heziketarako garapen Zentruak gogorarazi egin zuten ekintza positiboen sustaketarako tresna komunitario bat martxan jartzeko beharra. Honen ondorioz, 1984.eko apirilaren 24ean, Batzordeak emakumeentzako ekintza positiboetarako buruzko gomendio-proiektu bat aurkeztu zion Kontseiluari: emakumeentzako aukera berdintasuna sortzera jotzen duten neurrien garapena bultzatzeko marko juridiko eta politiko bat sortzea sustatzea da gomendio horren helburua (COM (84), 243)" (21), batez ere heziketa eta enpleguaren arloetan, gaur egun emakumeak azpiordezkatuak dauden bizitza profesionalaren sektoreetan, eta erantzukizun maila guztietan.

"Proiektu hau, emakumeentzako ekintza positiboen sustaketari buruzko 1984.eko abenduaren 13ko Kontseiluaren gomendio bihurtu da (JOCE, 1984.12.19ko L 331). Pauso garrantzitsu bat da aukera berdintasunerantz". (22)

Gomendio honetan, Europako Elkarreketako Kontseiluak, beste gauza batzuren artean gonbidatzen ditu Estatu kideak zera egitera:

- "enplegu mistorako sustaketa politika sistematikoagoa hartzea maila guztietan, ekintza positiboen garapenagatik arlo guztietan, legeria babesleen alperrikako berrikuspengatik, eta kategoria defaboratuentzako irtenbide espezifikoen bilakuntzagatik bereziki",
- "Batzordearen komunikapenari laguntza ematea, epe ertaineko egitarau berrirako": emakumeentzako aukera berdintasuna (1986-1990)", etab... (23)

Baina, zer du egitarau berri honek 1986-1990.eko denboraldirako? Estatu kideei egindako preskripzioak egoteaz gain, ekintza positiboetan Estatu hauekin parte hartzeko Batzordearen konpromezua dago; ekintza positibo hauek, teknologia berrien arlorako

(20) "Le Fonds social européen et les femmes", *Femmes d'Europearen* gehigarria, 6 Zbk., 180/X/81.

(21) "Le Droit communautaire et les femmes", *Femmes d'Europearen* gehigarria, X/152/87.

(22) "Le Droit communautaire et les femmes, Ibidem.

(23) "Pour l'égalité des chances: 2e programme d'action 1986-1990", *Femmes d'Europearen* 23. zenbakidun gehigarria, 3. orrialdean.

emakumeen prestakuntza, sustaketa eta enpleguari buruzkoak, "teknologia berriezko ekintza pedagogikoetan emakume gazteek sartzeko duten ahalmena handitzera jotzen duten esperientzia eta ekintzei" laguntza emateari buruzkoak, erantzukizun familiar eta profesionalak ezkonkideekin batera egitera bultzatzen dituzten neurriei, batipat mass-media kanaleetatik egindako pentsamolde-aldaketari, eta azkenean, babespen sozialaren esparruan gizon eta emakumeen arteko diskriminazioen erradikapenari laguntza emateari buruzkoak diralarik. EE-rentzat, lan esparruan ekintza positiboek duten legitimotasuna ez dela prestakuntzara mugatzen, emakumeen "erreklutamendura" zabalitzen dela ere egiaztatu egiten da. Izan ere, aukera berdintasunerako 1986-1990 bigarren Ekintza-egitarauak zehaztu egiten du Batzordeak:

"bultzatu egingo du, FSEren markoan, lanbide heziketa-proiektuak aurkeztea, edo emakumeak azpiordezkatu dauden iharduerari dagokienean, oso maiz teknologia berriak erabiltzea dakarrena, emakumeentzako gehigarriko enpleguetan kontratapen-proiektuak aurkeztea". (24)

Batzordeak Estatu kideei ekintza positiboak sektore publikoan garatu daitezela eskatzen diela gehitu behar da, "enplegugile gisa erakutsi onak eman behar bait ditu" (25).

Europako Kontseiluaren Ministrari-Batzordeak 1988.eko azaroaren 16ko bere 83. bilkuran, gizon eta emakumeen berdintasunari buruzko deklarazio bat hartu egin du; honetan, emakume eta gizonen berdintasun-printzipioa, pertsonaren eskubideen menpeko printzipioa dena, sinatu duten Estatu kideek, zera aldarrikatzen dute:

"emakume eta gizonen arteko berdintasunaren benetako lorpenera jotzen duten politika bolutarista osoak (agintariak, taldeak eta gizabanakoak inplikatzeko dituztenak) eramatea komeni dela uste dutenez gero, beren borondatea baieztatzen dute, bai eta beren konprometua zera egiteko:

- a) bizitzaren maila guztietan, emakume eta gizonen arteko benetako berdintasuna lortzera jotzen duten politikei jarraitzeko eta politika hauek garatzeko,
- b) Europako Kontseiluaren markoan egindako lanei jarraitzeko, gizon eta emakumeen arteko berdintasunaren benetako lorpenean parte hartzeko".

Europako Kontseiluak Strasburgen antolatutako mintegiek behin baino gehiagotan mozioak egin dituzte Estatuei sexuen berdintasunerako neurri positiboak sortzea eskatzen dietelarik.

(24) "Pour l'égalité des chances: 2e programme d'action 1986-1990", Ibidem, 14. orrialdean.

(25) Ibidem, 9. orrialdean.

Adibidez, emakume eta gizonen berdintasunaren sustaketari mass-media deiturikoek egindako partaidetzari buruzko 1983.eko ekaineko mintegian CAHFM-k eta CDMM-k egindako mozioak, arlo honetan egin litezkeen neurri positiboak eta gobernuek kontutan har litzaketen initzazioak sustatzen ditu". Honez gain, Europako Kontseiluaren botere lokal edo erregionaleko Mintzaldi iraunkorrak bere 1983.eko urriko 145. ebazpenean gomendatu egiten die Estatuari neurri positiboak hartzea, enplegua bilatzen duten emakumeei laguntzeko asmoz, emakumeentzako informazio udal zerbitzua, heziketa ikastaroen antolaketa, eta emakumeek beren enpresa sortzeko dituzten inizatibei laguntza, batipat. (26)

(26) CPLRE Agiria (18) eta 145. Ebazpena (1983).

Ekintza positiboen eredu juridikoak Europako zenbait herrialdetan

1985. urterako, Europako 24 herrialdek sinatu (8) edo sinatu eta berretsita (16) zeukaten ONUren Konbentzioa (27). Europako Kontseiluak bultzatuta izan ziren denak. E.E.ko herrialdeek, E.E.ren Batzordearen norabideak jasoak zituzten, emakumeentzako ekintza positiboak erabiltzea eta hartzea bidezkotzat hartzen zituztelarik, sexuen berdintasuna ezartzeko helburua zutela. Legitimitasun hau Europako Estatuak murrizketarik gabe aintzatetsi zutela pentsa zitekeen beraz.

Hala ere, 1984. urtean Vogel-Polsky-k azaltzen zuen egoerak balio du 1990. urtean ere: "Konbentzioaren 17. artikulua ezarritako Kontrol-Batzordea menpean jartzen duten ezarpen-txostenetan, Konbentzioa berretsi duten gobernuak emandako erantzunen azterketaren arabera, ez dirudi Estatuak neurtu dituztenik 4.artikuluaren 1. atala erreserbarik gabe onartzean, honek barne-zuzenbidean izan ditzakeen eragin juridikoa eta ondorioak. (28)

Beharbada beharrezkoa izango da azaltzea hemen, ekintza positiboak izendatzeko erabiltzen den terminologiaren anbiguitatea.

Ekintza positiboetarako erabilitako terminologiaren anbiguitatea. Egia da ekintza positiboetarako erabiltzen diren terminologiek anbiguitatea sortzen dutela maiz. ONUren emakumezko Egoeraren Batzordearen 32. bilkuran Claudette Apprill-ek azpimarratzen zuen bezala, lengoia ez da neutroa, profesionarien lengoian adibidez "klase meneratzaile bat eta klase meneratu bat bait daude" eta lanbideetan dagoen terminologia sexistak jotzen duela betikotzera sexuen arteko dikotomia eta lanbideen jerarkia lan munduan. (29)

Halaber, ez dela berdin terminologia bat edo beste erabiltzea, ekintza positiboak izendatzeko, hauen helburua ez bait da soilik sexuen arteko berdintasun-printzipioa derogatzea, baizik eta printzipio hau egiteko tresna bat eskaintzea ere bai.

(27) Ruth Leger Sivard: *Women... a World Survey*, Washington: World Priorities, 1985

(28) E. Vogel-Polsky: "Les actions positives et les contraintes constitutionnelles", aipatutako laburpena, 10. orrialdean.

(29) C. Apprill-en adierazpena, Europako Kontseiluaren beharia ONU-ren *Emakumearen Egoera Batzordearen* 32. bilkuran (Viena, 1988.eko martxoak 14-23).

Arrazoi honengatik “diskriminazio positibo” edo “alderantziko diskriminazioen” (reverse discrimination) kontzeptua ezetsi egin beharko litzateke, ez-diskriminazio printzipioari derogazioaren ideia sartzen bait dio.

“Neurri preferentzial” edo “lehentasunezko neurrien” kontzeptuetatik ere aldenduko gara; hauek ere, sexuen berdintasun-printzipioaren derogazioaren ideia sartzen dute, gehiengotan, kalte edo pobretasun handienak jasaten dituen biztanleriaren kategoria (alarguntsak, familia-buruak, andre zahar edo elbarrituak, etab...) “babesteko” babespen-neurriak direnean, sexuen berdintasunaren ikuspuntua agertzen ez delarik.

Aldiz, Affirmative Action delakoaren kontzeptu ingelesak anbiguitaterik ez badu ere, frantsesez hitz egiten duten herrialdeetan erabiltzen duten “ekintza positiboaren” kontzeptuak ez du Affirmative Action kontzeptuak duen esanahi bera. Izan ere, ekintza bat positiboa izan daiteke emakumeentzat, baiezko ekintza izan gabe; hau da, ez dute esplizituki bizi-tzaren arlo guztietan emakumeak duen atzerapena berreskuratzeko joerarik. Horregatik Mme Roudy-k, Emakumeen Eskubideen Berdintasunerako Ministraritzaren buruan dagoen ministrari andereak, “berreskurapen-neurrien” kontzeptua sortu eta erabili egin zuen; ekintza positiboaren kontzeptua baino egokiagoa dena. “Sexuen berdintasunerako politika aktiboko egitaraua” edo “sexuen berdintasunerako borondatezko neurrien” kontzeptuen erabilpena ere proposa liteke beharbada.

Ekintza positiboetarako erabilitako kontzeptuen hautaketan, ekintza positiboak ez-diskriminazio printzipioaren eta sexuen berdintasun printzipioaren salbuespenak direla pentsarazten duten terminologietatik alde egin behar dugu, ekintza hauen helburu bakarra, aldarrikatutako printzipioekin erlazionaturik dagoen “emaitzen betebeharra” lortzea bait da. Hala eta guztiz ere, testu honetan, “ekintza positiboaren” kontzeptua erabiliko dugu laburtu nahian.

Ikuspegi juridikotik, ekintza positiboetako buruzko nazio legeriak lau eredutan sailka daitezke:

- Legeria batzutan, ekintza positiboak —bai eta esparru mugatuetan ere— betebeharrezkoak dira, ez-diskriminazio eta sexuen berdintasun legeen osakiak bait dira.
- Beste legeria batzutan, ekintza positiboak, ez-diskriminazio eta berdintasun legeen osakitzat hartzen dira, baina ez dira betebeharrezkoak.
- Beste legeria batzutan, ekintza positiboak, ez-diskriminazio eta sexuen arteko berdintasun legeen salbuespentzat jotzen dira.
- Ekintza positiboak ikuspegi juridikotik ezagutzen ez dituzten herrialdeetako legeriak, baina praktika sozialak ekintza positiboetako egitarau asko garatzen du.

5.1 EKINTZAK, LEGE ANTIDISKRIMINATZAILE ETA SEXUEN ARTEKO BERDINKIDEEN OSAKAI DIREN ETA ZENBAIT SEKTORETAN BETEBEHARREZKOAK DIREN LEGERIAK

Estatu batuetan bezala, 1980. urtean lege suediarrek ekintza positiboaren betebeharra ezarri zuen enplegataileentzat; hauek aukera berdintasunaren legea enpresan egin behar dutelarik. Lege norvegiarra ezarri egin zen sexuen ordezkapena orekaturako gobernu agentziek izendatutako edo aukeratutako batzorde guztietan. Aukera berdintasunaren helburua lortzeko asmoa duten egitarauak egitera jo dute legeria hauek. Ekintza positiboek aurrakusitako sektoreak mugatuta daudela somatu ahal badaiteke ere, garrantzitsua da azaltzea bi herrialde hauei interesatzen zaizkien esparruetan betebeharrezkoak direla, bi sexuen berdintasun printzipioa lortzeko nahitaezko zat hartzen bait dira.

5.1.1

SUEDIA

Lan Ministraritzak honela adierazten du ekintza positiboek 1980.eko (Equal Opportunities Act) Aukera Berdintasun Lege suediarrekiko duten bateragarritasun printzipioa:

“ Legearen xedapenek batera eramaten dituzte sexuan oinarritutako diskriminazio guztiak eta gizon eta emakumeen arteko berdintasuna sustatzeko enplegataileei egindako neurri aktiboak hartzeko betebeharra. Gai honetan adierazitako arauak ikustarazten dute legegelearen nahia, hau da, legea izan dadila neurri eraginkor bat bere helburua diren aldatetarik sortarazteko. Diskriminazio guztien debekua eta berdintasunaren aldeko neurri aktiboak hartzearen betebeharra osotasun bat bezala izan behar dute hartuta. Alderantzizko diskriminazio deiturikoak sortzen dituen arazoak konpondu egiten dira sexu azpiordezkatuaren tratamendu berezi positibo baten exigentziaren bidez”. (30)

Izan ere, 1980. urtean, lan bizitzan, gizon eta emakumeen arteko aukera berdintasunari buruz aldarrikatu zen 1979.eko 1118 zenbakidun legearen 6. artikulua oso esplizitua da: “6.artikulua: enplegataile guztiek daukate beren ihardueretako markoan, lan bizitzan berdintasun aktiboaren promoziora jotzen duen ekintza sistematiko bat burutzeko betebeharra.

(30) *La Législation suédoise sur l'égalité des chances entre les hommes et les femmes*, Stockholm, Lan Ministraritza, 1983.eko uztaila, (Suedia).

Helburu hau lortzearren, baliabide eta zirkunstantzia orokorre begira eska daitezkeen neurri guztiak hartuko ditu enplegatzaileak, emakumeentzako lan baldintzak, gizonentzakoak bezain baliagarriak izan daitezen”.

Eragingailu legislatiboa ezarri egingo da (Equal Opportunities Commission) Aukera Berdintasun Batzordeak (Equal Opportunities Commission), eta enplegatzaileak ezean bere Ombudsman-ek (Herriaren Defendatzailea) sortu eta kontrolatuko dituen berdintasun plan batzuei esker.

BERDINTASUN PLANAK

Ombudsman-ek argitaratutako Berdintasun Legeari buruzko liburuxkak adierazten duen bezala, betebehar bat da:

“Enplegatzaileak neurri aktiboak hartu behar ditu lanean aukera sustatzeko. Enplegatzaileak bere pertsonalarekin plan bat egin dezala gomendatzen da. Berdintasun Batzordeak oportunitate berdintasuneko plan bat eman diezaioke eta gomendio praktikoak egin diezazkioke”. (31)

Berdintasun plan honek lan bizitzaren sektore guztiak har ditzake: erreklutamendua, sustaketa, heziketa:

“Enplegatzaile batek... azpiordezkaturik dagoen sexuaren alde egin dezake, erreklutamendu, sustaketa eta sustaketarako heziketarako. Legeak onetsi egiten du “tratamendu positibo berezi” hau. Jakina, honela lagunduta izan den pertsonak lanpostu hori garatzeko beharrezko diren ezaguerak eta esperientzia izan behar ditu, edo bestela adierazten zaion heziketa lortzeko”. (32)

Datorren hau ere esaten da:

“Lantokian sexuen arteko desoreka badago lanpostu-kategoria batetan, enplegatzailea saiatu egingo da lanetik doazen lekuetara azpiordezkaturiko sexuko hautagaiak erakartzeko (arrazoi baiezkoengatik). Enplegatzaileak bere enplegatuei, bai gizon bai emakumeei, lagundu egin beharko die kualifikatzen nagusiki aurkako sexuko pertsonen iharduten duten lanpostuetarako. Helburua zera da: emakume eta gizonen arteko orekarik onenera iristea

(31) “The Act concerning Equality between women and men at work”, *The Equal Opportunities Ombudsman*, 1984, 10. eta 11. orrialdeetan.

(32) *Ibidem*.

lan mota ezberdinetan eta enplegatuen kategoria ezberdinetan. Sexu bakoitzak % 40a gutxienez ordezkatu beharko luke". (33)

EKINTZA POSITIBOAREN BESTE MARKO JURIDIKO BATZU SUEDIAN

1980.eko Equal Opportunities Act delakoaz gain, Suediak beste bi marko juridiko sortu ditu ekintza positiboak legitimatzeko: 1980. urteko (Equal Opportunities (State employment) Ordinance) "Funtzio Publikoan Aukera Berdintasunari buruzko Agindua" dela eta, sektore publikoko enplegataileek sexu berdintasuna sustatzeko neurriak hartzeko obligazioa dute. 1983.eko martxoan, (SAF) Enplegataileen Konfederazio suediarra, (LO) sindikatu suediarren Konfederazioa eta (PTK) industria eta zerbitzuetako enplegatu alokatuen Federazioen artean kontzertatutako (Equal Opportunities Agreement) "Aukera Berdintasuneko Hitzarmen Kolektiboak" estipulatu egiten du:

"Aukera berdintasuna sustatzeko neurri aktiboei dagozkien arauak aktiba daitezke edo maila federaleko (nazional) negoziaketek ordezka daitezkeela. Dagoeneko lan merkatuaren sektore askotan burutu egin dira era honetako aukera berdintasunerako hitzarmenak. Sindikatuek dituzten eginbeharretako bat hitzarmen hauek errespetatuak izatea litzateke. (34)

AUKERA BERDINTASUNERAKO BATZORDEAREN ATRIBUZIOAK SUEDIAN

Batzorde honen funtzioa ez da legearen funtzionamendu on bat ziurtatzea soilik, botere juridikziodun bat ere bai bait du. Horregatik, enplegataileak, Herriaren Defendatzaileak bere enpresan alokatuek dituzten lan baldintzei buruz eskatzen dizkion informazioak emateari uko egiten dionean, Batzordeak inkestaren osagarria agin dezake, edo bestela, isun zibileko penapean, enplegatailea edo bere ordezkaria agertzea eska dezake. Auziaren azterketarako beharrezkoa baldin bada, beste pertsona batzu ere dei ditzake (1980.eko gizon eta emakumeen arteko Aukera Berdintasunari buruzko Legearen 15, 16 eta 17. artikulak). (35)

(33) *The Equal Opportunities Ombudsman*, Op. cit.

(34) *Ibidem*.

(35) *La législation suédoise sur l'égalité des chances entre les hommes et les femmes*, Stockholm, Lan-Ministraritza, 1983.eko uztaila.

EKINTZA POSITIBOEN KONTROLA FUNTZIO PUBLIKOAN

Ministraritzek Funtzio Publikoan ekintza positiboaren garapena kontrolatzeko, Estatuko funtzionariak diren Gizon eta Emakumeen arteko Aukera Berdintasunari Buruzko 1980.eko Agindua aurrikusi egiten du Funtzio Publikoko zerbitzu ezberdinek ezarri egin beharko dutela urtero Aukera Berdintasunerako Ekintza Plan bat. Zerbitzu publikoek ere urtero txosten bat aurkeztu beharko diote lanaren merkatuak Batzordeari; Funtzio Publikoan diharduten emakume eta gizonen arteko berdintasun sustaketari dagokionez gobernuak babes-agintea da batzorde hau. Txosten honek hartutako neurriei buruz eta hauen emaitzei buruzkoa izan beharko du. (36)

Suedian, Britania Handian bezala, emakumeen mugimenduaren dinamismoa mesedegarria izan da, bai sektore publikoan bai eta sektore pribatuan ere, ekintza positiboaren ezarpen eta garapenerako. Emakumeentzako sustaketa plan bat duten administrazioei, edo enpresen deszentralizazioa gertatzen denean, emakumeentzako erreklutamendu eta heziketa plana eskainia zutenei Estatuak subsidioak eman dizkie.

5.1.2

NORVEGIA

Norvegiako Estatuaren ustez ekintza positiboak ezin dira aldentu Sexu Berdintasun Legetik eta sexuaren araberako diskriminazio guztien debekutik:

“Gizon eta emakumeen arteko estatutu berdintasuna ezin da burutu tratu diskriminatzailearen debeku hutsagatik. Gaurko desberdintasunak zuzentzeko asmoz, beharrezkoak dira epe labur edo luzerako neurri batzuek, zenbait sektoretan sexu bakar bati abantailak emango dizkietenak. Orduan, (ekintza positiboaren) klausula nagusiak ezarri egiten du, sexuen arteko tratu desberdintasun batek sexuen berdintasuna sustatzen uzten duen unetik, ez dagoela (Equal Status Act) (Norvegiako) Berdintasunaren Estatutu Lege hausterik. Emakumeen egoera hobetzeko neurri hauek debekatu egingo lituzkeen Berdintasunaren Estatutu lege batek, gaurko gizartean, bere helburuaren ezetza eramango luke berarekin”. (37)

(36) *La législation suédoise sur l'égalité des chances entre les hommes et les femmes*, Ibidem.

(37) Kanpo Arazoetako Ministraritza norvegiarra: *Equal Status between men and women*, Oslo, 1983.eko martxoa, 9. orrialdean (UDA, 147/83 ENG).

Hau dela eta, enpleguaren esparruan, legegileak zera deklaratzeko du:

“Enpresa batentzako emakume kopuru baten erreklutamendua edo antzeko neurri bat, ados egongo litzateke (Equal Status Act) Aktaren helburuarekin; halaber, emakumeen ordezkapena komite ofiziletan, legeria espezifikoki bati esker, ados egongo litzateke Akta honekin”.

(38)

CAHFM delakoak eskatuta, aginte norvegiarrek honela komentatu dituzte 1978.eko (Act on Equal Status between men and women) emakume eta gizonen arteko Norvegiako Estatutu Berdintasunerako legearen xedapen juridikoak:

“Lege honen 3. artikulua, sexu bat edo bestearen aldeko ekintza positiboa edo tratu bereizgarria baimentzen duen xedapen orokor bat da, hau da, egitatezko berdintasuna sortzera jotzen duten neurriak.

“6. artikulua, irakaskuntzaren adarretan sexu bat edo bestearen aldeko tratu pribilegiatu eta kuotei buruzko xedapen espezifikoki bat da, ohituraz sexu bati erreserbatutako enplegutara eramaten dutena. Tratu preferentziala aplikagarria da hautagaien kualifikazio-mailara hurbiltzen den berdintasun bat dagoenean soilik.

“21. artikulua (1981.ean gehiturik) botere publikoek izendatutako kideak dituzten organo, batzorde, eta abarren konposaketa arautzen du. Instantzia guzti hauetan, ordezkaturik egon behar dute bi sexuek, eta botere publikoek saiatu beharko dute emakume eta gizonen arteko ordezkapenik orekatuena bermatzen. Efectibo osoa 4 kide edo gehiagokoa baldin bada, sexu bakoitzeko bi kide gutxienez egotea beharrezkoa da. 1981. urtean, Gobernuak eta funtzionarien sindikatu nagusiek, funtzio publikoan ekintza positiboko neurriak hartzeari buruzko erabaki bat bukatu dute.

“Interes orokorreko beste neurri batzu:

- tradizionalki gizonentzat izan diren lanpostuetan iharduteko emakumeak kontratatzen dituzten enpresei egindako subentzioak,
 - ikasteko asignazio bereziak, tradizionalki beste sexuarentzat izan den lanbide heziketa edo irakaskuntzaren adar bat aukeratzen duten ikasleentzat,
 - unibertsitateko adarretan onarpen-tratu preferentziala, azpiordezkaturik dagoen sexuko hautagaientzat”.
- (39)

(38) Kanpo Arazoetako Ministraritza norvegiarra; ibidem, 9. orrialdean.

(39) Europako Kontseilua: “Mesures générales prises par le Gouvernement norvégien dans le cadre de l’Action Positive”, CAFM, (84), misc.2

Suedian bezala, Norvegiako legeak aurrikusita dauzka legearen kontrola eta laguntza, Ombus (Komisaria) baten eta (Equal Status Appeals Board) Berdintasunaren Estatuturako baliabide Bulegoaren bitartez. Honen funtzioa, bere Suediako baliokideak duena da, legea errespetatua izatea alegia.

Ondorioz, berdintasunerako eragingailu legala hausten duen egintza debeka dezake, eta egintza hauekin bukatu eta beren errepikapena aurrikusteko beharrezkoak diren neurriak ezar ditzake. Baliabide Bulegoaren konpetentzia arloak sektore pribatua hartzeaz gain, sektore publikoko iharduera administratibo eta komertzialak ere hartzen ditu. (40) Badu beraz, Suedian bezala, benetako botere jurisdikzionala sexuen arteko diskriminazioak debekatu eta ekintza positiboen alde egiteko asmoz.

5.2 EKINTZA POSITIBOEN LEGITIMOTASUNA ZENBAIT SEKTORETAN ONETSI BAINA BETEBEHARREZKO EGITEN EZ DITUZTEN LEGERIAK

Frantziaren kasua da; bere legeria kontraesankorra da. Izan ere, Norvegiak, sufragiorako alderdi politikoek proposatutako hautagaien zerrendetan emakume-kupo bat egotea legezkoa deklaratzeko zuenean, Frantziako auzitegi konstituzionalak legezkontrakoa deklaratzeko zuten parlamentari frantziarrek 1983.eko uztailan hartutako hauteskunde legea; lege honek aurrikusi egiten zuen 3.500 biztanle baino gehiagoko herrietako udal-hauteskundeetarako zerrendetan, sexu bereko hautagaien % 25eko edo gehiagoko kuota. (41) Feministek ez dute hartu erabaki hau legalismo-nahi baten emaitzatzat, baizik eta boterearen instantziarik gorenetan beti indarrean egoten diren aurreritzi sexisten jarriotzat, ezarritako kupoa txiki-gia iruditu bazaie ere. Auzitegi Konstituzionalak aldiz, legezkoa deklaratu du 1983.eko uztaileko "emakume eta gizonen arteko tratu berdintasun profesionalari buruzko Roudy Legea; honek, heziketan, enplegurako sarbidean, kualifikazioetan, sustaketetan eta lan baldintzetan dauden bi sexuen arteko diskriminazio guztiak debekatzeko gain, estipulatu egiten du espreski "alokatuek aurkitutako atzerapen edo handicapak konpontzeko" sar daitezkeela

(40) Kanpo Arazoetako Ministraritza norvegiarra: ops. cit., 21. orrialdea eta ondorengoak.

(41) Emakumeen Eskubideetako Ministraritza: *Citoyennes à part entière*, 1983.eko apirila, 19.zbk.

“neurri sozialak eta aldi baterako praktikak” (42). Legearen arabera, “berreskurapen neurriak” ez dira ez-diskriminazio eta sexu berdintasunaren printzipioaren salbuespena, printzipio honen nahitaezko baldintza baizik:

“Printzipio berri honen oinarria, datorren ideia da: egoera ezberdina duten pertsonen ezin zaiela neurri bera ezarri, honen eraginez desberdintasunen iraupena izango genuke eta. Honen ondorioz, aukerak sortzeak suposatuta egiten ditu, aldi baterako, emakumeen alde soilik ezarritako berreskurapen neurriak”.

Hau dela eta, ekintza positiboen legitimotasuna lan esparruan baino ez da onetsi, esparru politiko eta sozialean ukaturik bait dago. Lan sektorean, ekintza hauek posible dira erreklutamendu, heziketa, sustaketa, antolaketa eta lan baldintzetarako (43). Esan beharra dago 1973.eko Berdintasun Legearen aurretik egon zela sexu berdintasunerako mesedegarria zen legeria lan munduan, eta honek izan zituen emaitzak ez zirela askitatzat hartuta izan. Baina honek ez ditu bidezkoetzen Auzitegi Konstituzionalaren kontraesanak.

Frantziako legeriatik beste kontraesan bat ateratzen da: lehen aipatutako testuari begira, berdintasun printzipioa berresten duen Frantziako Konstituzio eta sexuen arteko tratua berdintasunaren legearen arabera, esan beharko genuke enpresa guztiek berreskurapenerako neurriak hartu beharko lituzkeela, orokorrean emakumeek dituzten kualifikazioak, estatuto profesionalak, sustaketak eta ordainketak, gizonenak dituztenak baino txikiagoak direla esaten bait dute estatistikek. Hala eta guztiz ere, Frantziako legeak ez ditu betebeharrezko egiten enpresa pribatuetan berdintasun planak, eta ez ditu ezta aurrikusi ere egiten nahibadako planak funtzio publikoan. Beraz, 1983.eko “berreskurapen neurriak” buruzko legeak, nahibadakoak egiten ditu neurri hauek sektore pribatuko enpresentzat, baina ez dio sektore publikoari begiratzen. Ezaugarri hauek dira ezberdinak egiten dituztenak, ekintza positiboei buruzko Frantziako legeria eta Suedia eta Norvegiako legeria.

(42) Emakumeen Eskubideetarako Ministraritza, Arazo Sozialetako Ministraritza: *L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*, 1983.eko uztailaren 13ko Legea.

(43) *Ibidem*.

5.2.1

“BERRESKURAPENERAKO NEURRIAK” FRANTZIAKO ENPRESA PRIVATU EDO NAZIONALIZATUETAN: BERDINTASUNEN PLANAK

1983.eko legeak aurrikusi egiten du enpresan dauden mintzaide sozialek (enplegatzaileak alde batetik, eta enpresa komiteak bestetik) negoziatu ahal izango dutela “berreskupenerako neurriak” barne dituen sexuen arteko berdintasun profesionalerako plan bat. Neurri hauek definitu ahal izateko, legeak aurrikusi egiten du beste gauza batzuren artean, urteroko txosten bat aurkeztea enpresa komiteari. Emakume eta gizonen egoera gonbaratuaren azterketa zifratua aurkezten duen agiri idatzi bat da txosten hau. Ez da ordea, zifren konpilazio huts bat. Emakume eta gizonen egoeraren balioespena errazten duen iruzkina ere aurkeztu beharko du. Azterketa hau enpresan dauden pertsonal-kategoria bakoitzagatik egin behar da, eta legeak finkatutako ondorengo arloez arituko da: erreklutamendu, lanbide heziketa, kualifikazio, sailkapen, lan baldintzak eta benetako ordainketa. Urtean zehar sexu berdintasuna ziurtatzeko hartu diren neurriak ere zenbatu beharko ditu, bai eta hurrengo urterako aurrikusitako helburuak ere. Txosten hau enpresa komitearen kideentzat bada ere, ordezkari sindikalei eta lan ikuskatzaileari ere bidaltzen zaie, eta azkenean, prest dago eskatzen duten enplegatuei emateko (44). Txosten hau ezaguerako tresna bat da, eta pertsonalaren gestioa aldatzeko balio behar duen diagnostikoa izan daiteke. Horretarako, legeak aurrikusita dauka “berdintasunerako plan bat”.

Berdintasun profesionalerako plana da enpresetan berreskurapen neurriak martxan jartzeko behar den tresna juridiko eta praktikoa. Ez dago eredu-planik. Emakumeen Eskubide eta Arazo Sozialetako Ministraritzetako Gidaliburuak zera ere zehazten du:

“Berdintasun profesionalerako plana emakumei bakarrik dago zuzenduta, egiteetan, kontratazio, heziketa eta sustaketari dagokienean zailtasunik handienak beraiek aurkitzen bait dituzte. Ondorioz, tradizionalki emakumeentzat izan diren enpleguetan gizonen sarbidea erreztera jotzen duten plan baten neurriak legearen kontrakoak liriteke. Beste gauza bat ere ekarriko dugu gogora: berreskurapenerako neurriak ez direla “abantaila sozialak” (baimenak) deituta direnak”.

Berdintasunerako Plan hauen edukia argitzeko, “berreskurapen neurriak” izan daitezkeen kontzeptuei buruzko adibide konkretuen Gidaliburua:

(44) Emakumeen Eskubideetako Ministraritza, Arazo Sozialetako Ministraritza: *Ibidem*.

“Kontrataziorako, emakumeen erreklutamendua erreserba daiteke, zenbait arrazoirengatik orain arte emakumeak bazterturik izan diren lanpostuetarako,

“heziketarako, emakumeentzako soilik diren heziketak erreserba daitezke,

“sustaketarako, emakumeen izendapen kuota bat aurrikus daiteke, orain arte emakumeek sarbiderik ez edo txikia zuten lanpostuetarako,

“azkenean, lan-baldintzetarako, ingurua, eragozpenak edo zenbait lantegi edo bulegotako antolamendua alda daitezke, emakumeen sarbidea sortzeko asmoz.”

Plan honen aldi baterako izaerak ez du baztertzen plan bat beste baten ondotik egitea, lehenengo berreskurapen neurriek ez badute ematen espero zen emaitza.

Enpresak Enpresa-Komitearekin negoziatzera bultzatzeko, legeak aurrikusita dauka zenbait egoeratan Estatuak emandako laguntza finantzario bat, “ereduzko izaera” azaltzen duten lanbide berdintasunerako planak dituzten enpresentzat. Horretarako sinatu egingo da kontratu bat, enpresaren eta Emakumeen Eskubideez arduratzen den Ministraritzaren artean.

1983.eko betebeharezko alderdi bakarra, hitzarmen kolektiboen hedapenari dagokio:

“Hedapen-prozeduraren menpean jarrita dauden Hitzarmen kolektiboek, enpleguaren sarbide, heziketa, sustaketa eta lan-baldintzetako sektoreetan, berreskurapenerako neurriei dagokien klausula bat eman behar dute barne nahitaez”

1983.eko uztaileko legearen ezarpenari jarraitzeko, Emakume eta Gizonen arteko Lanbide Berdintasunerako Kontseilu Nagusia sortu da; honen funtzio nagusia kontsultakoa da, eta ez jurisdikzioduna.

1983.eko lege hau ezarrita, lanbide berdintasunerako zenbait kontratu sinatu da, enpresa pribatu edo nazionalizatuen eta emakumeen sustaketarako Ministraritzaren artean.

Frantziako sistema juridikoan, aipatu egin dugu Auzitegi Konstituzionalaren kontraesana, lan munduan (kontratazio, heziketan) emakumeen kuotak baimendu eta hautesle-zerrendetan debekatu egiten dituen. Beste kontraesan bat: 1983.eko legeak baimendu egiten du enpresa pribatu edo nazionalizatuetan emakumeentzat soilik diren kuotak ezartzea, baina baztertu egiten ditu Funtzio Publikotik. Sektore honetan, Administrazio frantziarrak eskubidea du gizonen enplegurako kuotak ezartzeko, adibidez lehen mailako irakaskuntza publikoan, sexu hau ez dela aski ordezkatu iruditzen zaionean.

5.2.2

BERDINTASUNA FUNTZIO PUBLIKOAN

“Ekintza positiboak” edo “berreskurapenerako neurriak” ez dira esplizituki agertzen 1982.eko maiatzaren 7ko Legean, Funtzio Publikoko gorputz guztietan izaera misto osoa konsagratu eta gizonen soilik enpleguak erreserbatzea galerazten duelarik. Administrazio publikoek berriz, agindu konkretuak dituzte: enpleguen izendapenetan aldendu egin behar dute bereziki, emakumeak edo gizonak adoregabe ditzaketen elementuen aipamenetik; lehiaketa-auzitegien izaera mistoa zaindu; erantzukizun-lanpostuetarako emakumeen hautagaitasunak zuzpertz eta baita eskatu ere, eta ordezkariak administratiboaren izaera mistoa kontrolatu organo parekideetan”. (45)

Sexu berdintasunari dagokionean, sistema juridiko frantziarra sistema bikoitza da; sistema honetan, sektore pribatuek eta publikoek ez dituzte lege berdinak ekintza positiboetarako. Sistema frantziarraren beste bereiztasun bat zera da: Emakumeen Eskubideetako Ministraritzak, orain Emakumeen Eskubideetarako Idazkaritza deituta, emakumeen lanarekin zerikusia duten Ministraritzak guztiekin elkartzea. Hau dela eta, Emakumeen Eskubideetarako Idazkaritzak eraginez, Hezkuntza Nazionaleko Ministraritzak zenbait neurri hartu ditu, bere pertsonalari emakumeen orientapenean lehenetsua gomendatuz. (46)

5.3

EKINTZA POSITIBOAK LEGE ANTIDISKRIMINATZAILE ETA BERDINKIDEEN SALBUESPENTZAT HARTZEN DITUZTEN LEGERIAK ETA BEHARREZKOAK EGITEN EZ DITUZTENAK

Lehen aipatu ditugun lege ingelesak dira honen prototipoa. Ekintza positiboaren debekua salbuespen bakarra, heziketaren (hitzaren zentzu zabalean) esparruari (informazio, orientapen, lanbide aurre-heziketa edo lanbide heziketa), eta erakunde hautatuetako kuotei dagokie; heziketarako salbuespenak, hauek martxan jartzeko gobernuko zerbitzuen baimena eduki behar duten erakundearen kompetentzia dira. Legegileak ekintza hauei “alderantzizko diskriminazioak” (“reverse discriminations”) izena ematen die.

(45) E. Vogel-Polsky: “Les programmes d’action positive en faveur des femmes”. *Revue Internationale du Travail*, 124. bol., 1985.eko uztaila-abuztua.

(46) Emakumeen Eskubideetarako Estatuko Idazkaritza: *Orientation des filles*, 1989.eko irailaren 14ean.

Ekintza positibo hauek ez dira betebeharrezkoak enplegatzailerako edo erakunde ezberdinetarako. Baina praktikan, Britainia Handian emakumeen mugimenduak duen bizitasunari esker, emakumeen ordezkapen eta sustaketari laguntzeko neurri positibo asko hartu dira, ez lan munduan bakarrik, baizik eta erakunde publiko eta pribatuetako Komite hautatuetan ere bai. Neurri positiboak berdintasun legeen funtsezko zatitzat hartzen ez badira ere, lege ingelesak osatu egin du bere eragingailu juridikoa (Equal Opportunities Commission, EOC) Aukera Berdintasunerako Batzorde bat sortzean; legeak oso ahalmen zabalak eman dizkio Batzorde honi. Izan ere, EOC-ren funtzioa, lege antidiskriminatzaileen ezarpena kontrolatzea eta enpresei buruzko informazioa biltzeaz gain, lege hauek berrindartzeko (enforcement) ahalmena du, EOC-k argitaratutako Enpleguan Aukera berdintasunaren Praktika eta Politikei buruzko Gidaliburuaren arabera benetako botere juridikzionala ezartzen duelarik: "Ikerraldi batetan, Batzordeak erabakitzen badu enpresa batek ez-diskriminazioa hautsi egin duela, aurkitutako diskriminazioa konpontzea esigitzen duen ez-diskriminazioko ohar bat (non-discrimination notice) bidal dezake, eta bide batez, praktiketan egingo dituzten aldatetei buruz eta beste konponketa batzuei buruzko informazioa ere eska dezake. Are gehiago, "ez-diskriminazioko oharra" bidaltzetik bost urtetarako epean, Batzordeak erabakitzen badu sortu direla beste legekontrako egintza batzu, bere ahalmenen arabera konminazio bat edo agindu bat eman dezake". (47)

Equal Opportunities Commission-en erabakiek badute beraz, "indar juridikoa, ez badira apelazioagatik deuseztaturik geratzen". (48)

Hala ere, jurisprudentzia amerikarrean gertatzen denaren aurka, jurisprudentzia ingelesak kendu egin dio indarra lege ingelesak EOC-ri emandako ahalmenari. Epailerek enplegatzailerentzat prerrogatibak defendatzen dituzte lehenbizi, eta enplegatzailerentzat auzitegien aurrean errekurtsu egiten dutenean, EOC-ren "ez-diskriminazioko oharra" ezetsi egiten da ia beti.

(47) EOC: *Guidance on Equal Opportunities Policies and Practices in Employment*, Manchester, 1978

(48) Anthony Lester: "La législation anglaise contre la discrimination", *Droit social*, 1987.eko azaroan, 11. zbk.

5.4

SEXUEN BERDINTASUN PRINTZIOIOAK EZARRI BAINA EKINTZA POSITIBOEN PRAKTIKA EZARTZEN ARI BADA ERE, HAUEN PRINTZIOIOA ETA SALBUESPENTASUNA AINTZATETSI EGITEN EZ DITUZTEN HERRIALDEETAKO LEGERIAK

Errepublikak Federal Alemaniar eta Herbeherek duten eredua da. Izan ere, RFA-an, 1980.eko abuztuaren 13ko legeak estipulatu egiten du espresuki, emakume eta gizonen arteko tratu-berdintasunak lantokian egon behar duen berdintasuna dakarrela, baina ekintza positiboak ez ditu ez aipatu ezta legitimatu ere egiten. Ordainean, herrialde osoan bultzada handi bat ematen zaie ekintza positiboari. Merezimendua, botere politiko eta ekonomiko maila guztietan (eskualde, udalherri, sindikatu, ministraritza, enpresa pribatu, elkarte pribatu) emakumeentzako ekintza positiboaren praktikak eraginkortasunez bultzatu egiten dituen mugimendu feminista baten indarrarena da. Pena merezi du adibide batzu aipatzeak.

- Eskualde (Lands) mailan, Schleswig-Holstein, Hamburgo, Kiel, Hesse, Iparreko Westfalia, eta abarreko gobernuek emakumeentzako Ekintza Positiboetako Egitarauak sortu dituzte, Funtzio Publikoan batez ere, eta baita emakumeen birtxertaketa eta lanbide birorientapenerako ere. Desblokeatu egin dituzte oso garrantzitsuak ziren fondo batzu. Kieleko gobernu probintziarrean, Gisela Böhrk-ek, Egoera femeninoko ministrariak, Funtzio Publikoan emakumeen enplegurako Ekintza Plan bat atera berri du. Honen barruan, beste gauza batzuren artean, emakumeen sartzeko eta igoerarako neurri positiboak, lanbide karrera eta bizitza familiarren arteko adostasuna hobetzeko arauak, eta gizon/emakumeen arteko tratu berdintasunaren aldeko ekintzak ere sartzen dira.”. (49)

Iparreko Westfalian, “Land”ek hartu berri du RFA-n Kontratazioari dagokionean, ekintza positiboetako lehenengo legea. % 50eko kuota edukita, eta kualifikazio bera dagoenean, testu honek enpleguko lehentasuna emakumei ematen die, azpiordezkatu baldin badaude”. (50)

(49) *Femmes d'Europe*, 61. zbk., 1989.eko abuztu-irail-urria.

(50) *Femmes d'Europe*, 62. zbk., 1989.eko azaro-abendua.

- Herri-mailan, 1986. urtean, gizon eta emakumeen arteko Eskubideen Berdintasunerako 100 Komite zeuden, eta 1989. urtean berriz, 460. (51)
- Alderdi politikoaren mailan, Alderdi Sozial-Demokratik (SPD) erabaki berri du erabakiak hartzen diren alderdi honetako komite guztietan, goi mailakoak ere barne, emakumeek % 40ko kuota izan behar dutela.
- Elkartean mailan, Emakumeen Kontseiluak 70eko proposamenetako egitaraua aurkeztu du, lan munduan emakumeentzako ekintza positiboetako lege baten errebindikazioa bereziki barne duena.
- Ordezkapen politikoaren mailan, emakume diputatuak EE-n dagoen portzentaiarik handienetako bat dute: Parlamentu europarrean dauden diputatu alemaniarren % 33,7a dira eta Bunesrat-ean (Senatuan) dauden ministrari eta senadoreen % 17,7a. Mendebaldeko Berlineko gobernu berria 8 emakume eta 5 gizonen osatzen dute.

Ekintza Positiboetako egitarauak RFA-n duten indarra, masa-erakundeek (sindikatu, alderdi, elkarrekin) emandako laguntzatik dator, emakumeen mugimendua hori lortzeko bezain indartsua izan bait da. Egitarau hauen ahultasuna, maila federalean legezko oinarririk ez izatek dator. Hau dela eta, 1989.eko uztailean, "Munster-eko Auzitegiak kontrataziorako ekintza positibo bat gaitzetsi du, kualifikazio bera duten emakumeen ondoan, gizonentzat mesedegarria den eskubide bat hersteke, beharrekoa zela lege berri bat kontsideratuz". Epaia hau Iparraldeko Westfaliako Land-ek duen borondate politikoaren aurka doa, enplegu publikoetan emakumeen parte hartzea sustatzearen kontra alegia (52). RFA-k duen eragin-gailu legistatiboaren gutiegitasunaren zoritxarreko ondorioetako beste adibide bat, emakumeentzako lanbide heziketarako ekintza positibei Berlingo Senatuak erabakitako kreditu bereziak kentzea da. Kreditu hauek kendu, eta RDA-ko errefuxiatuen heziketarako jarrita izan dira.

Honetaz jabeturik, zenbait erakunde eta alderdi politiko alemaniarrek eskatu egiten dute emakumeentzako ekintza positiboetako printzipioa Lege Federalean inskribatzea, maila juridikoan oraindik falta zaion legitimotasuna lor dezan. Hau dela eta, (SPD) Alderdi Sozial Demokratik aurkeztu egin du Bundestag-ean, gizartean, lanean, familian emakumeen berdintasuna lortzera jotzen duen lege-proiektua. Proiektu honek berdintasun-klausula orokor

(51) *Femmes d'Europe*, 61. zbk., 1989.eko abuztu-irail-urria, 9. orrialdean.

(52) *Femmes d'Europe*, 61. zbk. 9. orrialdean.

bat du, zuzenbide laboralaren moldaketa, emakumeentzako sustaketa neurriak zerbitzu publikoetan denboraldi batez, emakume eta gizonak berdintzatzen dituzten enpresentzako neurri mesedegarriak eskatzen dituelarik” (53).

Berdeen alderdiari dagokionez, lege antidiskriminatzaile proposamen bat egin dute, era guztietako diskriminazioak debekatzen dituen “klausula orokor” bat ezartzeaz gain, kuota batzu ere ezartzen ditu, lan munduan, administrazio publikoetan eta funtzio politikoetan (political office), lanpostu eta heziketa guztien % 50a gutxienez emakumeentzat izan dadin (54). Ursula Lehr-ek, Egoera Femeninoaren ministrari berriak jaso egin du proposamen hau (55). Honek zera esan nahi du: mugimendu feminista alemaniarraren dinamismoaz gain, lortutakoa mantentzeko eta Ekintza Positiboetako egitarauen geroko inizatibak legitimatzeko, beharrezkoa dela oraindik maila altuagoko oinarri juridikoa.

Herbehereetan, 1975. urtean hartuta izan zen (Equal Pay Act) sexuen arteko Soldata Berdintasunari buruzko Legea eta 1980. urtean hartutako (Equal Opportunities Employment Act) Enpleguan Aukera Berdintasunari buruzko Legearen ondoren, sortu egin da (Equal Opportunities Council) Aukera Berdintasunerako Kontseilua; honen eginbeharra, lege hauek betetzen direla ziurtatzea da. Lege hauek ordea ez dute, ekintza positiboak praktikan jartzeko beharra edota gomendioa ere. Hala eta guztiz ere, ekintza positiboak legitimatzen dituen legerik ezaren aurrean, herrialdean dauden ekintza positiboetako egitarauak, asko direnek, aurkitu egiten dute honen justifikapena, Gobernuak ONU-k Emakumeen Hamarkadan (1975-1985) egindako emakumeentzako Ekintzetako Egitarauak eta Munduko Ekintza Plana hartzean (56). Ondorioz, ekintza positiboak praktika arrunta da Herbehereetako gizartearen maila guztietan. Gobernuak pertsonal-politika bat garatu du, bere Ministrarritza guztiek baiezko ekintzetako neurriak hartu behar dituztela estipulatzen duena; badago beraz Ministrarritza bakoitzean, funtzionarioez osaturiko Aukera Berdintasuneko Batzorde bat, eta emakumeak azpiordezkatuak daudenean, hautagaien erreklutamendu eta hautespenean, merezimendu bera duten emakumeei ematen zaie lehentasuna (57). Lehen mailako irakaskuntzan, teknologietan neskek interesa izateko esfortzu

(53) *Femmes d'Europe*. 38. zbk., 1989.eko urtarril-otsail-martxoak.

(54) “Antidiscrimination Law proposed by GREENS, RFA”, in *WIN NEWS (Women International Network)*, Washington, 1989, 2. zbk.

(55) *Femmes d'Europe*, 59. zbk., 1989.eko apiril-maiatza.

(56) Ikusi A. Michel: *Les Actions Positives pour les femmes dans les Etats membres du Conseil de L'Europe*, Strasbourg, CAHM, 1984.eko abendua.

(57) “Equal Opportunity Council, Netherlands” *WIN NEWS*, 1990, 1. zbk.

handia egin da, heziketa egokien bidez edo emakume gehiago hartzen eskola teknikoetan irakasle izateko.

Goi mailako hezkuntzan, emakumeei buruzko ikasketa eta ikerketetarako katedrak sortarazten dira, emakumeei buruzko unibertsital-ikerketetarako desblokeatu egiten dira kreditu garrantzitsuak, etab... Eta azkenean, sektore pribatuan, firma holandar askok ekintza positiboetako egitarauak dituzte. (58)

Aurreko testuan, nahiago izan dugu azpimarratzea ekintza positiboek buruzko legerien eredu juridiko batzu, Europako herrialde guztietan dauden eragingailu juridikoen inbentario bat egitea baino. Honi esker, eredu bakoitzean ikusi ahal izan ditugu sakonki, testu legistatiboa, ezartzeko modalitateak, legearen kontraesanak edo legea eta praktikaren arteko dibortzioa. Pentsa dezakegu kategorizazio honek, nahiz eta perfektua ez izan, lagundu egingo diela pentsatzen, herrialde bakoitzean ez-diskriminazio eta sexu berdintasuneko printzipioak konkretuki errealizatzekotan daudenei.

Lehenengo ondorioa zera izango litzateke: edozein tresna juridiko jarrita ere, emakumeen mugimendu dinamikoa dagoen lekuetan (Estatu-Batuak, Britainia Handia, Suedia, Norvegia, Holanda, RFA-n bezala), agertu egingo direla ekintza positibo asko.

Bigarren ondorioa: ekintza positiboek legimitotasuna ez badago idatzita legeria federalaren mailarik gorenean, ekintza positiboetako egitarau hauek inpugnatuak izateko arriskua dutela, bai eta auzitegiek deuseztatuak izateko ere, RFA-n gertatzen den bezala.

Azkenean, azken urteotan Estatu nazionalak egindako ekintza positiboetako egitarauekin doazen neurri sozial guztiek —Europako Elkarrekin ere gomendaturiko neurriek— ikustarazten dute argi eta garbi, egitarau hauen legimitotasuna eta hedapena edozein izanda ere, ez dutela beren eraginkortasun osoa izango, ez badira aldi berean neurri sozial batzu hartzen; emakume eta gizonezkoen paperek, bizitza familiar eta sozialeko esparru guztietan, eta ez lan esparruan soilik, duten ohizko banaketa aldatzeko balio duten neurriak alegia (etxeko lanen banaketa ezkontideen artean, baimen parentalak, etab...).

Laburbilduz, ekintza positiboak legitimatzen dituen eragingailu legistatibo batek ez du bere eraginkortasun osoa lortuko, emakumeen mugimendu dinamiko batek ez badu egiten oso erresistentzia sozial ahaltsu batzu garaitzeko adina indarrik, eta gizarte osoak eta Estatuak ez badituzte paraleloki hartzen laguntza neurri sozial batzu.

(58) Ibidem.

BERIT AS
Kvinne-ko Unibertsitatea.
Norvegia

Emakumeentzako

ekintza

positiboaren

Historia

Politikoa:

ebaluazioa eta

etorkizunerako

perspektiba

1.

Lagun maiteok. Seguru nago handinahitsuak zaretela. Eragingarria da askatasun jarrera horiek ikustea "historiaren une honetan", "Nazioarteko Institutu Behatzailea"ren analisiaren edo "Guztion Etorkizuna"ri buruz Nazio Batuen batzordeak aurkezten digun azalpenaren arabera munduan gaur egun ematen diren baldintza horiek bultza bait ditzakete politikoak bere lehengo arrazoiak erabiltzera, hau da, emakumearen eskubideak oraintxe aztertu behar izatekoak bezain garrantzitsuak ez direla esatera.

Pentsatzen badugu zenbat aldiz luzatu den emakumearen arazoa erabakitzea, gizonaren munduko arazo larriagoak konpondu arte itxoin beharra zegoela esanez, ondorioa argia eta ahulgarria da: emakumearen arazoak, emakume esklabizatuarentzako giza eskubideak edo azken hamarkada hauetan munduan emakumearen baldintzen narriadura gelditzeko jarrerak, inoiz ez dira arazo larriak izan patriarkar gizarteetan. Ia oihartzunik ere ez dute izan komunikabideetan.

Baina emakumeak egindako ikerlanek erakusten digute zer harreman duten pobrezia, gerrak eta emakumearen zapalkuntzak. Eta Nazio Batuek, mundu guztian giza eskubideak bete erazteaz arduratzen den Erakundeak, ekintza programa aurkeztu zuen Mexicon 1975ean eta Nairobiko Agiria Afrikan 1985ean, horietan, munduan emakumearen baldintzak hobetzeko beharrezko neurriak hartzeko gaur eguneko munduko herriek duten ezintasuna adierazten delarik.

Egoera honetan, emakumeen topaketak gauzatzen dira nazioarteko mailan. Ni neroni, emakumearen nazioarteko hiru hitzalditara joan naiz azken zortzi hilabete hauetan, eta horietan, munduko emakume pobreenen arazoetatik mundu zientifikoko emakumeek beren ikerketa lanak, teori konbentzionalei buruzko kritikak eta gizonezko lankideen munduko ikuspenari buruzkoak aurkezterakoan izaten dituzten arazoetarainokoak aztertu dira. Beranduago itzuliko naiz arazo politiko eta legalak hobeto ulertzeko hitzaldiek eskaintzen duten laguntzaren gaira.

Nire sarrera amaitzeko, esan beharra daukat oso harro nagoela hemen izateaz eta seguru nago munduko alderdi guztietan agindu politikoen eta errealitatearen artean dauden aldeak ikusi dituztenak parte hartzen hasiak direla pixkanaka pixkanaka gure garaiko herri eta pertsonen artean gero eta desberdintasun handiagoa etengabe sortzen ari diren faktoreen azterketan.

“Euskal Herriko Emakumearentzat ekintza positiboa” izena du zuen Batzarrak. Bidali zenidaten gutunean, “Aukera Berdintasunari buruzko Kongresua” aipatzen zen. Eta Batzarraren lehenengo eguna “Aukera Berdintasunerako Jarreraren Esparru Legal, Historiko eta Politiko”ri zuzendua dago.

Oharpide orokor batzu egin behar ditut izenburu horietan erabilitako oinarritzko iritziei buruz. Horrexegatik eman nion baiezkhoa Batzar honetara etortzeko bidali zenidaten gonbidapenari. Hau izan zen nire erantzuna:

“Bi sexueterako aukera berdineko legeei, kupo sistema eta legezko araudiei dagokionean une historiko honetan guk orain dela 15 urte (Norvegian) izan genituen antzeko itxaropenak dituzten emakume talde guztiak adi jartzeko mesedegarria izan daiteke nire txostena. Zuek ekidin ditzakezue guk egindako hainbat akats”.

Idatz nezakeen “horrela guk egin genituen akats berberak egitea ekidin dezakezue”. Baina teknika eta estrategietatik harago doa arazoa. Emakumeak egin nahieko edozein aldaketak beti izango du nolabaiteko zailtasuna gizartearen aldetik. Zailtasun hori, egin nahi den aldaketa motaren arabera izango da. Izatez, bada soziologian “aldaketari gizarteak jartzten dion zailtasuna”ri buruzko hainbat iritzi. Lehendabizi esan nahi dut, zailtasun horiei buruzko ezagupen sendo batzuen bidez jakingo luketela aldaketa bultzatzea nahi duten emakumeek horrek duen jatorria eta bere aurkako nagusiak. Ezagupen horiek behar beharrezkoak dira zeren bestela “aldaketaren egile-inozoeak” (kolektibo zanpatuak izaten direnak), halako punturaino ahuldu eta borroka bertan behera utzi bait dezakete. Eta hori da, hain zuzen ere, historian zehar egiten aritu garena. Beraz, psikologikoki, oso garrantzitsua da guretzat baliapide politiko eta sozial horiek ezagutzea. Gaur egun gehiago dira arazo honetaz kezkatzen diren emakumeak, hala gizarte zientzien alorrean nola politika alorrean. Eta hori da erantzun nuen bezala erantzuteko arrazoietakoa bat.

“Aukera berdina” hitzak dira bigarren arrazoiak. Lehiaketa batetan parte hartzen duen bakoitzak irabazteko aukera berdina izateko asmoan oinarritutako esamolde liberala da. Aukera berdintasunak bermatzen du parte hartzen duen bakoitzarentzat joko arauak antzekoak direla. Halere, ez ditu kontutan hartzen bakoitzak eraman beharko dituen karga desberdinak.

“Aukera berdinen legeak” aztertzerakoan ikusi dugunez, irizpide hauek ezartzen diren guttitan, talderik indartsuena izango da irabazle. Baliapide, lagun boteretsu, denbora libre

eta hezkuntza eta ondasun jabetza gisako gizarte baliakizunei dagokionean alde batetik indar-
taldeentzako aukera berdintasuna, eskubide horiek ongien erabiltzen dituen talde indar-
tsuenaren aldekoak izango dira. Horrela bada, "aukera berdintasunak" denborarekin alde
handiagoa sortuko du talde ahulen eta indartsuen artean. Laburtuz bada, hasierako bal-
dintza bezala hitz egingo dugu berdintasunaz, eta ez azken emaitza bezala, nahiz eta
gure helburua azken hau izan.

70. urtearen amaiera aldera Norvegiar Legebiltzarrak Aukera Berdinei buruzko legea on-
etsi zuenean, nire partiduak hasieran horren aurkako botoa eman zuen. Oraintsu Osloko
Unibertsitatean "Emakumearen Eskubidea"ren katedra lortu eta ondoren Copenhagueko
Unibertsitateko ohorezko katedradun izendatu eta Danimarkako erreginarekin zoria jaso
zuen abokatuak, Tove Stang Dahl andereak, egindako lan bikainaren ondorioz egin zen
hori. Orduan gertatu zen nire alderdiko partaide asko, hala gizon nola emakume, jabetu
egin zela nola eskarmentuko politikoei oso ondo ulertu zuten jokaera hau. Arrazoi horren-
gatik beraiek onar ezaketen semantika hori, Nazio Batuek gobernu guztien onespenera ja-
rri zuen hitzarmena: Emakumearen diskriminazioaren aurkako legea onartezina zen bitar-
tean. Gaur egun, gizonaren eta emakumearen baldintzen artean alde handiagoa ikus de-
zakegu norvegiar gizartearen arlo askotan, alde horren igoera Aukera berdinen legea
onestean legeztatu zelarik. (Beranduago esango dut ondorio berberara nola iritsi ziren sue-
diar eta daniar emakumeak).

Aipatzea merezi duten beste gai batzuek geratzen dira, zaila bait da gaian aditua ez dena-
rentzat buruan daukana jakitea ekintza positiboak buruz hitz egiterakoan. Agian aukera
berdinen legeaz ari da. Baina beste gauzetan pentsatzen ere egon daiteke, adibidez, insti-
tuzio politikoetan emakumeak duen gutxiengo ordezkaritzari buruz Norvegiar onetsitako
arau eta estatutuak bezalako berdintasuneko emaitzetan. Torild Skard-ek, norvegiar parla-
mentuan 1973tik 1977ra senatuko lehendakaria izan zenak, konpentsazio akordio baten
aukera iradoki zuen elkarrizketa batetan: denboraldi luze batez, emakume taldeak parla-
mentari guztien %75a osatu behar lukeela, mende askotan hauek instituzioetan jasan duten
bidegabeko diskriminazioa parekatzeko.

Edo ordaintzen ez diren etxeko lanak bidezketasunez banatzeko legeak aipa ditzake, jakin
dudanez, Cuban Fidel Castro presidentek onartu dituenak bezalakoak.

Azkenik, pentsa daiteke berdintasunerantz urrats txikiak emanez gizonezkoen onarpena lor
daitekeela. Nik ez dut jokabide horietan sinisten. Nire herrian, bi zuzendari politiko nagu-
sienek, alderdi sozialistakoak eta alderdi kontserbatzailekoak, atzera egin zuten emakume-

ek udaletako ordezkariak %10etik gora igotzea eskatu zutenean emakumearen interesen alde lana egin ahal izateko. Bi zuzendari horiek ados zeuden azken hauteskundeetan emakumeen %10aren izendapena onartzearekin. Baina behin helburu hori lortu ondoren, zailantzarik gabe esan zuten: "nahikoa eta gehiegi".

Azken adierazpen horiek bultzatzen zituzten hain zuzen ere norvegiarrak 1971ean hiru hirita-ko udalak hartzeko jokabidea gauzatzera, horien artean Osloko udala zegoelarik. Ideologikoki, ulertu beharrean gaude berdintasunerako urrats txikiak onartezinak direla. 60ko hamarkada hasieran, soziologo, abokatu eta politikoko talde batek Estatu Batuetako gutxiengo etnien eskubide zibilak babestera bideratutako legeria egin zuenean, esan zuten, konstituzio eskubidean, ez duela inolako logikarik "%10eko berdintasunaz" hitz egiteak. Berdintasuna, bada ala ez da. Horien bidez ezin dira berdintasun maila ezberdinak ezarri.

Azkenik, emakumearen bizimodua hobetzearen alde emandako urrats txikiak onar daitezkeen egoera eta baldintza batzuei aipatuko ditut. Baldintza nagusia da urrats horien bidez justizia lortzeko lanean ari garen helburu horietara iristea. Horretarako, feministek irizpideak onartzeko moduko mundu berriaren irudia egin behar da. Etorkezinean kaltetu gaitzakeen edo gaur egun lotzen gaituen elkartasunaren irizpidea kaltetu dezakeen edozein urrats onartezina izango da.

Nire gainontzeko partehartzea aipatu berri ditudan bizibideen inguruan joango da. Ikusidut baita ere ihardunaldi hauen izenburuan "Euskal Herriko emakumeaz" hitz egiten duzuela. Esaldi hau geografi-konzeptu gisa bakarrik onar daiteke. Baina bestalde, Eskandinavia iparraldeko bere Sameland-ek (Laponia) hitz egitean emakume laponiarrek erabiltzen dutenaren antzeko konnotazioak izan ditzake. Honek esan nahi du nazio nortasun sendoa dagoela, eta ezin izango dela emakumearen askatasuna lortu beste askatasun borroka mota batetik kanpo. Gai hau ulergaitza izan daiteke inguru horretatik kanpo aurkitzen direnentzat. Nire ustez, bi esanahi ditu:

1. Gisa honetako arrazoiak urteetan entzun ondoren: "Klase borroka emakumearen askatasunaren aurretik dago" eta "Arrazakeria sexukeria baino kaltegarriagoa da", emakume langilearen eta kolorezko emakumearen egoeraren bilakaerak, halaber gutxiengo etnietako emakumearenak ere, erakutsi digu denok zerikusi handia dugula patriarkar zapalkuntzari dagokionean. Baina honekin ez dut gutxietsi nahi emakume talde bakoitzak zein leku, kultur edo naziotan burutzen duen bere askatasun borroka kontutan hartu behar izatea.

2. Orain arte, talde zanpatuek mugitu eta beren jokabideak antolatzeko esparru juridiko eta legezkoak gizonezkoaren botere kolonialak ezarri ditu. Arrazoi horrengatik politiko bakio-tzak, gizon ala emakume, ezagutu eta ulertu behar ditu askatasun eta berdintasunaren aldeko gure borrokari indarra kentzeko goimailako indar publikoek ezartzen dituzten egitura-razko esparruak.

Hitz hauen ondoren nire ponentziaren egitura adierazi nahi dizuet.

3.

3 x 3ko aurkezpen diseinua

Hitzaldi honetara gonbidatu nindutenean, igarri nuen zerikusirik izango zuela nik Espainiara aurrez egindako bidaiekin. Alderdiaren antolamenduaren maila guztietan emakumeen gutxieneko partehartzea bermatzeko tresna gisa Alderdi Sozialistako emakumei partehartze kupoei buruz hitz egiteko bi txandatan Madrilera gonbidatua izan naiz. Kupo sistema instituzio desberdinetan ezar daiteke, goi mailako irakaskuntzaren arlo jakinetan emakume kopurua gehitu nahi duten unibertsitatetik, sindikatuetakoa eta beste elkarte independentetako zuzendaritza batzordeetan emakumeen hainbestekoa bermatu nahi duten elkarteetara. Halere, begibistakoa da instituzio batzutan behar beharrezkoa dela nazional legeak aldatzea emakumeak botere karguak hartu ahal izateko, zenbaki batzu edo gutxieneko hainbestekoak ezarriz. Era honetako legeak hartu dira Norvegian udal mailako batzorde desberdinak betetzeko izendatuko diren emakumeen hainbestekoa finkatzeko. Argi dago, arau mota hau ezartzeko, bi maila desberdinetan ari garela lanean. Adibidez, Irakaskuntzako Profesionalen Taldean emakumeen partehartzea arautzeko, bere partaideek egin beharko lukete eskaera; gobernu batzordeetan emakumeak partehartzea lortzeko, legiokeen legeria aldatu beharko litzateke. (1)

Testuinguru honetan aipatzen dut gai hau nahiz eta nik hala instituzio ofizial nola talde independente edo pribatueta kupoa finkatzeari buruz sor daitezkeen erabakien era nabarmendu nahi izan. Baina proposamen bat aurkeztu baino lehen, eta hau onartua izan aurretik, erakundeak ez diren emakume taldeek ezinbestekoa dute mobilizazio handiak egitea eta etengabeko iharduera politikoa burutzea.

Gaur egun guztiz beharrezkotzat jotzen dut emakumearen kokaera politikoa sendotzera bideratutako mugimendu horiek hiru prozesuen analisiaren bidez neurtzea.

(1) Interesgarria da ehuneko 50eko partehartze horrena, eta baita lehendakaritza eta lehendakaritzaordea bi sexukoek hartuko dutela ezartzen duen araua ere, gizonak eta emakumeak boterean aldatuko diren txandakako sisteman. Hori 1911koa da, erakunde bere kopuru eta indarrari gehiago zihoakion ordezkari gizonezkoek eskatu ondoren irakaskuntzako profesionalen erakunde irakaskuntzan lanean ari ziren emakumeek utzi zutenekoa. Horiek gehiengoa zirenez, emakumeek esaten zuten, soldata berdina, gizarte segurantzaren etabarri buruzko beren eskakizunak ez zirela inoiz beteko. Era honetan, Norvegian bi erakunde independente izan dira, harik eta irakaskuntzako profesionalen erakundeak (gizonezkoak), edozein postura feminista zuten emakume guztiak barnean zituenak, bere oinarritzko egitura sendotu behar izan zuen arte. Orain emakumeak izanik irakasleen arteko gehiengoa, esan daiteke gizonezkoek tratatu on bat egin zutela irakaskuntzako profesionalen bitarteko taldearen kontseiluan %50eko ordezkari onartzean.

Gobernu instituzioetan eta bizitza publikoan bere jarrera indartu asmoz jokabide berriak aurkitzeko emakumearen etengabeko borrokarekin zerikusia du lehenengoak.

Bigarrenak, Norvegiako, iparreko herrialdeek eta mendebaldeko herri industrialduetako alderdi politikoen estatutuen garapena aztertzen du, eta adierazten du nola emakumeak alderdi feministak edo emakumearen alderdiak sortu beharra izatea beharrezko ikusi duen beste alderdien barruan boterea lortzeko ahaleginak porrot egin dutenean. (Halere, potentzia honetan ez dut aukerarik izango emakumearen alderdien gaia gauzatzeko.)

Hirugarrenak, nazioaren botere organo gorenean gizon eta emakumeen ordezkariak bi-dezkoa bermatu asmoz legeak edo konstituzioa aldatzeko legebiltzar edo gobernu nazionalen proposamenekin du zerikusia.

Nire partehartzearen bigarren zatiak ere egitura hirukoitza du. Politika feministei buruzkoa da, gizonak egindako politikak eta gure planeta jasaten ari den egoera kritikoaren ezagupenean oinarrituz historiaren giltzarri den unean jartzen gaituen politika berria bereiziz. Azalduko dut nola ikuspegi feminista honek bere argudio nagusiak aurkitu dituen azkenik pakearen eta arma uztearen aldeko ekintza politikoak ekologi hondamendien kezkararekin bateratuz. Hirugarren gaia emakumearen askatasunarengatik borroka da. Munduko biztanlegoaren erdiaren ordezkariak beste erdia saldu, bortxatu eta ustiatzea eragotziko duten ekonomi teoriak eta kultur balioak sortzeko mugimendu indartsu bat ikus dezakegu. Helburu horien kontrako edozein neurri ezin onartuko du emakumeak politikan. Ez dugu inoiz onartuko inolako "atzera pausorik, txikiena izan arren".

Nire hitzaldiaren hirugarren zatiak emakumearen politikarako munduan dauden baldintza desberdinak aztertu eta ulertzeko behar dugun maparekin du zerikusia. Atal honetan, aldi desberdinetako herrialde desberdinak aztertu nahi nituzke. Horrenbestez, dimentsio historikoa nire hitzaldiaren lehen eta hirugarren zatian aipatuko dut. Baina nire hitzaldiaren azken zati honetan, iparreko herrialdeetako garapen joeraren adibide batzu aipatuko ditut. Jarraian, munduko pakea kinka larrian jarri duten politika hain desberdineko bi potentzia nagusiak aipatuko ditut. Merkatal ideologiak bere muturreneko eratan zer ondorio ditu emakumearentzat, Estatu Batuetan edo Merkatu Batuan ezartzen den eran? Eta zer mesede egin dio emakumeari altzairuzko hesiaren bestaldeko ekonomia sozialistak? Zer lan du emakumeak Europa Ekialdeko herrialdeen demokratizazioa deiturikoan? Zer onura lortzen du emakumeak ekonomiatik Mendebaldeko Europan eratua dagoen eran? Hirugarren muduak 80ko hamarkadan bere eros-ahalmenaren %25a galtzean, aztertu behar dugu gainera, antzinako koloniar potentziek nola tratatu dituzten garatzen ari diren herrialdeak. Emakumeak

eta haurrak direnez bizitza baldintzak okertzearen eraginik handiena jasan dutenak, zer egin dezake iparreko emakumeak egoera hori aldatzeko? Ipar-Hego gatazkaren partaide gara, eta zer mesede egiten digu gatazka honek epe luzera? Emakumearen "ekintza positiboek" beti kontutan izan behar al dute gure ekonomi nazionalak hirugarren munduko emakume eta haurrak ustiatzean oinarrituta dagoela? "Positibotzat" hartu al daiteke gure bizimodua munduko ekonomia bidegabearen kontura hobetzea? 3 x 3 puntu horiek sakontasunez aztertzea ezinezkoa dela ulertuko duzuelakoan nago, ezinezkoa egingo bait litzaidake. Arrazoi horrengatik, hobetoen ezagutzen ditudan gaiak aztertuko ditut soilik arlo jakin horiek landu izanagatik. Beraz, hauek aztertzetik hasiko naiz:

3.1

3.1.1 KUPO SISTEMA SARTZEA NORVEGIAKO ALDERDI POLITIKOETAN

Ordezkaritza politikoa duten norvegiar eredu gehienetan dihardu kupo sistemak gaur egun. Hautagaien zerrenda egiterakoan herrialde/nazio batetako talde desberdinen ordezkari maila eztabaidatzen da beti. Norvegiako Legebiltzarrean bordarien ordezkari bermatu da lege bereziak ezarriz. Alderdi handiek beti izan dute alderdi txikiak baino eskainu kopuru handiagoa bere hautesleria ordezkatzeko, eta hori barne mekanismo bat da oreka politikoa bermatzeko. Ni neronek Norvegiar Alderdi Laboristaren partaide izan nintzen hainbat urtetan eta ondo ikusi nuen zein zaila den emakumearentzat erantzukizun karguetarako aukeratu izatea edo alderdiaren urteko kongresuetan ordezkari aukeratu izatea. 1972an Alderdi Laboristatik bidali nindutenean (Merkatu Batuan sartzearen alde alderdiak zuen jarrera ofizialaren aurka jartzeagatik), Metalaren Langileen Sindikatuko zuzendariak neronen alderdia Sozial Demokratarenaren ezkerrean osatzeko eskatu zidaten. Demokrata Sozialistak (AIK) izeneko alderdi txiki honen zuzendaritza nire gain hartzeko jarri nuen aurre baldintza izan zen, ahal izanez gero, alderdiaren maila desberdinetako kargu guztietan %50 emakume hautatu behar zirela gutxienez, eta edozein kasutan alderdiaren estatutuek %40ko gutxieneko ordezkari maila bermatu behar zutela.

1975ean, Liberal Alderdiak lehenengo aldiz emakume bat alderdiko buru aukeratu eta alderdiko komite bakoitzean, Komite Zentrala barne, %40ko gutxieneko partehartzea izan genezan alderdiko estatutuak aldatzea eskatu zen. Beranduago, urte horretan bertan, talde koalizio batez eta alderdi txikiez osatutako alderdi berri baten buru izendatu ninduten. Sozial Demokraten lehenengo alderdiko estatutuak alderdi berriarenak bihurtu ziren. Liberal alderdiak mekanikoegitza hartzen zuen kupo sistema hasieran. Arau hauek onartu eta emakumeek zuzentzen zituzten bi alderdi txikiak, baztertu eta irrigarri uzten zituzten sarritan gainontzeko alderdietako zuzendari politikoek. Hileroko iritzi-inkesta baten azterketa sakoak azaldu zuen emakume kopuru handi batek begikotasun handiagoa zuela bi partidu txiki hauekiko. Emakumeei galdetzen zitzaizkion zerk bultzatzen zituen alderdiaz aldatzea, hauek esaten zuten ez zirela gustora aurkitzen boterea lortzeko gizonetako politikoekin lehian ibiltzeko orduan, eta orain kupo sistemarekin zuten lekuak politikan partehartzera bultzatzen zituela. Izandako aldaketek bere eragina izan zuten gainontzeko alderdien politikan. 1976ko udaberrian, Legebiltzarrean ordezkariak zuten sei alderdiek emakume bat zuten alderdiaren lehendakari izan edo lehendakari izateko. Bordarien Alderdiak (Alderdi Zentristak) ez zituen bere estatutuak aldatu, baina gutunak bidali zituen hautagaien aukeraketarako bere komiteetara hauteskunde zerrendan emakumeak sartzea eskatuz. Kristau Alderdiak (Christian People's Party) isilpean erabaki zuen gizon bakoitzeko emakume bat izendatzea bere zerrendetan, emakumearen partaidetza 1etik 7ra igoz legebiltzarrerako hurrengo hauteskundeetan. Kontserbadoreek bakarrik esan zuten kupo sistema onartezina zela liberal printzipioentzat; hori esan izanagatik alderdiaren zuzendaritzak ez zuen batera ondo hartu Alderdi Kontserbadoreko Emakume Taldeak alderdiaren urteko kongresuan egindako %40aren kupo sistema onartzeko eskaera. Emakumeek galdu egin zuten, gizonetako guztiek proposamen honen aurkako botoa eman bait zuten. Baina orain urte gutxi batzuek, emakume talde horren orduko lehendakaria, Alderdi Kontserbadorearen lehendakariorde aukeratu zuten. Konpromisu eta arriskuzko jokabideak nolabaiteko sinesgarritasuna ematen dute etorkizunari begira.

Alderdi desberdinetako emakume norvegiarrek hainbat gai jakinetan elkarrekin lan egin zuten sarritan. Liberalen lehendakari izateko Kanada joan zen ordezkari izateko organoetan kupo sistema ezartzearen komenigarritasunaz herrialde horretako alderdia jabetu erazteko. Parisa joan nintzen 1974ean, eta han Frantses Alderdi Sozialistako emakumearen ordezkariarekin hitz egin nuen. Gero Kanada joan nintzen N.D.P.ko Nova Scotiako ordezkariarekin hitz egitera. Bi alderdi horiek kupo sistema onartu zuten: frantses sozialistek %15are-

kin, %5 emakume partaideen hainbestekoaren azpitik. N.D.P.ak %50eko kupo onartuko zuela iragarri zuen, berdin eginez Norvegiako AKP (m.l.) maoista alderdi txikiak.

Hemen geratuko naiz, nire ustez orain agertu ditudan adibideek argi uzten bait dute zein bizkor heda daitekeen printzipio bat hautesleek horren eragina jakiten dutenean. Atzerritar batzu bere buruari galdetzen diote nola gertatu ahal izan zen guzti hori hain denbora laburrean, legebiltzarreko emakumeen hainbestekoa %16tik ia 40ra igo bait zen 15 urtean. Hori horrela izatearen arrazoietakoa bat 70eko hamarkadan gertatzearena izan zen, kontzientziakuntza talde ugari sortu bait zen alde guztietan. Danimarkan askatasun sexualarekin aritu eta Suedian, berriz, pake mugimenduek emakumea erakartzen zuten bitartean, Norvegian emakumearen politikaz ari ginen. Norvegian "Gizon eta emakumeen arteko status berdintasunari buruzko legea" izenekoa izan zen beste tresna bat. 1976ko udaberrian erretiratu egin behar izan zen lege proiektu hori neutrala zelako zein sexu babestu behar zen erabakitzeko orduan. Legea berriro agertu zenean, parrafo berri bat zuen eta hor sexuen arteko berdintasuna bultzatzeaz gain emakumearen baldintzak hobetzeari lehentasuna eman behar zitzaiola adierazten zuen. Horrek, emakumearen baldintzak hobetzen zituena kupo sistema legeztatzea ekarri zuen.

1981ean Alderdi Laboristako urteko kongresuak printzipio hau onartu zuen, eta 1983an sartu zen indarrean. Gro Harlem Brundtland lehengo Lehen Ministrari Laboristak bere gobernuko kabinetea izendatu zuenean, kupoei buruzko Estatutuek zerikusia izan zuten berak bere gobernurako izendatu behar zuen emakume kopuruan. Halere, interesgarria da 1989ko hauteskundeak izan ondoren alderdi eskuindarren koalizioak gobernua bere gain hartu zuenean emakume ministrarien kopurua ez zuela murriztu ikustea. Horrenbestez, emakumeen gutxiengo nabaria duen gobernua izanez jarraitzen dugu, ehuneko ia 40ra heltzen dena.

3.1.2

BIDEZKO ORDEZKARITZA KONSTITUZIOZKO IRIZPIDE GISA

1918an dagoeneko 2 pertsonen ordezkatatutako hauteskunde-barrutietan Ingalaterra zati-tzea proposatu zuen politikoko ingeles batek, botoemailearen hauteskunde txartelean gizon eta emakume baten izenak adieraziz. Danimarkan, 50eko hamarkadan, Elin Appel idazleak aldaketa bat proposatu zuen hauteskunde-legetan. Bere arrazoia ondorengoa zen: "Hauteskunde legeak ordezkaritza geografikoa bermatzen badu, ezin izango ahal litzateke

emakumeen bidezko ordezkariak bermatzeko antzeko zerbait erabili? Lehen Ministrari daniarrak 1965ean Emakumearen Batzordea izendatu zuenean, Gerard Nielsen irakasleak "Kargu publikoen derrigorrezko banaketa gizon eta emakume kopuru berdinen artean egitea" sar zedila eskatu zuen. Bi sexuen ordezkariak politiko berdina eta gutxiengoaren ordezkariak lortzeko asmoa ez da berria. Sarritan egin dut horri buruz idazteko ahalegina eta norbait gai horretan interesatua balego, bada artikulu bat gai historiko horri buruz gaztele-raz argitaratuta.

Halere, interesgarria izan daiteke jakitea norvegiar legebiltzarkideek behin baino gehiagotan aldatu nahi izan dutela Norvegiako Konstituzioa 1980az geroztik. Ezker Sozialistako (Socialist Left Party) lau emakume norvegiar legebiltzarrean sexuen ordezkariak berdina bermatzeko lukeen aldeketa proposatu zuten. Alternatiba gisa, gutxiengoaren %40ko ordezkariak proposatzen genuen sexu bakoitzarentzat. Erabateko gehiengoak baztertu zuen proposamena. Hurrengo legealdian eztabaidara jarri zen berriro proposamen hori. Azkeneko txandan Alderdi Laboristako (Labor Party) eta Alderdi Zentristako (Center Party) emakumeak azaldu ziren horren alde. Tarte eta denbora ezak galerazten dit proposamen hori legebiltzarrean aurkeztu zenean emakumeek jasan behar izan zuten zikoizkeria eta irrigarriari buruz hitz egitea. Tamalez eragozten dit ere proposamena bi orduz nola defendatu genuen adieraztea, eta galeriako milaka emakumeen gure mobilizazioak eta "nazioarte mailan ekintza garrantzitsutzat" hartu zena Komunikabide suediar eta daniarrek nola azaldu zuten adieraztean aspaldidanik ahaztutako legebiltzarreko jokabideak erabili zituztela esatea. Horren ondorioz, gaiari buruz ez idaztea erabakia zuten kazetariak, horretaz hitz egin beharra izan zuten, eta telebista eta egunkarietako albiste nagusia izatera heldu zen, horietako gehienek lehen eta bigarren orrian azalduz. Borroka hori ez da oraindik amaitu, batez ere dagoeneko erretiratu dagoen kongresukide ezaguna den Bella Abzug-ek proposamena iparramerikar kongresuaren esku jartzea erabaki duenetik. Duela egun batzuz, afrikar herrialde batetan kargu publiko bat duen emakume batek esan zidan bere herriko konstituzioa aldatzen ari zirela. Gai guztiak ingelesera itzuli eta bidaltzeko eskatu zidan, norvegiar legebiltzar eta komunikabideen aurrean egindako proposamenak eta eztabaida irakurri ahal izateko.

Jakin dudanez, Europar legebiltzarrak erabaki du Komunitateko inongo estaturen konstituzioaren aurka ez doazela hauteskunde politikoetako kupo sistema horiek. Aipatutakoen antzeko konstituzio-aldaketak aurrera eramatzeko aukera eta herri horietako zuzendaritzan eta Komunitatean izango luketen eragina aztertu nahi izango nuke.

3.1.3

NEURRI POLITIKOAK BULTZATZEKO HERRI-EKINTZA

"Sisterhood is Global " liburuan emakumeek udal hauteskunde batzuen aurretik nolako estrategia erabili duten aztertzen dut. Lehenago adierazi dudanez, 2 emakumek alderdi laborrata bateko eta alderdi kontserbadore bateko agintari gizonazkoei beren alde jar zitezten eskatu zieten hasi zen dena, batzaz beste ehuneko 10 baino gehiago lortu behar bait zuten udaletan aldaketari ekin ahal izateko. Inolako laguntzarik izan ez zutenenez, mobilizatu eta hauteskunde legeak erabili zituzten beren mesederako. Hiru udaletan, Norvegiako hiri-burua den Oslo-koa barne, emakumeek gehiengo lortu zuten. 1971eko hauteskunde honetatik aurrera, emakumeen portzentaia goraka joan da etengabe udaletan eta konterri-kontseiluetan. Behin bakarrik gelditu zen goranzko joera hori, Emakumearen Nazioarteko Urtean, emakumeek mobilizatzeari utzi bait zioten gorakada hori jada "etengabe eta berez" gertatzen zela entzun ondoren. Norvegiako emakumeek ongi dakite borroka dela eskainuak irabazteko era bakarra. Horregatik berriro mobilizatzen ari dira 1991ko udal hauteskundeak beste garaipen bat izan daitezen, agian "% 50a aski dugu" lemapean .

Ostera ere, alderdi guztietako emakumeek beren indarrak batu egin dituzte. Hauteskunde kanpainako buru diren emakumeek udaletako eta konterri-kontseiluetako egoera aztertu ondoren, egiaztatu dute emakumeak gero eta gehiago ari direla eskuhartzen bizitza politikoan, ondorengo taulan ikus daitekeen bezala.

3.1. TAULA Emakumeen portzentaia organismo politikoetan

URTEA	UDALAK	LEGEbiltzARRA	KONTERRI KONTSEILUAK
1901	0,8	0	
1907-09	1,1	0	
1910-12	1,6	0	
1913-15	1,5	0	
1916-18	1,4	0	
1919-21	1,1	1	
1922-24	1,0	0	
1925-27	1,1	1	
1928-30	1,3	1	
1931-33	1,2	2	
1937	2,5		
1945	3,4	5	
1947-49	4,8	5	
1952-53	5,8	5	
1955-57	6,4	7	
1959-61	6,0	9	
1963-65	6,3	8	
1967-69	9,5	9	
1971-73	14,8	16	5,4
1975-77	15,4	24	24,9
1979-81	22,8	26	28,8
1983-85	23,8	34	32,8

1989an emakumeen portzentaia parlamentuan %40ra iritsi zen, baina bere portzentaia gobernuan %44etik %40era jaitsi zen, gobernu kontserbadoreak ministrarritza bat gehitu bait zien ordura arte zeudenei.

Zer dela eta ateratzen da portzentaia askoz txikiago bat udal mailan Legebiltzar eta Konterri Kontseiluetan baino? Egindako azterketen arabera, badirudi hiru faktoretan oinarritzen direla ezberdintasun horiek.

Beste lan batzurekin batera politikari lanbidea izatea zailagoa da emakumearentzat gizonearentzat baino. Udal mailan emakume nahiz gizonek astean bataz beste 12 ordu sartzen dituzte beren eginkizun politikoetan. Denbora izateko aukera gutxiago dute emakumeek, lanegun osoaz gainera etxeko lanak eta beste pertsonak zaintzeko ardurak bere gain hartzen bait dute. Lan gehiegi izan arren, politikoen %60k, gizonezko nahiz emakumezko izan, beste legegaldi batean jarraitzeko prest daudela diote.

Beste faktore bat hautagaiak izendatzeko prozesuarekin eta erreklutamentu-prozedurarekin dago loturik. Hautagaien izendapenak gizonezko politikoei egiten die mesede. Norvegian,

alderdiek aise samar hautatuak izateko moduan jar ditzakete hautagaien izenak txartelatan, (txartel berean pertsona horien izena bi edo hiru aldiz jar dezakete) Horrela, pertsona batek hautatua izateko aukera gutxiago (edo aukerarik ez) izatea lortzen dute. Guztiarekin ere, inkestek erakusten dutenez, boto emaileek txartelak aldatu egiten dituzte hautagai diren gizonaen mesedetan. Botoemaileek laguntza handiagoa eman izan baliete emakumeei, hauek botoen %54a eskura zezaketen 1971ean eta %72 eta 73 inguru 1975-79-83 urteetako hauteskundeetan. Zenbaki horiek gogoan dituztela, emakumeak 1991eko hauteskundeak antolatzen ari dira, agian lehen aipaturiko lemapean:

“Eskainuen erdiak aski ditugu”

Badira mundu mailan egindako azterketa batzuk, hauteskundeetan emakume kopuru handiagoa ateratzen laguntzen duten faktoreak erakusten dituztenak. Wima Rule irakasleak 23 demokraziari buruzko azterketa bat egin zuen, bere lanaren ondorioak Nairobiri 1985ean aurkeztuz. Azterketa honek erakusten duenez, ordezkariak proportzionalen oinarrituriko hauteskunde legeek emakumeen ordezkariak handiago izan dadin laguntzen dute. Badira beste baldintzapen positiboak ere, hala nola hauteskunde zerrendatan hautagai kopuru handia izatea eta emakumeen kultur maila altua. Kargu politikoetan emakume kopuru handi bat dagoenean, esan liteke hori lutertar erlijioarekin lotuago dagoela katolikoarekin baino, eta alderdi ezkertiar edo sozialistetan militatzeak ere horrekin zerikusirik handiagoa duela alderdi kontserbadoreetan militatzeak baino. Azkenik, lan merkatuan emakume kopuru handia duten herrialdeek emakumezkoen alde botoa emateko joera handiagoa daukate, ezaguri hori ez duten herrialdeetan gertatzen ez dena.

3.1.4

ORAIN ARTEKO ONDORIOAK

Kupo sistemaren garapenak eta erabilpenak eragin handia izan du emakumeek Norvegiako erakunde politikoetan duten ordezkariari dagokionean. Hala ere, gorakadarik handiena 70eko hamarkadako urteetan gertatu zen, garai hartan emakumeen mugimendua indartsua bait zen eta ekintza positiboak legeztatzeke adostasuna zegoen. Alderdien barruan kupo sistema erabiltzeak bere eragina izan du herri nahiz nazio mailako hauteskundeetan, bereziki goi mailako politika alorretan. Gure esperientziaren arabera, emakumeen ordezkariak maila handiagotuko bada emakumeek aderez eta etengabe mobilizatu beharra dute herri mailan. Emakumeen aurrekin historikoek Norvegian, non klase-borroka

iparreko beste herrialde batzuetan baino indarkeria gutxiagoz gertatu bait da, emakumeen arteko elkartasuna indartu izango dute. Iparreko beste hainbat herrialdetan bezala, mugimendu laboristaren gizarte ongizateko politikak emakumea lan merkatuan sartzeari bermatu du eta egintza kultural eta politikoetan iharduteko denbora libre piska bat izateko aukera eman dio. (Agian baldintza hauek aldatu egin dira 80eko hamarkadan). Norvegiako emakumeek, zenbait eskandinabiar herrialdetako emakumeek ez bezala, hiru okupazioaldi luze ezagutu dute, beste hainbat herrialderen menpe egonik: Danimarka, Suedia eta Alemania. Beharbada aurrekin historiko hauek, eta gure herrian sekulan etorki leñargiko familiarik ez izanak, bultzatu egin gaituzte berdintasunerako jarrerak hartzera.

3.2

PATRIARKAR JOKABIDE-ARAUETAN OINARRITUTAKO GIZONEZKOEN MUNDUAN BERDINTASUNA ALA HELBURU BERRIAK LORTZEKO BORROKA?

Emakumeak politikan duen partehartzeari dagokionean bi jokabide ageri zaizkigu. Batetik, egun dauden baldintzak onartu eta ahalegin guztiak egitea sexu biak berdin ordezkatuta egon daitezen maila guztietan:

- legebiltzarretan;
- Nazio Batuetan eta bertako organismo guztietan;
- banketxe eta enpresa multinazionaletan;
- erakunde militarretan;
- armen salmenta eta fabrikazioan.

Edo emakumeen premiei eta gaur egun munduan beren egoerari hobeto egokituko zaion politika berri bat bilatzea. Ohizko politikaren ildotik ere jo genezake politikan diharduten gizonezkoentzat gogaikarri eta sumingarri diren gaiak bazter utziaz. Tamalez, gai hauek leku guztietako emakumeei interesatzen zaizkien helburuekin bat datozen. Feministen politika ez ote da, agian, politika patriarkar, kapitalista eta kolonialistaren kontra, horren adierazpen guztien kontra egindako mehatxurik handienetako bat? Galdera hori egiterakoan, 1979an antolatu nuen emakumeen topaketa bat daukat gogoan. Emakume guzti haiek baztertuak izan ziren kargu politikoetatik (alderdi desberdinetatik) komunikabideetatik eta sindi-

3.2.3

GIZA ESKUBIDEEN DEFENDATZAILE

Honen bidez adierazi nahi dugu boterea eta indarraren jabe direnek bizi-maila berdina eskaini behar dietela guztiei. Munduan bada ur eta janari aski guztientzat. Helburu hauek, indartsuenaren garaipena legezkatzen duen Darwinismo Sozialaren kontra doaz. Pertsonen gorputza, ordaingabeko zerbitzutarako, atseginaldi, tratu txar eta esplotaziorako erabiltzearekin zerikusia duten patriarkatuaren eskakizunen kontra gaude.

Jokabide hori mehatxu ikaragarria da gizon askorentzat, hauek ikasia bait dute emakumeari "berez" dagokiola gizonezkoaren premia fisiologiko guztiak betetzea inolako konpentsazio edo ordainik gabe. Bangkok bezalako hiri handien finantz ahalmena murriztuko litzateke, bertako emakume helduen %40k bere gorputza saltzen bait dute hiri honen ospea mundu guztian zabaldu duen mirari ekonomikoa aurrera ateratzeko. Bestalde, salatu behar dugu atzerriko moneta lortzeko burdel ofizialak antolatu nahi dituzten Europa Ekialdeko herrialde berrien (esaterako, Latvia-ren) jokaera. Azpimarratu behar da iaz nire herrialdean giza eskubideak ez zirela errespetatu, 10.000 mila emakumek medikuarengana jo behar izan zuten bere senarren indarkeriagatik, eta horietatik 142 bakarrik ausartu ziren parroki kontseiluetara agertzen, hori eginez gero beren senarrek gogorrago zigortuko ote zituzten bildurrez. Giza eskubideen aldeko feministen borrokak mundu guztian hain arrakasta handiko negoziario den ume-merkatuan hasi behar du.

3.2.4

ORAIN ARTEKO ONDORIOAK

Gezurrezko eta arrazoigabeko oinarrien gain egituratutako ekoizpen sistema batek eragiten dituen ondorio kaltegarrien eta gehiegikerien aurrean Emakume gehienek gizadiari irtenbide egokiak eskaintzeko beharra sentitzen dute. Burutu ditugun ekintza politikoek gure jatorrizko helburuetatik gero eta urrutiago eramaten bagaituzte, iharduera hori arriskutsua izan liteke guretzat, emakumearen alde ekintza positiboak burutzeko helburutik desbideratuz. Politikak ezin du izan, orain arte bezala, erantzukizunezko kode etiko berrietatik kanpo burututako iharduera bat.

3.3

EMAKUMEA ETA EKINTZA POSITIBOEN POLITIKA SARTZEKO EGITURAKETA ESPARRUAK. ZE NOLAKO ALDEAK IKUSTEN DIRA IPARREKO HERRIALDEAK, EUROPAREN EKIALDE ETA MENDEBALDEKO HERRIALDEAK ETA GARAPEN BIDEAN DAUDEN HERRIALDEEN ARTEAN?

3.3.1

IPARREKO HERRIALDEAK

1970etik aurrera, egunkariak maiz azaldu dute Norvegiako politikan emakume kopuruak izan duen gorakada. Azken legegaldian emakumeek Legebiltzarreko hezkuntza batzordearen gehiengoa osatzen zuten. Hezkuntzako ministrari zen emakume batek zioenez Norvegiako lehen gotzai emakumea izendatzeko irrikitan zegoen. Horretarako aukera egokitu aurretik beste departamentu batetara aldatua izan zen baina, oso ondo kualifikaturiko emakume ugari izendatu ahal izan zuen Norvegiako hainbat Unibertsitatetako katedrak bete zitzaizten. Baina, denboraldi horretan, gizarte zientzien ikerketa lanetarako fondoak, orokorrean ikerketarako erabiltzen den kopuruaren heren bat izatetik laurden bat izatera heldu dira.

Gaur egun, gurasoak elkarrekin biziz jarraitzen duten familien %80an, biek irabazpidezko lana dute. Haurtzaindegi kopuruak gora egin du, baina, hala ere, ume txikiak dituzten emakume langileen kopurua kontutan izanik, beren seme-alabentzat leku bat lortuko duten ama langileen ehunekoa, seguruasko hirurogeiko hamarkadan baina txikiagoa izango da. Etxe eta apartamentuen alokairua garestiagoa da, eta beraz, oso bikote gutxi dute soldata bakar batekin bizitzeko modurik. Emakumeek badakite, gutxienik hogeituzte soldata on bat irabazten ez badute, pensio ezin murriztago bat duten pentsionista huts izanaz amaituko dutela. Gaur egun, jubilatutako emakumeen %80a talde mota horretan kokatzen da, eta gizonetan, berriz, %45a. Eta %80 hori goraka doan bitartean gizonena jaisten ari da. Emakumeenganako elkarkidetasunean atzerakada bat gertatu dela esan ohi da. Hala ere, emakume bortxatu eta jipoituentzako etxe kopurua igo egin da. Hirurogeikoaren lehen urtetatik, emakume gehienek bere lanik gabeko denbora guztia era honetako erakundeak sor-

tzen eman dute, gau eta egun arituz. Gizarte helburua duten erakundeak hondatzen ari dira. Ia erabat ezinezkoa da zaharren egoitzetan lekurik aurkitzea. Gutxitu fisiko eta adimenezkoak norberen etxeetara bidaltzen dituzte. Udaletxeek gutxienik milioi bat norvegiar koroa beharko lituzkete jende mota honi era egokiz kontu egiteko, legearen arabera. Eskandinabiako emakumeak, beste herrialdeetakoak bezalaxe, berriro ere bere etxean gertazera beharturik daude, laguntza beharreko pertsona hauetaz arduratzearren. Norvegiar langabezia goraka joan da etengabe, urtean 15.000 - 20.000 izatetik 140.000 - 150.000 izatera helduz. Badirudi Europako kopuruetara hurbiltzen ari garela. Ikasle gazteek diotenez berdintasunaren garaian gaude. Gu, adin nagusieneko emakumezkoak, ez ginateke hainbeste kezkatu behar eta hobe genuke pobreziaaren gorakada, emakumezkoetan batez ere, adierazten duten estadistikak belaunaldi gazteei erakuzten ez saiatzea. Ez dute ezertarako jakin nahi, langabezia kopuruaren gorakadak berehalakoan kaleko prostituzio kopuruaren gorakada ekartzen duenik. Gobernuak batzorde bat sortu da "gizonaren zeregina" aztertzeko eta "gizonaren eskubide" batzuk defendatzeko, eta, nahiz Legebiltzarreko emakume guztien ia ahobatezko ukapenarekin izan, lege bat indarrean jarria izan da, "aita biologikoak nahi duen guztietan bere semealabei bisita egiteko eskubidea" emanaz. Oraitxe amaitu berri da, 10 emakumek botika lasaigarri baten eraginpean zeuden bitartean jasandako sexu erasoaz sendagile bat salatu zuteneko epaiketa. Emakumeek galdu egin dute auzia.

Orain arte Norvegiar aritu naiz nagusiki. Baina asko ibilia naiz iparreko herrialdeetan zehar. Suedian "zerga eraberritze dinamikoa" indarrean jarri berri dute, soldata txikia duten emakumeak beren bizimodu mailari heldu ahal izateko lan gehiago egitera behartuz. Soldata handiko jendeak are diru sarrera handiagoak izango ditu lan gehiago egiteko eragile gisa. Sektore ofizialeko sindikalistek halako indarrez azaldu zuten beren haserrea non gobernuak ez zuen dimititzea beste aukerarik izan. Baina dimititu aurretik, gobernu demokratiko eta gizartearen aldeko honek, historian zehar lehen aldian izanik, "pakezko greba"ri buruzko lege bat onetsiko zutela aldarrikatu zuen. Okerren ordainduriko langileak, gehienak emakumezkoak, haserre bizian jarri ziren, besteak beste, beren egiazko diru sarrerek ez zutelako batere gora egin 80ko hamarkada guzian. Suedian, urteetan zehar politikan aritu izan diren emakume batzuk, beren iharduerak emakumearekiko erasoak baztertzeko balio ez izanaren errealitate tristeaz jabetzean, utzi egin diote politikari. Esan didatenez, "ezkontide erasotu" entzat dagoen laguntza dirua gizonetzko eta emakumezko erasotuen artean erdiz erdi banatzen omen da. Joan den urtean 40 izan ziren beren senarrek erahilda-

ko emazteak. Babeserako etxeak, ugariak benetan, gainezka aurkitzen dira, eta oraindik ez da inolako ikerketarik burutu emakumearen aurkako bortxakeriaz (Norvegian, berriz, era honetako 18 azterketa lan hasiak dira). Norvegian zein Suedian emakumezkoa presio ikaragarri baten menpean dago denborarik ezaren ondorioz. Norvegian gaixotasun berriak azaltzen ari dira estresa eta lan gehiegi egiteari egotziak. Gaur egun, Suedia da Europako herrialdeen artean zuzendaritza lanetan emakume gutxien duena. Finlandian duela urte gutxi onetsi zen Sexuen berdintasun Legea. Duela egun batzuk izendatu zuten lehen aldiz emakume bat defentsa ministrari izateko. Danimarkan, Kopenhageko Unibertsitateak joan den urteko Urrian topaketa garrantzitsu bat antolatu zuen honako gaiaren inguruan: Zergatik eskubide berdinez ez da bizimodu egoera berdina lortzen?”. Eztabaidan, Eskandinaviako herrialdeetan, auzoetan, lantokietan eta eskoletan izan ohi diren “berdintasunerako batzorde” en kide ziren emakumeak eta gizonezko gutxi batzuk eskuhartu zuten. Islandian emakumeek beren Emakumearen Alderdia antolatu beharrean izan ziren. Suedian zein Norvegian ahalegin berean aritu izan dira. Ferøe Irletan emakumeak politikan sar daitezten ahalegindu dira. Oso zaila gertatzen dena, nonbait. Same (Laponia) herrialdean bertako emakume ospetsuenetako biri Sameko Legebiltzarrerako zerrenda buru izatea proposatu zietenean, gizon talde bat zerrenda aldaerazten saiatu zen, eta emakumeei nagusitu egin zitzaizkien. Orduan ohartu nintzen Norvegian zerrendak aldaerazi ziren guztietan, lehen postuetan emakumeak egoteagatik izan zela.

Zein dira Iparreko inguru guzti horretan emakumearen egoera hortaraino okertzea eragin duten indarrak? Ekonomi printzipioak eta norbanakoaren arrakasta eta gizarte Darwinismoari buruzko jarreraren aldaketa sakona. Aldaketei uko egiten zaie eta, hala ere, komunikabideek “berdintasuna egia da” mitoa aldarrikatzen dute.

Orduan, zer egin liteke inguru horretan ?

Politikan aritu diren emakume ugariak, orokorrean harturik emakumearen bizimodu maila hobetzen benetan lagundu duten ala ez jakin beharra dago?. Iparreko Kontseiluaren diru laguntzaz lan talde berri bat ari da, kongresu zabal bat antolatzen, duela urte batzuk politikan aritu ondoren beren lana alferrik izan zelako ustea duten emakume guztiak, eta emakumearen egoera aztertuz aritzen diren emakumeak, abokatu eta ekonomilari feministak bilduz. Ziur gaude galdera horren erantzuna aurkituko dela. Neuri dagokidanez, berriro ere politikan hasia naiz, emakumearen aldeko borroka nire herrialdeko alderdi gehienetan okerragora doalako. Egin berri den ikerketa batek dioenez erakundeetan eskubideen berdintasuna ezartzeak ez du egoeraren okerragotzea geldierazten emakumeen 9 multzotan:

- Pentsio txikieneko emakume jubilatuak.
- Ama ezkongabeak, oso gora egin duen multzoa.
- Beren pentsioa igotzen lagunduko dien heziketa eta irabazpidezko lanik izan ez duten emakumezko zaharrak.
- Babeserako etxeetako emakume langileak eta bezeroak.
- Asistentzi lanpostuetan egun osoz edo zatiz lan egiten duten emakumeak.
- Soldata oso txikiz lan egin izanik langabezian dauden emakumeak.
- Espetxeetara, edo bestelako arrazoiengatik erakundeetara, eramandako emakumeak.
- Emakume alkoholikoak, prostitutak edo beste talde zokoratuetakoak.

3.3.2

EUROPAKO EKIALDE ETA MENDEBALDEKO EMAKUMEAK

Ez daukat hemen gai honi buruzko azterketa xehekatu bat egiteko asmorik. Nire herrialdeko zenbait taldek eskatu didana bakarrik dela esango dizuet, eta nik azterketa horretan Europako Komunitatearen printzipio liberalen arabera begiratu dudala emakumearen egoera.

Ekonomiaren arau nagusiak dionez, lau askatasunak merkatuaren onerako baldin badira, halaber, honen onura jasotzen dutenen onerako ere izango dira.

Noren onerako dira honako baldintzak?:

- Langileak lekuz aldaerazteko eskubidea.
- Produktuen zirkulazio askatasuna —gure errepideetan gutxienik %30ean trafikoa gehituz.
- Zerbitzuen mugimendu askatasuna, preziorik gorena ordain dezakeen erabiltzailea dagoen lekuraino; (ze erabiltzaile mota?).
- Kapitalen mugimendurako askatasuna.

(Danimarkan, norvegiarrek alderatzeko erabiltzen dugun herrialde horretan, alkoholdun edarien eta tabakoaren gaineko zerga murrizte hutsarekin 40.000 milioi danimarkar koroa gutxiago bilduko lirateke. Honek, berak bakarrik, gizarte aurrekontuetan %20aren murrizpena ekarriko luke).

Eta zer gertatzen da Ekialdeko herrietan, bertako gizonek iraultza egiten zuten bitartean haien emazteek —Polonian esate baterako— egunero bost ordutako hilerak jasan behar izaten zituzten iraultzaileentzat janaria inguratzearen.

Eta hau Historiaren zati txiki bat besterik ez da. Lech Walesa, Pakearen Nobel Sariak, nolabaiteko ordainik eman beharko ahal lioke Aita Santuari honek Solidarnosc-i emandako diru laguntzagatik? Izango al dute emakumeek abortuari buruz azken hitza esateko aukerarik? Ezagutzen ditudan Poloniako emakumeak ustez militantzi feminista zutelako jazarriak izan dira eta bat bera ere ez da emakumearen alde lan egiten ausartzen. Soviet Batasunean, Gorbaxov lehendakariak ez du langabezia ekonomi eragile bezala aurkezterik nahi izan (bere ministrariak 1987an aztertutako gaia). Baina azken kanpainan, emakumei etxeoandre bihurtzeko aukera eskaini zitzaion. Ekialdeko herrietan ni hainbat ibili izan denak eta Soviet Batasunean emakumea ordainketarik gabeko lanean eta osasun eskasez ikusi izan duen edonork erraz ulertuko du eskaintza horiek doinu zerutiarraren tanke-
ra dutela, inork ez bait dio emakumeari ezer ordainduko bere etxeo lanagatik. Kapitalismoak eta mendebaldeko bankaren maileguk zer nolako onura ekarriko diote emakumeari?

3.3.3

GARAPEN BIDEAN DAUDEN HERRIALDEAK?

Duela oso gutxi, Norvegiako Legebiltzarrak hirugarren mundukoentzako laguntza murriztu egin du. Harturik dituzten maileguk sortutako interesak ordaintzeko zailtasunak ikusirik, badi-
rudi ez dugula haiengandik onura handirik jasotzeko aukerarik izango, oraingoz. Tanzaniako azken lehendakaria, Julius Nyerere-k joan den urteko Martxoaren 8an esan zuenez, bertako umek bizirik irauteari eman behar zitzaion lehentasun osoa, mendebaldeko bankuen mailegu eta interesak ordaintzen hasi aurretik.

Hirugarren mundutik datozen onura garbiak beheraka datozela dirudi. Mendebaldeko bankuak beren aktiboentzako Ekialdeko Europan merkatu berriak aurkitu beharrean dira. Honek ze neurritan eragingo dio emakumearen egoerari? Ekialdeko Alemaniako emakumeak oso kezkatuak dabiltza gizarte erakundeen etorkizunaz.

3.3.4

ORAIN ARTEKO ONDORIOZTAPENAK

- Iparrak - Hegoa arteko gatazkaren areagotze baten aurrean al gaude?
- Zer nolako eragina izango du gure inguruan, tresneria eta lantegi zaharren bitarteko ekoizpenaren gorakada honek? Axolarik izango ote dio Kapilari?

4.

Amaitzeko

Erabat ziur nago, emakumearen gizalege eta ardua zentzuan oinarrituriko iraultz politika berri batek bakarrik lor dezakeela mundu hau salbatu eta bizitzeko moduko leku bihurtzea etorkizunean.

Nire ustez emakumeak badu horretarako indar eta adimena.

Ziur nago, emakumeek azken hamarkadetan burututako azterketen ondorioei esker, jakin ahal izango dugula nolatan iritsi garen gaur egungo egoerara, azterketa hauen eza nabarmentzen delarik Nazio Batuen Gure Etorkizun Amankomuna agirian.

Erabat ziur nago, aukera berdintasunerako legeek emakumearen askatasunerako burrukarren desbideratzea sor dezaketela, burokratizazio itxi batetara eramaten bagaituzte.

Jabetzen naiz egituraketa esparruen azterketa on bat gabe, eta historiako egitateak kontutan hartzen ez badira, ezingo ditugula aldaketari aurre egiteko mekanismoak, edota patriarkatua, kapitalismoa eta kolonialismoaren ondoriozko ekintza politikoak ulertu.

Eta azkenik, erabat ziur nago gure helburu eta bitartekoak geure iritzi eta esperientzietatik abiatuz, objektu nahiz sujetu bezala, finkatu behar ditugula, eta aurreko garaietan bizi behar izan dugun menperatutako kultura hori ("emakumearen kultura") orain "kultura feminista" bihurtzen ari dela, organismo bizidunegatiko kezka, gizalegea eta ardurarekin jarraituz, emakumeak Lurrean duen zeregina berriro finkatuz: *gaia nuestra madre*

CLAUDETTE APPRILL
Europako Kontseilua

Gizon-

-emakumeen

berdintasunaren

aldeko

Europako

Kontseiluaren

ekintzaren

filosofia

Atsegin osoz jaso dut Nazioarteko Biltzar honetan Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasunerako Europako Batzordeko idazkari gisa parte hartzeko Emakundek luzatu didan gonbidapen eskerronekoa. Zilegi bekit, zuzendari and., horrexegatik eskerrak ematea. Nire eskuhartzea "Ekintza Positiboaren Filosofia eta Oinarri juridikoei" buruzko mahainguruaren esparruan kokatzen da. Lehendik ere izango duzue noski "Ekintza Positiboa"ren berri zehatzik —adiera berbera ez baldin badu ere, frantsesez behintzat— eta gaia jorratzeko garaian, ez dut ikusten zer erants niezaiekeen aurrea hartu didaten jakituriaz betetako hizlarien hitzei.

Nire asmoa, emakumearen eta gizonaren berdintasuna sustatzeko Europako Kontseiluak egin ohi duenaz labur mintzatzea izango litzateke, eta jarraian, ekintza positiboaren garapenari honek egin dion eskaintza bereziari hitz batzuk eskaintzea.

Baina agian, ez da hasiera batean alperrikako gertatuko, sarritan "Europako Elkarrekin Ekonomikoa"rekin nahasi izan den Europako Antolamendu hau zer den laburki gogoraraztea.

Europako Kontseilua, egoitzak duen kokapena dela eta, sarritan "Estrasburgokoa" ere deitu izan zaion Erakundea da. 41 urtetako aintzinasuna duelarik, II Gerrate Mundialaren ondoren sortua da (1949an), eta herrien historiaren garai honetan du abiapuntu, gizakiaren eskubideak babestea eta eredu demokratikoak sustatzea bait du funtsezko helburu.

Hauxe da, egun Antolamenduaren kide diren Europa mendebaldeko 23 Estatu demokratikoak elkartzen dituen borondate amankomuna. Xede hori dutelarik, are elkartuago dagoen Europa bat amankomunean osatzen saiatzen dira, gobernuen arteko lankidetzaren ildotik, eta bizitza politiko, ekonomiko, sozial eta kulturalaren alor guztietan, babesarenean izan ezik.

Bestelakoa da "Europa txikia"ren eitea, Hamabienaren, hots, Europako Elkarrekin Ekonomikoarena, 8 urte beranduago 1957an, Erromako itunak sortu zuena. Bi antolamendu hauen helburua bat bera dela egia bada ere, alegia, Europako batasuna eraikitzea, hartutako bidea, bitartekoak eta eskuduntza eremuak desberdinak dira.

EEEak Europa bateratu bat eraikitzearen alde egiten du lan, ekonomi eta gizarte mailan batez ere, eta horretarako kide diren Estatuak ezartzen zaizkien "Europako legeetara" jotzen du, hain zuzen, begi onez ikusi duten subirotasun galtzearen ordaina diren legeetara.

Europarentzat bi Antolamendu/Erakunde, hori bai, desberdinak, hori ere bai, baina bien artean zubiak altxa dira.

Besteak beste, "elkarteko" Estatu guztiak Europako Kontseiluko kide direlako jadanik —eta beraz, Europako Kontseiluaren xedek lortzen lan egiten dute, eta Europako Kontseiluaren lanen esparruan elkartrukutzen eta lantzen diren esperientzien, gogoeten, ikerketen eta proposamenen iturburuetan aberasten dute beren Europako arazoaren ezagutza—. Bide batez, formalki ezarritako lankidetzak oinarritzat harturik, zenbait iharduera elkar hartuta eramaten dituzte bi antolamenduek. Azkenik, bi antolamenduen lankidetzaren bidetik, bakoitzari dagozkion azterketen berri ematen diote elkarri.

Europako Kontseiluak burututako azterketetatik lortzen diren gogoetei, ikerketei eta proposamenei buruz mintzatu naiz. Hauek, funtsean, Europako Kontseiluak aldian-aldian bilera-rako deia luzatzen dien eta Ministrari Batzordeak epe ertainera ezarritako Planak abiapuntu harturik landutako ihardueren Programetan ageri diren gaiak aztertzeaz arduratzen diren adituen gobernuarteko Batzordeen —governuek izendatzen dituzten adituek osatzen dituztelarik— eginkizun dira.

Horrela bada, emakumearen eta gizonaren berdintasunari buruzko gaietarako Batzorde arduraduna, duela hamaika urte eratutako "Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasunerako Europako Batzordea" da. Batzorde honen egitekoa, gai honen zenbait alderdi aztertzea, Ministrari Batzordeak kide diren Estatuentzat hartuko dituen "Gomendioak" prestatzea, eta orohar, berdintasun honen aldeko Antolamenduaren ekintza piztea da.

Zeintzu dira beraz, emakumearen eta gizonaren berdintasunari buruzkoetan Europako Kontseiluak hautatutako bideak?

Sexu berdintasunaren alde Antolamenduak bideratutako ekintza, ezinbestean, gizakiaren funtsezko askatasun eta eskubideen babesean —gizakiaren bi osagaien balore eta duintasun bera aldarrikatzen dutelarik— bere gain hartutako konpromezuak eta emakumeak nola gizonak bizitza politikoan, ekonomikoan, sozialean eta kulturean parte hartzera daratzen demokrazi hastapenekiko loturak eragin du.

Honi dagokionean, mesedegarri iruditzen zait, gaur aztergai dugun ekintza positiboaren filosofiari buruzko hausnarketa piztu ahal izango lukeen gertaera interesgarri bat azaltzeko parentesi bat irekitzea. Gizasemearen eta emakumearen berdintasun oinarriari dagokionean Europako Kontseiluak irekitako ikuspegi berriaz hitzegin nahi nuke.

Europako Kontseiluaren 40. urteurrena ospatzeko manifestazioen esparruan, 1989ko irailean antolatutako demokrazi parekideari buruzko Mintegi batetan, emakumearen eta gizonaren berdintasunaren aldeko Antolamenduaren 40 urtetako iharduera eta demokrazia sendotu asmoz hark egindako kudeaketak aztertu zuen gogoeta batek, Europa eraikitzeako oi-

narri diren askatasun, berdintasun eta justizi erduei buruz geure buruei galderak egitera bultzatu gaitu.

Mintegi honek, gizakiaren eskubideen unibertsaltasun irizpidetik abiatuz (sorburua 1789ko “Gizakiaren eta Hiritarraren Eskubideen frantses Adierazpena” duelarik, eta nazioarteko itunetan —1950ko Europako Kontseiluaren esparruan lortutako Gizakiaren Eskubideen Europako Konbentzioarena barne— adierazitako sexu berdintasun printzipioaren oinarri izan delarik), honez gero emakumeen eta gizonen berdintasun printzipioa erroturik dagoela gogorarazi du, “gizabanako guztiak eskubide berdinekin jaio eta jarraitzen dugulako”. Gauzak horrela, Mintegia ez dator funtsean ikerketa honekin iritziz bat, haren ustez, emakumeen eskubideak ahaztearen zio eta orain arte eskaini zaien jokaera bereziaren arrazoi izan bait da.

Honekin loturik gogora dezagun, funtsezko eskubideen zenbait begibistako urratze, beren duintasun eta osotasun fisikoa erasotzen duten emakumeei eragindako bortxaketak lekuko, ez direla egun dauden nazioarteko instrumentuei dagokienean, gizakiaren eskubideekiko erasotzat aztertzen, ez eta ikusten ere.

Nazio Batuetako Gizakiaren Eskubideen Batzordeak, esaterako, ez ditu zapalkuntza adibide hauek eskubide zibil eta politikoei buruzko nazioarteko Itunaren xedapenekiko erasotzat jotzen. Bortxaketazko prostituzioa ere ez da Itun honetako xedapenekin lotu. Zer dela eta? Ez ote da horren arrazoia, emakumeak, gizakiaren eskubideei begira zuzenbidezko sujetu gisa ageri diren arren, eskubide horietako batzuetarako neurritz kanpoko egoera batetara behartuta egotea izango? “Ez gara emakume jaio, emakume bihurtu egiten gara” esan du Simone de Beauvoir-ek, gizonak emakumei eman dieten statusa dela eta.

Emakumea besteengandik berezia den gizaki mota bat bihurtzen duen dialektika honetatik urrundu beharra dago, emakumearen eta gizonaren artean aldarrikatutako berdintasuna ekintzetan gauza dadin nahi baldin badugu behintzat. Eta gizakiaren iritzi abstraktuaren edukia sakonki aztertu, anbiguotasunak agerian jartzeko eta usteak baztertzeo. Aurrerantzean iritzi honek bildu beharko du bere baitan errealitatea, orain arte errealitate hori egituratzen duen sexu desberdintasunetik, aldi berean gizonena eta emakumeena den gizatasunetik urrun ibili bada ere. Hots, funtsezko eskubideak emakumeari nola gizonari aitortu behar zaizkio, bata zein bestea, erdi bana, gizakiaren zati bait dira.

Hona hemen berrikuntza: gizonarekiko berdintasunean egoteko emakumearen aldarrikapenak duen legezketasuna ez zaio gizaki izateari zor —atzerritar edo arraza jakin batetako, edo norberarenak diren filosofia edo erlijio mailako iritziak dituen pertsona bat kasu, ale-

gia, “giza maila orotarikoak”— gizakiaren bi osagaietako bat, bestea gizona delarik, izateari baizik.

Bizitza politikoan, gizakiaren baitan emakumeen eta gizonen nolakotasunaz jabetzea, Mintegiak sortu duen “demokrazia parekidea”ren kontzeptupean ulertu behar da. Emakumerik gabeko demokrazia sasi-demokrazia bat da.

Berdintasun hori eraikitzeko komenigarri izango litzateke gerturatzeko berri honi era orokor batez ekitea, emakumearen eta gizonaren berdintasuna sustatzeko Europako Kontseiluak etorkizunean burutuko duen ekintzari ezinbestean eragingo dion arren.

Eman diezaigun gainbegiratu bat, batez ere emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerako Europako Batzordeak bultzaturik, eta langintza honi bere ekarpena egin diezaion, Europako Kontseiluak orain arte egin duenari.

Itunen esparruan, alegia, kide izan ala ez, hauek berretsi dituzten Estatuei betebeharrak ezartzen dizkieten eta Europako Batzordeak landu dituen testuen (konbentzio, adostasun) esparruan, sexu berdintasunerako zenbait xedapen barneratu dira. Funtsean, honako hauek dira:

- Zehapen hori kide diren Estatuei ezartzen zaielarik, nazioarteko jurisdikzio bat zaindu behar dela finkatzen duen Gizakiaren Eskubideen Europako Konbentzioan, sexu bereizkuntzarik gabe Konbentzioan onartutako askatasun eta eskubideak gozatzea bermatzen duen artikulua bat. Konbentzioko 7 zk.dun protokoloak ezkontideen eskubide eta betebeharren berdintasuna aurrikusten du;
- Europako Gutun Sozialean eta honen protokolo gehigarrian, sexuaren arabera inolako diskriminaziorik gabe, ondorengo bermatzen da: lanerako eskubidea, balore bereko lanagatik ordainketa bera jasotzeko eskubidea eta enplegu eta lanbide alorrean aukera eta tratu berdintasuna.

Baina Europako Kontseiluak gai zehatzetan kide diren Estatuei bidalitako Gomendioen bidea izan da —bertan, egitera behartuta ez dauden arren, nazio mailan neurriak hartzeko printzipioak ezarri edo irizpideak finkatu diren gomendioak— Estatuak berdintasuna susta dezaten zirikatzeko garaian, gehien erabili den bidea. Honela bada, eta betetako eremuen nondik-norakoaren berri izateko, Europako Kontseiluak honako gai hauetarako neurriak gomendatu ditu:

— ezkonduetako emakumearen egoera juridikoaren alorrean, bi ezkontideek ezkontide atzeritarraren nazionalitatea eskuratzeko baldintza berdinak izan ditzaten, deiturari

- dagokionean eta seme-alabei hura ematerakoan, bai eta ezkontz helbidea hautatzera koan ere, eskubide berak;
- familiaren baitan emakumeek pairatzen duten bortxazko egoera;
 - lanean emakumeak duen egoera, lan alorrean emakumeei eragiten dieten diskriminazioak ezabatzea jotzen duen politika baten ardatzak finkatuz;
 - ordainsaririk jaso gabe etxeko lanetan murgiltzen diren pertsoneri, zahartzaro eta baliabiztasun laguntzen alorrean eman beharreko babesak;
 - hezkuntza mailan emakume eta gizonentzako aukera berdintasuna, adibidez, ikas aukerei eskainitako posibilitatei dagokienean, helduen irakaskuntzari, bai eta ikas liburuetan sexu estereotipoak ezabatzeari ere.
 - kirolan oraindik emakumeei egiteko dagoen tartea;
 - ikastetxetan gizakiaren eskubideak irakastea, sexismoaren gaitzespena behar duelarik helburu;
 - sexuaren araberako diskriminazioen aurka nazio mailako alor juridikoan konponbideak eta zehapenak eratzea;
 - komunikabideak, emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzeari era egoki batez ekin diezaioten;
- eta orain berriki:
- hizkuntzan sexismoa ezabatzea.

Bide batez, Berdintasunerako Batzordearen eskariz burutu eta argitara emandako azterketek, berdintasuna gauzatzeko garrantzizko alderdiak agertarazi dituzte.

Gai hauek jorratu dituzte:

- sexu berdintasunerako nazio mailako mekanismoak eta haien funtzionamendua;
- emakumeek bizitza politikoan duten eskuhartzea hobetzeko bide eta bitartekoak;
- eta aldi berean (beranduago mintzatuko naiz horrezaz), emakumeentzako ekintza positiiboak.

Azken batean, Europako Kontseiluak elkarmenpekotasunari eta 1988an abia arazitako Ipar-Hego elkartasunari buruzko Kanpaina publikoan kontu handia izan du "Ipar-Hego elkarrizketan emakumeen ahotsa" entzuten uzteko garaian. 1988an Bartzelonan antolatutako Mahainguru batetan bere gain hartu zuten Adierazpenean, Iparraldeko eta Hegoaldeko emakumeek nazioarteko elkartasuna sustatzeko beste sentikera, pentsakera eta jokaera batzuk arriskuan jartzen dituzten elkarmenpekotasunerako eta elkartasunerako emakumeen estrategiak argitara emanez mezu bat bidali dute.

Emakumearen eta gizonaren benetako berdintasuna gauza dadin orain arte Europako Kontseiluak garatu duen eta ikusi ahal izango duzuen aski sakabanatua dagoen ekintza horren esparruan, 1987-1991 tartea besarkatzen duen epe ertainerako 3. Planean finkatutako helburuaren arabera, hots, eskubidezko eta izatezko berdintasunaren arabera, gauza nabarmena zen ekintza positiboaren auzia ezin zitekeela ahaztuta gelditu, Mme Vogel-Polskyk Europako Kontseiluarentzat gai honi buruz berak burututako azterketan ederki aski esan zuenez, "berdintasuna ez bait da berdintasuna lortzeko giltza". Berdintasuna lortzeko estrategia orok, erabat eraginkor izateko, ekintza positiboaren arazoa bildu behar du bere baitan. Hasieratik egoera bat ezberdintasunean aurkitzen baldin bada, aipagai den egoera hori egokitzeko ez da nahikoa izango berdintasun legea baliaraztea. "Berreskuratze" neurriak beharko dira, alegia, ekintza positibokoak ere deitu izan direnak.

Zein izan da Europako Kontseiluak arazo honi egindako hurbilpena?

Emakumeak eta Gizonen arteko Berdintasunerako Europako Batzordeak duen ardura, berdintasuna eraikitzeko ezinbesteko den bitarteko honen alde errekurtsioa ebatzea izan da funtsean.

Helburu hau zuelarik, interesik zutenek jokoan zegoena eta beraren mekanismoa ongi uler zezaten, ekintza positiboari eta ekintza positiboaren programei buruzko oinarrizko informazioa hasiera batean ematea garrantzizko zela iritzi zuen.

Horretarako, gaur goizean entzuteko aukera pozgarria izan dugun eta CNRSan Ikerketa Zuzendaria den Andrée Michel and.ari ekintza positiboa hitzak biltzen duena zehaztuko lukeen azterketa bat eskatu zion 1983an, bere hastapenetan nola haren euskarri diren zioei dagokienean, eta bide batez, arlo desberdinetan (esaterako: hezkuntza, enplegua, bizitza politikoa, e.a.) interesgarri eta/edo argigarri diren ekintza positiboaren zenbait esperientziaren berri eman zezala, hain zuzen ere, eginkizun edo egitura sozialen ondorio diren sexu diskriminazioak indargabetu edo zuzentzeko Europako Kontseiluko kide diren Estatuetan ekintza positibozko neurriak hartu diren arlotan.

"Emakumeentzako Ekintza Positiboa, Aintzin-Azterketa" izenburua duen azterketa hau, 1986an eman zen argitara eta dohainik oparo zabaldu.

Bigarren urrats batean, Europako Kontseiluko kide diren Estatu nazio mailako ordenamendu juridikoei dagokienean, ekintza positiboaren legezkotasunaren arazoa aztertzea komenigarri izango litzatekeela oso erabaki zuen Europako Kontseiluak, ekintza positiboaren errekurtsioei aurkajartzen zaizkien batez ere zuzenbide alorreko zenbait eragozpen eza-

batzeko “Epe ertainerako Amankomuneko Bigarren Programa 1986-1990 (Emakumeentzako Aukera Berdintasuna)”n ekintza positiboak garatzeak duen garrantzia dela eta.

1986an Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasunerako Europako Batzordeak, Eliane Vogel-Polsky, Bruselaseko Unibertsitate Libreko Irakaslea dena, azterketa hau egiteko arduradun izendatu zuen.

“Ekintza positiboak eta Europako Kontseiluko kide diren Estatuetan haiek abia araztea zailtzen duten konstituzio eta legeri mailako behartzeak” izenburuaz 1989an argitara eman zen ia 100 orrialdetako azterketa honek, emakumeekiko diskriminazio mota oro ezabatze-ari buruzko Nazio Batuetako Konbentzioaren 4 artikulua ondik-norakoa aztertu ondoren, honako ondorio hau lortzen du, eta bere hitzak dakartzat: “Estatu batek Nazio Batuen Konbentzioa berretsi eta 4 artikuluko 1 sailari dagokionean bere zalantzak adierazi ez dituen unetik bertatik, hiru dira barne zuzenbidean sartu diren berme nagusiak, hona hemen:

1. Sexu bereko pertsona batekiko edo gizatalde batekiko diskriminazio positiboa edo itundutako lehenetsuneko tratu bat, ez da sekula sexuen berdintasun printzipio orokorrarekiko legearen aurkako baliogabetze bihurtuko, beti ere gizonen eta emakumeen arteko berdintasuna bizkortzea xede duten behin-behineko neurri bereziak baldin badira.

2. Harik eta tratu eta aukera berdintasunerako helburuak lortzen ez diren artean, neurri hauek hartu eta beraiei ekin egin beharko zaie.

3. Ekintza positibozko neurri berezi hauek, Nazio Batuen Konbentzioak bermatutako eskubideetako bat abia arazteko bitartekorik egokienatzat hartzen diren guztietan, hiritarrek, taldeekin edo erakundeekin dituzten harremanen eremuan, Estatuak hartu beharrekoak izango dira, horretarako Estatuak haiek barneratzeko duten nazio mailako prozedura —barne zuzenbidean itunak barneratzeko daukaten konstituzio sistemaren arabera— jarraitu beharko dutelarik.

Eliane Vogel-Polskyren ustetan, egun hain eztabaidagarri den “kuoten” auziaz bere azterketa jorratuz, “hauteskunde zerrenden gaineko kuotak ezin hiritarren arteko politika berdintasunaren printzipioaren aurkako izateaz gain, emakumeek, sexuen arteko politika berdintasuna bermatzen duen nazio mailako arauan oinarrituz, kuotak jasotzea eskatu ahal izango dute, Nazio Batuen Konbentzioaren 4 artikuluko 1. sailak hala interpretatzen bait du”.

Era berean, bere iritziz, “ekintza positiboen legezkotasuna arlo berezi eta mugatu batean bakarrik onartu duten herrietan: lanbide hezkuntza eta nazio mailan bermatuta dauden gainerako sexuen arteko berdintasun arloak, gaurtik aurrera ekintza positiboen estrategiaren

jomuga bihurtzen dira, beti ere neurri hauek burutzapen bitarteko gisa jokatzen baldin badute”.

Azterketaren laburpen hauek, ekintza positiboaren garapenerako haiek duten garrantzia ikusgarritasun dute nolabait. Izan ere, kuoten bidezko ekintza positiboaren printzipioaren aurkako den “inkonstituzionalitate” salbuespenari dagokionean, dirudenez, ez zaio zenbait herritan gertatzen ari den garapenari arrotz.

Bere garrantzia, bestetik, kide diren hiru Estatuk hura beren hizkuntza nazionalera itzuli izanakin frogatzen du, hots, gaztelera, alemanera eta portugueserara.

Europako Kontseiluak bere gain hartu du hura zabalki ezagutarazteko ardura, eta “Emakumeen eta gizonen artean benetako berdintasuna gauzatzeko estrategia politikoak” izenburupean 1989an Vienan egin zen Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasunari buruzko Europa mailako Ministraritzako 2. Hitzaldian lanerako dokumentu gisa erabili da.

Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasunerako Europako Batzordearen eskariz azterketaren laburpen bat burutu da.

Arestian aipatu dudana Demokrazia Parekideari buruzko Europako Kontseiluaren Mintegiak lortu dituen ondorioetan espreski adierazten duenez, “behin-behineko neurri bereziak” (1980ko Nazio Batuen Konbentzioaren 4. Artikuluan aipatutako kuotak barne) demokrazia eraikitzeke ezinbesteko bitarteko direla, eta emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunek irauten duten artean, kuotaren printzipioa demokratikoki legezkoa dela gaineratzen dut. Bide batez, Europako Kontseiluari printzipio hau azter dezala eskatzen zaio.

Beraz, nazioarteko beste antolamendu batzuren antzera, Europako Kontseiluak emakumearen eta gizonaren berdintasunaren auziari buruz, interesik duten gobernu, komunikabide eta pertsoneri laguntzarik eskaini ahal izango die, sortu beharreko estrategietan, jarraitu beharreko politika bideetan edo hartu beharreko neurrietan, besterik ez bada ere, gidatu asmoz.

1987-1991 urteak betez epe ertainerako 3. Planean, emakumeen eta gizonen arteko benetako berdintasuna gauzatea alor guztietan lortu beharreko helburutzat jaso zen.

Egun, bere iharduerak berregituratzen ari dira. Aukerak ez daude oraindik orain behin-behertirako erabakita, baina emakumearen eta gizonaren berdintasuna —hala espero dut— ez da ahaztuta geratuko, “ekintza positibo” askoren beharra bait dago, hala nola, erabakitzekeo garaian eta bizitza politikoan emakumeek eta gizonen maila berdinean eskuhartzekeo “kuotak” ezartzea, gizonen demokraziari eragindako desoreka orekatu asmoz, 1789an Condorcet jn.ak esaten zuenez, “legeak osatzerakoan eskuhartzerik izatea gizakien multzo

osoaren erdiari lasaitasun osoz ukatuz, eskubide berdintasunaren printzipioa hautsi bait dute”.

Oraindik puntu berean al gaude 1990ean? Hauxe da, gizakiak dituen eskubideei lotu izana publikoki aldarrikatzen duten eta beren burua “demokraten” eredutzat aurkezten duten politikariei egitea komeni den galdera.

Europa Ekialdeko gizon eta emakume askorentzat Mendebaldea baliabide gisa jotzen den garai hauetan, nolako demokrazia eskaini ahal diegun galdera dabilkigu denoi buruan. Emakumerik gabeko demokrazia sasi-demokrazia dela egia da. Arazoa politikoa da. Eta beraz, politikoki aztertzea komeni da.

Ekintza

positiboa

praktikan:

arlotako

esperientziak

K.C. SOARES

**Estatu Amerikarren
Erakundea. Estatu Batuak**

Aldaketa

kulturalak eta

emakumeen

status sozialean

duten eragina:

komunikazio-

-esperientziak

Gure gizarteetan eta gizarteko erakundeetan aldakuntzak oso bizkor ari dira gertatzen bata bestearen atzean, eta, ondorioz, kominitate orokor batera hurbiltzen ari zaigu mundua egunetik egunera gehiago. Alabaina, hemisferio, herrialde eta eskualdeetako gizartearen egoerari begiratuz, desoreka eta gabezia ikaragarriak topatzen dira gizartearen maila guztietan ia. Era askotako egoerak dira, geuregan bezala, beste herrialdeetako bizilagunengan eta nazio-interesetan ere eragina dutenak, eta, gure arreta eta analisiaren premia handia dutenak. Hemengo txosten honekin lehengo eta oraingo esperientzia batzuk komentatu nahi dizkizuet, eta, aldi berean, halako truke batzuk egin, ekintza positiboaren bidean, kontzientziazioan eta estrategia bateratu batean oinarriturik.

Gizartea aldatzeko lanetan beste pertsona eta herrialde batzuek egin dutena baliagarria izango zaigu batzuen eta besteen arteko antzak eta aldeak zeintzuk diren jakiteko, aldakuntza horien arteko desberdintasuna, bai eta haien barruko ezaugarrien desberdintasuna ere errespetatzen ikasteko, eta, horrela, geure kulturen alde lan egin ahal izateko. Latinoamerikan eta Karibe aldean gizarte-aldakuntzaren programetan (eta gaur egun Ekialdeko Europan planteiatzen ari direnetan ere) erabili diren bideak, ikuspegi metodologikoak, eta bakoitzaren ezaugarri bereziak aztertuko ditugu hemen.

Aipatzen ari naizen esperientzia hauek ideia bat dute ardatz nagusi: gizatalde bakoitzaren eredu historiko eta soziokulturalak gizartearen eta produkzioaren antolakuntan oinarritzen den garapen bide baten abiapuntu eta erreferentzia direla. Hori horrela izanik, beharrezkoa da kultura horiek, kolonialismo/kolonizakuntza baino lehen ziren bezala, errespetatu, aitortu eta baloratzea. Guztiz garrantzizkoa zaigu elkarreragin historiko eta soziokulturaleko ereduak, kultura bakoitzaren hitz bidezko eta hitz gabeko komunikazioa, sinesteak, jokamolde eta aurreritziak, eta arau hierarkikoak ulertzea, haiek osatzen bait dute kolonizakuntza bitartean gertaturiko aldakuntzen oinarri soziala. Lehen kolonizatzaileek —ingeles, frantses, portugaldar eta espainiarrek— hainbat jokabide erabili zituzten beren koloniekiko harremanetan. Hala ere, gizataldeek eta beren gizartearen eta produkzioaren antolakuntzak aldaketa gogor itzulezinak jasan zituzten, haien ondorioak oraindik ere nabaritzen ditugularik. Gaur egun, gizatalde horiek gehienak munduko herrialderik industrialduenen jokabide neokolonialisten pean daude erabat, Estatu Batuen, Mendebaldeko Europan eta Japoniaren mende, alegia. Gure programa prestatzerakoan, kontutan hartu behar da kolonia izandakoek beren lehengo potentzia kolonialekin dauzkaten harremanak nolakoak diren, eta zernolako aldea duten kolonialismo berriak ezarritako harremanekin.

Testuinguru historiko eta soziokulturala ulertzea, beraz, ezinbestekoa da pertsonen barne-muina ere ulertzeko, eta, gainera, elkarren artean jarduteko behar den oinarria eskeintzen digu. Hori hala izango bada, gizartearen aldakuntza bultzatzen duenak gizarteko taldeetan "sartu" beharko du, haien iragana, haien borrokak eta haien oraingo egoera ulertu eta errespetatu beharko ditu. Baldintza guzti horiek betetzen badira, gizartearen aldakuntzaren bultzatzaileak eta gizataldeak elkarlanean jarri ahalko dira, horrela, puntu horretatik abiatuta, elkarrenganako errespetuan oinarritutako egoera berri baten bidean aurrera egiteko, erabakiak hartzean eta arazoak konpontzean parte hartzeko, erantzukizunak eta arriskuak banatzeko, eta gizarte bera eta bizimoduaren kalitatea hobetzearen egin beharreko lanari ekiteko.

2.

Partaidetzarako ereduak. Konpromezuak lortzeko bidean

Lana egitean, argi eta garbi ulertu behar da lau talde orokor mota sartuta daudela gizartearen aldakuntzan, edozein antolakuntza edo elkartetan, garapen benetakoa eta iraunkorra lortuko bada. Ondoa ematen den diagraman azaltzen dira:

I. DIAGRAMA

Partaidetza - Konpromezua

- Zerbitzuak/produktuak hornitzen dituztenak.
- Alor publikoa/alor pribatua.
- Garapena.
- Zuzendaritza taldekoak.
- Zerbitzuak/produktuak erosten dituztenak.
- Errekurtsoak hornitzen dituztenak.

Talde orokor horiek edozein egoera sozialetan agertzen dira, alor publikoan bezala alor pribatuan ere antolatuz. Gizartea aldatzeko prozesuak arrakastarik lortuko badute, lau talde orokor horiek inplikaturik egon beharko dute, eta harreman produktiboak eduki beharko dituzte haien artean. Zerbitzuak/produktuak erosten dituztenen partaidetza funtsezko osagai bat da gure ikuspegi honetan. Gure zerbitzuen "bezeroak" dira haiek, alor publikoan eta pribatuan lan egiten dugunez gero. Enpresa pribatuen paperetan "bezeroarentzako zerbitzua" aipatzen den bezala, uste dugu harreman asebetegarriak bakarrik lortu daitezkeela bezeroak ere zuzenean parte hartzen duenean prozesu honetan. Ikuspegi berbera erabiltzen dugu alor publikoarekin, honen "bezeroa"k inplikaturik egon baitu gizartea aldatzeko prozesuetan, hau da, aldakuntza horien objektu hutsak izan gabe. Egiturako harremanak ondoko eskeman ikus daitezke:

II. DIAGRAMA

- Kargu publikoak - enpresariak.
- Zuzendaritza taldekoak.
- Koadro teknikoak.
- Bezeroa.

Bezeroa: antolakuntzaren mutur-muturreko osagaietako bat dela esan daiteke: pertsona partikularrak, elkarteak, herriak, auzoak, hiriak, udalerrriak, estatuak, nazioak.

I. ETA II. DIAGRAMEN ARTEKO KORRESPONDENTZIA:

Bezeroa = zerbitzuak/produktuak erosten dituena.

Koadro teknikoak = zerbitzuak/produktuak hornitzen dituztenak.

Zuzendaritza taldekoak = erabakien, negoziazioen eta teknologia hornitzearen arduradunak.

Kargu publikoak/enpresariak = errekurtsuak hornitzen dituztenak.

Erakundeekiko harremanak ulertzeko modu honek, hots ardatz bezala bezeroa harturik —II diagramak erakutsi bezala—, aldaketa sakonak eskatzen ditu, kontzeptu mailakoak eta praktikoak, elkarren arteko antolakuntzaren eta lanaren alderdi guztietan. Baina, batez ere, ikuspegia aldatzean antolakuntzako langilegoak ere aldatu behar ditu bere jokaera eta portaera, inplikaturik dauden "elementu" guztien arteko harremanak eraginkorragoak eta onuragarriagoak izango badira. Horretarako, elkarlanaren alderdi guztiak sakonki berraztertu eta berplanteiatu beharko dira, eta balorapen bat egin beharko da antolakuntz eskema berria osatzen duten talde guztien arteko loturen dinamikari buruz. Berrazterketa eta berplanteiamendu horiek ondokoa eskatzen dute, besteak beste: aukerak eta bezeroak antzemateko gaitasun handiagoa; estrategien plangintza; antolakuntza eta administrazioa; aukeraketa eta prestakuntza; forma eta sistemen taiuketa berria; lanaren kalitatea; besteen behar eta intereseziko sentiberatasun handiagoa; ideia eta joera berriak onartzeko gaitasun handiagoa; komunikazio hobea antolakuntza barruan eta kanpoan; elkarrekiko konfidantza eta begirunea; deszentralizazioa eta ardura-zentruak; balorapen prozesu egokiak; erantzun dinamina baterako prozesuak, bai zuzendaritza taldekoen eta langilegoaren artean, bai bezeroen eta hornitzaileen artean.

2.1

ZERNOLAKO KULTUR ALDAKUNTZEKIN ARI GARA LANEAN?

Mendeetako edo hamarkadetako zapalkuntzaren eraginez askotan jendearen baitan "bloketatu" diren halako jokabide, sineste, gaitasun eta trebetasun batzuekin ari gara lanean. Horiek erabiltzean, pertsonen antolakuntza sozialean (halakorik ba ote dagoen ala ez) eta

beren produkzio antolakuntzan (gaur egun halakorik eduki zein ez) oinarritzen gara batez ere. Ikuspegi horietatik abiatuta, gure ahaleginen helburuak honako hauek dira: elkarlan moduak, elkarren arteko produkzio erak, arazoan konponketa, erabakiak hartzea, koopera-zioa eta elkarlana, komunikazioak, teknologia, programazioa eta, gero, halako gaitasun batzuk (negoziatzeko, arazoak konpontzeko, gestionatzeko, inizatibak hartzeko eta arriskuak onartzeko).

2.2

RÍO DAS CONTAS ERDIA- -BEHEREKO GARAPEN SOZIAL BATERATURAKO PROGRAMA

2.2.1

AURREKARIAK ETA GAURKO EGOERA

Latinoamerikako eta Karibe inguruko hainbat eta hainbat lekutan biztanleriaren zati oso handiak erabateko pobrezian bizi dira; egoera hori gero eta ugariagoa eta latzagoa da, gainera. Pobrezia mailaren igoera herrietan bezala hirietan ere gertatzen da, bestalde. Gizarte hauen arazoak guztiz larriak eta konplexuak dira, eta leku bakoitzean nazio osoaren arazo bihurtu, eta era askotara agertzen dira. Izkutuko ekonomiaren sektorea oso interresgarria da, botere eta zabaltasun gehiago hartzen duen neurrian eragin kaltegarria duelako nazio bakoitzaren ekonomietan. Herrialde horien egoera sozialak giza arazo larri bat osatzen du. Erakunde sozialak benetako kaos batean aurkitzen dira, giza egoera txartzten duten presio, nahasketa eta aldaketen eraginez. Ajolagabekeria, deskonfiantza eta etsipena lagun ditugu etengabe, gure errealitatea dira. Nazio mailan eman nahi diren konponbideak nekazal erreformatik hasi eta pribatizazioraino, bitariko enpresak egin eta autogestioraino, etab.

"Río das Contas Erdia-Behereko Garapen Sozialerako Programa Orokorra" Brazil iparrekialdean ipini da martxan, 40 milioi biztanle —hau da, herri osoko biztanleetatik %33— dituen alde batean. Indize sozial eta ekonomikoen arabera, eskualde hau munduko pobreenetariko bat da, bere jaiotze mailak, hilkortasun mailak, hezkuntzarenak, nutriziorenak, enpleguak eta, batez ere, bera sarrerek erakusten duten bezala. Eskualde honetan arazorik larrienak herri inguruetan gertatzen dira, ondoko arrazoiak direla medio: a) biztanle gehie-

nak hantxe bizi dira; b) lurraren banaketa latifundio handietan oinarrituta dago, eta jende askok ez dute lur jabe izateko modurik; eta c) barne migrazio handia dago, haren medioz emakumea geratzen delarik etxearen eta etxekoen ardurarekin, eta gizonezkoak industri hiri handienetara jotzen duelarik lan bila, nahiz eta gehienetan ez duten inolako lanik aurkitzen. Honela, inplikaturik dauden guztien egoera sozioekonomikoa oraindik nahasiagoa eta larriagoa egiten da.

Programa hau Bahia estatuan eramaten ari da aurrera, eta inguru honen garapen orokorra bilatzen du, pertsona guztien partaidetza aktiboan oinarriturik. Eskualde honen ezaugarria inguruaren, egoera ekonomiko eta sozio-kulturalen eta erakunde sozialen arteko desberdintasuna da. Programa hau gobernuak aldakuntza sozial sakon bat lortzeko egin duen lehen ahalegina izan da.

2.2.2

PROGRAMAREN ANTOLAKUNTZA, LABUR BILDURIK, ETA EMAKUMEAREN ZEREGINAREN GARRANTZIA

Uste denez, 1990. urtean 790.000 bizilagun ditu programak kontutan hartzen duen eskualdeak, eta haietatik 550.000 (110.000 etxe) izkutuko ekonomiaren sektorean aritzen dira, 28 udalerritan banatuta dagoen 30.000 kilometro karratuko alderdi batean. Arauegiak kanpoko sektore horren barruan aurkitzen diren 110.000 etxe horiek emakumeen agintepean daude, kasu guztietatik %60 gutxienez (nolanahi ere, datu estatistiko fidagarririk ez dago oraindik). Programa antolatzean lau esfera desberdin hartu dira kontutan:

1. Esfera publikoa: gobernuak.
2. Nazioartekoa: OAS delakoa.
3. Fundazio pribatu bat: Emilio Odebrecht Fundazioa (FEO), eta
4. Komunitatea, nagusiki nekazal esplotazio txikien jabeak eta nekazal langileak eta bazterretako hiri inguruerako biztanleak beren erakundeekin.

"Aurrerakuntzarako lau bazkide eraginkorrak" deritzan planteiamendua Programaren aldakuntza prozesuaren motorea eta ezaugarri berezia da. Aurreko programen akatsak zuzentzeko egin nahi dugun ahalegina isladatzen du, eta ahalegin sozial horretan bazkide guztien partaidetzak behar dituen lan esparrua eta baldintzak eskeintzen ditu.

Etxea/familia programa honetan parte hartzen duten komunitateen oinarri soziala da. Antolakuntza sozial horretan, emakumeak zeregin funtsezkoa eta bateratzailea dauka. Datu demografikoek erakusten dute emakumea dela, kasu gehienetan, familiburua. Eta gainera:

- ekonomikoki aktiboa da;
- ikuspegi sozialetik ere aktiboa da;
- izatez, familiaren euskarririk funtsezkoena da;
- benetako indar politiko moduan azaltzen ari da.

Hori guztia hala izanda, emakumeak beheragoko egoera batean aukitzen dira oraindik. Hala ere, modu berezian, gero eta eragin gehiago edukitzen ari dira komunitatean, bai alor ofizialeko erakundeei dagokienez, bai izkutuko ekonomiaren sektoreari dagokionez. Izan ere, emakumeak oso aktiboak dira eta gero eta pisu handiagoa hartzen ari dira erabakitze lanetan, antolakuntzan eta buruzagitza lanetan, maila lokalean, eta baita, inoiz, eskualde mailan ere. Baina zer egin asko dago oraindik. Emakumeek eskualde, estatu eta nazio mailan duten eragina eta partaidetza finkatu beharra dago, bai eta nazioaren bizitza sozioekonomiko eta politikoan eduki beharreko partaidetza aktiboa ere.

2.2.3

PROGRAMAREN TAJUKETA

Programa/proiektua bi fasetan eramaten ari da aurrera. Lehendabizikoan, "berehalako ekintzak" deritzan, programaren ingurunearen alderdi guztiak aztertzen dira, eta komunitateak prestatu, eta bigarren fasean parte aktiboa hartzera bultzatu nahi ditu. Lehendabiziko fasea bigarreneko orientabide nagusia ere bada, eta programaren segimendurako eta ebaluaketarako markua eskeintzen du. Zehazkiago esanda, berehalako ekintzek eskala txikiko ekintza ekonomikoki produktibo batzuk hartzen ditu ekintza sozial orokorrerako abiapuntu moduan. Maila txikiko artisauek izan, mikro-erakundeak edo kooperatibak izan, haien zereginak hauexek dira: jendea bildu, dirusarrerak sortu, antolakuntza sozial hobea baten en hezkuntza eta osasun alorreko inizatiben oinarriak ipini, eta, azkenik, pertsona multzo kritiko bat jarri —bazkide moduan lanean— autogestiora eta gizartean erabateko partaidetza edukitzera daraman autokontzientziazio prozesu batean.

Bigarren fasea eskualde mailan produkzioaren antolakuntzan sistematikoki parte hartzean datza. Parte hartze hori lehendabiziko fasean antolakuntza soziala lortzeko eginiko ahaleginetan oinarritzen da, izanez ere, bigarren fase honetan jarraitzen bait du. Parte hartzeko

prozesuak, lehenago funtsezko osagai gisa aipatu dugunak, buruzagi batzuk beharko ditu programaren kudeatzaile izateko, programa hori bere azken helburuetako batera, hots autogestiora hurbilduz doan bitartean.

Buruzagiak aukeratzean, ulertu behar da emakumeek gero eta zeregin garrantzitsuagoa daukatenez, gestio prozesuko partaide izateko eskubidea daukatela.

Programak biztanleen bizimoduaren kalitatea hobetuko du, eta bizirik irauteko ekonomia-
ren zikloa aldatzeko neurri positiboak emango ditu maila txikiko nekazarien produkzioa eta antolakuntza indartuz (nekazari horiek izkutuko ekonomiaren sektorean antolaturik egon zein ez). Hobekuntza hori jendeari aginpidea emanez, eta bere bizitza hobetzeko erabiltzen ari diren prozesuen jabe izateko eskubidea ziurtatuz lortuko da.

Programa honetan badira azpimarratu beharreko inizatiba berritzaile batzuk:

- Une orotan, komunitateak parte aktiboa hartzen du proiektua finantzatzeko proposamena prestatzean, bai eta partaidetzazko planteiamenduan; eta hori, negoziazio faseetatik hasi eta programa martxan jarri eta ebaluatzeraino.
- Jokabide ekologistak bultzatzen eta zabaltzen dira, herriek euren baliabide naturalak erabili eta garatu ditzaten.
- Lan eskua prestakuntza ere bultzatzen da (norbanako zein komunitate mailan) ingurunearen gestio, kontserbazio eta babeserako; autogestionatzeko gauza izan daitezen, eta etengabeko garapen prozesu bat lor dezaten.
- Programak hartzen dituen udalerrietako lurren planuak egiten irakasten zaie biztanleei.
- Kontsentsu bat bilatu da alor publiko, pribatu eta nazioartekoaren eta komunitateen artean, jende sailik behartsueneren bizimodua hobetzen lagundu duten esperientziek abalturiko balore, helburu eta balore operatiboak dagokienez.
- Komunitateen baliabide gehienak zuzenean erabiltzen dira, erakundeen aurrekontuak ez kargatzeko, beste zenbait programatan gertatu den bezala.
- Izkutuko ekonomiaren sektoreko maila txikiko nekazarien antolakuntza soziala bilatzen da (nekazari horiek antolaturik egon zein ez), ekintza guztiak gidatzen dituen lerro maisu bezala, hasi finantzatzeko proposamena prestatzetik eta programa martxan jarri arte, gizarteko talde guztiak kontzientziatzeko eta autogestionatzeko gaitasuna emateko.

SYLVIA MEEHAN

**Lanean Berdintasunerako
Agentziko zuzendari orokorra.
Dublin, Irlanda**

Aukera

berdintasunerako

politikak

herzkuntza

sailean

EEA:

ezarpena eta

garapena

1957ko Erromako Itunaren bidez eratutako Europako Ekonomi Elkartea "Gizartearen Hornitze"az ari da. Gizonezko eta emakumezkoaren arteko berdintasunari dagokionean, elkarteko politikaren oinarriak ezarri zituen itunaren 119. artikulua.

70. urteetan, giza politikari buruzko elkarteko legediaren eta Giza Ekintzako Egitarau bat martxan jartzearen bidez, gizonezko eta emakumezkoaren arteko aukeren berdintasuneko politika gauzatzen hasia zen, lanpostu, lanbide heziketa, egokitze ikastaro eta lan egoeraren hobekuntzari, soldata barne dela, dagokionean.

Helburua beti izan da politika osatua eta eremu zabalekoa martxan jartzea, emaitza praktikoa lortzearen.

Legedi diskriminatzailea indargabetu du lege-esparruak, baina argi dago ezin gaitzkeela fida legearekin soilik, gizonaren eta emakumearen rola tradizioz bereizi egin dituen gizartearen muga eta jarrera baldintzatuei aurre egiteko.

Dohaineko heziketa jasotzeko eskubidea dute mutikoak eta neskatoak Estatu Kide guztietan. Ikasgaien forma eta edukia erabat bestelakoa bada ere Estatu Kide bakoitzeko ikastetxeetan, badira parekotasun harrigarriak. Instituzio hertsia eta atzerakoi samarrak izan ohi dira ikastetxeak eta, nahiz eta egiaztatu den neskatoak harrakasta handiagoa duela ikasketan mutikoak baino, edo honen heinekoa behintzat, eta nahiz eta horren ondorioz mutikoaren helburu berberak lortzeko baliabideak dituen, gai horri buruzko ikerketek adierazten dute oraindik ere bereiztasunak badirela neskatoak eta mutikoak jasotzen duten heziketa motan. Heziketa bereiztearen ondorio gisa, neskatoak prestaketa urria edo desegokia du lan-merkaturako, eta horrek eragin handia du gizonaren eta emakumearen egitekoan, bai lanpostuan bai familian.

Estatu Kideen politika, neskatoaren eta mutikoaren heziketan aukera berak izateari dagokionean, ondoko gai hauek kontuan hartuta azter daitezke:

1. lan-merkatuan;
2. ordaindutako lanean eta etxeko lanean/umeen heziketan, gizonaren rola eta emakumearen arteko harreman aldakorra;
3. heziketa prozesuaren emaitza eta gizarte helduaren eskaeraren arteko egokitasun eza;
4. eskalaren egitekoa.

Faktore horiek agertzerakoan argi geratzen da azkenekoa, hau da, "eskolaren egitekoa", funtsezkoa dela. Talde-baliabide da eskola, giza politikako ekintza bideratu ahal izateko geure esku duguna, eskolan, hain zuzen, praktikan ipini behar baita teoria.

Zer alde kontuan hartu beharra dauka eskolak, teoria praktikan ipintzeko jardunbidea aztertutik? Irakaskuntzari dagokiona aztertu baino lehen gogoratu beharra dago jadanik desberdintasunak izan direla mutikoaren eta neskatoaren sozializazio prozesuan, horiek eskolara joan aurretik; adibidez,

— gurasoek asmo desberdina dute semearentzat eta alabarentzat;

— bereizi egiten da mutikoak eta neskatoak etxean eta komunitatean duten egitekoa.

Tamalez, bereiztasun horiek areagotu egiten dira ikastetxean, irakasleak, era berean, ez duelako gauza bera espero mutiko eta neskatoarengandik eta horren ondorioz ez dielako tratu bera ematen batari eta besteari. Beraz, ez da harrizkoa desberdintasun horiek are eta finkatuagoak izatea, mutikoak eta neskatoak bizitza helduan espero duten egitekoan bereiztasun handiak bait daude.

Eskola baitan "haurrari eman zaion tratua" ez da inoiz neutrala izan ikaslearen sexuari dagokionean, eta horregatik betebeharrak bat dago berdintasun handiagoa lortzeko mutikoaren eta neskatoaren heziketan, ekintza aktibo eta positiboaren bidez.

Eraitza mugatuak izango ditu "aukeren berdintasun"erako politika formalean sinesten duen ikastetxeak. Beste hitzetan, "soluzioaren parte ez bazara, arazoaren parte zara" dioen slogana heziketarekin zerikusirik duen edonork gogoan behar du izan, hots: guraso, ikasle, Eskola Batzordeko kide, irakaslez besteko langile, administratzaile, zuzendari eta irakaslegoak. Beharrezkoa da ikasketa-egitemua eta, eskola, ikasle eta pertsona helduaren arteko elkarrekintzazko egitura formala eta informala aztertu eta ikustatzea.

Joan den hamarkadan garatzen hasi zuten "status quo" a aldatzeko asmoz zuzendutako neurriak martxan jartzeko esparrua:

1983an Batzordeak aditu talde bat izendu zuen, emakumearen laneko aukera zabaltzeko egitarau nazional osatu batzuk sortzeko asmoarekin. Horren ondoren, 1985eko ekainean, Heziketako Ministrariaren Kontseiluaren Erabaki batek neurrien egitarau bat bultzatu zuen, heziketa sisteman neskatoaren eta mutikoaren aukeren berdintasuna eragiteko Estatu Kideetan. 1987an, Batzordeak gomendio bat argitaratu zuen horren inguruan, emakumearen lanbide heziketari buruzkoa, hain zuzen. Handik gutxira IRIS sortu zen, emakumeentzako laguntza eta lanbiderako informazio etxeen sarea.

1985eko Erabakiaren Ekintza Egitarauak ondoko puntu hauek biltzen ditu:

1. Heziketa prozesuarekin zerikusirik duen pertsona oro kontzientziatu, mutiko eta neskatoarentzat, mutiko eta neskatoarentzat aukeren berdintasuna lortzeko premiari buruz.

2. Mutikoari zein neskatoari heziketa eta lanbiderako argibideak ematen zaizkiola ziurtatu, lanerako aukera zabaldu dezan.
3. Laneko bizitzara eta kanpoko mundura eskola ireki.
4. Mutikoak eta neskatoak laneko aukera guztietara benetako sarbidea izateko posibilitatea erraztu, eta era egokian lagundu ohizko ez den karrera aukeratu duenari.
5. Aukeren berdintasunari buruzko gaiak sartu irakaslegoa hezitzeko eta egokitzeko egitarauetan.
6. Testu-liburu, eskolako materiale oro har, laguntzako materiale eta irakaskuntzako gidentan azaltzen diren estereotipoak erabat baztertu.

Erabaki hori argitaratu zenetik informaziozko kanpainei ekin diete Estatu Kideetan, heziketarekin zerikusirik duen edonor egoerataz jabetu dadin. Esaterako, Alemaniako Errepublika Federalean, 1986ko Länder edo Estatu Federaletako Heziketako Ministrarien Batzarrak aukeren berdintasunerako bideratutako neurriak hartzea erabaki zuen, ondoko gai hauei dagokienean:

- gizona eta emakumea testu-liburuetan errepresentatzen dituzten modua;
 - mutikoak eta neskatoak asignaturak eta ikastaroak aukeratzea ertaineko ikasketetan.
- Bai testu-liburu eta gainerako eskolako materialaren edukiari buruzko bi gaiok, bai asignaturak aukeratzeko orientazioko zerbitzuaren zeregina lanbideari begira, aztergai eta ekin-tzarako xede izan dira Estatu Kide guztietan.
- Heziketan aukeren berdintasunerako borrokaren buru diren zenbait jakitunez osatutako lantalde bat eratu zuen Batzordeak. Talde horrek hiru arazoei eman zien lehentasuna, hots:
- heziketako Sistemarekin zerikusirik duten pertsona guztiak gai honetaz jabetu daitezen lortzea;
 - laguntza profesionala eskaintzea, Zientzia eta Teknologiako aukera bultzatzeko bereziki bideratutakoa.
 - irakaslegoa prestatzea.

Garrantzi handia izan du zientzia eta teknologiako ikasketak aukeratzen dituen ikaslearen sexua tipifikatzeak Elkartearen barruan. Estatu Kide guztietan zera frogatu daiteke, oinarrizko ikasketak egin ondoren, neskatoak sarritan hizkuntza eta humanitatezko alorretatik jotzen duela eta mutikoak berriz zientziakoetatik. Lanbide Heziketaren barruan, neskatoak etxeko ekonomia, administrazioa eta idazkaritzako ikasketak egiten ditu eta gaurregun ere, heziketa zientifikoa eta teknikoa duenari aukera hobeto eskaintzen dizkio laneko merkatuak. Esan genezake neskatoak aukeratzen dituen asigatura eta ikastaroek ertaineko ikas-

ketan, karrera kopuru mugatua egiteko bidea ematen diotela eta karrera horietariko askok lanerako itxaropen mugatua dute edo aldatzen ari dira aurrerakuntza teknologikoaren eraginez.

1985ean Batzordeak argitaratu zituen Interbentziorako Neurriek —sexuen arteko berdintasuna martxan jartzeko— oso aholku baliagarria ematen digute guztioi, hots: "etorkizunean emakumeak gizonaren egiteko bera izango badu teknologian oinarritutako ekonomian, eskolan eta goiz-goizetik "kultura teknologiko"zko giroan hezi beharko du bere burua".

Elkarteko zenbait lekutan egindako ikerketa lanek zera adierazten dute: nahiz eta mutikoak eta neskatoak familiaren eta adin bereko haurren eragina izan, irakaskuntzaren inguruan eta klasearen barruan gertatzen denak eragin handiagoa du neskatoarengan; bai bere motibazioan eta bere buruarenganako konfidantzan, bai eta Zientzia eta Teknologiako alorrean berak lortutako emaitzetan ere.

1987ko urtarrilean Ikerketa Egitarau bat jarri zuten martxan 10 Estatu Kidetan, eta horren helburua zen "neskatoa eragin, gai zientifiko eta teknologikoetan interesa har dezan eta, era berezian, informaziozko teknologia berrietan (NITean)".

Catherine Valabregue izan zen koordinatzailea eta Estatu Kideek nazio bakoitzeko adituen talde bat izendatu zuten. Jardunak bi edo gehiago eskolatan garatu behar zituzten, bertan informatikako baliabideak eta, ahal izatea, bideoa ere izan behar zituztelarik, mutiko eta neskatoarekin erabiltzeko, euren etorkizunerako erabaki garrantzitsuak hartu beharreko ikastaroan. Urtean zehar ikastetxe bakoitzeko bi klasek parte hartzen zuten jardunetan. Hirugarren bat "kontrolatzeko" talde moduan aritzen zen eta galdera sorta bat bete beharra zeukan ikastaroaren hasieran eta amaieran. Galdera sorta hori bi klase "esperimentalek" ere bete zuten, hartutako neurrien eragina finkatzearen.

Aplikatzeko era desberdina zen herriaren arabera. Esaterako:

- Frantzian, Paris eta inguruko lau ikastetxetako 10 klasetako 288 ikasleekin (batz besteko 15 urtekoak ziren eta %50 inguru neskatoak) egin zen ikerketa.
- Irlandan, Dublin-en eta Shannon-en hain zuzen ere, Ikasketa ertaineko lau ikastetxetako (horietatik bi neskenak ziren soilik) lau klasetan egin zuten ikerketa. 13tik 15 urtera bitartekoa zen ikaslearen batz besteko adina.
- Portugalen lau ikastetxetako 6 klasetan burutu zituzten jardunak. Eskolako 9. urtean zeuden 14tik 15 urtera bitarteko guztira 120 ikasleekin egin zituzten. Ikasleen erdia neskatoak ziren.

Aurretik egindako ikerketa baten arabera, mutikoak eta neskatoak, oro har, gaitasun bera dute gai zientifiko eta teknikoetarako, baina eskolako asignaturei dagokienean, eta batez ere lanbide bat aukeratzearekin zerikusirik dutenei, bestelako interesak dituzte. Emakumeak tradizioz izan dituen lanbideak, familiako emakumeek izan dituztenak batik bat, aukeratzeko dituzten neskatoak eta horrek erakusten du tradiziozko rolen garrantzia. Mutikoak, oro har, karrera teknikoak aukeratzeko dituzte, ingeniari tekniko edo mekanikoa esaterako, beraz, eskolan gai tekniko edo zientifikoekin hartzen du interesa. Neskatoak berriz matematikak baztertze joera du, ez baita behar, erizaintza edo haurtzaintza, besteak beste, ikasteko. Aldea areagotu egiten da eskolaz kanpoko zereginetan: lantxoak edo lardaskeriak egiten dituzten mutikoak, hau da, bizikletak konpondu, pintatu nahiz argindarrean konponketak egin eta neskatoak berriz ehundu, josi edo janaria prestatzeari ekiten dio.

Neskak teknologia berriekin hartzen du interesa, baina ordenagailua erabiltzeko programaziozko lengoia ikasteko mutikoa prest eta ziur azaltzen den neurri berean, neskak ajoba handiagoa du ordenagailuak gizarrean duen erabilgarritasuna eta laneko munduarenganako eragina ulertzeko.

Mutikoak ordenagailuarekin jolastu eta dibertitzea atsegin du, eta neskatoaren ustetan berriz, irakasleak bereganatik espero duen "benetako lana"ren adia galera egiten dio horrek.

Ondoko talde hauekin burutu zuten ikerketa:

- ikasleekin;
- irakasleekin;
- gurasoekin;
- gidari profesional eta beste pertsona batzuekin.

Irakasleari zuzendutako jardunei eman zieten lehentasuna. Irlandan zenbait egitarau burutu zuten neska teknologia berrietan trebatu zedin. Informatikazko materiale didaktiko eta ariketa praktikoak erabili zituzten, ikus-entzuteko medioen bidez, normalean neskatoen artean pizten ez diren gaitasun praktiko eta teknikoak garatzeko.

Alemaniko Errepublikan neskatoaren interesarekin bat etorriko ziren irakasteko bideak aurkitzen saiatu ziren.

Espania, Italia eta Portugalen irakaslea egoerarekin gehiago sensibilizatzea lortu zuten eta horrek eragina izan zuen ikaslearenganako harremanetan.

Jardunetan parte hartutako irakasle guztiek asko ikasi zuten mutikoaren eta neskatoaren jokatzearen gain, horien eskuharmenak behatu eta kontrolatzeko teknika batzuei esker eta

behatze hori sarritan ikasleekin eta irakasleen artean ere eztabaidaren oinarri bihurtu zen. Talde bakoitzean beren portaeraz eta jarreraz hitz egiten zuten eta horri esker neskak bere buruarekin segurantzaz hartu zuen.

Lanposturako aukeren berdintasuna eta mutilak eta neskak familiako erantzukizuna banatzeko eta laneko eta familiako betebeharrak batera eramateko duten asmoaren gain ere eztabaidatu egiten zuten jardunetan.

Bideoko filmeak, panfletoak eta dramatizaziozko jardunak erabili zituzten, gaurregungo estereotipo sexistaz eta eskema horiek hausteko dagoen aukeraz ohar zitezten.

Irakasleekin burututako jardunak zenbait mailatan landu zituzten: Espainian ordenagailuaren bidez heziketazko ikastaroak jaso zituzten, Irlandan berriz, unitate didaktikoak garatzen, egitaraua aztertzen eta honi loturiko aktibitateetan parte hartu zuten irakasleek.

Gurasoei dei egin zieten "ate irekiko egunetan" eta Ekintza Egitarauaren berri izan zuten. Irakaslea informatzeko eta kontzientziazteko bileretan parte hartzeko dei egin zieten gidari profesionalei.

Geure egitamuari eta presio taldeari emaitza praktikoak eskaintzearen azaldu dut ekintza egitarau hau, zenbait jokabide politikok duten eraginaren eta horiek praktikara eramateko moduaren adibide gisa. Ziur nago honako galdera hau egingo didazuela jarraian: arrakastarik izan al zuen egitarauak? Emaitza onak lortu ditugu orainarte kasu guztietan, nahiz eta maila desberdinean herriaren arabera. Aztarren batzuk aditzera ematen digutenez, ez dugu uste ekintza horiek eragin bera izan dutenik giza maila edo talde guztietan.

Oraingoz, Batzordeak datu guztiak aztertu egin ditu baina ez ditu argitaratu oraindik. Beraz, egitaraua ez dago osotuta, ez bait dituzte emaitzak kaleratu guk espero bezala, baina aurki aterako direlakoan gaude. Egitarauak arrakasta izan duela esan ahal izango dugu, ondoreak epe luzean nabaritzen badira eta heziketaren helburu bilakatzen bada, hau da, eskola guztiek praktikara eramaten badute, soilik.

Irlandari dagokionean, ziurtatu dezaket egitarauak arrakasta izan zuela eta oso balorazio positiboa ere. Heziketako Ministeritzak egitarauaren berri eman du Irlandako eskola guztietan eta, hasierako saiozko lau ikastetxeetan ezezik, beste 20 eskolatan ere praktikan jartzen ari dira aipatutako egitaraua. Garrantzi handia eman zaio irakaslearen egitekoari eta berak izan duen eraginari neska ikasleak bere buruarenganako konfidantza garatzerakoan, hori neska beraren meritua eta eskuko izanik.

Heziketan eta prestakuntzan neskari aukeren berdintasuna eskaintzerakoan irakasleak duen garrantzia da lan-taldeak adierazitako beste lehentasun bat.

Irakaslegoaren Prestakuntzarako Europako Elkargoak oinarrizko egitarau bat landu zuen irakaslegoa prestatzeko, eta bertan norabide batzuk proposatu zituen, heziketan mutiko eta neskatuentzako aukeren berdintasuna lortzeko zuzendutakoak.

Lehenago aipatu dudan Europako Elkarteko Hezkuntzako Ministrari Kontseiluaren Erabakiaren testuinguruan kokatzen da agiria. 1987an agiria argitaratu ondoren, Estatu Kideetan aukeren berdintasuna eragitera zuzenduta dagoen irakaslegoa prestatzeko egitarau bat martxan jartzeko Hezkuntzako Ministraritzen erabakiaren alde egin du Batzordeak. Irlandan sei proiektu daude martxan eta oso positiboak dira hasierako emaitzak. Irakaslegoa prestatzeko ikastaroak bere heziketa profesionalean sartzeko dira, eta badira ere ikastaro bereziak oinarrizko eta ertaineko ikasketetan jardunean dagoen irakasleentzat. Irakasle hori prestatzeko ikastaroetan, irakasle gidariari bereziki zuzendutako bat barne sartzeko da, eta bai irakaslegoa bai Hezkuntza Saila pozaren pozez daude ikasle eta irakasleekin lortutako emaitzagatik.

Europako Elkarrearen baitan Heziketa alorrean Aukeren Berdintasunerako Politika nola ari diren martxan jartzen azaltzerakoan eman ditudan adibideak nere herriari, hau da, Irlandari ere dagozkio, besterik gabe, hobeto ezagutzen ditudalako han burutu diren ekintzak. Elkarteko herririk txikienetakoa da Irlanda, eta gizonaren eta emakumearen aukeren berdintasunerako jarreran eta gero eta garrantzi handiagoa duen emakumearen egitekoan, langabezia maila hazkorrak eta adinez nagusiak ez direnetaz arduratzeko neurri ezak eta gurasoen baimen ezak eragin handia dute han. Baliagarriak izan daitezela adibide hauek, aurrera egiterik badagoela erakusteko eta elkartasunerako loturak finkatzea merezu duela aditzera emateko, maila nazionalean zein nazioartekoan, bai Herri-Erakundeekin bai aukeren berdintasunagatik borroka egiten duten bestalde talde edo erakundeekin.

Ekintzarako egitarau baten kopiak ekarri ditut, eta sexuen berdintasunerako politikaren inguruko agiri batenak ere, Hezkuntza Sailak argitaratutakoa, eta emakumeak karrera teknikoetan duen egitekoa azaltzen duen liburuska erakargarri bat erantsirik daramala, Irlandako eskola guztietan banatutakoa. Irish Committee of the Commission's Network on the Diversification of Vocational Choices for Young and Adult Women erakundeak argitaratu zuen aipatutako liburuska. Batzordearen Erabakiaren neurriak praktikara eramaten ari direla agerian jartzeko kaleratu dira argitalpen horiek.

Azken hogeita hamar urteotan heziketaren alorrean aukeren berdintasunerako politikan gertatu diren berrikuntza adierazgarrien ikuspegi orokor bat eskaini dut aurkezpen honetan.

Esan beharrik ez dago hasi besterik ez dugula egin, eta egiteko asko dagoela oraindik. Beharrezkoa dugu ikerketak eta azterlanak burutzea, eta horiek egiaztatu eta gizarteko jardunetan aplikatzea. Oraindik kezkatuegiak gaude aukeren berdintasuna legez gauzatzearekin, eta emakumearen beharrak kontuan hartzen ez diren bitartean edozein egitamu sozioekonomiko demokratikoa ez dela izango onartzeko asko falta zaigu.

Gure Gobernuetako Ministrariei eta Batzordeari gogor egiten jarraitu behar dugu, oraindik ere beren laguntza lortu eta aurrera egiten jarraitzeko.

Ez dela denbora asko aurrerabide gabeko aldian murgildurik geunden, arazoaren sakoneko eragileen eta oinarri nagusien inguruan eztabaidan. Ondoren, ekintzak praktikan nola martxan jarri eztabaidatu genuen. Jadanik bagenituen oinarriak eta legedi orokorra, baina, teoria praktikan jartzeko zer egin behar zen zehazki, eta zeinek egin behar zuen?

Espero dut nerekin bat etorriko zaretela esaterakoan dagoeneko baditugula behar hainbat ideia, heziketa alorrean aldaketa handiak "nola" burutu jakiteko, horixe bait da gakoa Europako eta munduaren aurrekuntzarako.

Bada garaia konturatzeko badakigula nola aldatu heziketako sistema eta hori egiteko eskubidea dugula. Badakigu, gizon eta emakume gaztearen zenbait jarrera eta asmo gauzatze-ko erantzukizun nagusia duela sistemak eta Europako Ekonomi Elkartek, ekonomia eraginkor eta legezko gizartearen onurapean, ezin ditzake mugatu gizateriaren erdiaren asmoak. Gizartean eta eskolan, maila jakin batean, emakumea konturatzen da mendebaldeko kulturaren oinordeko dela gizonarekin batera. Beste maila batetan, heziketaren ageriko eta azpiko edukiak ez du onartzen burujabea denik emakumea, gizona den heinean... izate biologikoak emakumearen ahalmenak mugatzen omen ditu. Aukeren berdintasunak heziketan oinarri sendoa izango du, Estatu Kide bakoitzaren eta Batzordearen laguntza eta baliabideak eskuratzen ditugunean, ikertzen eta ekiten jarraitu ahal izateko, eta emakumearen esperientzia eta beharrak ez ditzaten hartu bazterrekoak edo "emakumeen kontuak" balira bezala, baizik eta gizonari eta emakumeari aukera berberak eskaintzen dizkion Elkarte baten zati bezala.

MARIJKE VAN OOSTERZEE
Dutch Mail. Herbehereak

Jokamolde

sozialaren eredu

kulturalen

aldaketa eta

genero-

-harremanetan

duen eragina

1.

Lapurreta Postako bulego batetan

Irudika ezazue ondorengo egoera hau:

Postako bulego bat —nik leihatilan egiten dut lana— kristal lodi blindatu bat dago ni eta jendearen artean. Tinbreak saltzen ditut, beste leku batzutara bidaltzeko fardelak jasotzen ditut eta postordainak ordaintzen ditut. Kristalean kokaturik dagoen mikrofono txiki baten bitartez hitz egiten dut bezeroekin. Dena lasai dago.

Bapatean, armaturik dauden bi gizon maskaratuta bulegoan sartzen dira. Beren jarrera mehatxagarria da eta oso urduri daude. Garrasika eskatzen didate dirua. Mugitu ezinik eta aho zabalik geratu naiz. Nere jarrerak urduriago jartzen ditu. Bahiturizat emakume bat hartu dute eta bere aurpegia leiar-xaflaren aurka zapaltzen dute. Honek, azkenean, mugitu erazi nau. Dirua ematen hasten naiz —aurkitzen dudan diru guztia. Dardaraz nago goitik behera.

1.1

LAN GARRANTZITSU BAT EGITEAREN BETETASUNA

Ondoren, nire Sailean egiten dugun lana adieraziko dizuet:

Leihatiletan lan egiten duten langileei lapurreta baten bitartean ondo jokatzeko irakasten diegu. Hiri handietan, lapurretak Postako bulegoetan oso arazo larria da. Lapurreta hauek, enpresarentzako diru galera handia suposatzen dute, bulegoetan lan egiten duten pertsonak, beren osasunari dagokienean, ordaindu behar duten prezioaz gain.

Normalean, ondorengo era honetan gertatu ohi dira gauzak. Lapurrak sartu eta langileak mehatxatu egiten dituzte. Leihatiletan lan egiten dutenek, kristal blindatu batez babesturik daudenez gero, ez dute bat ere arriskurik.

Lapurrek bezeroren bat hartzen dute bahiturizat —emakume edo ume bat—.

Langileek dirua eman diezaieten erabiltzen dute lapurrek bahitu duten pertsona.

Langileei, honelako egoera baten aurrean itxurapen-teknika erabiliaz jokatu behar dutela irakastea datza gure betebeharra.

Aktore eta aktriz profesionalak kontratatzen dira, Postako gure bulego batetan egoera hau interpreta dezaten. Prestakuntza honen helburuetako bat, langileari, lapurretan lasai egoten

irakastea da. Jendearen aurrean lan egiten duten langileei, lapur armatu eta arriskutsu bat leihatilara hurbiltzen denean, emakume bat pistolaz apuntatzen duen bitartean, beldurra kontrolatzen eta urduri ez jartzen laguntzen diegu.

Oso interesgarria izateaz gain, lan hau oso garrantzitsua da.

2.

Nere lanaren alde nagusiak

Harrituta egongo zaretela pentsatzen dut. Nor da emakume hau? Zertaz ari da hitz egiten? Holandako Posta (Dutch Mail) konpainiaren heziketa programaren egoera tipiko bat kontatu dizuet. Enpresa beraren Heziketa Sailak prestatzen ditu langileak.

Ni naiz sail horren buru, eta egiten ditugun ekintzetako bat (gure sailak 40 irakastun - heziketa industrialean espezialistatako plantila du) benetako egoeren itxurapenak antolatzea da, honelakoetan jendearen aurrean lan egiten duten langileek jokatzeko ikas dezaten.

Horretarako, aktore eta aktriz profesionalak kontratatzen ditugu, bideo-grabaketak antolatzen ditugu, etab...

Guzti honen asmoa leihatiletan lan egiten duten emakumeei laguntzea da; egoera larriengan ere beren lana betetzen laguntzea alegia.

Zera ikasi behar dute:

- irmo egoten;
- era profesional batetan jokatzeko;
- beren buruak zaintzen.

Beraz, duintasuna ez galtzen laguntzen diegu; Postako emakume langileentzat nahiz edozein emakume langilerentzat oso garrantzitsua den zerbait!

3.

Holandako Posta eta bere Heziketa-Saila

Gure lanaren testuinguruan zertxobait sakontzea gustatuko litzaidake. Duela urte batzu, Holandako Posta (Dutch Mail) konpainia pribatizatu egin zen. Gaur egun norabidea aldatzen hasia da, petroliuntzi bailitzen (60.000 langiletako plantila du). Enpresa hau, lan-sistema zurrun, astun eta burokratiko batetik, bezeroari begira dagoen beste lan-sistema malgu, arin eta dinamiko batetarantz doa.

Honelako aldaketa batek arrakasta izan dezan, nahitaezkoa da enpresaren barruan aldaketa kultural garrantzitsu bat egitea.

Pertsona guztiak aldatu beharko dute beren lan egiteko era eta Heziketa-Sailaren betebeharra jendeari laguntzea da, aldaketa hau egia bihur dadin.

— Gure karta-banatzaleei, nahiz gizon nahiz emakumeei, beren lana egiten irakasteaz gain, beraiek banatzen dituzten karten atzean gure bezeroak daudela eta zerbitzu on bat izateko eskubidea dutela ulertarazten diegu.

— Gauza bera gertatzen da Postako bulegoetako salbide-leihatiletan lan egiten duten langileekin. Bezeroek tinbreak erosten dituzte edota beren dirua jasotzen dute; gure betebeharra zerbitzu hori eskaintzea da.

Honek ez du esan nahi langileek bezeroaren aurrean morroi-jarrera hartu behar dutenik. Bere lanari lotuta dagoen profesional baten duintasunaz hartu behar ditugu gure bezeroak.

— Langileen arduradunak diren zuzendariak ere hezten ditugu, hauek ere arazo bera bait daukate —beren eginbeharra bezeroari zerbitzu zehatz bat ematea dela ulertu behar dute. Honez gain, zuzendaritzarako pertsonalari prestakuntza ematen diegu, gerora begira dagoen plangintza ahaztu gabe, eguneroko lanean agertzen diren mila xehetasunak kontutan har ditzaten.

Honetan datza gure lana; horregatik, Heziketa-Saileko kideok eredutzat hartu behar gaituzte profesionaltasunari eta bezeroarenganako ardurari dagokienean. Eta gure lana betetzekoan pozik agertu behar dugu.

Ezinezkoa da jendearengan joera atsegina sarrerazi, hori egiteak aspertzen bazaitu.

Ez da erraza, baina oso garrantzitsua da.

Ez da erraza, baina pozgarria izan daiteke.

4.

Emakumearen ekarpena aldaketa kultural honi

Aldaketa-ekintza hau aurrera eramateko beharrezko diren gaitasunak, emakume askok dituztela uste dut.

Zein gaitasunez ari naiz? Hiruri buruz hitz egingo dut orain:

1. Entzutea

Guk, emakumeok, badakigu entzuten. Emakumearen askatasun-mugimenduan ikasi dugunak irakatsi egin digu entzuten, entzuten dugunak eramaten ez gaitularik.

Hau da, entzuten dugu, pentsatzen dugu eta gero gure eritzia ateratzen dugu.

2. Zaintzea

Adituak gara gai honetan; amatasunak eta ama izanda dugun rola, gai honi buruz jakin behar diren gauza guztiak irakatsi dizkigute. Gure "Aquiles"en orpoa da; maneiua eta esplotazioaren aurrean ahula egiten gaitu, baina bide batez, gure indar nagusia da; gure burua zaintzen ahaztu gabe, besteak zaintzea eta ulertzea lortzen dugunean batez ere.

3. Intuizioa

Arazo bat aztertzean, berari buruzko datu eta zifren hautapen eta bilketa egiten saiatzen gara. Honez gain, kontutan hartzen dugu gure sentimenduek esaten digutena: zer sentitzen duzu gaiari buruz? Zure sentimenduek aginduko balute, zer egingo zenuke?

Intuizioa, sena, usaimena, izena edozein dela ere, ikasi egin dugu erabiltzen eta berataz baliatzen.

Emakume askok dituzte gaitasun hauek.

Enpresa batek, malguagoa, dinamikoa izatera iritsi nahi badu, emakumearen beharra du. Baina...

5.

Hau dena egia baldin bada, zergatik ez dago emakume gehiago enpresaren munduan? Zergatik ez gaituzte beso zabalik hartzen? Zergatik ez dira ehundaka emakume enpresetan sartzen? Holandako Posta (Dutch Mail) konpainian, maila guztietan ari da gertatzen aldaketa kulturala: Zergatik ez datoz gure bila? Zergatik ez ditugu guk jartzen mundu enpresarialean sartzeko baldintzak?

Zergatik ez da honelakoa? Ondorengo bi arrazoi hauengatik:

1. Zeren bila dabiltzan ez dakiten gizonak ez gaituzte aintzakotzat hartzen.
2. Nola ezagutu araziko dizkiegu gure ahalmenak, guk ere ez baldin baditugu ezagutzen? Arrazoi hauek bi adibidez ornitu nahi ditut:

- Ni unibertsitateko ikaslea nintzela (orain dela 20 urte inguru) irakasle bati buruzko istorio bat kontatzen zen. Ez naiz gogoratzen zer irakasten zuen, baina bere ikasleen artean emakume gutxi zegoela, bai. Ikasgelan bere gai ematera sartzen zenean, esan ohi zuen: "Egun on, jaunok." Pertsona guztiek, emakumeak barne zirela, erantzuten zioten: "Egun on, irakasle." Honen ondoren, klasea hasten zen.

Denboraren denbora, emakumeak aspertzen hasita zeuden joera honengatik eta bere ikaskideei, mutili, esan egin zieten. Plan bat burutu zuten denen artean. Goiz batetan, ez zen klasera joan ez eta mutil bat ere. Emakumeak besterik ez ziren joan (gutxiengoa).

Irakaslea ikasgelan sartu zenean, maleta mahaian utzi, bere paperak atera eta burua altxatu zuen "egun on" esateko. Ikaragarri txunditu zen eta honela esan zuen: "Harrigarria! Ez dago inor." Eta alde egin zuen.

Protesta batzuren hasiera izan zen hau eta ekintza-taldeak egitearen sortzailea. Erraza da; ez gaituzte aintzakotzat hartzen, eta ez dugu inoiz lortuko, ez bagara antolatzen.

- Bigarren arrazoa kezkarriagoa da nire ustez: ez ditugu gure ahalmenak ezagutzen, ez dakigu gure buruak baloratzen.

Apalak gara, apalegiak.

Nire sailean, erantzukizun eta koordinaketa lanpostuak betetzeko emakumeak behar izaten ditut.

Eta ez ditut aurkitzen. Gai diren emakume guztiak bultzatzen eta animatzen aritu behar izaten dut. Apaltasuna birtute bat da, baina, nere eritziz, koldartasunaren antzekoa ere izan daiteke; erronka eta borrokari ihes egitea, alegia. Emakumearentzat zapalduta egotea segurtasun mota bat da.

Baina emakumeek lanaren munduan sartu nahi badugu borrokatu behar dugu.

6.

*Erroika, nire borroka: ez
da erraza baina pozgarria
izan daiteke*

Ni mutilekin jolasten naiz, baina ez naiz beraiek bezalakoak. Nire lankide guztiak, bat ezik, gizonak dira. Lankidetasuna, taldean egindako lana, jolas bat da eta maila horretan, gizonak emakumerik gabe jolastera ohitu dira. Nola adierazten da hau lanean?

Hasieran, ez zidaten jaramonik egiten. Bizkarra ematen zidaten beraien artean hitz egiteko, neregandik ezer espero ez zutelarik. Halere, hitz egiten hasi nintzenean, lasai baina tinko, hori dena aldatu egin zen.

Ni han nengoela onar zezaten, astintzeko eta oihu egiteko ikaragarritzko gogoia nuela onartu behar dut.

Beste gauza bat:

Nere arauen arabera jolastea gustatzen zait.

Nere barne-bizia eta nere emozioak lanean egotea atsegin dut. Nere barne-bizirik badu bere eragina nere lanean, lanak nere barne-bizian eragina duen era berean. Hau dela eta, etxean arazoak ditudanean nere lankideei kontatzea gustatzen zait, ez beraiek konpon ditzaten, egun onik ez daukadala eta nere errendimendua ere ez dela ona izango jakin dezaten baizik. Baina gizonak jokaera bera hartzen ez duten arte, "bere arazoei buruz hitz egiten bizitza ematen duen emakumetzat" hartuko nautela beldur naiz.

Baina nere arauen arabera jolastea pozgarria izan daitekeela ulertarazi diezaieket behar bada gizonari.

Ezin dugu ahaztu jolas bat denik; jolasa aztertu behar dugu eta bertan parte hartu behar dugu arauak eztabaidatu aurretik.

Gutxiengoak izaten jarraitzen dugun bitartean eta gizonak jolasean gure partizipaziora ohi-tzen ez diren artean, beren jolasari jarraitu beharko diogu.

7.

Nola lortu lana porzgarriagoa izan dadin?

Nola lortu lanpostu onak, gure lana ondo egitea eta bide batez ondo pasatzea? Ez dugu etsi behar.

Beste emakume batzurekin (eta gure aliatuak diren gizonekin) elkartzea eta beraiekin hitz egitea baliagarria izan da neretzat.

Besteekiko komunikazio iraunkorrak zerikusi handia du zure lan-helburuak lortzearekin.

Ez dugu erorita egon behar garai latzak zeharkatzeagatik.

Nik bilatzen dudana energia positiboa da, ekintza positiboa.

Postako bulegoetan jendearen aurrean lan egiten duten emakumeengan itxaropen handia daukat. Eta beste emakumeengan ere itxaropenak jartzea baino ezin dut egin.

8.

Ondorioak

- Emakumeok laguntza handia izan gaitzke enpresetan egin behar den aldaketarako. Beharrezko tasunak eramateaz gain, lana zerbait atsegin eta zerbait pertsonal bihurtzen laguntzen dugu. Erantzukizun lanpostuetan emakume gehiago egotearen arrazoi nagusia da hau.
- Baina hau ez da oso erraz lortzen. Borrokatu egin beharko dugu. Aintzakotzat har gaitzaten eta entzun diezaguten egin behar dugu borroka; lana interesgarriagoa egiteko eta gure arauen arabera jolastu ahal izateko.
- Elkarren beharra daukagu hau lortzeko. Emakumeek erantzukizun handia duten lanpostuak betetzeko bigarren arrazoa da hau. Bizirik iraun nahi badugu, elkarren alde egin beharko dugu; lana atseginagoa egin nahi badugu, emakume guztiok elkartu eta gure ahotsak batera goratzen baditugu lortuko dugu, bestela ez.

Lanaren kultura gure jabe izatera irits daiteke.

Kaiola batetan tximino batzu sartzen badira, eta kaiolaren barruan eskailera bat eta honen gainean platano bat, tximino horietako bat berehala igoko da eskailerara platanoa eskuratzeko asmoz.

Lehenengo tximino hau igotzen hasten den une berean, beste tximino guztiak ureztatuta izango dira. Hau, behin eta berriz errepikatuko da.

Kaiolako tximino hauetako baten ordeztu, beste bat sartzen bada eta platanoa lortzeko asmotan eskailerara igotzen saiatzen bada, beste tximino guztiak galerazi egingo diote.

Azken honek amore emango du, zergatia ez dakien arren. Honela, tximino guztiak banan banan ordezkatzeko direnean, banan banan ikasiko dute tximu guztiak ez dutela eskailerara igo behar. Baina ez uragatik, azkenean tximino bat ere ez bait da egongo ureztaturik izan direnetakorik; kaiolako beste tximinoek irakatsitakoagatik baizik. Kaiolan hasierako tximino bat ere ez dagoenean, tximino guztiak jakingo dute ezin direla eskailerara igo. Baina batek ere ez du jakingo zergatik.

Emakume guztiok platanoa lortzen saia gaitzen nahi dut nik —platanoa lan interesgarriak izango litzateke nolabait— baina zergatik ezin garen eskailerara igo dakigularik; honela, arazoa konpontzea lortuko dugu.

FRANCA FOSSATI
Noidonne aldizkariaren
zuzendaria. Italia

Komunikabideek

emakumeek

gizartean

duten rola

definitzerakoan

duten eragina

1.

Batzutan iruditzen zait, zuzen zuzenean informazio lanetan ari den hura, paradajikoki, agian ez dela "komunikabideen eragina" aztertzeko pertsona egokiena, are gehiago eragin hori emakumeengan nola gauzatzen den aztertzeko. Informazio lanak erabateko eskaintza eskatzen du, norberaren izaera zeharo harrapatuz, eta hori geroz eta abiadura zorriagarriagoan datozkigun berri, aipamen eta interpretazio behar guztiek; eta horren ondorioz gehiegizko balioa eman ohi diegu komunikabideei eta bertan lanean ari direnei. Italian, hauteskunde edo erreferendum baten ondoren, kazetariak sarritan ohartzen dira emaitzak aurrez uste zenetik urrun joaten direla, eta onartu beharra daukate gizartean somatutako adierazleak gaizki interpretatu zituztela. Orduan argienak ohartzen dira, komunikabideek erabiltzaileen jokaeran (ez hauteskundeetan soilik) eragina izateko duten gaitasun hori, ideien egiaztatenean edo haiek eguneroko bizimoduan (lana, familia, gizartea, etab...) bereganatzen duten jarreraren datzala. Iritzi amankomuna isladatu, bultzatu eta zabaldu egiten duten prentsa idatzia, irratia eta telebista sartuko nituzke azterketa honen barruan. Hor dago beren muga edo hutsegitea, etika mailan hitzegin nahiko bagenu, isladatzen dutena finkatu egiten dute, argi-ilunak arindu, kontraesanak orekatu, mugimendua ezeztatu eta, beraz, argazkiaren orduan huskeria edo garrantzi gabeko diruditen joeraz oso gutxitan jabetzen dira, nahiz eta, berez, benetan nagusi bihurtzeko sortuak izan. Honi gehitu beharra dago, emakumeei dagokionean, azaltzen diguten argazkia nahiko lausoa eta zehaztasun gabekoa agertzen dela, objetiboaren atzetik dagoen begia nagusiki gizonezkoarena bait da eta ez "daki", ez du "ezagutzen", ez du "ikusten" emakumearekikoa. Sarrera honekin zera esan nahi nuke, agian, hitzaldi honen izenburua berregokitu egin beharko genukeela eta ez litzateke izango "komunikabideen indarra emakumeak gizartean duen zeregina zehazteko" baizik eta "emakumeak gizartean duen zereginaren aldaketak komunikabideetan duen indarra". Arazoari ikuspegi horretatik begiratu behar zaio, bestela, nola uler daiteke Italia bezalako herrialde batean, 80ko hamarkadaren hasieran, katolikotasun jatorrenak eta kristau demokraziaren gidaritzaren erabat nagusiaren menpe izanik, dibortzioarekin lehenik eta abortoarekin gero, tamaina horretako garaipen laikoak lortzea? Nahikoa da ikustea, une jakin horietan, 1973/74 eta gero 1977/78an, ezkerreko indar laikoek ere beldurra izan zitetela emakumeen erreibindikazioei, haien proposamen indartsu eta berriak bigundu eta arintzeraino iritsiz. "Emakumezkoen" prentsa (moda, sentimendu eta sukaldeko gaiena) izan zen —70eko urteez ari naiz— sortzen ari ziren aldaketaz jabetzen eta, neurri batean, azaltzen asmatu zuen bakarra. Emakumeen beste eskabideak ai-

patu gabe, dibortzioa eta abortoaz bakarrik ari naiz, ohituren aldaketak, familiaren ohizko zereginaren beherakada, eta, duela oso gutxi arte, ama-emazte bezala soilik identifikatzen den emakumeari zegozkion baloreen aldaketa, isladatzera garamatzaten bi gai direlako. Baina, orokorrean, komunikabideak ez ziren jabetu emakumeengan aldatu zenaz eta, beraz, ez zuten erakusten asmatu: prentsa eta telebistako emakumeak ez zuten benetazko emakumearen antzik. Gaur egun ere, antzik gabe jarraitzen du, nahiz eta benetazko emakumeek aurrera egin duten beren zeregina eta nortasuna berregituratzen.

2.

70eko urteak: benetarako emakumeak eta paperetako emakumeak

Esana dut 70eko urteetan ohizko emakumeentzako aldizkariak asmatu zutela beren irakurleen pentsakera aldaketarekin batean joaten, ez telebistak eta ez eguneroko nazio mailako prentsak ez bezala. Nola gertatu zen hori? Lehenik, nire ustez, aldizkari horiek zuzeneko harremana zuten beren irakurleekin, zerbitzuko sailen bidez: gutunak, lege eta medikuntza aholkuak, sail praktikoa. Bestalde, kazetari emakumeak beraiek aldaketa olatu horretan murgildurik zutelako beren burua: agindukeriaren aurkako 78ko mugimendu izuragarria, langilegoaren eskutik berdintasunaren alde emandako bultzada, mugimendu feministaren gero eta indar garrantzitsuagoa. Honek, besteak beste, komunikabide aukera propioak sortuak zituen: buletinak, egunkariak, panfletoak, eta gutxiengoarentzat izan arren, haien probokazio eta argudioen indar ukaezinarekin bere eragina zuten, informaziogintzako langile emakumeengan.

Ezin da ahaztu, garai hartan, erabat emantzipaturiko emakumeen kopurua oso ehuneko txiki batetara mugatzen zela. Hala ere, emakumezkoen prentsa katolikoak berak ere ezin izan zion bultzada feminista horri ihes egin. Egunkari feministak politizatu egin ziren (ez, ordea, alderdien zentzu berean), modak eta ihesbidezko ametsak eskainiz jarraitzearekin batera, informazioa eta egunerokotasunez aberastu ziren. Egunkariak, berriz, emakumeak gertakizunen sailera baztertuz jarraitu zuten, eta gaizkile iharduera bezala azaltzen zuen feminismoa (lesbiana eta erasotzaileak dira, emakume duingabeak dira, sexualki liberatuegiak daude, beraz emagalduek dira, etab...), edo baita ere folklorekeri hutsa balitz bezala hartuz ("begira nola jazten diren, nola hitzegiten duten eta nola bizi diren: ijitu hutsak"). Baina hala ere, emakume mugimendu horrek sortu zuen adimen kolektiboak informazio ofizial hori hankaz gora jarri eta haien eskandalo eta beldurren irudiarekin erantzuten asmatu zuen. Eslogan batzuk gogoratu besterik ez dugu: "Kontuz, kontuz, sorginak itzuli dira" "Umontzia neurea da eta neuk darabilkit" "Ni neurea naiz" "Emakume, emakume, emakume, ez utzi borrokari, biziak goitik behera aldatu behar du". Inongo publizitate agentziak ezingo zuen horrelako slogan indartsurik sortu. Emakumeen mugimendua, urte luzez kale eta emparantzak bereganatuz, komunikabide erraldoi bihurtu zen, eta bere mensaiak milioika emakume eta gizoni helerazteko gauza zen, milioka emakume eta gizon horien bizi-

bidean gauzaturik zeuden kontraesan eta urraketak azpimarratzen bait zituen. Estatuko te-
lebista zen itxiena (telebista pribatuen danbatekoa oraindik iritsi gabe zegoen, 80ekoan
helduko zen). Emakumeentzako prentsan dibortzioa eta abortoaz lasaiarren hitzegiten zen
bitartean, Mina bezalako abeslari ospetsua pantailatik baztertua geratzen zen, bere sena-
rra ez zen beste gizon batekin haurra izateagatik. Ingurugiro horretan zeregin berezia izan
zuen aldizkari batek, "Noidonne" izenekoak hain zuzen, gaurregun bere zuzendari naize-
larik. Horren gainean aurrerago arituko naiz.

Nire hitzaldiaren izenburura itzuliz, emakumeak gizartean duen zeregina finkatzeari dago-
kionez, 70eko urteetan, komunikabide nagusiek oso eragin txikia izan zutela esan dezaket,
mugimendu feministak, berriz, guztiz alderantziz, eragin izugarria izan zuten, eta bera izan
zen Italiako gizartean egiturak aldatzearen adierazgarri eta emaitza.

3.

80ko urteak: ezinbesteko feminismoa eta benetazkoa

Baina zer gertatzen da 80ko urteetan? Bideak luze eta kontraesanez beteak izan ohi dira eta, beraz, alde batzuk bakarrik azalduko ditut, nahiz jakinaren gainean nagoen, inguru soziopolitikoa kontutan izan gabe oso zaila dela ibilbideak berregitea.

Urte hauetan zehar, mugimendu feministarekin sortutako ideia handi eta ederretako batzuk erakunde, elkarte eta alderdietan gauzatzen dira. Bide batez, sexuen berdintasunaren erri-to eta omenaldi ere bihurtzen dira. Kontseilu Sozilstaren Lehendakaritzak (1983-1987) aukera berdintasunaren iharduerari zabaltzen dizkio ateak. Emakumeak lan merkatuan masiboki sartzeak (etxekoandreak beren buruak langabetutzat hartzeaz jabetzen dira) emakumeen helburu nagusien artean jarri zen karreraren arazoa, eta boterearena gero. Alderdiak, bakoitza bere erara, emakumearekiko politikaz hornitzen dira, hitz hutsez sarriagotan hitza betez baino.

Mugimendu feminista mila jokabidetan biltzen da, erreferentziak ugaritzen ditu, kultur ihardueran trebatzen da, are filosofi bilaketan ere. Komunikabide gehienek mugimenduaren atzerakada bezala hartzen dute, emakumeak ez bait dira baterakor agertzen kaleetan. Prentsan estereotipo berriak ateratzen dira: emakumea karrera egiten duenean edo bortxatua denean bakarrik aterako da gertakarien kronikatik -bide batez esan dezagun, bortxaketa kasuetarako prozedura berri baten alde egin zela mugimendu feministaren nazio mailako azken kanpaina. Italiako gizonen, eta batez ere emakumeen, sexu jokamoldeen gaineko inkestak gero eta ugariagoak dira, era guztietako gauzak, eta horien aurkakoak, baieztatuz: Emakumea hotz bihurtu ote? edo, alderantziz, emakumea sexu egarriz dago, baina gizonak nahiago du emaztea maitalea baino. Guzti horren atzean, aitortu nahi gabeko zenbait beldur, esate baterako "demografi hazkuntza ia hutsa da, lan egiten duen emakumeak (hori uste du behintzat jende arteko iritsi orokorrak) ez ditu umeak zaintzen edo ez ditu izan nahi". Egunkarietan hitzegiten da bai emakumeaz, baina zoritxarrez era horretan.

Emakumezkoen etengabeko kultur lana ez da kontutan hartzen, komunikabide nagusiak ez dira ohartzen, alor ugarietan badela aditua den emakume jakitun kopuru eder bat, munduari buruzko beren ikuspegia azaltzeko gai dena. Batzutan, irratian, lortzen dute beren abotsa sartzeko, gutxitan eta irregularki, egunkarietan aritzen dira, baina inoiz ez dute lortzen telebistako orma zeharkatzerik. Emakume kazetari, irradi-telebistetako programatzaile kopurua goraka doa baina informazio tresna horren tonu neutroak berehala irensten ditu, mugi

ezinik geratzen dira. Honela, nolabait emakumearen alde zerbait egin nahi duten haiek izango dira egitura zapaltzaile horren menpe erortzen lehenak. Era berean, bortxaturiko eta etsipeturiko emakumeen kroniketan sartuko dira. Emakume garailea, lehen nioen bezala, karrera egiten duen emakumea da, gizonezko baten antzera jokatzen dakien emakumea, hobe esan, gizon dena. Eta honela, androginoaren mitoa ateratzen da garaile. Baina mito gogorra da, zaila. Emakumeen prentsa bapatean asaldatu egiten da, beren borrukari uko egin eta luxura itzultzen da. Nahiz eta ez 50eko urteetan bezala izan. Zango luze eta begirada erabakiorreko ereduak goستن ditu, sedukzio laiko eta emanzipatuaren arketipoa eskaintzen du. Emakumeak lilura moderno baten bidez orekatu beharko du bere bakarkako emanzipazioa. Hala eta guztiz ere, emakume irakurle kopurua nabarmenki igo da: emakumeentzako aldizkariak dagoeneko ez ditu emakumearen informazio eta ihesbide beharrak asetzen. Gero eta emakume gehiagok irakurtzen du egunkari bat edota astean gutxienik politika eta aktualitate astekariren bat, beraz, emakumeentzako aldizkariak beren helburuak berriro aztertu eta irakurlegoaren nortasuna ezagutu beharrean dira, beren bezeroak ondo aukeratuz publizitatean hobeto eskaintzeagatik besterik ez bada ere. Aldizkariak, eta emakumeentzako aldizkariak beste inor baino lehen, izugarritzko publizitate biltegi bihurtzen dira, nahiz agerian edo ezkutuan. Ezkutuan esaten dudanean, testuen tolesdura artean ezkututzen den publizitateaz ari naiz, zenbait produktu edo zerbitzu saldu nahi duten agentziek asko erabiltzen duten bidea, hain zuzen.

Harrigarria bada ere, emakumeak bere emanzipaziorantz etenezineko bideari ekitearekin batera, gero eta ardua ugariago hartzen ditu bere gain (oraindik era mugatu batez, emakume biztanlegoari orokorrean eta bere eskolarizazio maila garrantzitsuari begiratzen badiogu). Publizitateak, ordea, berriro emakume liluragarrien irudia eskaintzen digu, glamourez betea, 50 eta 60ko urteetako harengandik erabat urrun, baina hura bezain urrun benetako emakumearengandik, bere etxeko lanetan eta lanbide eta gizarte bizitzako eginkizun bikoitzean murgildurik. Bestalde, telebista gaurregun ez da, garai batetan bezala, alderdi politikoen artean banaturiko estatuko aparatu zatikatu hura, baina publizitate maila garaiana lortzen duten antena pribatu ugari indarturik, herritar gehienek etxe eta bizikeran erasoan sartzen da.

T.B.: "emakumezko" *eragile indartsua*

Joan den neguan Erroman burututako mahainguru batetan, telebistaren definizio bat emate-rakoan, era ironiko eta egoki batez, "gizonek buruturiko emakumeentzako aldizkari handi bat" bezala ikusten zuten. Eta halaxe da, telebista nagusiki emakumeei zuzendua dago, emakumez bete, baina bertako izar distiratsuak gizonezkoak dira. Emakumeak Italian biz-tanlegoaren %52a dira eta irrati-telebistako entzulegoaren %58a, baina politikaz, aktuali-tateaz eta kulturaz aritzen direnak ia erabat gizonezkoak dira, "anchorman" nagusiak (izen hori ez da kasualitatez sortu) eta programa alaigarrietako aurkezleak gizonezkoak dira oraindik. Denbora pasako ikuskarietan emakumea "vamp" bat izango da eta gehiago edo gutxiago baina sexu objektuaren ezaugarriaz azalduko da. Programen edukietan etxeoan-dre edo ama izango da eta informazioetan hautesle. Halaxe da, berriki jabetuak dira ema-kumeak hautesleen gehiengoa osatzen duela, eta hautatuen %10era iristen ez den ehune-koa biltzen dutela, eta erakunde ugarian ehuneko hori are murriztagoa da oraindik. Estatuko Legebiltzarra osatzeko azken hautezkunde kanpainan (1987an gaude dagoeneko) alderdi batzuek, alderdi komunistak batez ere, indar handiz azaldu dute emakumeen or-dezkaritzaren arazoa, emakume hautagaien kopurua handituz eta emakume hautatuen multzoak gora egin zedin saiatuz. Kontseiluaren Lehendakaritzak eraturiko Aukera Berdintasunerako Batzordeak (aholkularitza hutsa ezik, inolako aurrekontu eta botererik ga-beko erakundea) kanpaina bat atera du "vota donne" "botoa emakumeari" goiburuarekin, alderdi komunistak emakumeen ordezkari-tza orekatu beharraz aritu da eta, feministen arte-an, eztabaida sutua piztu da "generoaren ordezkari-tza" eta "feminismoaren ordezkari-tza" artean. Guzti hortaz oso gutxi azaltzen da komunikabideetan, emakume hautesleari zu-zendutako dei orokor batzuk izan ezik, baina larriena zera da, hautaturik gertatzen diren emakumeak berehalakoan automatikoki baztertuak izan ohi direla erabaki guneetatik. Oso noizik eta behin deitzen diete eztabaidetarako, ez dago inor haien iharduera politikoaren jarraipena egiteko, edo emakume hautesleek beren botoa egiaztatze-ko aukera eskaintze-ko. Gertakari hau ulertzeko banaketa politikoari begiratu behar zaio: hautaturiko emakume gehienak, oposizio-ko alderdi nagusikoak dira: PCI. Baina hau ere ez da argibide zuzena, zeren eta oposiziotik hurbil dauden gizonek zuzenduriko antenak ere oso tarte gutxi es-kaintzen dio emakume horiei. Egunkariei dagokionez, inon ez azaltzea da emakume politi-karien ezaugarri nagusia.

Aldi berean, berriz, telebistako egun batean, gero eta ugariagoak dira emakumeari luzatzen zaizkion beste era batetako eskaintzak: opera serialak eta telenobelak oso maiteak ditu emakumeen arteko ikuslegoak, nahiz beren benetazko eskakizunen sasierantzun itxura hartzen duten. Saia gaitezen, esate baterako, etxean sartuta bizi den emakume batek ikusten dituen orduetan egun eredu bat aztertzen, eta honela litzateke:

9,30-etan	GENERAL HOSPITAL	Cannale 5	Opera seriala
11,00- etan	PASSIONI	Rai uno	" Italian ekoiztua
11,15-etan	DESTINI	Rai tre	"
12,00-etan	DOPPI IMBROGLI	TMC	Telenobela
13,30-etan	QUANDO SI AMA	Rai due	Opera seriala
13,30-etan	SENTIERI	Rete 4	"
14,30-etan	LA VALLE DEI PINI	Rete 4	"
14,30-etan	MARIA	Odeon	Telenobela
15,30-etan	COSI GIRA IL MONDO	Rete 4	Opera seriala
15,30-etan	AMORE PROIBITO	Odeon	Telesaila
16,30-etan	ASPETTANDO IL DOMANI	Rete 4	Opera seriala
17,00-etan	FEBRE D'AMORE	Rete 4	"
17,00-etan	DESTINI	Rai tre	"

Hala ere, telebista eta emakumeak gizartean duen zereginaren arteko harremanaren (edo harremanik ezaren) azterketa honetan murriztailegia edota axalekoa izateko arriskua dago. Hala da, neurri batean halabeharrari edota merkatuko arrazoiei zor bazaio ere (Italian telebistarako atzerriko ekoizpen ugari erosten da, Estatu Batuetatik batez ere), telebistak emakume ereduaren kontraesaneko nahasketa eskaintzen du. Dagoeneko emana dugu filme eta telefilme amerikarretako emakume "vamp", etxeoandre, polizia, abokatua, eta ejekuti-boak ikusteko eskubidea, baina baita "singlea" ere, serie batzuetako arrazakeriaren aurka burrukatzen duen emakume irakaslea. Partaide nagusi hauen arteko berrienak, sexuaz informatua, haurdun geratzeari aurre eginaz antisorgailuak erabiliko ditu, bide batez hauen publizitatea eginaz (azkenean, beldurti antzera eta eztabaida bizi ugariaren ondoren, gure herrialdera ere iritsiak dira Hies-aren aurkako kanpainak).

Zerrenda honetan sar ditzakegu teleberrietako emakume aurkezle oso atsegin horiek ere (boom berria). Are berriago oraindik, "kaleko andrea", telegizko saio berrietan, bere se-

narrarekin burruka bizian aritzen delarik zuzeneko saioetan etxeko trapu zahar guztiak as-
tintzen. Laburtuz, esan dezagun telebista ikusle den emakumeak baduela zer aukeraturik,
estereotipo aukera zabala bait du bere burua identifikatu ahal izateko, gaurregungo ema-
kumeak bere eguneroko bizimoduan izan dezakeen eginkizun aukera bezain zabala.
Lehen azpimarratu dudanez, emakume benetan eraginkorra da azaltzen ez dena, iritsia
sortzen duena, filosofoa, honelako emakumeak, bestalde, gero eta ugariago dira Italiako
gizartean. Nahiko ahaleginez ez bada ere, lanbide arruntagoetan emakumeak jasaten
duen segregazioaren arazoa ere aztertzen da, hala nola, emakumeak bere bizimodua eta
bere lanaren arteko kontraesanei aurre egin beharra edota, bere irabazi eta karrera egite-
ko gogoia eta senitarteko betebeharren (eta atsegintasunen) artekoei.

Alderantziz, telebistak gizonari eskaintzen dizkien estereotipoak askoz monotonoagoak
dira: boteredun gizonak (politika, ekonomia, kultura, eta abarreko arloetan) eta kiroletako
gizonak: multzo bakar bat osatuz, erasokorrak, agintetsuak, izan litezkeen arketipo zahar
eta gaingaituenen gizotasun koherentziaren barruan harrapatutik.

“Noidonne”ren ihardunbidea

Mugimendu antifasizistako emakume komunista eta sozialistek guda ondoren sortua, “Noidonne”, 70eko urteen amaiera arte, alderdi komunistarekin batera, eta bereizturik, doan ezkerreko emakumeek osaturiko elkarte garrantzitsu den (Italiako Emakumeen Batasuna) UDI-ren organoa izango da. Salmenta handiko egunkaria izanik, 50eko urteetan “Famiglia cristiane” aldizkari katolikoaren alternatiba izango den erreferentzi bezala finkatzen saiatuko da. Garai horretan “Noidonne” emakumeentzako eta familientzako egunkaria da aldi berean, hautsi ezinezkotzat jotzen baita emakumea/familia lotura, nahiz eta hurrengo urteetan askoz ere gehiago jo emakumearen aldetiko ikuspegia azaltzera, eta piskanaka, ohizko emanzipazio gaiekin batera, agintekeriaren aurkako eta askatasunerako gaiak sartuko ditu. Haurtzaindegiak, lana eta pakea bezalako gaien ondoan, bikotea, sexualitatea, haurdun ez geratzeko bideak eta abar aipatzen dira. Baina 1988 arte itxoin behar zen “ar ezkertiarak” delako inkesta moduko bat argitaratu eta emakumeek beren gizonetzko burkideekin zituzten harremanen izaera zanpatzailea ezagutu ahal izateko. Eskandalu bat izan zen, nahiz ideia eskandalagarri hauek ikasleen mugimenduetan ondo ezagunak izan, baina diskurtso mota hori gizarte maila kultuen esku geratzen zen. Herri mailan, gizon eta emakumeek ugazabaren aurkako borrokan denak bat eginik joan behar zutenaren ustea erabat nagusi zen, eta gizon-emakume arteko gatazkaren inguruko edozein burutazio gaitzetsia izango zen, eta onenean ere “burgeskumetzat” joko zen. 80eko urteen hasieran, feministekiko elkarkidetasun askean, ezkerreko alderdien hierarkiaren arabera antolatuz emakumezkoak biltzeko UDI elkartearen aldaketa prozesua dagoeneko ia buruturik dago. “Noidonne” egunkaria dagoeneko ez da nolana hiko elkarte baten organoa, aldizkari autonomoa baizik (nahiz UDIren jabetzakoa izaten jarrai) eta feminismoaren eztabaidan oso sarturik. Aldaketa hau ez da urratuz gabe gertatzen eta nolabaiteko aldaketa genetiko baten antzeko zerbait eragiten du egunkarian: orain ez da propagandarako pedagogi tresna bat, emakumeen arteko harremangunea baizik, esperientziak parekatu eta emakumezkoen kazetaritza autonomo baten esperimenezkoak. Beraz, orain ez da herri guztiari zuzenduriko egunkaria, jende multzo jakin bati baizik, inolako murrizketarik gabe, nagusiki feministak diren emakume kultu eta politizatuei hain zuzen. Egunkariaren ekonomia ere aldatu egiten da, 1968an sorturiko kooperatiba batean eraturik, egoera onean ibili da bere hedapen zabalari eta alderdi komunistaren laguntzari esker. Bere autonomia in-

dartzeak, ohizko militantziaren beherakadaren eta irakurlego mota kopuruaren murrizte ulgarriaren eraginez une larriak datozkio egunkariari. Eta etorkizuna nahiko zalantzan ageri da, burutzen ari den bilketa prozesua kontutan hartzen badugu, editaketa "trust" handiren batetan zatikatzea aurriztuz duelarik.

"Noidonne" k bere legitimitatea berreskuratu behar du merkatuaren aurrean, ezohizko eran pentsatzen eta aritzen diren emakume guztiengazko tresna baliagarri bihurtu behar du, eta publizitate merkatuaren zatiren bat bereganatu. Gainera, aldizkari honek emakume kazetariengazko gune egokien eta kualifikatuena bihurtu beharko luke, nahiz ezingo duen besteen pareko ordainsaririk eskaini, merkatuko arauetara ere iritsi ezinik. Azken urte hauetako lanaren helburua hauxe izan da: emaitza onak. Nik uste, gaurregun Italian inork ezingo duela esan "Noidonne" aldizkari autonomoa ez denik, inolako alderdiren eraginez urrun, nahiz ezkerreko kultur ingurune zabal baten osagarri izan.

Hitz gutxitan esateko, emakumearen nortasunak dituen arazoei aurre egin nahi dien emakume guztiengana zuzentzeko gauza den aldizkari bat, mugimendu feministaren barnean biltzen diren ikuspegi ugarien artean inoiz ere alderdikertziko aukeraketarik egin gabe. Egunkari atsegina, bere baliabide urri eta guzti ere, kioskoetan leku onean egotea lortuz, eta bere 10.000 bazkideekin harro. Politikan murgilduriko emakumeen eta emakumearen gaiekiko kezka eta ardua azaltzen duten haien arteko zubi izan nahi horren indarrez, "Noidonne" k nolabaiteko eragina du bestelako komunikabideetan, gaiak, argudioak, pertsonaiak iradokiz, emakumearen inguruari buruzko berriak eskaintzen dituen agentzia baten antzera. Bitarte horretan, produkzio kostu izugarri eta publizitate merkatu osoa bereganatzen duten argitaletxe "holding" erraldoien kompetentzi basatien menpe gero eta zailagoa gertatzen da aldizkariaren iraupena. Gurea moduko argitaletxe batek iraun eta bere askatasunarekin jarraitzeko aukerarik ba ote? Hauxe da gure aurrean dugun eta egunero bizi dugun erronka. Inolako zalantzarik gabe, emakumeon erkidegoak, baliabide autonomekin jokatzuz, bere burua azaldu eta aldaketak ezagutarazteko gai den aukera zabaleko informazioa ezartzen asmatuko du.

JANE MARDELL

**Sheffield-eko Politeknikoa.
Britainia Haundia**

Teknologia

berrietara

emakumeak

sustatzeko

herkuntz

ekimenak

1.

Teknologian Emakumearen Partaidetzarako Lan Taldea deritzan Sheffield Politeknikoaren elkartea, ni buru izanik, emakumeak eta horien artean gazteak teknologian parte hartzera bultzatzeko asmoz eratu zen. Orduan deituriko Teknologia Fakultateak 1986ko udazkenean sortua, informatikan matrikulatutako emakumeen indizean gutxinaka gertatutako beherakadari, eta Fakultateko ikastaroetan emakumezkoen eskari kopuru txikiari aurre egitea helburu izanik jaio zen Taldea. Garai hartan, Fakultateko sailak honako hauek ziren:

- Fisika Aplikatua.
- Biomedikuntza Zientziak.
- Kimika.
- Informatika.
- Injenieritza Elektrikoa eta Elektronikoa.
- Matematikak.
- Injenieritza Mekanikoa eta Produkzioko Injenieritza.
- Metale eta Materiale Injenieritza.

Azken aldi honetan, sailak berregituratu egin dira eta 1990eko apirilaren 1etik honako lau Goi-Mailako Eskolak:

- Zientziak.
- Informatika eta Kudeaketa.
- Injenieritza Informatikoa.
- Injenieritza.

Aurreko zerrendetan argi ikusten da “teknologia” hitzak, lan honetan erabili bezala, zientziaren, injenieritzaren eta informatikaren diziplina akademikoak jasotzen dituela espezifikoki. Hala ere, badakit termino horren inguruan kontrobertsi handiak sortu direla, eta horretaz arituko naiz nire ponentzian.

Lan honetan Lan Taldearen zenbait inizatiba —bereziki 13 urtetako neskontzat—, teknologian parte hartzera bultzatzeko burututakoak hain zuzen, aipatu nahi nituzke. Inizatiba horiek, gaur egun zientzia eta teknologiari dagokionean emakumea aztergai dela, testuinguru horren barruan azalduko ditut, nahiz eta gure zentruaren problema zehatzak, Taldeak erabakita ikusi nahi lituzkeenak eta gure eginkizunean sarritan aurkitzen ditugun oztopoei dagozkienak ere aditzera emango ditudan.

2.

*Fergatik da beharrezkoa
emakumeak eta horien artean
gazteak teknologian parte
hartzera bultzatzea?*

Nire ustez, emakumeak eta horien artean gazteak teknologian parte hartzea bultzatu behar diren ala ez eztabaidatzea ez da gauza hutsala. Politiko gisa, gure zentruan eskainitako karrera "teknologikoen" eragindako balore sistema gehienak gaitzetsi egiten ditut neronek. Interesgarria da Boel Berner-ek (1983) (Cynthia Cockburn-en "Machinery of Dominance" liburuan aipatutakoak) ateratzen duen ondorioa, emakumeak "demokratizazioaren alde eta lanbide teknikoaren korporatibismoaren kontra eta gizatasun handiagoko teknologiaren alde, emakumezkoen mundu hobetoaren ikuspuntuan oinarritutakoan hain zuzen", injenieri nahiz tekniko izatera iristeko borrokan aritu beharrean. Hala ere, teknologiaren eta boterearen arteko lotura estuaz behin jabetu ondoren (Cockburn, 1985), teknologiaren jatorrian eta funtzioan aldaketa hori lortzekotan, barrutik egin beharrean gaudela eta aldaketa kanpotik egitearen alde ari direnenekin batera.

Dena den, bide horretatik jotzeak badu arriskurik. Teknologiaren, boterearen eta giza-maila nagusien artean dagoen erlazioa planteatzean, Cockburn-ek (1985) galdetzen dio bere buruari emakumeak nola parte hartu dezakeen horretan "gizon" bihurtu gabe eta esplotazioari uko eginez. Beren aldetik, Jane Elliot eta Chris Powell-ek (1987) diotenez, emakume gaztea eta zientzia biak soilik kontuan hartuz gero, zientziaren eta teknologiaren statusa egiaztatzeari ekingo diogu, aldi berean gure gizartean emakumearen egoera aldatzerakoan zientziaren eta teknologiaren inguruko azterlanek izan dezaketen eraginari buruzko alegiazko usteak sortaraziz.

Lan Taldea ondoko egoeren arteko gatazkaz jabetzen da: batetik, alde horretatik erabakirik hartu aurretik emakume gazteari teknologiaren aukerak ezagutzeko esperientzi sorta handiagoa eskaintzeko beharra, eta bestetik, karrera teknikoaren errealitateari eta horiek aukatzeraketan izango duen etorkizunari buruz hura engainatzeko ahal izatea.

Dena den, beharrezkoa da, gure ustetan, partaidetza sustatzea, eta goi-mailako irakaskuntzan eskainitako teknika eta zientzietako ikastaro ugarietan emakumearen partaidetza eza azaltzeko erabiltzen diren argumentuetariko batzuk aztertzea da nire ondorengo asmoa.

Partaidetza eza: zein talderena eta zein ikastarotan?

Britainia Handian, goi-mailako irakaskuntzan, eta batez ere politeknikoetan, teknologiaren inguruan emandako hainbat ikastaro ez dira eskolan ikasitako gaien jarraiekoak. Hala ere, zientziak eta matematikak ikastaro horietako askotan aurretik bete beharreko baldintzat hartzen dira, eta bi alor horietan emakume gaztearen partaidetza eta eskolako errendimenduari buruzko azterlan ugari daude. Baina sarritan kontuan hartzen ez dena azterlan horietako askotan zera da, "giza-mailak" ia "generoa" bezain beste eragiten duela asmotan eta ikasteko gaiaren hautaketan.

Erresuma Batuan, goi-mailako irakaskuntzan dagoen eskolaritate indizea nahiko baxua da. Derrigorrezko irakaskuntza 16 urtetan bukatzen da. Nahiz eta gazteek 16 urtetatik gora ikasten jarrai dezaten presio ekonomiko handiak egin izan diren, beren ikasketekin jarraitu eta goi-mailako irakaskuntzara pasatzen direnen proportzioa ez da %30era iristen. 18+ urterekin, %15a bakarrik matrikulatuko da unibertsitatean edo politeknikoan.

Politeknikoek ez dituzte beren ikasleak zein giza-mailakoak diren jakiteko datuak, bai, ordea, unibertsitateak. Datu horien arabera, langileari dagokion unibertsitarien kopurua txikia da oso, eta politeknikoetan ere hala moduzkoa izatea baliteke. Beraz, "emakumea teknologian parte hartzera bultzatzearen" arazoak beste problema bat dakar berekin, bestea bezain nahasia eta garrantzizkoa, hau da, "goi-mailako irakaskuntzan langile-mailako dagokion emakume gaztea parte hartzera bultzatzea".

Valerie Walkerdine-k (1989) aurrekoekin loturiko beste problema bat planteatzen du. Berak dioenez, karrera eta lanbide teknikoetan emakume faltaren arrazoia emakume gazteak oro har matematika eta zientzietan ez duelako errenditzen pentsatzeko joera handia dago. "Gaitasun eza" hori gertatzen den gauza dela uste da —nahiz eta frogak kontrakoa azaldu— eta alor horretan emakumearen deficit egoera eta horri aurre egiteko zenbait neurri hartzea dakar berekin ondorioz. Erabat ahazten da karrera eta lanbide horiek aukeratzeko dituztenak biztanleriaren zati txiki bat besterik ez dela, ez ordea biztanleria oro har, eta irtenbide orokorrak aurkitzen saiatzen ari garela berez oso espezifiko den "problema" konpontzeko.

Bi arazo dira, beraz, hemen aipatu beharrekoak: aurrena, "nesken" giza-maila aztertzea beharrezkoa da; eta hurrena, arreta handiz interpretatu beharko genuke gure gizartearen zenbait sektoretan emakume eza, horrek neskentzat oro har izan ditzakeen eraginak direla eta.

Bi puntu horiek kontuan hartuta, orain, emakume gaztearen egoera aztertuko dugu, Erresuma Batuko eskola sistemaren barruan.

4.

Nesken helburuak eta esperientziak eskolan

70eko hamarkadaren erdialderaino, Britainia Handiko hezkuntza sisteman, emakume gazteak ez zuen ia inongo aukerarik marrazki tekniko, zurgintza eta metalgintza bezalako asignaturatan matrikulatzeko, eta oso gutxi matrikulatzen ziren fisikan. Ordutik, aukeren berdintasunaren gaineko legeriak bideak jarri ditu neskato eta neska gazte guztiak asignatura horiek ikas ditzaten, eta bestetik, tradizioz "gizonezkoentzat" ziren asignaturak, marrazki tekniko, zurgintza eta metalgintza bezalakoak, zabaldu egin dira, "Diseinu Industrialak eta Teknologia" bihurtuz (nahiz eta ametitu beharra dagoen gizonezkoen konotazioak neurri batean bakarrik galdu direla). Ikasketa Egitasmo Nazional berriak, Britainia Handiko eskolatan martxan jartzen ari denak alegia, "diseinu eta teknologia" alorra barnesartzen du, aurretik aipatutako gaiez gain, etxeko ekonomia eta arte grafikoak bezalako asignaturak ere tartean direla. Arreta handia jartzen da diseinuan prozesu gisa, aplikatzen den testuinguru espezifikoean zentratu beharrean. Ikasketan egitasmo berria martxan jartzean "teknologia" maila goreneraino ikasten duten gazteen kopurua gehitzea, eta emakume gazte horiek testuinguru oso desberdinetan aplikatuta ezagutzeko aukera izatea espero da. Prestakuntza horrekin, neska ikasleek gaitasun handiagoa izango dute goi-mailako teknologiarik loturiko edozein ikastaro jarraitzeko.

Ikasketa egitasmo berria martxan jartzerako urte batzuk igaro beharko dute oraindik. Bitartean, Erresuma Batuan, 16 urte bete aurreko derrigorrezko asignatura bakarrak matematikak eta ingeles hizkuntza dira. 13tik 14 urtera bitartean, ikasleak batxilergo bukaerako azterketak heldu arte (lehen "O-level" eta "CSE", eta orain "GCSE" deritzanak) ikasiko dituen gainerantzeko asignaturak aukeratu beharko ditu. Harrigarria da azterketa horietara aurkezten diren gazteei buruzko datuak aurkitzea zein zaila gertatzen den, baina 1980ean azterketa horietara aurkeztutako ikasleak egiaztatzean, neskak zientziak eta asignatura teknikoak, biologia ezezik, sahiestu egiten dituztela antzeman dugu. Ikusteko dago oraindik zer eragin izango duten luzaroan ikasketa egitasmoan eta azterketa sisteman egindako aldaketek. Nahiz eta egitasmo berriaren barruan aukera izango duten ikasketa programa aldiaren %12,5a hartzen duen zientzietako ikastaro bat nahiz %25a hartuko duen besteren bat hautatzeko (azken hori hasieran proposatutakoa izan zen), beraz, gerta daitekeena da generoari dagozkion desberdintasunak irautea.

Egitasmoak etorkizunean ekarriko duen ondorioa ezagutzen ez dugun arren argi dagoena zera da, zientziak sahiesteko neskak duten joera. Horren arrazoia eta zergatiak, ordea, askoz ere eztabaidagarriagoak dira. Neurri batean, ezinezkoa da arazo horietaz aritzea, askoz ere orokorragoak diren beste problema batzuk aztertu gabe: bi sexutako ikasle askori ez zaie bere eskolako esperientzia kontuan hartzekoa iruditzen. Baina arazo hori nire lanaren oinarriko gaitik aldetzen da. Aurretik aipatu dudan bezala, problema horiek bide desberdinetatik jotzen dute, neskari dagokion giza-mailaren baita kultura mailaren arabera ere.

Janet Holland-en (1987) azterlanak, gazteen laneko helburuei buruzkoak zera egiaztatzen du, erdiko giza-mailako neskek goi-mailako ikasketak jarraitu nahi dituztela eta profesionalizatea dela beren asmoa. Meritukrazian eta aukeren berdintasunean sinesten dute —nahiz eta errealitatearekin topo egitean etsipen hartuko duten laister. Holland-ek hartutako eremuan, langile-mailako nesketatik bi herenek normalean “eskulanari loturik ez dauden emakumezkoen lan”tzat hartzen diren lanposturen bat lortzea espero dute, erdi-mailako nesken heren batek bakarrik, berriz, nahiko luke horrelakorik. Hala ere, Holland-ek zera azpimarratzen du, langile-mailako nesken kasuan, horrelako lan batek beren gurasoenaren aldean maila altuagoa adierazten duela. Bestetik, langile-mailako nesketan beren helburuak lortzeko oztopoak aurrez ikusteko, eta horiek faktore politiko eta ekonomikoei baino, propio beren gaitasun ezari leporatzeko joera nabarmenagoa antzematen zen. Nahiz eta eremuan sartzen ziren emakume gazteetatik %25ak tradizioz gizona ez zirela hartzen diren lanak, eskulanari loturik ez daudenak hain zuzen, lortu nahi zuen, erdiak bakarrik espero zuen benetan horrelakorik lortzea.

Ikasleek egindako gaien aukerak, neurri batean, beren etorkizunerako duten garrantziaren ideia adierazten duela onartuz gero, aurretik deskribatu ditudan nesken helburuek ez dute itxura handirik horiek zientziak eta teknologia aukeratzera bultzatuko dituztenik. Nire usteetan, problema areagotu egiten da, lanerako aukeraren arabera zenbait asignatura hartzea bultzatzen dituztelako. Gazteek ez dituzte geografia edo puerikultura bezalako asignaturak atsegin lan merkatuan izango dituzten aukera urriengatik, nahiz eta zenbait neskak bere etorkizunerako garrantzizkoak direla erizten duten. Sustatzen diren asignaturak, “lehen mailako”tzat hartzen direnak, gizona ez zirela karrerarako tradizioz garrantzizkoak izan diren horiek berak dira —matematikak, fisika eta informatika. Ondorioa zera da, disziplina horiek ez direla beren funtsezko interesagatik ikastea merezi duten asignaturatzat hartzen. Eta hala ere, 14,16 eta 18 urterekin neskek aukeraturako disziplinak aztertuz gero, itxuraz “la-

nerako" garrantzirik ez duten asignaturak aukeratzen dituztela antzematen da. Horrek esan nahiko luke etorkizunean neskek lanerako aukerak hobea gozatzeko nahia bakarrik baino, horren instrumentalak ez diren arrazoiengatik aukeratzen dituztela asignaturak. Neure azterlanetan, urte batzutan huts egin ondoren atzera ikasketei ekiten dioten helduei buruzkoetan, matematikak bezalako asignatura aukeratzearen arrazoiak desberdinak direla somatzen da, generoaren arabera: emakumezkoek arrazoi pertsonalak direla medio ("lortzeko gai nintzela erakutsi nahi nion nire buruari"), gizonetzkoek, berriz, "lanerako duten etorkizuna hobetzea" aipatzen dute.

Azken batean, lanerako aukerak hobetzeko ikuspegitik bakarrik gaiak aukeratu izatearen azalpena hutsala izateko bidean da, ez bait dira ezagutzen hautaketan eragina duten faktore asko. Gainera, kontuan hartu beharra dago "aukeraketa" edo "hautaketa" hitza ez dela aproposena, jardunean maiz gertatzen bait da gaitzik txikienera jo behar izatea.

Eragina duten beste faktoreak, ikaskideen presioa, lagunien hautaketa, irakasleen eta familiaren nahiak, eta zenbait materiaren aurretik izan duen esperientzia ere izan daitezke. Asignaturak tipikoki "gizoneskoentzat" edo "emakumezkoentzat" izan dezakeen itxuraz gain, "kide diren eremuetako" beste zenbait talde ere badira, teknologia gaitetan, behar bada, matematikak barnesartzen dituztenak. Celia Hoyles-ek (1989) dioenez, eskari handia duten informatikako ikastaroetan ikasle berriak amestitzeko probak egiterakoan, eskolek oso kontuan hartzen zuten ikasleak matematiketan zuen "trebetasuna", nahiz eta "trebetasun" hori ez zen beharrezkotzat jotzen. Matematikaren halako erabilera emakumearen kalterako da. Matematikak betetzen duten filtro eginkizunaz asko hitz egin dute (Hacker, 1983, 1989; Burton, 1990), baina kontuan hartzea merezi du, ordea, aurretik aipatutako Walkerdine et al-en (1989) lanak, neskek matematiketan duten errendimenduari buruz irakasleak duen balorazioaren garrantziaz eztabaida lantzen duena, euren errendimenduaz propio aritu beharrean.

Irakaslearen jarrera aztertzerakoan, asko argitzen digu Margaret Goddard Spear-ek (1985) egindako inkestak. Inkesta egin zitzaizen irakasleetatik %98ren eritziz, garrantzi handikoak dira gain teknikoetan mutilek duten ezagutza. %52ren eritziz ezagutza horiek nolabaiteko garrantzia dute nesken kasuan. Bestetik, zientzietako irakasleetatik %49k ez daude ados neurri batean zailak gertatzen diren teknika arazoetan emakumezkoak gizonetzkoak bezain trebeak direla dion premiarekin, eta %40a baino gehiagok dioenez, emakumearen karrerak edo lanbideak ez du gizonarenak duen garrantzi bera.

Irakasleen bitartez faktore batzutataz besteetaz baino errazagoa da aritzea, eta aztergai izan dira zenbait ikerlanetan. 1980an, zientzietako klaseen edukia eta egitaraua GIST (Zientzietan eta Teknologian Neskaren Inkorporazioa) proiektuaren bidez aztertu ziren. Proiektu berak zientziei dagozkien umearen ezagutza orokorrak eta eskolatik kanpo alor horri loturiko esperientziak aztertu zituen. GIST-ek 11 urtetako neska-mutilen ezagutzaren artean ez zela desberdintasun nabarmenik aditzera eman zuen, baina bai ordea, zientziei loturiko gaietarako interesean (Smail, 1984).

Zerrenda bateko gaiak aukeratzekoan, atsegineko lau gaien artean "giza-gorputza" eta "txoriak" zeuden eta nesketatik %50ak aukeratu zituen, mutiletatik, berriz, %25ak bakarrik. Nesketatik %35ak "haziak" edo "urmahaleko bizitza" aukeratu zituen, interes handieneko 4 gaiak osatzen zituztenak, hain zuzen. Mutilek gehien atsegin zituzten bi gaiak "kohe-te/bidai espazialak" eta "automobilaren funtzionamendua" ziren, mutiletatik 38ak bi gaiotatik bat aukeratu zuelarik. Hala ere, nesketatik %4ak bakarrik aukeratu zituen gaiok.

Era berean, neskek esperientzi gutxi dutela tresnak "erabiltzeko", bizikletak mantentzeko eta eraikuntza jokuekin ziurtatu zuen GIST taldeak, eta ondorio batetara iritsi, hau da, "jostailu mekaniko nahiz elektrikoekin jolastu ez duten neskek ez zaie makinetan edo elektrizitatean interesik somatzen", bai ordea, "horrelako esperientzirik izan duten neskei".

The Girls and Mathematics Unit, neska-matematikak erlazioa aztertzen duen taldea (Walkerdine, 1989), beste ondorio batzuetara iritsi da haurtzaroan neska-mutilek eraikuntza jostailuekin izan duten esperientzien desberdintasunen inguruan. Talde horrek dioenez, neskek ikuspegi espaziala falta dute haurtzaroan horrelako esperientzi ezagatik, "egia"tzat hartzeko joera hori emakumea osatu gabeko gizakia dela adierazten duen ustearekin bat etortzea da, neskek bereganatutakoa eta errenditutakoa ezagutzen ez eta/edo gutxiesten duen ustearekin, hain zuzen. Berriz ere aztertu beharko genuke nesken joerak interpretatzeko ditugun moduak beren itxurazko gaitasun eza zuzentzeko neurriak hartu aurretik. Dena den, bai mutilen eta bai nesken interesen inguruan lortutako datuak, abiapuntuak eta fisikako zientziak ikasteko egon daitezken motibazioak atzera aztertzeko beharraren seinale dira. Puntu horretan, "emakumezkoen zientzia" (ez ordea feminista) sortzeko arriskuan gaudela, "gizonezkoen zientzia"ren menpe egongo litzatekeena, alegia. Beraz, estereotipoak indartzeko balioko luke horrek, besterik gabe. Eta hori ebitatzearen, zientziei dagozkien disziplinen jatorria ere aztertu beharko genuke, hurrengo atalean arituko naiz arazo horretaz, ordea.

GISTen lana egungo zientzietako programen desafioa da, eta horri esker eskolan klaseak emateko erabilitako praktikak berekin dakarten arriskuen kontra gertu egon gaitzeko (Whyte, 1985; Harding, 1983; Smail, 1984). Azpimarratzen dute ekintza positiboa erabiltzeko beharra klase praktikoetan neskek ez direla baztertuta geratuko ziurtatzeko, mutiak bait dira klase horietan ekipu eta tresna onenen jabe egiten direnak, beren eskola kide diren neskentzat materiale txarrena utziz. Informatikako ikasketetan gauza bera gertatzen da, hartarako baliabide eskasak mutilek monopolizatzen bait dituzte. Argi dago, ez litzatekeela hori gertatuko beharreko baliabideen jabe izango bagina. Mutilek monopolizatutako beste baliabide eskasa —eta ez bakarrik zientzietako klaseetan— irakasleak duen denbora da. Problema horretaz jabetzen diren irakasleek barne, joera hori kontrolatzea oso zaila dela onartzen dute. Eskolan konpondu beharreko problemak dira horiek. Nahiz eta egia den “neskek bakarrik” osatzen dituzten taldeak, berea dena berentzat eskatzen duten horiek eratzeko argumenturako balio dutela agian.

Datu guztiek, baita sentidu komunak ere, nesken eta zientzien disziplinen artean egun dagoen erlazioa denbora gutxian aldarazteko gai den estrategiarik ez dagoela pentsatzera eramaten gaituzte. Batzuren eritziz, gaurko zientzietako asignaturak neskentzat ulertzeko errazagoak egitea litzateke irtenbidea. Teoria hori muturrera eramanez, honako karrikatura egin genezake: baldin eta neskek esperientzi “egokiak” badituzte, “beharrezko” gaitasunak garatuko dituzte zientzietan eta teknologian arrakastaz parte hartzeko, eta kualifikazio teknikoak eskaintzen dituen abantaila profesional handiak direla eta, hartuko dute erabaki hori (eta hala ez bada, beharrezko gaitasunik ez dutelako izango da). “Etorkizun profesionalak” gaiaren inguruan, *New Scientist* (Galloway, 1990) tirada handiko zientzietako aldizkariak ikuspegi berri eta interesgarri bat eman zuen jakitera orain dela gutxi.

Galloway-en eritziz, Britainia Handian, zientzietako eta tekniketako karrerak ez dute gehiegizko harrerarik gizonezkoentzako karreren artean, tradizioz uste ohi bait da giza-mailaz igotzeko langile-mailako mutilek hartutako bidea izan dela, eta beraz, ez dira eskola pribatuetako ikasleen artean gehien aukeratzen direnetakoak. Gizartean mailaz igotzeko langileen semeek erabilitako ohizko eskailetzat hartzen diren karrerak dira horiek, aitzitik, ez dira normalean eskola pribatuetan ikasten duten mutilek aukeratutakoak. Dimentsio hori hemen aztertzea ezinezkoa da, baina Hacker-ek (1983, 1989) ordea, Estatu Batuetako gai horren gaineko arazoetaz jardungo du.

Aurretik aipatu bezala, nire ustetan, egungo egoera ulertu nahi badugu eta aldatzen saiatu, ikerketa zientifikoa eta disziplina teknikoetara buruz dugun ideia aztertu beharko dugu. Ondoren, gai horren inguruan hitz egingo dut, labur-labur izango den arren.

Razionalizazioa, ulerkera eta zientzia

Zientzien eta teknologiaren inguruko adituen mundutik kanpo —eta neurri txikiagoan sektore profesional horien barruan— “zientzia” disziplina objetibo eta arrazoizkotzat hartzeko joera dago, kulturaren eta bere balore sistemaren ondoriozko joera, hain zuzen. Horrenbeste zabaldu den teoria hori aspaldian behar lukete kontuan izan. Sandra Harding-ek (1986) oso ondo azaltzen du, zientziaren funtzionamendua “kutxa beltz” bat bailitzan deskribatzen duenean. Berak dioenez, “...problema, teoriak, metodoak eta interpretazioak aukeratzeko balio baliatutako balore eta interes politiko nahiz moralak, edozein izanda ere, ikerlanaren bukaeran kanpora irtengo dira, zientziak “natural”, eta beraz, “legezko” bezala aurkeztutako politikaren eta moralaren unibertso bilakaturik. Gure gizarte honetan teknologiak bere “objetibotasunean” oinarritutako leku berezia hartzen duenez gero, bera zalantzan jartzea boterearen kontra egitea litzateke.

Teknologiaren botereaz eztabaidan aritu diren batzuren eritziz, ordea, zientzia gizonezkoena dela ezin ukatu, natura teknikaren kontrakoa da eta emakumea naturari atxekita dago oso. Baina, mota horretako argumentuak, ordea, emakumearen eta zientziaren arteko dikotomia atzera baieztatu besterik ez du egiten. Evelyn Fox-Keller-ek (1983) zientziaren eta emakumearen inguruan gizarteak sortutako zenbait “mitoren” edo “egiaren” onarpenean oinarritzeagatik azpimarratu eta eztabaidatzen du paradoja hori. Val Walkerdine-ek (1989) zera aztertzen du, “matematikei” eta “arrazoiari” buruz, eta “gizontasunari” eta “garapen kognitiboari” buruz gure “egiek” nola lortzen duten binomio horiei garrantzi berezia ematea, aldi berean emakumeari buruzko bestelako “egien” juxtafizioan jarriaz. Soziologoek oso ongi dakite zein izan den “egia” horien jatorri historikoa, gizonezkoen razionalitateari eta zientziei, eta emakumezkoen razionalitate ezari eta naturari buruzkoa, alegia. Hala ere, zientziaren inguruko adituek, eskola eta unibertsitateko zientzietako maisu askok barne, ez dute sarritan ezagutzen edo onartu nahi ideia horien arrazoi historikoa. Progresoa “egia” horiek galtzean lortuko bada, horrela pentsatzen dutenei lagundu beharoko zaie aldaketaren beharra uler dezaten. Fox-Keller (1983) “generoarekin horrelako lotura handirik ez duen” zientzia bilatzen saiatzen da, “lan intelektualean sortzen den sexu bereizketak” baztertzekoan sortuko dena. Baina badaki, ordea, zientziaren ideologia generoaren ideologian baino, beste zerbaitek gehiagotan oinarritzen dela, eta beraz, ez da aldatuko emakume kopurua zientzietako karreratan gehitzeagatik soilik. Orduan, galdera hau

datorkigu burura, zertarako balio dute zientzian eta teknologian emakumearen partaidetza gehitzeko saioek? Harding-en (1986) eritziz, ekintza positiboaren eginkizuna erreformista eta iraultzailea da aldi berean, itxuraz erreformista den aktibitatea erabateko aldeketak sortzeko bide izan baitaiteke. Teoria hori Keller-en interpretazioarekin konpatiblea da, zientziaren munduan emakume urrien eginkizunak alor horretan egun dauden arauak betetzen dituelako, aldi berean arau horien desafioa izatez gain.

Arazo eta datuz osaturiko trasfondo horrekin, azaldu nahi nituzke ondoren Sheffield-eko Politeknikoaren Teknologian Emakumea Sartzeko Lan Taldearen jardunbideak.

Sheffield-eko Politeknikoa ez da zientzietako ikastaroetan adin guztietako emakumeak parte hartzera bultzatzen bakarra ezta lehena ere. Programa ugari jarri dira martxan, bai nazio mailan eta bai bertarako ere. Horietako asko dira jardunean daudenak, eta besteak gauzatzeko bidean daude. Gaur egun, irakaskuntza mailako inizatiba gehienak 16-18 urtetako neskeri zuzendutakoak dira. Sheffield-eko Politeknikoak neska horientzako injenieritzaren inguruko zenbait jardunaldi, iraupen desberdinetakoak, antolatzen ditu maiztasunez, erantzuna oso positiboa izanik. Nesken artean, zehazki 17-18 urtetako ikasleak teknologiaren aukerak kontuan hartzera animatu asmoz liburuska bat asmatu du Taldeak.

Antzeman daiteke, beraz, ahalegin handiak egin zirela inizatiba horiek neskei zuzendutakoak zirela argi gera zedin, eta karrera teknikoen baitako gizatasuna nabarmentzeko ere. Dena den, karrerari ematen diegu indarririk handiena, eta ahaztu egiten gara aurretiko aitatu-tako beharraz, disziplinak bere baitan duen interesa azpimarratuz gendea motibatuzko beharraz, alegia. Gold-ek (1990) Sheffield-eko Unibertsitatearen Fisikako Katedratiko berria aipatzen du, zeinak elektronikako asignatura aukerakoa izan dadin fisikako programak aldatzeko aukerei buruz honako hau esan zuen: "bost urte zituztenetik ari direla mutilak irratia soldatzen uste dute neskek, eta beraz, ez dute beren maila lortzeko inongo posibilitaterik ... Fisikan matrikulatu nahi duten neskek, zulo beltzen, quark-en etabarren inguruan mutilak bezain besteko interesa dute - ideia abstraktuak dituzte atseginekoak...".

Nahiz eta akatsak badituela onartu, interesgarria da Lan Taldeak argitara emandako liburuska, Taldearekin kontsulta egin gabe Politeknikoak egin eta jendeari oro har zuzendutako kartelarekin alderatzen badugu. Kartelaren asmoa honako hau aditzera ematea zela eztabaidatu zen: Koba-zuloko "macho" gizajo eta ez jakituna etorkizunean barneratzen laguntzeko zegoela hemen emakume azkarra. Aitzitik, Taldearen eritziz, kartelak aditzera eman nahi zuena zera zen: Idorra eta gizatasunik gabekoa dela teknologia, eta ohizko "macho"aren esku dagoela, zeinak robot ultra-femeninoak bait dituen bere zerbitzurako, aldatetarako edozein behar baztertzen laguntzeko. Ezer gutxirako lagunduko luke imagin horrek, porlanezko eta kristalezko edifizio itzela, pasilu luze anodinoduna, autobuseko estazioaren eta zirkunbalazioko bidearen artean hirurogeiko hamarkadan eraikitakoa, eta Sheffield-eko Politeknikoaren ia gizonezkoentzat bakarrik ziren injenieritza eta zientzietako departamentuetako egoitzak izateko aukeratutakoa bisitatzeko.

Deskribapen hori argi eta garbi adierazten du emakumeari erakutsi nahi diogun irudi atseginarene eta etxebizitzaren itxura zatarra eta atsegingarri handirik ez duenaren arteko kontrastea.

Berriz ere arituko naiz barruko errealitate horri nola aurre egin arazoaz, kanpoaldera zuzendutako beste zenbait inizatiba aipatu ondoren.

Zertan datza teknologia?

Neska gazteenek eskolan aukeratutako asignaturen inguruan jasotako datuak direla eta, ikaslegoaren sektore horri zuzendutako jardunaldi batzuk antolatzea interesgarria litzatekeela erabaki zuen Lan Taldeak, gerora, teknika eta zientzietako ikasketak aukeratzeko garaian, baztertuta geratzeko arriskuan egotera bultzatuko dituzten erabakiak hartu aurretik. Aurten, jardunaldi horien laugarren edizioa izango da, honako izenburuarekin: "Zertan datza teknologia?, udako oporraldiaren aurreko hiru egunetan zehar. Lau urteotan, jardunaldien izaera zer edo zer aldatu egin da. Hasieran, hirugarren mailako 32 neskek, 14+ urtetakoek eta bertako 30 eskoletatik 16ren artean aukeratutakoek, osatzen zuten taldearentzat diseinatuta zeuden. Zientzi/matematiketarako nolabaiteko gaitasuna erakutsi zuen, baina asignatura mota hori ikasten jarraitzeko asmo zehatzik adierazi ez zuen neska mota aurkitu nahi genuen. Jardunaldien ordutegia 9tatik 5etara zen, eta Politeknikora joaten ziren neskek egunero, bertan zenbait aktibitate burutzen zirela, enpresa munduko emakume ezagunek parte hartzen zuten "karrerak eta lanbideak" gaiaren inguruko hitzaldiak barne, edo generoan oinarritutako estereotipoen gainekoak. Hala ere, ia egun osoa jarduten zuten proiektuetan lanean, lauko taldetan burutzen zirenak. Proiektuok Fakultatearen departamentu desberdinetako pertsonak antolatutakoak ziren. Aurreneko urtean, jardunaldien planifikazioaren ardura hartu zuen taldea testu inguru orokor bat, gizakiaren zerbitzurako teknologiaren eginkizuna nabarmenduko zuena hain zuzen, eratzen ahalegindu zen proiektu guztientzat. Hori burutzeko neska talde bakoitzak "ekipu aholkulari" gisa ekingo zion proiektua burutzeari, garatze bidean zegoen herriren batentzako proiektua izango zena, (esaterako, herri txiki baten ur hornikuntza planifikatzea). Era horretako proiektuetatik sortzen diren politika arazoetatik kanpo, egite aldetik ideiak ez zuen funtzionatu, neskentzat argi bait zegoen muntaia gezurrezkoa zela eta talde antolatzailearentzat nekagarria gertatzen zen. Beraz, ondorengo urteetan ikuspegi hori baztertu egin zen.

Jardunaldien aurreneko edizio hartan, beste hainbat lekzio atera ziren, baina hala eta guztiz ere, neskek aktibitate gehienak hartu zituzten atseginez eta azkeneko inkestan lortutako erantzunak oso baikorrak izan ziren. Esperientziak beharreko arrakasta izan zuela kontuan hartuz, berriz ere errepikatzea merezi zuela uste izan zen, oraingo honetan aldaketa batzuk eginez. Aldaketaotatik garrantzi handienekoa aukeratutako nesken adina izan zen, er-

taineko ikasketetako hirugarren urtearen bukaera aldera, neska ikasleek hurrengo ikasturterako asignaturak aukeratuta bait zituzten ordurako. Irtenbiderik hoberena, jardunaldiak uda aurretik egitea izan zitekeen —Eguberritan edo Aste Santuan— baina hori egitea ezinezkoa izan zen denbora eta errekurso urriengatik. Beraz, ondorengo urteetan, parte hartu zuten neskek urte bete gutxiago zuten (13+ urte), eta horrek zenbait problema ekarri zituen berekin proiektuen antolatzaile eta arduradunei zegokienez. 13 eta 14 urtetako nesken artean alde handia zegoen heldutasun eta esperientzi aldetik. 13 urtetako neskek giro berri hartara egokitzeko eta jardunaldian kide ziren neska berriekin aritzeko zailtasun handiagoa izan zuten. Bestetik, ordea, jardunaldi horien antolatzaileek neskek eskolan lortutako esperientzia soberetsi egin zuten. 9tatik 5etara bitarteko jardunaldia gehiegizkoa izan zen eskola ordu laburragora ohituta zeuden neskekentzat. “Orientazio profesionaleko” saioak, zientzi munduko emakumeek parte hartzen zuten arren —beren ospearekin eta adin desberdintasunarekin— ez ziren batere egokiak neska horientzat.

Beraz, nahiz eta asko geratzen zen ikasteko, neskek gustora atera ziren esperientzi hartatik.

Hurrengo urteetan aldaketa gehiago egin ziren, eta aurtengo jardunaldiek 3 egun iraungo dute, 9tatik 3.30etara, eta bertan 13 urtetako neskek parte hartuko dute oraingo honetan ere. Zientziak landu baino (aurreko partaideei “klase” baten itxura handia hartzen zioten horregatik), injenieritza eta informatika landuko dituzte, beren esperientziei buruz idatzi eta ondoren eskoletan zabaldu ahal izateko ordenagailuak erabiltzeko aukera eskaintzen zieten neskei. Osagai “profesionalaren” inguruan, tonua ez da lehen bezain formala. Neska talde bakoitzak Politeknikoan graduatu berria den ikasle bat du “tutoretzat”, industri nahiz enpresa munduan esperientziaren jabe izanik.

Urte horietan zehar alderik latzenetakoa segimenduarena izan da. Aurreko alditan, nesken irakasleak ez zituzten jardunaldietara gonbidatu, nahiz eta gonbidatu egin zituzten gertakizun hura antolatzen zutenak ezagutzera. Aurten, “erredakzio eta edizio” saioetara gonbidatu egin dituzte. Gainera, zortzi eskolak parte hartuko dute bakarrik eta bakoitzetik lau neska bidaliko dituzte. Horren bidez espero da eskoletan segimendu lan eraginkor bat burutzeko beharrezkoa den “oinarri kritikoa” lortzea, eta hala, jardunaldietan parte hartzen dutenez gain beste neska askok ere horietatik etekinak ateratzea.

Neskek jardunaldien hasieran eta bukaeran galdera batzuei erantzun behar diete urtero. Proiektuak izan dira beren artean harrera handienekoak, emaitza praktikoa eta agerikoa

duinak batez ere. Diapositibaotan, proiektu horietako batzutan lanean ikus ditzakegu nes-
kak —zubiak probatu eta eraikitzen, metalak urtzen, tea prestatzen duten robotak, eta gai-
nera zenbait gailu maneaitzen.

Urtero, jardunaldietan mutilak ez azaltzea onerako ala txarrerako den arazoari buruz eritzi
desberdinak azaltzen dira. Eta urtero, ikastaroaren bukaeran, gehienek eritzi esperientzia
interesgarriagoa izan bada mutilak bertan izan ez direlako da. Era berean, neskek ikasta-
roa hasten dutenean zientziak zer diren badakitela uste dute, baina ez dute segurtasun bera
injenieritza, informatika eta teknologia oro har zer diren esateko. Jardunaldiak amaitzean,
hitz horien esanahia ezagutzen dutela diote gehienek.

Urte bete beranduago, parte hartu zuten neskekin harremanetan jartzen saiatu gara, auke-
ratutako asignaturen berri jakin eta erabakia hartzerakoan jardunaldiek inolako eraginik
izan zuten jakitearren. Erantzunak desberdinak izan dira, eta ezinezkoa izan zait horiek ze-
haztasun osoz aztertzea. Hala ere, neska batzuk zientziak eta teknologia aukeratu zituzten,
eta bakarren batzuk diotenez, jardunaldiek bultzatu zituzten erabaki hori hartzera.

Ikastaro mota honen antolaketak ahalegin handia esigitzen du irakasleen aldetik, guztiak borondatezkoak izanik. Fakultateak, eta orain Eskola Politeknikoek, parte hartzen dutenen janaria, joan-etorriak eta bestelako gastu txikiagoak ordaitzen dituzte. Orain arte, eta nahiz eta ahalegindu garen, ez dugu kanpoko inongo dirurik jaso. Badirudi errazagoa dela ikasle neska helduagoentzat zuzendutako "sarrerako" aktibitateentzako diru laguntzak lortzea, uste bait da aurreneko sarrera hori atseginez hartzen badute, aukeratutako teknologia eremura berehala pasa ahal izango direla.

"Teknologia zertan datza?" bezalako ahaleginen emaitzak luzaroan ikusi ahal izango dira, neska talde zehatz bat teknologia munduan berehala sartzea lortzen saiatzea baino, jarre-
rak eta kontzeptuak aldatzea bait dute helburu. Momentuz, aktibitate mota horietarako laguntza eskasa eskaintzen da. Argi dago Politeknikoko Zuzendaritza, etxe horretan dagoen enpresa giro berriarekin bereziki, berehalako irtenbideak bilatzen ari dela zenbait "problema", sinplekeria handia adierazten duten hitzetan sarritan definitzen direnari, alegia. Beraz, ez dute harrera handirik problemaren planteamendua eztabaidan jartzen duten baliabideek; horien emaitzak, gainera, luzaroan ikusiko dira. Oztoporik handiena jendea sinetsi eraztean datza, "problema" ez dagoela "kanpoan", neska eta emakumearen baitan, baizik eta hemen barruan, egituratan, ikasketa eta erakundeko irakaslearen kontratazio politika programetan, baita zientzi eta tekniketako egungo disziplinen jatorrian ere. Hutsala da, nahiko hutsala behintzat, problema horien inguruan irakaslearen kontratazio politika aldatzeko saioek jasotzen duten laguntza. Aukeren berdintasunaren alorrean, etxe honetako Zuzendaritza irakaslearen kontratazio eta promozio politikan laguntza eskaintzeko prest dagoen kasu urritan gertatzen ohi da irakaslearen zati batek (gutxiengoak?) arazo horrek garrantzi handirik ez duela eriztea.

Lan Taldeak begi onez hartuko luke Teknologia alorrean emakumezkoen artean irakasle gehiago izendatzea, eta behintzat teoriarik, Etxe hori bat dator ideia horrekin. Dena den, irakasleak izendatzeko bidea ez da aproposena, ez eta gutxiagorik ere, eta beraz borroka oraindik ere dirau. Daphne Jackson, Surrey-ko Unibertsitateko Fisika Irakaslearen eginkizuna gorestekoa da, unibertsitatara luzaroan azaldu ez eta atzera itzultzen diren zientzietako emakumeei laguntza eskaintzen dien sistema ezarri bait du. Bere saiotik asko ikasi beharrean gaude gu.

Teknologiaren Fakultatea berriz antolatu zenetik, orain lau Eskolatan zatituta bait dago, Lan Taldearen eginkizuna are eta zailagoa da. Jadanik taldea ez da ofiziala, eta lehen bere gain hartzen zituen arazoan arduradun Politeknikoaren Eskolak dira orain. Eskola horietan emakume bakar bat edo bi daude irakasleen artean. Lan Taldea oraindik ere biltzen da noizbehinka, batetik, gureak bezalako jardunaldiak bultzatzen jarraitzeko, eta bestetik, teknologia alorrean ari diren emakume urriei laguntzeko talde moduan. Eskolek nahiz eta "aukeren berdintasunari" loturiko arazoetarako emakumeak beren ordezkotzako jarri, ez diete inongo aginpiderik ezta egiazko ordainik ematen. Horretan antzematen zaie, beraz, beren arduragabekeria.

Urteetan zehar, Emakumearen ordezkari izan da Lan Taldea, beste sailetako lankideekin harremanetan jarri gaituena, irtenbidea behar zuten Politeknikoaren problema zehatzak antzematen aritu dena, eta zenbait inizatibaren eragile —ontzat emanak nahiz eta erreformistak diren— Teknologiaren alorrean emakumea sartzera bultzatzeko.

Gaur egun, Britainia Haundiko Goi-Mailako Irakaskuntzaren egoeran, ordea, ez da etorkizun onik igartzen talde hauentzat. Biztanlegoa eta ekonomia direla eta, aginpidedunek begi onez ikusten dute emakumea zientzietako disziplinan eta teknologiaren alorrean matriculatzera animatzea, hala, lanpostuak erabat beteta gera daitezten. Baina, hala ere, ez dute oraindik emakumearen eta zientziaren eta teknologiaren arteko erlazioa ulertzen eta, nahiz eta harrigarria iruditu, alde horretatik edozein argumentu entzuteko inoiz baino asmo gutxiago somatzen zaie. Arreta handiz ibili beharko gara azpikerian ez erortzeko, hau da, “teknologia” bultzatzeko lan latzena ez egitearren, emakumearentzat itxura oneko irudia eta aurkezpena eskainiz, eta beraz, horien artean ikasle gehiago erakarriz, baina, aldi berean ordea, kejarik azaltzeko edozein aukera eragotziz.

Ez nuke ezkorra izan nahi orain amaitzen ari naizenean, baina oharren batzuk eman nahi nituzke, ordea. Teknologia eta zientzia alorrean neskekin eta emakumeekin lan egitea eraginaria izan daiteke oso, eta behin disziplina horien errealitate soziala ezagutu ondoren, emaitza onekoa ere. Espero dut guk baikorrak izaten jarraitzea errealitate horien aldaketei dagokienean, neskak eta emakumeak parte hartzerantz animatzen jarraitu ahal izateko, baina horretarako arrazoiak argi eta garbi ezagutuz beti.

Bibliografia

- BERNER, B. (1983): "Paper to the International Conference on the role of Women in the history of science, technology and medicine in the 19th and 20th", Hungria (Cockburn-en, 1985 aipatutakoa).
- BURTON, L. (1990): "Passing through the mathematical critical filter: implications for students, courses and institutions", *Journal of Access Studies*, 5 alea, 1. zka.
- COCKBURN, C. (1985): *Machinery of Dominance - Women, Men and Technical Know-how* (Pluto, London).
- ELLIOT, J. eta POWELL, C. (1987): "Young Women and Science: do we need more science?" *British Journal of Sociology of Education*, 8 alea, 3. zka.
- FOX-KELLER, E. (1983): "Women, Science and Popular Mythology" (*Machina ex Dea: Feminist Perspectives on Technology*: ed Rothschild J., 1983, Pergamon, NY).
- GALLOWAY, J. (1990): "Working Class Honours: the not so glittering prizes", *New Scientist*, 12. alea, 1714. zka.
- GODDARD SPEAR, M. (1985): "Teachers' attitudes towards girls and technology" (*Girl Friendly Schooling*, Ed. Whyte J., Deem R., Cruickshank M., Methuen, London).
- GOLD, K. (1990): "Get thee to a Laboratory", *New Scientist*, 126 alea, 1712. zka.
- HACKER, S. (1983): "Mathematization of Engineering: Limits on Women and in the Field" (*Machina ex Dea: Feminist Perspectives on Technology*: ed Rothschild J., 1983, Pergamon, NY).
- HACKER, S. (1989): *Pleasure, Power and Technology: Some Tales of Gender, Engineering and the Cooperative Workplace* (Unwin Hyman, Boston).
- HARDING, J. (1983): *Switched off: the Science Education of Girls* (Longman for SCDC).
- HARDING, S. (1986): *The Science Question in Feminism* (OU Press, Milton Keynes).
- HOLLAND, J. (1987): *Girls and Occupational Choice: In Search of Meanings* (Sociology Research Unit, Institute of Education, London).
- SMAIL, B. (1984): *Girl Friendly Science: Avoiding Sex Bias in the Curriculum* (Longman for SCDC).
- WALKERDINE, V. and the Girls and Mathematics Unit (1989): *Counting Girls Out* (Virago, London).
- WHYTE, J. (1985): *Gender, Science and Technology: Inservice Handbook* (Longman for SCDC).

JOSÉ IGNACIO CASAS
Industri soziologoa

*Enplegu eta
lanerako
prestakuntzarako
aukera
berdintasunaren
politikak
EECen:
ezarpena eta
garapena*

1.

Europako Elkarreak egundaino gauzatutako aukera berdintasunari buruzko politikek, gizon-emakumeen arteko aukera berdintasunari dagozkienek bereziki, nabarmenki egin dute aurrera. Eta hori, Europako Elkarrea bera ingurune sozio-ekonomiko aldakor batetan garatu delako eta, bereziki, gizon-emakume asko eta asko gero eta gehiago joan direlako jabetuz egun oraindik dirauten desberdintasunak zuzendu beharraz.

Hiru aldi nagusi bereiz ditzakegu elkarrearen aukera berdintasunari buruzko politikan. Sortutako arazoak eta emandako irtenbideak oso desberdinak izan dira aldi batetik bestera, eta baita lortutako emaitzak ere.

Vandamme-k dioenez, "Elkartearen gizarte-politikaren eboluzioa ez dago integratze-prozesuaren beraren lau aldi nagusietatik aldentzerik. Lehengo fasean, hasieratik hirurogeitamar garren urteetarainokoa, gizarte-politikak Merkatu Batua progresiboki finkatzen lagundu besterik ez du egin". (1)

Ekonomi ingurune ona izanik, eta EEEren Hitzarmen fundatzaileen filosofia neoliberalaren barruan, konfidantza jarri zen merkatu batuaren mekanismoan, pentsatzen bait zen honen iharduerak "langileen bizimodu eta lan-baldintzak hobetuko zituela, etorkizunean berdintasunari bide emanez" (117 art.).

Honela, EEEren Erromako Hitzarmenak (1957) 7. artikuluan ezarritako bereizkeriarik ezaren printzipioak aplikazio-eremu zabala hartzen du gizarte arloan. Printzipio hori Hitzarmenaren 119. artikulua zehazten du aukera berdintasunaren eremuan, lansari berbera ezartzen baitu lan bera egiten duten gizonezko zein emakumezko langileentzat:

"Kide bakoitzak lehen aldi batean ziurtatu eta gerora iraunarazi egingo du, lan bera egiten duten gizonezko zein emakumezko langileen lansari berdintasunaren printzipioaren aplikazioa.

Artikulu honen arabera, lansaritzat joko da oinarritzko edo gutxienezko alokairu edo soldata normala eta baita lan-harremanaren ondorioz enpresariak langileari, zuzenean nahiz zeharka, dirutan nahiz espeziatan, emandako beste edozein sari ere.

"Lansari berdintasunak, sexua dela eta bereizkeriarik gabekoak, hauxe esan nahi du:

- a) Egindako lan-unitateka ordaindutako lan bererako jarritako lansaria neurri-unitate berean oinarrituta ezartzen dela.
- b) Denbora-unitateka ordaindutako lan batetarako jarritako lansaria berdina dela lanpostu bereberkoentzat."

Nahiz eta printzipio hau Lanaren Nazioarteko Erakundearen 100. konbentzioan eta Europako Gizarte-Gutunean ere jasoa dagoen, hemen areagoko behartze-indarra hartzen du. Izan ere, Elkarteko Justizia-Epaitegiaren jurisprudentziak dioenez, zuzenean aplikatzeko printzipioa dugu, aldi iragankorra amaitu ondoren bederen. (2)

(1) Vandamme, J.: "La política social comunitaria: balance y perspectivas" *Información Comercial Española* 627-628 zkia, 1985ko abendua, 143-156 or. (143 or.).

(2) Vandamme id., 146 or.

1972tik 1977ra bitartean, gizarte-politika elementu positibo bilakatu zen Elkartea ekonomi, moneta eta gizarte batasun bihurtu nahi duen fasearen barruan. Batasun europarraren egitasmoak 1977.ean porrot egin ondoren, gizarte-politikak hainbat bidetatik egin zuen aurrera.

Hura krisiaren eta lanik ezaren aurkako tresna bilakatzen saiatu zen Elkartea, "baina emaitzak desioen azpitik gelditu dira argi eta garbi". (3)

Alabaina, 1974/1/21-eko Elkarteen Kontseiluak Gizarte-Ekintzarako Egitarau bati buruzko Erabakia hartu zuen (4), zeinek bere lehentasunen artean sartzen bait zuen gizon eta emakumeen arteko berdintasuna, enpleguaz eta lanbide-trebakuntza eta promozioaz baliatzeri, eta baita lan-baldintzei ere dagokienez, lansaria barne.

Honela hasi zen alor honetan EEEn legegintza, honako agindu hauek eman zirelarik:

- 1975eko otsailaren 10eko 75/117 Direktiba (5), gizonetzko eta emakumezko langileen arteko lansari berdintasunaren printzipioa aplikatzerakoan estatu elkartekideen legediak elkarretaratzeari buruzkoa.

Direktiba honek gizonetzko eta emakumezko langileen arteko lansari berdintasunaren printzipioa, Erromako Itunaren 119. artikulua onartua, zehaztu eta garatzen zuen.

- 1976ko otsailaren 9ko 76/207 Direktiba, enpleguaz, lanbide-trebakuntza eta promozioaz baliatzeari eta lan-baldintzei dagokienean gizonetzko eta emakumeen arteko tratu-berdintasunaren printzipioa aplikatzeari buruzkoa.

(3) Vandamme id., 143 or.

(4) Ikus adibidez, J. Barroso: "La política de empleo de la CEE. Una nueva estrategia", *Información Comercial Española* 651. zkia., 1987ko azaroa, 69-80 or.

(5) Direktiba honek nahitaez betearazten die helburua estatu elkartekideei, baina elkarte mailarako zehaztutako helburuak bakoitzak bere barne ordenamendu juridikoan gauzatzeko modu eta baliabideak aukeran uzten dizkie. Ekintza honek lortu nahi duen emaitza nahitaez erdiestekoa izango du doakion hartzaileak. Ez da aski estatu elkartekide batek, direktibaren eskakizunak, de facto nahiz bidezko administrazio-gestio baten bidez, kontutan izatea. Direktiba hau benetan integratu behar da nazio bakoitzaren zuzenbidean, eta operazio honen barruan baino ez dute ahalmenik izango estatu elkartekideek hura gauzatzeko modu eta baliabideak askatasunez hautatzeko. Direktibak behar bezala ez aplikatzen ez bada EEEn Justizi Epaitegira jo daiteke, honek erizpena eman eta hur betearaziko baitu.

Direktiba honek honela definitzen du tratu-berdintasunaren printzipioa: "zuzenean nahiz zeharka, eta senar-emazte edo famili egoerari dagokionez bereziki, sexuagatikako inolako bereizkeriarik ez egitea". Garrantzizko agindu asko ditu. Lehendabiziko aldiz aipatzen du zeharkako bereizkeria; agindu diskriminatzaile legezkoen, konbentzionalen, kontraktualen edo estatutarioen deuseztatzea ziurtatzen du; neurri diskriminatzaileen ondorioz bere burua kaltetutzat jotzen dutenei, beren berdintasun-eskubideak balioarazteko eskubidea bermatzen die; azkenik, ekintza "positibo" juridikoak aurrera eramateko aukera ematen die estatu elkartekideei.

- 1978ko abenduaren 19ko 79/7 Direktiba, gizarte-segurantzaren alorrean gizon eta emakumeen arteko tratu-berdintasunaren printzipioa progresiboki aplikatzeari buruzkoa.

Direktiba hau gizarte-segurantzako legezko erregimenei dagokie soilik. Biztanlego aktiboari aplikatzen zaio, soldatadun zein autonomoi, baita gaisotasuna, ezbeharrak edota nahi gabeko langabezia dela eta bere lana eten behar izan duten langileei, eta baita lan bila dabilzaneiei eta langile jubilatu edo ezinduei ere. Oso arlo zabala biltzen du pertsonen babesari dagokionez, baina ez ditu biltzen, ordea, hiru eremu nagusi, hala nola jubilatzeke adina, alargunaren pentsioa eta familiarentzako diru-laguntzak.

Direktiba hau aplikatzeko zailtasunak hain izan ziren handiak "non estatuek hura aplikatzeko 6 urtetako epea eta direktibak salbuespen piloak barne har dezan lortu duten".

(6)

Ikus daitekeenez, sexuagatikako zuzeneko bereizkeria modu oro deusezte aldera jotzen dute agindu hauek. Zeharkako bestelako faktoreetan eskuhartzeke ahaleginak, aldiz, porrotaren bidetik joan ziren.

Izan ere, 1978tik aurrera "geldialdi" bat izan zuen Europako Elkartearen legegintzak, edota, bestela esanda, maila apalagoko eta, beraz, ezartze-indar gutxiko aginduak ematen dira. Urte horietan prestatutako zenbait Direktiba-egitasmoak ez dira oraino argitaratu eman. Hala gertatu da honako hauekin:

- Ordu batzuetako lanari buruzko Direktiba-Egitasmoa (1983.ean idatzia). Honako hauek hartzen ditu barne: ordu batzuetako eta egun osorako langileen arteko bereizkeriarik ezaren printzipioa indarrean jartzea; lanbide-hezkuntzaz baliatzea, honen gizarte-zerbitzuak hobetzea; egun osorako lan aukera izatea; egun osorako langileentzako baremo berberetz eta hauekiko modu proportzionalerik kalkulatuak lansari, baimen ordaindu eta indemnizazioak.

(6) Vandamme id., 148 or.

- Aldi baterako lanari buruzko Direktiba-Egitasmoa (1982.az geroztik geldiarazia): honen helburua aldi baterako langileei langile finkoen eskubide berberak ziurtatzea da. Bere xede da, halaber, langile finkoak babestea, aldi baterako kontratuaz gehiegikeriaz baliatzea murriztuz eta baliatze horretarako baldintzak ezarriz.
- Baimen parentalei buruzko Direktiba-Egitasmoa (1983.az geroztik geldiarazia): haurdunaldiगतिक lana uztearen ondoren hiru hilabeteko baimena izatea proposatzen du, aita zein ama bi urtez beheitiko semea-alabaz arduratzeko. Baimena ordaindua nahiz gabea izan liteke, hala izatekotan herri-diruz ordainduko litzatekeelarik, eta ez enpresarenaz.

3.1

DIREKTIBEN APLIKAZIOAREN BALANTZEA

Zenbaterainokoa izan da EEEren legegintza lana aukera-berdintasunaren arloan? Aukera berdintasun hau, orohar, itxuraz egiazta dezakegu estatu elkartekide guztietan. Errealitatean, aldiz, bestelakoa da egoera. Hona hemen EEBren txosten batek horri buruz ateratako ondorioa:

"... Estatu elkartekideetan berdintasunari buruzko direktibak aplikatzeko gauzatutako legeek zenbait bereizkeria-modu argi eta nabarmen deuseztea lortu badute ere, ez dute, aldiz, aztertutako ezein herrialdetan, langileen alorreko bereizkerien arrazoi nagusia deuseztu. Honen arrazoi nagusia da sexuगतिक bereizkeria hein handi batez zeharkakoa dela eta hauetako ezein legedi edo legemendek ez diola arazoari bete-beteko irtenbiderik aurkitu".
(7)

Hitz gogorragoak darabiltza agin Vogel-Polsky-k, honela dioenean:

"Mendebaleko Europar erakundearen legedi eta mekanismo guztiek ateratako emaitzen balantzeak (...) erakusten du azken hamar urteotan ez dela inolako aurrerapauso nabaririk egin. Emakumeek ekonomi bizitzan parte hartzearen ezaugarriak funtzio eta kalifikapenen bereizkeria, edota enplegu-merkatuaren dualismoa dira oraindik. Biztanlego aktiboaren barruan emakumezko langileen kopurua dexente hazi den arren, bere hartan diraute hainbat fenomeno esanguratsuk...". (8)

(7) F. von Prondzynski: *L'application des directives relatives à l'égalité* -tik hartua (Luxemburgo: EEB, 1987), #1.12 eta 102 zkiak.

(8) E. Vogel-Polsky: "Los programas de acción positiva en provecho de las mujeres". 1. *Análisis teórico*, *Revista internacional del Trabajo*, 104 alea, 2. zkia., 1985ko apirila-ekaina, 231-232 or.

Izan ere, estatu elkartekide gehienetan aukera berdintasuna norbanakoen eskubide bailitzan hartu dute. Alabaina, bereizkeria talde-fenomenoa dugu, lan-merkatuan eta beste esparru batzutan sortua, norbanakoen eskubideen mailan ebatzi ez daitekeena egiazki. Lan-merkatuan eragin estrukturala izango duten neurri zuzentzaileak behar dira. Eskura ditugun datuek erakusten dutenez, egundaino ez da izan inolako eraginik Elkarteko lan-merkatuetan:

"Direktiben xedea norbanako zuzengabekeriak deuseztea bazen, bada, hein batez, bete egin dituzte bere helburuak. Aldiz, bereizkeria deuseztu, aurreritzi sexista eta honen ondoriozko andeamenduak deuseztu eta norbanakoen mailan erabateko aukera berdintasuna ezartzeko lan-merkatua eraberritzea bazen, bada oraindik ez dute behar bezalako emaitzarik eman." (9)

(9) F. von Prondzynski: L'application des directives relatives à l'égalité (Luxemburgo: EEB, 1987). 10. Kapituluak: Ondorioak.

Hirugarren aldi honen ezaugarria elkartearen ekintzaren norabide-aldaketa izan da. 1981.aren azken aldera 1981ko abenduaren 9ko Batzordearen 82/43 Erabakiaren (10) bitartez, gizon eta emakumeen arteko aukera berdintasunerako aholkularitza-batzarra sortu zen, Batzordeari aukera berdintasunerako politika tajutu eta aplikatzen laguntzeko eta gauzatutako esperientziak etengabe elkar trukatzeko ziurtatzeko. Estatu elkartekideen berdintasunerako erakundeen ordezkariak osatzen dute.

Fase berriari, ordea, 1982ko uztailaren 12ko kontseiluaren 82/C/186 Erabakiak (11), emakumearentzako aukera berdintasuna sustatzeari buruzkoak, eman zion hasiera, 1982-1985 lau urtekorako ekintza-Egitasmoa definituz. Egitarau honen joera orokorrek bi elementu nagusi hauek zituzten oinarri:

- Norbanakoen eskubideak indartzea elkartearen legedia zabalagotuz;
- Praktika mailako aukera berdintasuna sustatzea, ekintza positiboen egitarauen bitartez bereziki.

Egitarau honekin hartutako esperientziak eta Nazio Batuetako Emakumearen Hamarkadari amaiera eman zion Nairoibiko Konferentzian zehaztutako ikusmoldeen ondorioz, Batzordeak, 1985eko abenduan, 1986-1990 epe ertainerako elkartearen egitaraua (12) egin zuen.

Bigarren egitarau honek, aski baliabide mugatuez horniturik (13), emakumearen enpleguari buruzko zenbait neurri zehazten zituen, tradizionalki zegokion ordezkotzarik izan ez duen enpleguetara heltzearen eta hauetan berdintasunez parte hartzearen alde egiteko bereziki. Bestalde, batzordeak lanbide, famili eta gizarte-ardurak berdintasunez banatzearen aldeko ekintzak proposatzen zituen.

(10) Erabakiak bere osoan dira nahitaezkoak bertan izendatutakoentat. Bai estatu elkartekideak bai pertsona fisiko zein juridikoak izan daitezke hartzaile. Erabakiaren ezaugarri estukturaletako bat, bere osoan nahitaezkoa izatea da. Ez dute legedia egokitu arazten, areago, haiek gauzatzeko bidezko neurriak hartzea baizik.

(11) Erabakiak, gero batzordeari aztergai den arazoari buruzko erabaki, direktiba edo araudizko proposamenak aurkezteko bide ematen dioten kontseiluaren konpromezu politikoak dira. Batzordeari ondorengo maila juridikoko neurria taitzeko balio behar dioten printzipio orokorrak jasotzen ditu.

(12) 1986ko uztailaren 24ko Kontseiluaren 86/C/203 bigarren Erabakia, emakumeentzako aukera berdintasuna bultzatzeari buruzkoa.

(13) EEB (P. Venturini) *Un espacio social europeo para 1992* (Luxemburgo: EEB, 1989) 45 or.

Bigarren egitarauak 7 ekintza-eremu zehazten zituen:

1. Zeuden aginduak hobeto aplikatzea.
2. Hezkuntza eta trebakuntza.
3. Enplegua.
4. Teknologia berriak.
5. Babes soziala eta aseguru soziala.
6. Famili eta lanbide-arduren banaketa.
7. Sentsibilizatzea - Mentalitateen eboluzioa.

4.1

EUROPAKO FONDO SOZIALA

Elkarte mailako zenbait mekanismok lagundu dute bi egitarau hauek garatzen. Hala nola Europako Fondo Sozialak (EFS), lanbide-hezkuntzaren eta enpleguaren alorrean emakumeentzako tajututako egitarau bereziei lagunduz, emakumeak ez ohizko enpleguetara eta baita teknologia berriekin lotutako ofizioetara heltzea errazteko neurriak hartzeko diru-laguntzak eman bait ditu.

1978tik 1983ra, EFS-k aurrekontu berezia egin zuen lana galdutako 25 urtetik goitiko emakume edota berriro lanean hasi nahi zuten etxeoandrentzako lanbide-trebakuntzarako operazioak ordaintzeko. Emakumeek ordezkotza urria zuten ofizioetan eta, halaber, teknologia berriak sartzen zituztenetan trebatzeko operazioei eman zieten lehentasuna.

1988tik 1990rako EFS-ren eskuharmena "emakumeek ordezkotza urria duten aktibitateak izanez gero, hauen mesedetako enplegu osagarrietan trebatze, akuratzeko eta ezartzeko" (14) ekintzetara lerratu da.

Kontseiluak EFS-ren 3. (iraupen luzeko langabeziari aurre egitea) eta 4. (gazteei lan munduan sartzea erraztea) helburuetarako ezarritako orientabide orokorrek lehentasuna ematen duten baldintza gisa jartzen ditu lan-merkatuan zailtasun bereziak dituzten gizataldeen aldeko ekintzak. Hori dela eta, Fondoak finantzaturako du "emakumeak ordezkotza urria duten lanbideetan integratzea, baldin eta gizatalde honen aldeko ekintzak estatu elkartekideek beraien lanbide-hezkuntz sistema normalen arabera aplikatutako ekintza orokorren osagarri

(14) 1987/04/29ko Batzordeko Erabakia.

gisa erakunde publiko zein pribatuek eragindako inizatiben barruan kokatzen badira".
(15)

4.2 LEGEZKO BALIABIDE BERRIAK

Bestalde, aldi honetan EEEn legegintza-agindu gehiago erantsi zaizkie ordurarte zeudenei. Hona garrantzitsuenak:

- 1986ko uztailaren 24ko 86/378 Direktiba, aseguru sozialeko lanbide-erregimenetan gizon eta emakumeen arteko tratu-berdintasunaren printzipioa aplikatzeari buruzkoa.
- 1986ko abenduaren 11ko 86/613 Direktiba, aktibitate autonomoren batetan, nekazaritza barne, diharduten gizon eta emakumeen arteko tratu berdintasunaren printzipioa aplikatzeari eta, orobat, maternitatea babesteari buruzkoa.

Direktiba honek langile autonomoak eta hauekin lan egiten duten ezkontideak hartzen ditu barne, eta estatu elkartekideek tratu berdintasunaren printzipioaren aurkako aginduak deuseztu beharko lituzketela dio, enpresa baten sorkuntza, instalakuntza edo hedakuntzari eta finantz erraztasunei dagokienez bereziki. Bestalde, langile autonomoa babesten duen aseguru sozialaren erregimenak babesten ez dituen ezkontideei, autonomoaren baldintza berberetan, aipatu aseguru sozialaren erregimenean afiliatzeko aukera ziurtatzen die.

Hona maila apalagoko beste zenbait agindu:

- 1984ko ekainaren 7ko kontseiluaren 84/C/161 Erabakia, emakumeen langabeziari aurre egiteko ekintzei buruzkoa.
- 1984ko abenduaren 13ko kontseiluaren 85/635 Gomendioa (16), emakumeen aldeko ekintza positiboak bultzatzeari buruzkoa.
- 1987ko azaroaren 24ko batzordearen 87/567 Gomendioa, emakumeen lanbide-hezuntzari buruzkoa.
- 1987ko urriaren 14ko parlamentu europarraren 8922/87 Erabakia, emakumeak langintza prozesuan berrintegratzeari buruzkoa.

(15) 89/C 45/04. Ikus baita ere CEDEFOP *Égalité des chances et formation professionnelle. Cinq ans après... Actions de formation professionnelle en faveur des femmes dans la Communauté européenne* (Berlin: CEDEFOP, 1985)

(16) Gomendioak eta Erizpenak behartze-indarrik gabeko egitateak dira eta ez diete inolako obligazio juridikorik sortzen hartzaileei. Behartze indarrik gabeko egitate juridikoak direnez, esanahi politiko eta psikologikoa dute batez ere. Hala ere, zeharkako ondorio juridikoak ekar ditzakete ondorengo neurritarako aurretiazko baldintzak sortzen dituztenean.

- 1988ko abenduaren 16ko kontseiluaren 88/C/333 Erabakia, emakumeak lanbidean berrintegratzeari eta lanbidean berandu integratzeari buruzkoa.

4.3

SAREAK

Europako Elkarteak herrialde elkartekideetan "Sareak" sortzen bultzatu du halaber, alor horretan ekintza koordinatu eta sistematikoagoa burutzeko. Dauden Sareak honako alor hauei dagozkie: lanbide-aukerak banatzea, haurtzaindegiak, Direktiben aplikazioa, enplegua, ekintza positiboak, lanbide-hezkuntza, Enplegu-Iniziatiba Lokalak (ILE-ak), eta Telebista eta Ikasketak.

Lanbide-hezkuntzaren alorrean, eta emakumeen lanbide-hezkuntzari buruzko 1987ko Gomendioaren osagarri gisa, 1988.ean IRIS Sarea sortu zen. Emakumeentzako Trebakuntza-Sare Europarra, Emakume Europarrei buruzko Ikerketa-Zentruak (CREW) koordinatua.

Sare honen xedea adin guztietako emakumeentzako lanbide-hezkuntz egitasmoak bilatzea da, Elkarteko aktibitate mota asko hartzen dituelarik barne, emakumeek ordezkotza urriegia dutenak eta etorkizuneko ogibideak bereziki.

1988ko abenduan IRIS Sareak elkarteko hamabi herrialdeen 71 egitasmo bildu zituen, honako erizpide hauen arabera hautatuak:

- Helburu nagusiak emakumeen lanbide-trebakuntza eta hauen enplegu alorreko beharrak zeintzuk diren jakitea izan behar zuen.
- Dirulaguntza lokalak, eskualdekakoak, nazionalak edo europarrak izan behar zituzten (IRIS-ek ez ditu egitasmoak finantzatzen).
- Trebakuntza-prozesuaren arrakasta frogatu behar zuten, hau da, emakumeek enplegua, trebakuntza osagarria edo espezializatua eskuerago zituztela erakutsi.
- Kontutan izan behar zituzten amen beharrak.
- Honako sektore hauei eman zaie lehentasuna: teknologia berrien aplikazioan oinarritutako okupazio zientifiko eta teknikoei, emakumezko langile gutxi daukaten lanbideei, enpresa txikiak sortzeari, atzeratutako eskualdeetarako edota hiri-zonalde kaltetuetarako enplegu-iniziatiba lokalei.
- Emakumeak "ohituraz emakumezkoen" arlotan trebatzeko egitarauak zera erakutsi behar zuten trebakuntzari dagodionez: promozioa zekarrela eragindako sektorearen bai-

tan; edota emakumeen kompetentziak hobetze edo hauen lana birbaloratze aldera jotzen zuela; edota emakumeei bere ohizko ezaguerez modu berriztatzailez baliatzen erakusten ziela, enpresa txiki bat sortuz esate baterako.

- Trebakuntza-egitasmoak ongi sortuak izan behar zuten eta ikuspegi profesionaletik egitarau egokian oinarritutako benetako hezkuntz eragina izan behar zuten. Orientabide eta gida-azpiegitura izan behar zuten, eta metodo eta teknika berriak erabili, hala nola etxeko hezkuntza, ordenagailu bidezko trebakuntza eta hezkuntza, egitura modularrak eta enpresetako praktikak.
- Egitasmoek IRIS sareari denbora eskaintzeko eta haien estatu elkartekidean eta EEE osan lanbide-hezkuntza hobetzen lan egiteko gertu egon behar zuten.

Aukera berdintasunerako politikaren beste aldi batetarantz

Egundaino izandako emaitzek etorkizunean zein bidetatik jarraitu esango digun balantzea egiteko aukera ematen digu jadanik. Lehenik eta behin, lan-merkatuan somatzen diren zeharkako bereizkeria-mekanismoei aurre egiten saiatzeko ekintza positiboak eta bestelakoak martxan jartzeko bideari aski gogor ekin zaiola nabari da. Gainditu egin da horrela zuzeneko bereizkeria hutseko alderdietan legegintza soilez eskuhartzeko jokabidea.

Baina, bestalde, oso ekintza gutxi egin da egundaino, oso ondorio eta eragin mugatua dute gizartean eta oraindik ez dute behar bezalako koordinaziorik, ez estatu elkartekide bakoitzean ez eta Europako Elkarrekin osoan ere.

Azkenik, eta are garrantzitsuagoa dugu hau, arlo honetan gauzatutako ekintzek koordinaziorik eza nabarmena izan dute Elkarrekin orotariko politika sozialarekiko eta, batez ere, honen ekonomi politikarekiko. Aukera berdintasunerako politika "emakumeen gauza" bilakatzeko arriskua dago, gizarte europar eta nazionalentzat berebiziko garrantziko alorretan ekiteko bide nagusiekin lotura txikienik izan gabe.

Gogoeta hauek, 1991.etik aurrera praktikan jarri beharreko aukera berdintasunari buruzko elkarrekin etorkizuneko hirugarren egitarauaren edukinak bideratzeko balio behar dute.

Alde honetatik, honela zioten oraintsu Toledon egindako mintegi batetan (17) "Elkarrekin hirugarren egitarauak emakumeak bera gain hartzen ari diren herronkatik abiatu behar du, gune eta egitura sozialak aldatzea xede izanik, emakume europarrei, berdintasun baldintzatan eta sujetu aktibo gisa, Europa Batua eraikitzen parte hartzeko aukera emateko.

Era berean aipatzen zen mintegi honen ondorioetan berdintasunaren edukinak bai estatu elkartekideen bai Elkarrekin beraren politika orokor edo nagusietan sartu beharra, alorkako erantzunak ez bait dira aski, beharrezkoa bait da, aitzitik, egitasmo politiko nagusiek emakumeen eskabide bereziak barne hartzea.

Estrategia hau arrakastaz burutu ahal izateko beharrezkoa da, alde batetik, behar adinako finantz eskuarteak izatea, eta bestetik, informazioari eta solaskide sozialen partaidetzari

(17) *Evaluación de la política comunitaria en materia de igualdad de oportunidades. Perspectivas futuras en relación con 1992* (Gizarte Arazoetarako Ministraritzak / EEB / Espainiako Presidentziaren Mintegia, Toledo 1989).

garrantzi handiagoa ematea. Hala, beraz, "ekintza berezietarako aurrekontu-sail murriztek ez digute ezein arlotan emaitza onik ateratzeko bide ematen. Eragin murrizta besterik ez dute, eta ez dute dauden egitura-arazoak konpontzerik. (...) Era berean, informazioa azaltzen da berdintasunerako politikak arrakasta izateko beste puntu estrategiko gisa; informazioa bere adierarik zabalenean harturik, komunikazio, hezkuntza eta sentsibilizazio tresna gisa, eta parte har erazle gisa". (18)

(18) Idem.

CYNTHIA COCKBURN

Londresko Unibertsitatea.
Britainia Handia

Lan-

-munduan

autera

berdintasuna

lortzeko ekintza

positiboaren

neurrien

alternatibak

Britainia Haundiko lanaren ezaugarria sexuen arteko ezberdintasun nabarmen izan da beti. Hala ere, gizon eta emakumeen parte hartzearen ezberdintasunak gutxitu egin dira lan-munduan. 1987.ean, biztanleria aktiboaren %42a emakumeak ziren, eta 1971.ean berriz, %37a. 1995.erako %44a izango direla somatzen da. (Oportunitate-Berdintasunaren Batzordea - Equal Opportunities Commission).

Beste alde batetatik, ekonomian emakumearen parte hartzearen baldintzak eta gizonek dituztenak oso ezberdinak dira. Lan egiten duten ia emakumeen erdiak orduka edo lanegun erdian egiten dute, gizonek lanegun osoan egiten duten bitartean. Orduka lan egiten duten emakumeen %87a ezkontuta daude. Ordukako langileak gehienetan, behe mailako lanetan aritzen dira (bostetatik lauk alokairu-mailarik txikiena dute), eta promozionatzeko aukera gutxi dute. Enpresariak geroz eta lanegun erdiko kontratu gehiago ari dira egiten, bai eta aldi batetarako kontratu gehiago ere. 1970.etik 1985.era bitartean, lanegun erdiko miloi eta erdi lanpostu sortu ziren eta lanegun osokoak berriz, gutxitu egin ziren. 2000. urtetarako, Erresuma Batuko lanpostuen laurdena lanegun erdikoak edo ordukakoak izango direla somatzen da (Beechey eta Perkins, 1987). Hau dela eta, joera berri bat ari da sortzen. Joera honetan, lanesku seguru eta koalifikatuarekin batera (gizonak, gehienak), gaizki ordaindutako beste lanesku erabilgarri bat (emakumeak eta gutxiengo etnikoak gehienbat) egongo da (Atkinson, 1984; Jenson et al, 1988).

Ordu-kopuru ezberdinetaz lan egiteaz gain, gizon eta emakumeek lan mota ezberdinak ere egiten dituzte. Lanegun osoan lan egiten duten lau emakumetatik hiru, eta orduka lan egiten duten emakumeen %90a, ostalaritzak, garbiketak, zerbitzu pertsonalek, osakidetzak, salmentek eta lan administratiboek eskaintzen duten lan-gama mugatuan aritzen dira. Gizonek berriz, askoz ere handiagoa den gama bat dute, gestio-lanak, lan teknikoak eta zientzi-lanak barne direla, emakumeak ia ordezkaturik ez dauden lanak alegia (Equal Opportunities Commission, 1986; Walby, 1988; Bradley, 1989). Lanean dagoen sexu-diskriminazioa, horizontala (lan mota ezberdinak) nahiz bertikala (lan-maila ezberdinak) izan daiteke. Egiaztatu ahal izan dugun bezala, Britainia Handian oso aldaketa gutxi egon dira bi diskriminazio-mota hauetan. Emakumeen erdia inguru, lehengo lanetan aritzen dira, laneskuaen %70a edo gehiago emakumeak diren lanetan alegia (Hakim, 1979, 1981). Estatistika ofizialek lan-esparruan dagoen sexu-segregazioaren benetako maila ez dutela adierazten esaten digute xehetasun gehiagoko estudioek (Martin eta Roberts, 1984).

Gizonaren lana emakumearena baino espezializatuagoa bailitzen hartzen da, eta 1987.ean, emakumeek kobratzen zuten lan egindako orduko batazbesteko ordainketa, gizonak kobratzen zutenaren %73,6a zen. Lanordu extreko gehienetan gizonak egindakoak, alokairuen arteko ezberdintasuna gehitu egiten dute (Equal Opportunities Commission, 1988).

2.

Legearen aurreko berdintasuna

60.eko hamarkadaren bukaeratik orain arteko aldia, Britainia Handian, iharduera eta kontzientziakuntza feminista handikoa izan da. XIX mendearen azkenaldian zegoen emakumeen mugimendua 1928.ean heldu zen gorenera, gizonaren baldintza-berdintasunazko botu eskubidea lortzean. Hurrengo hamarkadak nahiko lasaiak izan ziren; emakumeek Depresioari eta Munduko Gerrateari egin behar izan zieten aurre, eta hurrengo urteetan, emetasuna eta etxeko birtuteak goratzen zituen ideologia errepresioileari. 50.eko hamarkadaren bukaeran eta 60.ekoan aldaketa handi bat egon zen pentsamendu politikoan. Pentsamendu marxistaren itzuliak, oraingo honetan formula politiko zaharretan, bai leninetan bai eta sozial-demokratetan ere gehiegi sinistu gabe agertu zenak, "Ezkerra Berri" bat sortarazi zuen Britainia Handian. Sormen politikoa 1968.ean burutu zen, ikasleen matxinadarekin. Honen ondorioz, Europa Mendebaldeko beste herrialde batzutan antzeko mugimenduak sortu ziren.

Emakumeek orain independentzia ekonomiko handiagoa dutenez eta esparru politikoan lehen baino hobeto ordezkaturik daudenez, baimentasun-kultura berriari esker eta pildora antisorgailuaren agerpenari esker, emakumeek sexu-askatasun pixka bat badute. Arrazako eta klase-zapalketen berri dutenez, emakumeak hartzen ari diren emakumeen kontzientzia geroz eta handiagoa da. 1970.era "korrante feminista berria" mugimendu garrantzitsua da gizarte britaniarrean, eta horrela iraungo du hamarkada osoan (Coote eta Campbell, 1982; Rowbotham, 1989).

Urte berean, sindikatuetan eta Alderdi Laboristan emakumeek bereziki egindako presioengatik, Parlamentuan Equal Pay Act-a (Alokairu-Berdintasunaren Legea) onetsi egin zen. Lege honen helburua zera da: lan mota bera egiten denean alokairu-berdintasuna egotea; oinarriko soldataz gain, beste alokairu-kontzeptuetaz ere jarduten du, hala nola, lanordu extrak, mozkin sozialak, gaisotasun-bajak, oporrak eta lan-orduak. Lege hau indarrean sartu zen urtean, hau da 1975.ean, sexu-diskriminazioari buruzko lege bat ere onetsi zen (Sex Discrimination Act). Lege honetan diskriminazioa galerazi egiten zen: kontratazioan, heziketan, promozioan, plantilaren gutxitzeetan, botatzeetan eta aparteko mozkinen horniduran. Edozein diskriminazio mota galerazten zuen, nahiz zuzena nahiz zeharkakoa. Lege honek enpresak erregulatzeaz gain, enpresarien elkarteak eta sindikatuak, enplegu-entziaz eta lanbide-heziketako zentruak ere arautzen zituen. Hala ere, bost langile edo gutxiagoko enpresak, ejerzittoa eta apezterria kanpoan zeuden. (Gregory, 1987; Carter, 1988). Emakumearen egoera aldatzeko inizatiba legislatibo hau, emakumeek, zuzenbide

zibilen mugimenduari erantzuteko Estatu Batuetan hartutako antzeko legeak eredutzat hartuz, sindikatuetan eta Alderdi Laboristan egindako presioen ondorioa izan zen.

Hala eta guztiz ere, 1980.ean jakina zen, legeriak, bat ere laguntzarik gabe, ezingo zuela emakumearen berdintasuna lortu. Lege hauen puntu ahuletako bat zera zen: emakume bati, lan mota bera egiteagatik gizon batek kobratzen zuen soldata bera eskatzen uzten zion klausularik eza. Justizi Auzitegi Europarrak egindako presioagatik, 1984.ean, sartu egin zen azkenean klausula hau. Emakumeentzat soilik ziren lanetan zegoen emakumeen segregazioak, gizonen lanarekin gonbaratzeko baremo egokiak ezartzea ezinezko egiten zuen. Izan ere, badirudi, 70.eko hamarkadan enpresari askok sexu-segregazioa gehitu zutela, lege-gatasketatik ihes egiteko (Snell, 1979; Snell et al, 1981). "Lanpostuen arteko berdintasunaren" emendakina, alokairuen berdintasunari buruzko jatorrizko legeak adina kutsatzen zuen beste puntu ahuletako bat, xedapenen izaera indibiduala zen. Amerikako Estatu Batuetan "klasezko" lege-ekintzak egitea zilegi zen bitartean, legezko prozedura bakar baten bidez emakume askoren egoera hobetuz, Britainia Handian epaile-kasu bakoitza besteetatik aldentuta ikusi behar zen. Honez gain, auzitegiak, emakumeek tarteratutako erreklamazioen aurrean isilik geratzen ziren, eta kontrol-organismoari, Equal Opportunities Commission-ari kostatu egiten zitzaion lege hori betearaztea.

Honen ondorioz, 1970.etik 1977.era bitartean, emakumearen orduko batzbesteko alokairua gizonaren alokairuaren ondoan hobetzen bada ere, % 63tik % 75era igotzen bait da, geroago %73ra jaitsiko da eta ez da orain arte aldatu (Equal Opportunities Commission, 1988). Sexu-segregazioa lanean ia aldatu ez dela nabari da. Ohituraz gizonentzako diren zenbait lan emakume gutxi batzuk lortu badute ere, adibidez tren-gidariak, injineritza aeronautikoa edo neurokirurgia, komunikabideetan publizitate handia izan duena, estatistika mailan emakume gehienentzat ez da aldaketa garrantzitsurik lortu.

Britainia Handiaren ezaugarria bere sexu-diskriminazioaz gain, bere arraza-diskriminazioa da. Beheragoko baldintzetan daudenak, Karibetik eta Indiatik etorri ziren emigrante beltzak eta kolorea duen jendea dira bereziki; hauetako asko, 1950.etik 1970.erako hazkuntz ekonomikoaren aldian egon zen lan-eskariagatik iritsi ziren Britainia Handiara. Gutxiengo hauen barruan dauden emakume beltz eta emigrante hauen beheragoko egoera beraz, bikoitza da (Phizacklea 1983, 1988). 1976.eko arraza-diskriminazioari buruzko legeak (Race Discrimination Act), aurreko urteko Sex Discrimination Act-aren antzekoa denak, enpresarien aldetik, sindikatu edo langile txurien aldetik zeuden arraza-aurreritzien aurkako indarreango legeria sendotu egin zuen.

3.

Estrategiak lan-eremuan

1980. urterako enpresari aurrerakoienak, legeak aurkezten zituen aukera xumeetatik abiatuak, ekintza "positiboa" edo "baiezkoa" aurrera eramateko iharduketa-planak sartzen hasi ziren; beren helburua, sexu eta arraza-berdintasuna erakunde-eremuan. Prozesu honetan aurre hartzen dutenak, karitatezko erakundeak eta agintari lokalak dira, gehiengoa Alderdi Laboristako kideak diren hirietako udaletxeak batipat. Sektore pribatuko enpresek ere hartu zuten parte, telebista-konpainiak eta bankuak adibidez.

Erakunde hauek sexu-berdintasunaren politika batetarako norabide batzu egin eta argitaratu zituzten (eta arraza-berdintasuna lortzeko ere), eta beren buruari "oportunitate-berdintasunaren aldeko enpresariak" izena ematen zioten. Emakumearentzako oportunitate-berdintasuna lortzeko zeuden oztopoak kentzea ez zela nahiko izango onartzen zen halere. Emakumea eta beltzen diskriminazio historikoak zera esan nahi du: ekintza positiboaren bidez gainditu behar den desabantaila-egoera batetatik abiatzen direla. "Ekintza positiboak" oro har, ondoko neurri hauek zeuzkan barruan, nahiz eta erakunde guztiek ez hartu neurri guztiak - (Stamp eta Robarts, 1986).

Hasteko, berdintasunerako komite bat izendatuko litzateke, bai eta "emakumearen defendatzailea" edo "berdintasunaren defendatzailea" izango litzatekeen emakumea; beren lehen betebeharra, lan-banaketaren eta lan-maila ezberdinen azterketa estatistiko bat egitea izango litzateke sexu eta talde etnikoaren arabera. Zuzendaritzako koadrotan edota koadro teknikoetan emakumearen partizipazioa handitzeko denbora-epe bat ezarriko litzateke, - nahiz eta gutxiengo etniko edo emakumeentzako kupoak ezartzea zilegi ez izan. Emakumeak lan kopuru handiago batetan errazago sartu ahal izateko, lan ezberdinen ezaugarriak nahiz lan horiek betetzen zituzten pertsonen baldintzak hartuko lirateke berriro kontutan. Egoerarik onenean, lan ezberdinak berdefinitu edo birplanteatu ahal izango lirateke, kanpoan geratzen diren emakumeak gizonak baino gehiago ez izatearren, esate baterako mugikortasun geografikoa. "Behatzez" egindako kontratazio ezformala, deialdi publikoek ordezkatu beharko lukete; pertsonala hautatzeko elkarrizketek ez lukete aurreritzi sexistarik eduki behar. Ahalegin handia egin beharko litzateke hautespen-komiteetan eta pertsonalaren promozio-komiteetan emakumeak sartzeko. Gutxiengo etnikoen barruan dauden emakume eta langileei beren lanbidean laguntzeko heziketa-ikastaro bereziak emango litzazkieke. Heziketa honen barruan "berdintasunaren" ideia eta lortzeko erak ere egongo lirateke.

“Ekintza positiboaren” osagarri garrantzitsu bat, etxeko lana eta umeen arduraren gain dituzten pertsonen —ia beti emakumeak direnak— laguntzeko arau berriak sartzea izan da. Honela, amatasun-baja erregulatzen duen arautegia hobetzen zen, bere iraupenari dagokionean, ordainketa ekonomikoari eta beste baldintza espezifikoari dagokienean. Zenbait enpresarik egun batzuetan ematen zituzten aitatasun-bajagatik (Britainia Handian betebeharrekoa ez dena), eta egoerarik onenean, enpresak emakume langileen senarrei (biek enpresa berean lan egiten zutenean) amatasun-bajaren azken erdia batera egiten uzten ziren. Etxeko krisiei eta familiarren gaisotasunei langileek malgutasun handiagoz erantzun ahal izateko sartzen zen aitatasun-baja. “Ordutegi malgua” sartu zen, ordukako lan gehiago eta lanpostu bera konpartitzeko aukera. Zenbait kasutan, enpresek haurtzaindegiak nahiz laguntzak eskaintzen zituzten umeen ardurak ekarritako gastuak ordaintzeko. Exzedentzia hartu ahal izateak, beren umeak zaintzen urte batzuetan eman ondoren, beren lanpostuetara itzultzeko aukera ematen ziren gurasoei.

Hirugarren estrategia-talde bat enpresaren kulturarekin zegoen lotuta. Terminologia sexista aztertua izan zen. Genero maskulinoa zuten lanbide kopuru handi baten izenak, genero neutroa zuten beste izen batzuk ordezkatu zituzten, bi sexuei ongi zihozkienak. Sexu-eraketa, orman biluzik dauden pertsonen argazkiak jartzetik eraso fisikora joan daitekeena, lanean emakumeak dituen oportunitateetarako kaltegarria zela pentsatzera iritsi zen, eta era honetako arazoak konpontzeko asmoz, arau antisexistak eta neurri disziplinarioak hartu ziren. Arraza-zirikaldi eta arrazakeriei dagokienean ere, honelako neurri antzeko batzuetan hartu ziren.

Britainia Handiko sindikatuek ere badute beren errua arraza eta sexu-diskriminazioei dagokienez. Izan ere, langile espezializatuen sindikatuek urte askotan itxi egin zituzten erabat beren ateak emakume eta beltzei. Hala ere, ofizialki, emakume eta beltzen aktibismoari erantzun nahian, mugimendu laboristak geroz eta areago defendatzen du berdintasuna. 1979.ean, Kongresu Sindikalak, mugimendu laboristaren entitate maximoak, emakumearen berdintasuna lortzeko, 10 puntutako agiria argitaratu zuen. Sindikatu ezberdinetako emakume kideek beren errepresentazio-maila hobetzea lortu dute eta borrokatu egiten dute konbenioen negoziaketetan, sindikatuek emakumearen beharrak egoki adieraz ditzaten. Enpresa mailan egindako zenbait estrategia positibo, lehen aipatu ditugunak bezalakoak, sindikatuen partizipaziorik gabe diseinatu eta hartu dira, enpresari batzuk sindikatuak beren pertsonal-politikatik kanpo utzi nahi dituztelako edota sindikatu batzuetan aldaketaren aurrean uzkur agertzen direlako. Beste alde batetik, sindikatu batzuk, sektore publikokoek

batez ere, ugazaberia behartu egin dute, beren enpresetan “oportunitate-berdintasuna” sartzeko (Equal Opportunities Commission, 1983; Ellis, 1981, 1988).

1980.aren bukaeran ordea, enpresa mailan mugimendu honek lortutako emaitzen aurrean dezepzio handia egon zen (Coyle eta Skinner, 1988). Mugimendu honen aldeko enpresariak salbuespen bat ziren eta emakumeek eskuratutako lorpenak behin behinekoak eta gutxi. Gertatzen zena zera zen: politika hauek ez ziren praktikan jartzen edota ezarrita ere ez ziren oso efektiboak. 1979.ean, Kontserbadoreak gobernura itzuli zirenean, babespen sozial-ideologia merkatu libre-ideologiak ordezkatu zuen. Enpresariak sindikatuen aldetik murriztapen gutxiago zutenez, beren arazoak kontrolatzeko askatasun berriak, aldi baterako kontratuen gehikuntza eta okerren ordaindutako lan-sektorerik erasogarrienaren —emakumeen— esplotazio handiagoa ekarri zituen (Humphries eta Rubery, 1988).

Etsipen-egoera honetan egin nuen ikerketa-lan hau, Britainia Haundiko Ikerketa Sozioekonomiko-Kontseiluak (Economic and Social Research Council) finantziaturik; bertan lau enpresa handiren esperientziak aztertzen ari ziren. Lan honetan 200 elkarrizketa zuden eta helburua zera zen: aldaketarako eragozpen batzu argitzea, eta bereziki, gizonen erreakzioak aztertzea, nahiz maila indibidualean nahiz publikoan. Nere ikerketen emaitzei buruz arituko naiz hemen, bai eta Erresuma Batuaren testuinguruan ikusitako beste fenomeno batzutat ere.

4.

Berdintasuna lortzeko eragozpenak

Sexu-berdintasuna lortzeko eragozpenak, egiazta ahal izan dugun bezala, hiru mota haue-
tan sailka daitezke: enpresarialak; etxeoak; eta kulturalak.

4.1

ERAGOZPEN ENPRESARIALAK

Enpresariak maiz politika batzuek hartzen dituzte eta betetzen ote diren egiaztatu ahal izate-
ko, ez dute aldaketarik sartzen ez gestio-sistemetan ez eta kontrol-sistemetan ere. Adibidez
oso arraroa da enpresa bat aurkitzea, bere urteko “emaitzen ebaluazio eta analisisan”, ber-
dintasun neurriak hartzen dituzten enpresariak saritzen eta aintzakotzat hartzen ez dituzte-
nak penalizatzen dituzten arauak sartu dituena. Gehienetan, neurriak gomendio hutsak bes-
terik ez dira; horregatik, epe laburreko jokabidean eragina izango dute baina ez egiture-
tan, eta azken hauek izango dira epe luzean eragin handia izango dutenak.

Sindikatu batetan adibidez, presioak egon daitezke, emakumeen partizipazio aktiboa han-
ditzeko, beren bileren ordutegiak aldatzeko edo beren hautagaiak hautatzerakoan “emaku-
meengan pentsatzeko”. Hala ere, aldaketa horiek inposatu eta behin betirakoak egiten di-
tuzten emendakinak aurkitzea zailagoa da; “barne araudiari” egindako emendakinak ale-
gia.

Enpresariak aukeratutako berdintasun-neurriak, enpresaren irudi publiko hobea eman deza-
ketenak izaten dira maiz —esate baterako, zuzendaritzako goi kargu bat betetzeko emaku-
me bat izendatzea— eta askotan zokoraturik geratzen diren neurriak, enpresari dirua eska-
tzen diotenak izaten dira, adibidez, lanbide-heziketako programa on batzuek.

Enpresariak ez dira konturatzen beren politiken artean, kontraesan bat egoten dela askotan.
Hau da, alde batetik, “oportunitate-berdintasunaren” izenean, erdi eta goi koadroetan lan
egiten duten emakumeen kopuru txikiari bere lanbidean igotzen lagun diezaioketen pertso-
nal-politikak sartzen dituzten bitartean, bestetik, eta lan-merkatuaren lehiarkortasunaren ize-
nean, gaizki ordaindutako langile eta “ez koalifikatuak” diren emakume gehienek oportuni-
tateen aurka doaz politikak mantentzen dituzte. Esate baterako, enpresa bat, bere maila
guztietan emakumearen onerako egiten duen berdintasun-politikagatik nabarmen daiteke,
eta aldi berean, txandaka egindako lanaz, aldi baterako kontratuetaz, larunbatetan lan egi-

teaz eta lanegun erdiko kontratazioaz balia daiteke. Emakumearen eskulanak eta okerren ordaindutako lan administratiboak birbalio eta bersailkatzeko neurriak, gizon langileen artean ondoeza sortarazi eta enpresari dirua eskatzen dioten neurriak, ez dira oso ugari hartzen.

Emakumeak, lehen bete ezin zituzten karguetan sartzen direnean, lanpostu hauek enpresaren organigraman beren aginte eta garrantzia misterioski galtzen dituztela ohartzen dira. Beste adibide bat txikizkako salmenta egiten duten denda-kateak dira. Antzinean, denda-arduradunaren lanpostua gizonentzat zela pentsatzen zen. Denda-arduraduna izatera iristea oso urrats garrantzitsua zen. Kontratazioa bulego nagusitik kontrolatzen zen eta hautagaiek mugikortasuna eduki behar zuten eta herri batetatik beste batetara joateko prest egon behar zuten, jerarkiarik handiena lortu arte. Hemendik ateratzen ziren enpresako goi kargu guztiak. 80.eko hamarkadaren erdialdian, "oportunitate-berdintasunaren" izenean, ireki egin zitzaizkien emakumeei lan honetan sartzeko ateak; berehala, lanpostuen % 50a emakumeek betetzen zituzten. Halere, 1989.era, lanpostu honek lehen enpresan zituen garrantzia eta kategoria galdua zituen. Kontratazioa maila lokalean egiten zen. Txikiagoa zen denda mota berri bat sortu zen eta bere gestioa gehienetan emakumeek eramaten zuten. Honela, fijo egoteagatik pozik egongo zirela espero zen, egonkortasun geografiko eta profesionala zituztelarik. Aldi berean, denda-arduradun gisa inoiz lan egin zuten zuzendarien artean hasi zen enpresa bere agintzeko karguak aukeratzen. Honek egiaztatu egiten du beste iker-tzaile batzuk esaten dutena, hots, emakumeak gutxitan egoten direla boterea dagoen lekuan, eta kargu garrantzitsuak lortzen dituztenean, kargu hauek desbaliotu egiten direla eta kategoria galtzen dutela (adibidez: Legge, 1987).

Jerarkia enpresariak beti beti egitura piramidala dute, eta emakumeak oinarrian egoten dira. Ia goi lanpostu guztiak eta erdiko gehienak, gizonak betetzen dituzte. Emakumeak eta talde etniko minoritarioak indibidualki izaten dira maiz kontrataturik edo promozionaturik eta gero beren lanpostuetan bakarrik aritzen direnez, bat ere laguntzarik gabe eraman behar izaten dute beren sexu eta arraza ordezkatzeko zama astuna (Kanter, 1977). Askotan etsi eta alde egiten dute, gizonak (edo langile txuriek) ordezkatzeko dituztelarik. Sektore publikoan egon den beste aurkako esperientzia gastu publikoan egin diren murrizketen eragina izan da, oportunitate-berdintasunaren esparruan lortutako aurrerapen txikiak desagertu erazi dituenak.

Emakumeen interesek kaltea jasan dezakete konbenioen negoziaketetan. Negoziaketa industrialetan, sindikatuek, emakumeen partizipazio handia dutenek ere, gizon askoren sol-

data gordina handitzen duten "haborokinak", primak eta ordu extren ordainketak gehitzea-ri eman diezaiokete lehentasuna, eta emakumeentzat askoz ere garrantzi handiagoa duen soldata gordinaren handitzea, ikutu gabe utzi. Zebait sindikatuk, "sarrera hertsiko" akordioak defendatzen dituzte; havei esker, enpresa bateko langileek, hutsik dauden lanpostuak eskatzeko lehentasuna dute, deialdi publikoa egin aurretik. Honek, enpresako langileen onerako da (enpresan seguruenen langile txurien kopurua handia izango da) eta langabe- tuak diskriminatzen ditu (beltzen portzentaia handia egongo da seguraski hauen artean). Sindikatuek "berdintasunaren" prozesuan beren burua lotu nahi dutenean ere, enpresari- ek aurka egiten dute, klase eta sexu-arazoak zeharo aldentu nahi bait dituzte.

4.2

ETXeko ERAGOZPENAK

Familian eta etxean, gizon eta emakumeen arteko harremanek, eragin handia dute, emaku- meak lanean dituen ahalmenetan. Britainia Handiko emakume ezkonduen %68ak lan or- daindu bat egiten duten arren, etxeko lan gehiena ere egiten dute, beren seme-alabak zain- du eta beste pertsona batzutat arduratzen dira. Etxeko lan asko beren gizonentzat egiten dituzte eta alderantzizko egoera ordea, oso gutxitan gertatzen da. Honela, gizon- ek seme- alabak izan ala ez, "zainduta izango dela" esan daiteke, eta emakumeak berriz, bere bu- rua zaindu behar duela.

Britainia Haundian gizarte-zerbitzuetan murrizketak egon dira, eta posible den kasu guztie- tan, gaiso fisiko eta burukoak ere, etxera bidaltzen dira. Umeak zaintzeari dagokion gizar- te-ardura ez-egokia da; dauden haurtzaindegi gutxi, garestiak dira eta askotan ez dituzte eskaintzen behar diren zerbitzuak. Beren ardurapean umeak dituzten emakumeek ez dute beste aukerarik izaten, beraietaz arduratu ahal izateko lan egiteari uztea baino. Lanegun erdian lan egiten duten emakumeen portzentaia handiaren arrazoia ematen digu honek. (Lanegun erdian lan egiten duten gizon gutxi, adintsuak izaten dira oso eta jubilatze- ar daude). Lan mota hauek oso maila txikikoak izaten dira eta ez dute promozionatzeko au- kerarik ematen. Etxeko lanak egin beharra beste muga bat da, desplazamendu txikiak su- posatzen dituzten lanak aukeratu erazten dizkie emakumeei, beren mugikortasun geografi- koa mugatuta geratzen delarik. Egoerarik okerrenean, emakumeak esplotaziorik handiena jasaten duen lana egin beharko du: "etxeko langilearena".

Etxeko betebeharrak inplizitu hauek direla eta, enpresari- ek erantzukizun-lanpostuak betetzeko, gizonak emakumeak baino egokiagoak direla pentsatzen dute. (Errealitateak zorritzarek

zera erakusten digu: amatasun-baimenen baldintzak zenbat eta hobeak izan, lan munduan onartutako emakumeen kopurua orduan eta txikiagoa dela). Beste alde batetik, emakumea izatez etxeko izakia dela dioen definizio unibertsalak, sexuarekin lotuta dagoen explotazio mota errentagarri eta eraginkorrari bide ematen dio. Lanegun erdiko langileek gainbalio handiagoa sortzen dute denbora osokoek baino. Inoizkako eta aldikako langileek (emakumeak, gehienak) eskariaren gorabeheri malgutasun handiagok aurre egiteko aukera eskaintzen diote. Sarritan, etxean lortutako bereiztasun eta gaitasunengatik izaten dira emakumeak kontrataturik, adibidez: emozio-menpetasuna eta kontrola, sukaldaritza eta jostura, garbiketa eta besteen ardura. Bereiztasun eta gaitasun hauek, emakume eta etxearekin duten lotura dela eta, oso gaizki ordainduta daude. Barruko lan-merkatuaren egituraren eta nazioarteko ekonomiaren egituraren dauden joerak (Mitter, 1986), gizonen ondoan emakumeek izango duten garrantzi erlatiborantz daude zuzenduta, kapital-metaketa iturri gisa hurrengo urteetan (Mies, 1986).

Ikerketak zera baieztatzen du: gizonak etxeko lanari eta beste pertsona batzuren ardurari asteko eskaintzen dizkieten ordu-kopuruan ez dagoela aldaketa nabarmenik (Cowan, 1983). Gizonak normalki dirua eramaten du etxera, ez denbora. Bikote batek ume bat izaten duenean, gizona hasi egingo da etxean denbora gutxiago ematen, lanordu extra gehien egingo dituen bere bizitzaren aldiaren sartzen delarik (Moss eta Fonda, 1980). Nire ikerlanean, beren lanari eta beren bizitza profesionalari zegozkien aldaketak onartzeko prest zeuden gizon gutxi aurkitu dut; aldaketa hauengatik "zaintzaile nagusi" bihurtuko lirateke eta. Etxearen testuinguruan emakumeek duten papera bera onartzeko, eta lan esparruan beren burua emakumearekiko baldintza-berdintasunean hartzeko gizonak duten aurkako joera, emakumeek aldaketa lortzeko bidean aurkitzen dituzten oztoporik handienetako bat da.

4.3

ERAGOZPEN KULTURALAK

Enpresa batek bere politikan eta gestio-prozeduran, pertsonalaren hautespen eta heziketan adibidez, sexu-diskriminaziorik ez duen arren, enpresa honetan eta maila kulturean, emakumearekiko jarrera diskriminatzaileak aurki daitezke. Ondorengo adibideek argitu egingo digute puntu hau.

Britainia Haundian, lan zientifiko eta teknikoa, gizon eta gizontasunarekin bat egiten dira. Ez da zientzilari eta teknikari gehienak gizonak direla bakarrik. Lan asko elkartzen hasita

daude sexu bata edo bestearekin, sexu bata edo bestearen gaitasunekin; jendearentzat normalki, "femeninoa" edo "maskulinoa" izatearekin erabat lotuta dauden gaitasunak hain zuzen ere. Lan tekniko espezializatu batetan (makinak erabiltzeko lan errazaren ondoan jarrita) beharrezkotzat jotzen diren gaitasunak, adimena, trebetasun numerikoa, gogortasun fisikoa eta buruzkoa, bakoitzarekiko segurtasuna eta joera "esku sartzailea" dira ohituraz emakumetasunarekin lotuta ez dauden gaitasunak alegia. Izan ere, teknologia-arloan emakumetasuna gaitasunik ezarekin lotzen da. Gizonek beraietaz, "naturaz" izaki teknologikoak izango balira bezala hitz egiten dute eta emakumeetaz, "naturaz" teknologiarekin elkar-terzinak izango balira bezala. Lanean, gizonak maila teknikoan jartzen dira harremanetan beraien artean, eta alor horretan sartu nahi duten emakumeek gaitasunik ez daukatela eta ongi onarturik ez daudela pentsatzea lortzen dute gizonek (Cockburn, 1983, 1985)

Beste alde batetatik, enpresa kapitalisten eta burokrazia ofizialaren jerarkia nabarmena, ia salbuespenik gabe, piramide bat da, goi eta erdiko lanpostuak gizonentzat diren bitartean, emakumeak gehienbat oinarrian dauden piramidea. Jerarkia profesional edo administratibo hauek gizonen klubak izango balira bezala funtzionatzen dute; gizonek elkar errespetatzen dute, elkarri trukutzen diote informazioa eta beren mendelurretan sartzea lortzen duten emakume gutxi baztertu edo jasaten dituzte. Joera-kode bikoitza dagoela esaten dute emakumeek, eta kexatu egiten dira. Gizonei eskatzen zaizkien lorpenak baino gehiago eskatzen zaizkie beraiei, gizonen parekotzat izan nahi badute hartuta. Gizon batengan egoki eta sendoak diren jokaerak, emakume batengan desegoki eta erasokorrak izan daitezke. Gizon batek oso sentimendu biziak adieraztea arrazoinagarria den bitartean, emakume batek egitea "oso sentikorra" da. Egitate objektiboak alde batetan utzita, gizonek emakumeak era honetan ikusten dituzte: gehienetan lanbiderik nahi ez duten etxeko izakiak izango balira bezala. Nahi duen emakumea ez da emakume normala, ezberdina da: "emakume profesionala" da (Spencer eta Podmore, 1987). Zuzendari-klasearen monokultura hau maskulinoa izateaz gain txuria ere da. Arraza txuriko gizonek, gutxiengo etnikoak erantzukizun-lanpostuetatik kanpo uztearren erabiltzen dituzten arrazoi kulturalak ez dira emakumeekin erabiltzen dituztenak baina bai oso antzekoak (Jenkins eta Solomos 1987).

Neskek eta mutilek beren identitate helduak beste sexuaren aurka eta beste sexuaren osagarri gisa hazi egiten dituzten gizarte britaniarrean dagoen jarrera sexista dela eta, "ez-femeninoak" diren lan eta ikasketetan gizonekin lehiatzen diren emakume gazteak giza-prezio bat ari dira horregatik ordaintzen (Griffin 1985, Les 1986). Esate baterako, neska batek

injineritza mekanikoa ikastea erabakitzen badu, edo eraikuntza interesatzen bazaio, nahiko normala izaten da bere ikaskideek "lesbiana" dela esatea.

Lantokiko kulturaren beste alde bat, enpresaren "sexu-erregimana" bezala ezagutzen dena da (Hearn eta Parkin 1987, Hearn et al, 1989). Lan-zentru gehienetan, fabrikatik unibertsitatera, hitzaldi eta jokabide sexualizatuen bitartez elkartzen dira: sexu-balentriez harrotzen dira, beren lankide edo emakumezko laguntzaileei buruzko esames positibo edo negatiboak egiten dituzte, sexu-txantxak, txisteak eta zeharkako esaldiak erabiltzen dituzte. Gizonek emakumeen gainean duten lan-agintea batu egiten dute sarritan sexu-presioarekin, nahi ez dituzten ardurak bete erazten dizkietelarik bai eta mesede batzu mehatxuka eskatzen dizkietelarik ere. Emakume gehienek mota honetako gertaeraren bat jasan dute, beren buruzagiek edo gizonezko lankideek sortutakoak. Gaur egun, Britainia Handian, enpresaririk arduratsuenen artean, hau emakumeentzako lan-desabantaila izateko arrazoietakoa bat dela, eta pertsonal-gestioan arazo bat dela onartzen da.

Lehen, emakumearekiko enpresarietako eta sindikatuetako zuten diskriminazio zabala zen normala; gaur egun berriz, Britainia Handiko lan-munduan dagoen diskriminaziorik larriena era honetako jarrera kulturalak dira. Diskriminazio mota hau hitzezkoa bada ere, bere eragina ez da horregatik txikiagoa.

Hala eta guztiz ere, enpresa-gizon batzu jo eta ke ari dira lanean sexu-berdintasuna bizkortzearen, eta beren laguntza nahitaezkoa izan daiteke ekintza positiboaren izaterako. Hala ere, adierazi egin behar dira, gizon zuzendari hauen lehentasunak eta berdintasunaren alde borrokatzen duten emakumeen lehentasunen arteko gorabeherak. Gizon hauek beren "ekintza positiboak", feministek eta "berdintasunaren emakume defendatzaileek" bultzatzen dituzten neurriak baino askoz ere apalagoak diren beste batzutarra mugatzen dituzte maiz. Larriagoa da oraindik, gizonek beren lankidetzari "prezioa Jartzera" jotzen dutela: hau da, "oportunitate-berdintasuna lortzen lagunduko dizuegu, emakumearen 'ezberdintasunez' hitz egiteari uzten badiozue. Ezin zarete ezberdinak eta berdinak batera izan". Honela, ez diete emakumeei antolatzen uzten eta beraien arteko zatiketa pizten dute.

Jerarkia enpresarialaren maila guztietan, emakumeek badutela dagoeneko oportunitate-berdintasuna esaten dute gizon askok; berdintasuna-politika kritikatzeko dute, eta eragiten dioten emakumeei "feminista" izena ematen diete, lexiko maskulinoan esanahi pejoratibo duen hitza. Ezin dute ikusi emakumearentzako edozein hornidura berezi, ez eta emakumeen iharduera independentea ere. Zenbait enpresa, beren gizon langileentzako "kontzien-

tziakuntza antisexistazko" ikastaroak sortzen saiatu dira, baina askotan kaltegarriak gertatu dira, joaten direnek agertutako gogortasun eta mesprezuagatik.

Sexuen arteko berdintasunaren aldeko ekintza positiboari buruz, emakumeek anibalentzia sentitzen badute (eta "feminismoaren" aurka badaude), beren lankideak eta buruzagiak diren gizonen ideia ezezkorren nagusitasunaren testuinguruan ulertu behar da hau.

Gizonerikoen gorentasunari buruzko teoriak

Gaur egun badago feminismoaren sektore garrantzitsu bat, hemen azaldutako ondorioak ikuspuntu "sistemiko" batetatik argitu nahi dituenak. Honen arabera, gizarteen ezaugarria aberastasuna sortu eta banatzen duen sistema produktiboaz gain, genero/sexu-sistema mota ere da; sexu-harremanak eta harreman sortzaileak arautzen dituen sistema, gizakiak sozialki eta sexuaren arabera banatzen dituelarik (Robin, 1975). Europa mendebaldarreko gizarteen sexu-sisteman, eta gaurko gizarte gehienetan, sexu-diskriminazioak nagusi dira eta gizonek emakumeak menperatzen dituzte, beren indarra lanean, ugalketan eta sexualitatean erabiltzen dutelarik. Egitura hau, beti ez bada ere batzutan "patriarkagoa" deituko, oso zaharra da, bere azalpenak, aldien arabera, ezberdinak izan diren arren.

Interesgarria da aztertzea patriarkagoak edo gizonen menderatze-sistemak nola modelatzen duen, eta aldi berean, kapitalismoak nola moldatzen duen sistema hau produkzio-sistema gisa; noraino har daiteke sistema unitarizat (patriarkago-kapitalista edo kapitalismo-patriarkala)?; eta zer ezberdintasun dauka patriarkagoak gizarte ez-kapitalistetan? (Eisenstein, 1975; Sargent, 1981; Walby, 1990). Jakina, emakumearentzat garrantzi handiagoa dauka gizonen menderatzea nahitaezkoa dela: pentsa al dezakegu, produkzio-sisteman aldaketarik egin ala ez egin, sexuen arteko berdintasuna dagoen gizarteaz? Galdera honen erantzunean sartzen da jokuan "ekintza positiboak" lanean ematen digun konfidantza.

Patriarkagoari buruzko lehenengo gogoetek, gizonaren indarraren jatorri eta giltzatzat familia hartzen zuten. Gaur egun konturatu egin gara, gure sexu-identitatea osatzen duten prozesu sozialak ez daudela familian bakarrik eta erakunde guztietan daudela, gure lantokietan batez ere (Hartmann, 1975; Cockburn, 1985; Hearn, 1987). Bat ere zalantzarik gabe, lanean dagoen genero-egiturak eragin handia du familian dagoen emakumeen ezberdintasunean (Walby, 1986). Honela, teoria marxistaren printzipioetako bat, emakumearen emantzipazioa produkzioaren esferan emakumea sartzean lortuko litzatekeela den bitartean, teoria feministak berriz, Europa Mendebaldirrean emakumearen menpekotasunaren iraupena beste bide batzuk eraginda egon dela dio. Patriarkago mota berri baten sorpenaren lekuko izan gara; antzinako "patriarkago pribatutik" "patriarkago publikora" joan gara; azken honetan, emakumearen kontrola, sexua bezala, familiarik estatura joan da, enpleguaren mekanismo eta politika estatalaren bitartez (Walby, 1990; Hearn, aurki argita-

ratzeko). Logikoa dirudi suposatzea edozein erakunde motak eragin handia duela gizonezkoen boterearen mantenuan eta zabaltzean, klase-boterea bezala.

Lehen azaldutako prozesuak, botere maskulinoaren betikotasuna bezala ikusi behar dira; prozesu hauetan, erakundeetan dagoen emakumeen ezberdintasunak irauten du, nahiz eta beren egoera gizonen egoeraren parean jartzeko esfortzuak egin. Honek ez du esan nahi luzapen hori era zuzenean edo nahitaezko eran ematen denik, baizik eta enpresetan eta oro har gizartean dagoen sexu-erregimena aldatu nahi dutenak (gehiengoa emakumeak, baina ez emakumeak bakarrik, eta gaur egun dauden sexuen arteko harremanek irautea nahi dutenen (gehiengoa gizonak, baina ez gizonak bakarrik) artean borroka bat dagoela. Gizonen menperatzea patriarkago eta kapitalismoen aginteretatik sortutako kontraesan asko baino gehiago bizi izan da. Europa mendebaldirrean dauden gizontasun eta emakumetasunerantz zuzenduta dauden jarrera kulturalen gaur egungo aldaketak baino gehiago biziko dela dirudi (pace Seagal 1990). Horregatik, patriarkagoaren edo sistema maskulino dominatzailearen moldaketa eta betikotasuna-mekanismoek interes handia dute.

Beste galdera zehatzago batzu, estudio enpiriko eta teorikoa eskatzen dutenak, ondoko hauek dira. Hasteko, zer lotura mota dago gizonen menperatzea eta emakumeen menpekotasunaren erlazioak eta klase eta arrazen erlazioen artean emakumeak duen egoera espezifiko hori sortarazteko? Bigarrena, zein da pertsona eta taldeen mintzaeran eta ohituretan ikusten den sexismo kulturala eta erakundezko sexismoaren artean dagoen kausazko erlazioa edo bestelako erlazioa? Erakundezko sexismo horretan, sexuen arteko ezberdintasuna historikoki sartu da egitura sozialetan —enpresen arauetan, legeetan eta lan-merkatuan. Lehen emandako adibideek, jarrera indibidualak kulturaren bidez bilakatu eta adierazten direla azaldu digute. Enpresen egiturak oraingo kulturetan eragina duten antzinako kulturen irudi gogortuak dira. Hala ere, egitura hauek eragin berrien menpe daude, eta gizakiak eta taldeak dira alda ditzaketenak eta aldatzen dituztenak.

*Ondorioak: lanean,
emakumeen berdintasuna
lortzeko nahitaezko baldintzak*

Agiri honen oinarria diren ikerlanek, gaur egungo teoria feminista batzurekin batera, ondorengo hau esaten uzten digute: emakumei heziketa eta laguntza ematea garrantzitsua den arren, garrantzitsuena ez da emakumeak aldatzea, beren egoera aldatzea baizik. Oro har, emakumeek badute lan-munduaren edozein arlotan lanbide betegarri bat izateko gizonen duten interes bera. Hala ere, enpleguaniztasuna izaten dute, presio material eta ideologikoen menpean daude, eta askotan, gizonak enpresetan nahiz sindikatuetan egiten dituen presioengatik, arrazoi onak izaten dituzte beren buruak alienaturik ikusteko.

Leku guztietan hitz egiten da emakumeak aukeratu ahal izateko duen nahiaz. Honek zera esan nahi du: lan malgu, eramangarri, interesgarri eta betegarri bat bere emakumearen paparekin batera —bere seme-alabak zaintzeko eta bere gizonarekin edota gizonik gabe, berarentzat, bere etxea egoera atseginetan edukitzeko aukera— eraman ahal izateko aukera. Emakumeak ez du aukeratu nahi sartagia eta suaren artean, edo ezertarako astirik eta indarririk uzten ez dion lan nekagarri bat edo bere seme-alabekin etxean egoteko zigor hutsaren artean, besterik; gehixeago nahi du. Emakumeak helburu hau lor dezan, enpresek itzuli beharko diote bizitza familiarretik ateratzen duten zerbait, eta gizonen emakumearengandik jasotzen dutenetik zati bat eman beharko diote.

Nere ikerlanek, bai eta beste estudio batzuk ere, Britainia Haundian, egoera ikuspuntu ezberdinetatik zuzentzeko beharrera jotzen dute.

Hasteko, Legeak indartzea beharrezkoa da. Talde-ekintzek ere posible izan beharko dute. Eta lege hauek hausten dituztenei jarritako santzioak handitu. Legeak behartu beharko ditu enpresariak beren pertsonala kontrolatzera, eta emakume eta beltzen partizipazioa txikia denean, ekintza positiboko proposamenak egin eta baldintzen hobekuntza erakutsi beharko dute. Gobernuak bere boterea erabili beharko du, diskriminazioekin bukatzeko bat ere neuririk hartzen ez duten enpresariei subentzioak eta laguntzak kentzeko, eta ondasunak eta zerbitzuak, berdintasun-politika betetzen duten enpresei bakarrik erosiko dizkie.

Politika sozialean aldaketa batzu sartzea premiazkoa da, baliabideak emakumeenganantz, talde bezala, eta osasuna eta ugalketaz arduratzen diren pertsonenganantz birbanatzen direlarik. Emakumeentzako nahitaezkoak diren laguntza guztiak, "asistentzia sozial" izenare-

kin ezagutzen direnak, gehitu eta hobetu behar dira. Haurtzaindegiak eta beste zerbitzu batzu onargarriak izan daitezten, emakumeak betetzen duen zerbitzuaren kalitate bera eskaini beharko dute, ezer kobratu gabe. Besteetaz arduratzen diren emakumeen (eta gizonen) kontrol lokal eta herritarraren azpian egon beharko lukete.

Emakumeentzako Politika ekonomiko bat; lan-legeria eta konbenioak, asteko 30 ordutako lan-jornada bi sexuentzat, murrizturak enpleguaniztasunari, alokairu minimo zuzena eta lan bera egiteagatik alokairu bera lortzea ekarriko zituena.

Enpresariak beren enpresetan "sexu-berdintasunerako ekintza positiboa" ezarri beharko lukete, beren iharduera guztietan. Erantzukizun gehien duten gestio-postuetan eta heziketa teknikoan sarrera erraztu behar zaio emakumeari. Baina ekintza positiboak klase-kontzientzia handiago batetan oinarritu beharko luke, beren onurak okerren ordaindutako lanpostuak betetzen dituzten emakumeengana iritsi daitezten. Bereziki emakumeenak diren lanak birbalorizatu behar dira. Enpresari aurrerakoienek eredu izan behar dute, lan-mailako lanpostu behenetan aritzen diren emakumeen esplotazioak ekartzen dizkien mozkinetara uko egiten dietelarik.

Sindikatuak emakume langileak bildu eta hobeto zaindu behar dituzte, eta zuzendaritzako kargoetan eta erabaki-hartzean emakumeen ordezkariak hobeago bat posible egitea, konbenio kolektiboetan emakumeen beharrak kontutan hartzen dituztela.

Emakumeek sindikatuetan eta enpresetan parte aktiboa hartu behar badute, enpresan erabakiak hartzeko prozedurak Demokratizatu behar dira eta oinarriko emakumeen (eta gizonen) eraginari irekita egon behar dute. Emakume askok ez dute erantzukizun eta aginte handiagorik izan nahi, bereziki gizonena den estilo erasokor, lehiakor eta autokratikoaren bidez egin behar dutela esan nahi badu. "Oportunitate-berdintasuna ez dagokiola boterean emakumea sartzeari soilik pentsatzen dute, baizik eta boterearen ideian eta erabiltasunean aldaketak sartuz lor daitekeen erakundearen eraldakuntzari ere dagokiola.

Sexuen arteko akordio berri bat behar beharrezkoa da; akordio honetan etxeko lanak elkarren artean egiteko hitza eman behar dute gizonak. 40: 40: 40 (asteko 40 lan-ordu, urteko 40 aste, 40 urtetan) ohitura zaharra ahaztu behar dute, eta emakumeen lanbide malguak erdibanatu behar dituzte. Senar eta emaztearen alokairuen arteko ezberdintasun ohizkoa desagertu egingo dela esan nahi du honek. Gizonezko gutxiengo bat hasi da ikusten funtzionamendu mota honek gizonentzat, talde bezala, izan ditzakeen abantailak. Gizon hauek gainerako gizonen kontzientziakuntzan parte aktiboa har dezaten, estrategiak ezartzea beharrezko litzateke.

Emakumeek eta beren alde dauden gizonak, nagusitasun kulturalari aurre egiteko erakurkitu behar dituzte; emakumeen kontzientziakuntza galerazten duena, beren lekuan iraun erazten diena eta beren egoera aldaezina eta naturala izango balitz bezala onartu erazten diena.

Aldaketarako baldintzarik garrantzitsuena emakume-mugimendu indartsu bat lortzea da, maila nazionalan. Emakumeen presentzia antolatua sentitzen denean, orduan bakarrik, gobernuak, enpresariak eta sindikatuak desbantailean egongo dira. Emakumeen aurrerapena, maila sozialean eta enpresetan egon behar duen emakume-mugimendu autonomo baten bilakaeraren menpean dago. Emakumeak autonomia izan behar du, hau da, gizon, enpresari eta egitura ofizialekiko independentea. Lanean, "sexu-berdintasunerako ekintza positiboaren" izenean egin dezakegun iharduketa motari dagokionez, irudikorak izan behar dugu. Ekintza hauek, kultura femenino indartsuago bat bultzatzera eta aldaketaren alde borrokatzeko emakumeen batuketa lortzera egongo dira zuzenduta, emakumeak, beste emakume-mugimendu batzurekin harremanetan jartzen dituztelarik.

Bibliografía

- ATKINSON, J.(1984): *Manning for Uncertainty: Some Emerging UK Work Patterns*. Institute of Manpowe Studies, University of Sussex.
- BEECHEY, Veronica; PERKINS, Tessa (1987): *A Matter of Hours: Women, Part-time Work and the Labour Market*. Polity Press.
- BRADLEY, Harriet (1989): *Men's Work, Women's Work*. Polity Press.
- CARTER, April (1988): *The Politics of Women's Rights*. Longman.
- COCKBURN, Cynthia (1983): *Brothers: Male Dominance and Technological Change*. Pluto Press.
- COCKBURN, Cynthia (1985): *Machinery of Dominance: Women, Men and Technical Know-how*. Pluto Press.
- COOTE, Anna; CAMPBELL, Beatrix (1982): *Sweet Freedom: The Struggle for Women's Liberation*. Picador.
- COWAN, Ruth Schwartz (1983): *More Work for Mother*. Basic Books Inc.
- COYLLÉ, Angela; SKINNER, Jane (1988): *Women and Work: Positive Action for Change*. Macmillan Education.
- EISENSTEIN, Zillah (ed.)(1975): *Capitalist Patriarchy and the Case for Socialist Feminism*. Monthly Review Press.
- ELLIS, Valerie (1981): *The Role of Trade Unions in the Promotion of Equal Opportunities*. Londres, Equal Opportunities Commission and Social Science Research Council.
- EQUAL OPPORTUNITIES COMMISSION (1983): *Women and Trade Unions: A Survey*. Manchester.
- EQUAL OPPORTUNITIES COMMISSION (1986, 1988): *Women and Men in Britain: A Statistical Profile*, annual, Londres, H. M. Stationery Office.
- GREGORY, Jeanne (1987): *Sex, Race and the Law: Legislating for Equality*. Sage Publications.
- GRIFFIN, Christine (1985): *Typical Girls? Young Women from School to the Labour Market*. Routledge and Kegan Paul.
- HAKIM, Catherine (1979): *Occupational Segregation*. Research Paper nº 9, Departmente of Employment, Londres.
- HAKIM, Catherine (1981): "Job Segregation: trends in the 1970's", *Employment Gazette*. Londres, Diciembre.

-
- HARTMANN, Heidi (1975): "Capitalism, patriarchy and job segregation by sex" in Z. Eisenstein (ed.).
- HEARN, Jeff (1987): *The Gender of Oppression: Men, Masculinity and the Critique of Marxism*. Wheatsheaf Books.
- HEARN, Jeff; PARKIN, Wendy (1987): *Sex at Work: The Power and Paradox of Organization Sexuality*. Wheatsheaf Books.
- HEARN, Jeff et al (1989): *The Sexuality of Organization*. Sage Publications.
- HEARN, Jeff (1991 argitaratuko da): *Patriarchies and Public Men*. Unwin Hyman.
- HUMPHRIES, Jane; RUBERY, Jill (1988): "Recession and exploitation: British women in a changing workplace 1979-85", in Jane Jenson et al (ed.).
- JENKINS, Richard; SOLOMOS, John (ed.)(1987): *Racism and Equal Opportunity Policies in the 80s*. Cambridge University Press.
- JENSON, Jane; HAGEN, Elisabeth; REDDY, Ceallaigh (ed.)s (1988): *Feminization of the Labour Force*. Polity Press.
- KANTER, Rosabeth Moss (1977): *Men and Women of the Corporation*. Basic Books Inc.
- LEES, Sue (1986): *Losing Out: Sexuality and Adolescent Girls*. Hutchinson.
- LEGGE, Karen (1987): "Women in Personnel Management: uphill climb or downhill slide?" in Anne Spencer and David Podmore (ed.).
- MARTIN, Jean; ROBERTS, Ceridwen (1984): *Women an Employment: A lifetime Perspective*. Londres, Department of Employment and Office of Population and Censuses.
- MIES, Maria (1986): *Patriarchy an Accumulation on a World Scale*. Zed Books Ltd. .
- MITTER, Swasti (1986): *Common Fate, Common Bond: Women in the Global Economy*. Pluto Press.
- MOSS, Peter; FONDA, Nicki (ed.) (1980): *Work and the Family*. Temple Smith.
- PHIZACKLEA, Annie (1983): *One Way Ticket: Migration and Female Labour*. Routledge and Kegan Paul.
- PHIZACKLEA, Annie (1988): "Gender, racism and occupational segregation" in Sylvia Walby (ed.).
- REITER, Rayna (ed.)(1975): *Towards an Anthropology*. Monthly Review Press.
- ROWBOTHAM, Sheila (1989): *The Past is Before Us: Feminism in Action since the 1960s*. Pandora.
- RUBIN, Gayle (1975): "The traffic in women" in Rayna Reiter (ed.).

-
- SARGENT, Lydia (ed)(1981): *The Unhappy Marriage of Marxism and Feminism: A Debate of Class and Patriarchy*. Pluto Press.
- SEGAL, Lynne: *Slow Motion* (1990): *Changing Men, Changing Masculinities*. Virago.
- SNELL, Mandy (1979): "Equal pay and sex discrimination", *Feminist Review*, 1. zbk.
- SNELL, Mandy; GLUCKLICH, P.; POVALL, M. (1981): *Equal Pay and Opportunities*. Research Paper 20. zbk. Londres, Department of Employment.
- SPENCER, Anne; PODMORE, David (eds): *In a Man's World: Essays on Women in Male-Dominated Professions*. Tavistock Publications.
- STAMP, Paddy; ROBERTS, Sadie (1986): *Positive Action: Changing the Workplace*. Londres, National Council for Civil Liberties.
- WALBY, Sylvia (1988): *Patriarchy at Work*. Polity Press.
- WALBY, Sylvia (1990): *Theorizing Patriarchy*. Basil Blackwell.
- WALBY, Sylvia (ed)(1988): *Gender Segregation at Work*. Open University Press, Milton Keynes.

LIES EIKELBOOM
PTT. Herbehereak

PTT

enpresa

holandarrean

emakumeentzako

ekintza

positiboaren

esperientziak

1.

Jaun-andreok,

Negozio-emakumeentzako aldizkari batek hamar goi kargu holandarri egin berri dien elkarriketa batetan, lanpostu goienetan emakume gehiago egotea gustatuko litzaikeela eta oportunitate-berdintasuna justiziaren arazoa zela esaten zuten denek. Hala ere, ekintza positiboko programa bat erabakitzeari dagokionean, zuzendaritzako kargu gehienek kontu handiagoz hitz egiten dute, gizon eta emakumearen ohizko rolak eta emakume langileen kostu handia aipatzen dituzte, esate baterako, denbora partzialean egindako lanak, umeak zaintzeko zerbitzuak eta amatasunagatik hartutako bajak. Hala eta guztiz ere, koalifikazio handia duten emakume gazteentzako lan perspektibak nahiko onak direla dirudi, ezkondu-ta badaude ere.

Orain 30 urte baino ez, ez zatekeen posible izango emakume batek hau bezalako hitzaldi batetan hitz egitea, Holandan, emakumeak enpresatik bidaltzen bait zituzten ezkontzen zirenean. Halakoa zen legea egun ilun haietan. Zorionez, denborak aldatu egin dira eta gaur egun Royal PTT Nederland NVren ekintza positiboko programari buruzko zenbait gauza kontu diezazueket atsegin handiz.

Holandako PTTren egoera aztertzen eta emakume langileen oportunitateak hobetzeko enpresan hartu diren neurriak aztertzen hasiko naiz. Ekintza positiboaren testuinguruan Administrazio-Kontseiluak hartu dituen erabakiei buruz hitz egingo dut eta hartu diren neurriak eta lortu diren emaitzak adieraziko ditut.

Hasteko, oportunitate-berdintasunari buruz Holandan dagoen legeriaren gaurko egoera laburtu egingo dut. 1975.ean Alokairu-Berdintasunaren Legea sartu zen indarrean. Halere, Equal Pay Unit-ek egin berri duen estudio batek zera utzi zuen garbi: ia salbuespenik gabe, gizonak emakumeek baino gehiago irabazten jarraitzen zutela, lan antzekoetan eta enpresan denbora bera eramaten zutelarik. 1980.ean Oportunitate-Berdintasunaren Legea sartu zen indarrean (Zerbitzu Publikoetan). Lege honek sexu-diskriminazio zuzena nahiz zeharkakoa galerazten ditu, lanean, lanbide-heziketan eta promozionatzeko oportunitatean. Salbuespen bat dago: emakumea desabantail-egoeran dagoenean, aldi baterako izaera duen ekintza positiboa onartzen du legeak emakumearen alde. Badugu Oportunitate-Berdintasunaren Batzordea. Gizabanakoek nahiz taldeek beren kexak aurkez ditzakete batzorde honen aurrean. Batzorde honek kontsultak egiteko eta aholkuak egiteko balio du. Bere santzioak datuen argitaratzean dautza.

Oportunitate-Berdintasunaz Holandan dagoen legeriari buruzko hitz hauen ondoren, PTTri buruz eta arlo honetan enpresan egin denari buruz arituko naiz.

2.

Royal PTT Nederland NV

Zuetako batzuk Holandako Posta-Zerbitzua (PTT) zer den dakizuen arren, bere historiari buruzko zenbait datu ematea komenigarria da enpresa honen ezaugarri batzu ezagutzeko. Royal PTT Nederland NV Holandako Posta-konpainiarik garrantzitsuenak da. Informazioa, produktuak eta gauza baliotsuen garraioan oinarriturik dagoen zerbitzu eta produktu-aukerak handi eta osoa eskaintzen dizkiegu gizabanako eta enpresei. Oso azpiegitura aurreratuak ditugu salgaien garraio fisiko eta elektronikorako. Bere sareak beste herrialde batzuren sareekin elkartzen dira mundu osoko posta eta telekomunikabide-sisteman parte hartzeko. Royal PTT Nederland NV, 1989.eko Urtarrilaren 1ean ireki zen, The Netherlands Postal and Telecommunication Services deituriko enpresa pribatizatu zenean.

Ama enpresak zenbait eskumenpeko kontrolatzen ditu, garrantzitsuenak PTT Post BV eta PTT Telecom BV direlarik. PTT Nederland-ek guztira 95.000 langile dituenez (1989.eko Abenduan), Holandako enpresarik handiena da. Plantilaren % 24a emakumeak dira. Zifra hau txikia da, Holandako emakume langileen biztanleria osoaren ondoan jartzen badugu, % 41a bait da.

PTT-n emakumeen kontratazioa gehitzeko arrazoi pila dagoela agertzen digute egindako estudioek. PTT-n dauden emakumeen proportzioa beste enpresa handi batzutan daudenekin gonbaratzen baditugu, PTT-n duten errepresentazioa oso txikia dela egiazta dezakegu.

Aldaketa demografikoen ondorioz, ondo koalifikaturiko pertsonalaren murriztasuna handiagoa izango da 90.eko hamarkadan, lan-merkatuan geroz eta gazte gutxiago egongo bait da eta heziketa-maila handia duen jendearen eskaria hazkorragatik.

1984.ean Administrazio-Kontseiluak argi eta garbi egin zuen ekintza positiboko programaren alde, ondorengo helburu hauetaz pentsatzen zuelarik:

- PTT-k kontratatzen dituen emakumeen kopurua gehitzea, goi eta erdiko karguetan batez ere.
- Emakumeak bere lana eta bere seme-alaben zaintze-lana batera egiteko dituen oztopoak kentzeko, zerbitzuak sortzea PTT barruan.

Kontseiluak, helburu hauek lortzera zuzendutako zenbait neurri onetsi zituen. Neurri hauek laburtzen saiatuko naiz eta horren ondoren orain arte izan dituzten eraginak aipatuko dizkizuet.

2.1

LEHENAGOKO HARRERA

Emakume gutxi dauden lan-arloetan, hautaketa, prestaketa maila bera duten gizon eta emakumeen artean egiten denean, emakumeek aurkeztutako eskariei lehenasuna emango zaie; deialdi hertsia edo barrukoetan nahiz kanpoko edo publikoetan. Badago ordea arazo bat emakumeek egindako eskarien kopuruarekin. Enpresariak maiz esaten dute emakume gehiago kontratatzea gustatuko litzaiekeela, baina emakumeen eskari gutxi dagoela. Hautagaien kopurua kontratazio-iragarkien bidez, komunikabideen hautaketa aproposa eta lan-baldintzen benetako azalpenaren bidez gehi daiteke. Sistema automatizatuetakoa gestorerako iragarki baten adibidea jarriko dizuet.

Emakumeei zuzenduta dagoen aldizkari batetan jarri genuen iragarkia eta lan-baldintzak oso zabalak ziren, hau da, zenbait urtetako ikasketa unibertsitario, edo goi mailako lanbide-heziketako titulua. Lana ez zen nahitaez denbora osokoa, haurtzaindegiz-zerbitzu batzuek eskaintzen ziren eta hautagaiak informazio gehiago lor zezaketen, telefonoaren bidez enpresako emakume langile batzuk eramaten zuten informazio-zerbitzu batekin harremanetan jarri gero. Emaitza hau izan zen: 500 pertsona inguruk eskatu zuten lanpostua; hauetatik, %85a emakumezkoak ziren eta %15a gizonezkoak.

Emakume hautagaien prestakuntza ikaragarri ona izan zen. Azkenean, zortzi pertsona izan ziren kontratatutik, zazpi emakumezko eta gizonezko bat.

Oro har, 1985. urtetik 1986.era, hezkuntza unibertsitarioa edo goi mailako lanbide-heziketa zuten emakumeen eskarien kopurua %14etik %22ra igo zen.

Ihaz, kurrikulum bikaina zuten lizentziatu unibertsitarioak kontratatzeko kanpaina berezi bat egin genuen. Emaitza: 40 pertsona kontratatu zituzten; hauetatik 13 —%30a baino gehiago— emakumeak ziren.

2.2

LORTU NAHI DIREN HELBURUAK

PTT-ren sail bakoitzak erabakitzen ditu bere helburuak. Emakume langileen proportzioak aldeztu aurretik jarritako epe batetan muga zehatz batzuek lortu beharko ditu. Honek, praktikan, helburu ezberdinak sortarazi ditu. Zenbait kasutan, zehaztasun handirik gabeko helburuak erabaki ziren; PTT Telecom-ek adibidez, honela egin zuen.

Aurten helburu berriak jarriko ditugu, PTT-ren barruan eta Holandako lan-merkatuaren barruan emakumeak duen egoera kontutan harturik.

2.3

PERTSONAL-POLITIKA ETA OPORTUNITATE-BERDINTASUNA: HEZKUNTZA ETA HEZIKETA-PROGRAMAK

Langile fijoengandik errendimendurik onena lortzeko asmotan, gaurko baliabideak, lan-errendimendua eta garapen profesionala baloratzeko prozedimenduak adibidez, emakumeak PTT-rekin egiten duten lanean zuzpertz eta zuzentzeko izan behar dute erabiliak. Enpresaren sail batzutan adibidez, emakumeen potentziala aztertzearen, lan-errendimenduen ebaluaketa ezberdinak eta emakumeentzako hitzaldi profesionalak burutuko dira. Jerentziarako sarrerari buruzko ikastaro berezi bat antolatu da, politiken plangintzari dago-kionean emakumeak motibatuzera zuzenduta, jerentziako kargu batetara jo ahal izateko. PTT Post-ean emakumeentzako heziketa-programak sortu egin ditugu. Gure helburua, PTT Post-eko sail operatiboetako buruzagitzarako sarbidea bizkortzea da. Heziketa-ikastaroak urtebete inguru irauten du. Aurten, lanposturik behenak betetzen dituzten emakumeentzat, hau da, ordenagailuekin lan egiten duten bulegari eta bulegoetako pertsonalarentzat, ari gara prestatzen proiektu berri bat. Ordenagailuei buruzko ezaguera handiagoa emango dien heziketa bereziaren programa eskaintzea da gure asmoa.

2.4

EKINTZA POSITIBOARI BURUZKO INFORMAZIOA

Ekintza positiboaren planak nahi ditugun emaitzak eman ditzan, beharrezkoak dira zenbait baldintza. Lehenik, programari buruzko informazioa ematea. Bigarrena, jendeak dauden aurreritziari berri izan behar du, lehengo ideiak planaren funtzionamendu onerako oztopoa izan daitezke eta. Arazo honi buruz eztabaida orokor bat sortzeko, heziketa-ikastaroetan, lan-kontsultetan eta enpresaren barruko beste bilera batzutan erabiltzen den filme bat egin dugu. Ekintza positiboari buruzko publizitate-kanpaina handi bat ere egin dugu.

Emakume langileei bereziki zuzenduta dagoen informazio-liburuxka bat argitaratzen dugu; bertan, PTT-n lan egiten duten emakumeek dituzten zerbitzu eta oportunitateak adierazten dira, hala nola lanbide-perspektibak eta lana eta umeen ardurara batera eramateko erak. Badugu aldizkari bat, PTT Nederland M/V izenekoa, PTT-ren barruan eta kanpoan egiten

den ekintza positiboari buruzko artikulua argitaratzen dituena. Aldizkari honen bitartez ematen zaizkio Zuzendaritzari azkeneko joerak eta berriak.

1988.ean, azken 100 urteetan PTT-ren barruan emakumeak izan duen posizioaren bilakara aztertzen zuen erakusketa historikoa egin genuen.

Ekintza positiboari buruzko informazio-bilerak antolatu dira, Zuzendaritza nahiz emakumeentzat.

PTT-n, 20 gizon-emakume inguruko sare bat dugu; gizon eta emakume hauek ekintza positiboaren programa martxan jartzeari ekiten diote.

2.5

OHIZKO MOLDEAK PUSKATU

Zenbait esperimentu egin ditugu PTT-ren barruan lan-banantzearekin bukatzeko eta ohituraz gizonak betetzen dituzten lanetan emakumeak sartzeko. Esate baterako, Posta-Zerbitzuan emakume karta-banatzailen kopurua gehitzen saiatu ginen. Nabarmendu beharko dugu hemen, geroz eta emakume gehiago egoteak PTT-ren Langileen Osasun-Sailari eginarazi ziola emakumeak pisuak garraiatzeko duen gaitasun fisikoari buruzko estudio bat. Estudio honen emaitzek, kartak banatzeko emakume osasuntsu bat gizon osasuntsu bat bezain trebea dela azaldu zutela esateak poz handia ematen dit.

1983. urtetik, Telekomunikabide-Sailak aldi batetarako heziketa-plan baten arabera, urteko, 200 gazte kontratatu dituela bataz beste. Plan honen helburua zera da: lan bat aurkitzeko aukera gehiago ematea gazteei, PTT-n lan egin duten bitartean lortutako prestakuntza eta esperientziei esker. Kontratuak bi urtetakoak izaten dira.

Neskek geroz eta joera handiagoa dute heziketa teknikoak aukeratzeko. Izan ere, bi telekomunikabide-barruti instalakuntzetako teknikarien heziketa-ikastaroan neskekin aritu dira soilik. Neskak taldeka kontratatzea garrantzitsua dela somatu dugu, PTT-ren testuinguru berriari ezezagun sentitzeaz gain, jendearen esamesen aurka borrokatu behar bait dute.

Gure Telekomunikabide-Sailak esperimentu bat egin du; bere helburua zera da: bulego lanak egiten dituzten emakumeen birziklapena, ordenagailuekin lotuta dauden lanak bete ditzaten. Konputagailuketa ez da oraindik gizonen lana, baina izatera iristeko arriskua dago. Bulegoetan lan egiten zuten hamasei emakumek, emakume programatzaile eta maneiatzaileak sortzeko heziketa-ikastaro berezi bat egin zuten eta gaur egun arlo horietan ari dira lanean. Ikastaroa hasi aurretik informazio-kanpaina handia egin zen eta honen ondorioz, PTT-

ko emakumeen erantzuna oso ona izan zen. Esperimentu honek sortutako itxaropenek iraun dezaten, plan bat gauzatu dugu, emakumeek konputagailuketan duten lanbide-interesa bizkortzera zuzenduta dagoena. Honi buruz egin ditugun ekintzen barruan ondoko hauek daude:

- emakumeei, ordenagailuekin lotuta dauden lanei buruzko informazioa ematea. Horretarako, liburuxka berezi bat erabiltzen dugu, "Nik ez nekien teknika gustatzen zai-zunik" izena duena;
- PTT-ren barruan, "Zuzendariak, Informazioa eta Ordenagailuei" buruzko mintegi bat antolatu da hiru aldiz; zuzendaritzako lanpostuetan aritzen diren emakumeentzat batipat. Heziketa-ikastaro eta mintegi hauetan interesa sortarazteko emakumeekin izan dugun harreman zuzenak arrakasta handia izan du. Hasieran izaten dituzten zalantzak gainditzen laguntzen die; teknologiarako dituzten gaitasunei dagozkien zalantzak. Heziketa eta joeragatik urruti samar bait daude beren gaitasunetatik.

2.6

AMATASUN-BAJA

Holandan, emakume guztiak 16 astetako amatasun-baja ordainduta izateko eskubidea dute (6 aste umea jaio aurretik, eta 10 aste jaio ondoren). Haurdun dagoen emakume batek lanean jarrai dezake haurra egin baino 4 aste lehenago arte, eta horrela erditze ondoko aldiak bi aste gehiago iraun ditzake.

2.7

LANEAN BERRIZ SARTZEN DIREN EMAKUMEAK

Beren seme-alaba txikiak edota beren familia zaindu ahal izateko lan egiteari utzi dioten emakumeek, batzutan, berriro lanera joan nahi dutenean, zailtasunak izaten dituzte. Hau kontutan hartzen badugu, bai eta enpresak heziketa eta hezkuntzan inbertitu duen kapitala birlortzeko duen beharra ere, PTT-n beren umeak zaintzeko lanari utzi dioten emakumeek, lanpostu hutsak betetzeko lehentasuna izango dute gero, hau da, beren uztearen ondoren go bi urteetan. Honek praktikan zera esan nahi du: emakume batek bere lehengo lana lor dezakeela berriro edo beste edozein sailetan lanpostu bat hutsik geratzen bada, lehentasuna izan dezakeela.

2.8

DENBORA PARTZIALEKO LANA, GIZONENTZAT ETA EMAKUMEENTZAT

Oso ongi daki PTT-k denbora partzian egindako lanek garrantzi handia dutela. Emakume askorentzat hau da lan egiteko aukera bakarra. Era berean, gizonei ere aukera hau eskaintzeko arrazoi onak daude, etxeko lanetan eta seme-alabak zaintzeko ardurak banatu ahal izateko. Gaur egun PTT-n, denbora partzian langileak % 31 inguru izango da. Gutxi gora behera, emakumeen artean % 70ak eta gizonen artean % 18ak lan egiten dute denbora partzian. Denbora partzian lan gehienak mailarik txikiena duten lanpostuetan daude.

1982.ean, denbora partzian egindako lanak arautzeko asmoz, PTT-k arautegi bat ezarri zuen. Gaur egun, gure ekintza positibo-planaren testuinguruan arreta handiagoz begiratzen diogu gai honi. Enpresaren barruko edo kanpoko hautagai batek denbora partzian egin nahi badu, egin dezake. Noski, lan hori noraino eta nola egin daitekeen oinarri partzial batetan erabaki beharko da aurretik. Politika honen ondorioetako bat zera da: goi eta erdiko lanpostuetan ere egon beharko dutela denbora partzian lanak. Dirudenez, zuzendaritzako karguetara iristen denean sortzen da gatazka; hala ere, gai honetaz egindako estudioen arabera, baldintza batzuetan emanda, gestioan goi lanpostuetan ere posible da denbora partzian enplegua. Askoz ere garrantzitsuagoa da ondorengo hau: zuzendaritzako karguak zituzten 13 gizonetatik, asteko 4 lan-egun zituztenak, 12k beste lan bat zuten bostgarren egunean eta bakar bat besterik ez zen bere seme-alabetaz arduratzen.

2.9

BAJA PARENTALA

Oraintsu arautu da baja parentala. Emakumeek nahiz gizonek har dezakete soldatarik gabeko baja parentala, asteko 20 ordu gainditzen dituen lanaren zatiagatik.

2.10

UMEAK ZAINTEKO ZERBITZUAK

Haurtzaindegi zerbitzuak ere alde aurreko beste baldintza garrantzitsu bat da, amatasuna/aitatasuna etxetik kanpoko lanarekin batera eraman ahal izateko. Holandan, mota ho-

netako zerbitzuak ez dira beharretara iristen. Gure herrian egin berri diren estudioek diotenez, hau arazo larria da, 14.000 guraso inguruk, guztira 24.000 ume dituztenek, ez bait dituzte aurkitzen behar dituzten hartzaindegi-zerbitzuak edo aurkitzea gustatuko litzaiekeenak. Honetan oinarriturik, 1986.ean PTT-k lehenengo urrats bat eman zuen, bere langile emakumeek zuten hartzaindegiaren beharrei erantzuteko asmotan. Behar hauek Administrazio-Kontseiluan behin neurtu eta gero, egunez funtzionatzen zuten bi hartzaindegi sortu ziren. Bi hauekako bat, enpresetarako egunezko hartzaindegien funtzionamenduan eta administrazioan espezializatutako enpresa pribatu baten lankidetzan sortu zen. PTT-k lekuak alokatzen dizkio enpresa honi. Leku bakoitzagatik, urteko 12.000 florin ordaintzen ditugu, baina kostu hauek, gurasoek beren sarreren arabera egiten dituzten ordaintekin eta guztira, emakume langile bakoitzeko 30.000 florinetara iristen diren kontratazio, hautapen eta heziketa gastuen aurrezkiekin ordaintzen dira. Hartzaindegi-zerbitzuen kostuak 1989.eko Urtarrilean PTT pribatizatu zenetik zerga-aringarriak direla esan dezakegu. Bigarren hartzaindegia, esperimentu gisa, beste era batetan sortu zen. PTT-k hartzaindegi-zerbitzuak behar dituzten beste enpresa askorekin lan egiten du.

3.

Ondorioak

Gure ekintza positiboko programaren testuinguruan hartutako neurri batzuri buruz hitz egin dut hemen. Zein dira neurri hauen eraginak? Ikuspuntu kuantitatibo batetatik, emakume langileen portzentaiaren gehikuntza ikusten da; 1985.eko %19,6tik, 1990.eko %24,6ra. Eta agian garrantzitsuagoa dena: lanpostu tekniko eta zuzendaritzako lanpostuetan aritzen den emakume-kopurua geroz eta handiagoa da. Denbora partzialeko lanek eta PTT-k antolatutako hartzaindegi-zerbitzuek posible egiten diete gurasoei beren lana eta umeen ardurua batera eramatea. Ihaz, PTT-ren Administrazio-Kontseiluak eguneko hartzaindegietan emakume langileen seme-alabentzako lekuak bikoiztea erabaki zuen, 150etik 300era gehitzen zirelarik.

Gure ekintza positiboko programa martxan jarri da, gure helburuak erabaki dira eta dau den eragozpenak ezagutzen dira. Ekintza positiboa onartutako eztabaida-gai bihurtu da. Beste alde batetatik, ekintza positiboak bere helburu guztiak lortzen dituen arte, emakumearen posizioari arreta bereziaz begiratu behar diogu. Prozesu honetan, enpresako zuzendaritzak nahiz emakume langileek dute beren erantzun beharra.

4.

Azkeniki

1880.eko Martxoan, Estatuko Telegrafo-Bulego bateko zuzendariak, bere bulegoan emakume bat lan egitera sartzearen kontra jarriko ote zeneko galderaren aurrean, plan hau aurrera baldin bazihoan arazo larriak egongo zirela esan zuen. Gizon langileen jokaera ezegokia izango zenaren beldur zen eta arrazoi honengatik ez zitzaion egokia iruditzen mostradorearen atzean emakume bat egotea. Gizon horrek esan zuena hitzez hitz, ondoko hau izan zen: “Merkatarien artean portaera zakarrak dituzten pertsonak daude, eta gainera, maiz mozkortzen diren ikasle-taldeak daude. Ez al litzateke gorrituko neska onestu bat, bere lanean berria izanik oraindik, telegrama batzu putetxe batetara eraman behar izango balituz?”

Honez gain, zuzendari honek bere buruari galdetzen zion, emakumeek ez ote luketen izango joera —eta ondoren datorrena ere komatxoan artean jarriko dut— “mostradorea ireki aurretik beren nobelatxoak irakurtzeaz bukatzeko”.

Eta beste hau gehitu zuen: “Denborak erabakiko du nik baino hobeto zer gertatuko den lan honetan emakume asko sartzen badira. Oker egotea espero dut baina arrazoi izango dudanaren beldur naiz”.

VEERLE DE WINTER

**Estatu Idazkaritzako
aholkularia Giza-
-emanzipaziorako.
Belgika**

Ekintra

positibozko

politika arlo

pribatuan

eta arlo

publikoan

Belgikan

1.

Ekintza positibozko politikaren giza testuingurua

1.1

EMAKUMEAREN GORANTZAKO PARTE HARTZEA LANBIDE MUNDUAN

70eko urteetan geroztik, garapen bat sortu zen lan-merkatuan: lanbide jardunean zegoen emakume kopurua gero eta handiagoa zen.

25 eta 34 urte bitarteko adinetan izan zen gorakadarik handiena emakumearen kasuan. Adin bereko gizonari dagokionean, parte hartze neurria iraunkorra da: %93tik %97rako.

1970etik 1987ra bitartean, emakumearen parte hartze neurria, aldiz, %49,7tik %77,2ra pasa da 25 eta 29 urte bitarteko adinetan. Epe berean, parte hartze neurri hori bera %39,3tik %73ra igo da 30-34 urteetako kategorian (1).

Emakume gaztearen (25-29 urte) jardun maila %75etik gorakoa bada ere, Egitamu Bulegoak egindako ikerketek erakusten dute emakumearen jardun maila ez dela oraindik nahi haina hazi urte-kategoria gehienetan. 2000. urteari begira, %88ra heldu beharko litzateke parte hartze hori. Laburtuz, 70eko hamarkadako urteetan jaiotako neskatilen artean gehienek lanbide bat bilatuko dute.

1.2

EMAKUMEAREN GORANTZAKO ESKOLARATZEA

Emakumearen eskolaratzea nabari igo egin da irakaskuntzaren demokratizazioari esker. Neskak zuen atzerapena gainditu egin da, bai goi ikasketetan bai oinarrizko heziketan, kopuruari dagokionez behintzat.

Belgikako unibertsitateetan, nesken eta mutilen kopurua hainbatekoa da lehen urtean.

(1) I.N.S.: Lanerako indarrei buruzko Inkesta, 1979 eta 1989.

1.3

BILAKAERA DEMOGRAFIKOA

1964eko igoeraz geroztik jaiotzak gutxitu egiten dira urtez-urte. Gaur egun, emakume bakoitzeko 1,5 haur daude, 2,1 behar badira ere biztanlegoaren ordezkatzeko normalerako. Jaiotza neurri txiki horrek badu eragin sozio-ekonomikoa, hau da, gero eta gazte gutxiago sartzen da lan-merkatuan.

Lanpostu baten eske ari diren gazteen kopuruak %40 gutxitzera joko du 2000. urte arte. Bilakaera horren ondorio gisa, dagoeneko nabari da langileen beharra zenbait lanbide eta lurraldetan.

Egoera hori orekatu daiteke, lanbide jardunean ari diren gero eta emakume kopuru handiaren bitartez, gutxienez, datozen 30 edo 40 urteetan.

Bilakaera horrek tirabirak sortzen ditu gizartean eta lan munduan. Botere Publikoei dagokie baldintzak sortzea, joera desberdin horiek egokitu ahal izateko. Baina horretarako aldaketak beharrezkoak dira, bai enpresa munduan bai lan munduan. Irakaskuntzak ere kontuan izan behar du emakumeak duen nahia lanbide jardun batetan aritzeko eta, ondorioz, kontu izan neskak eta mutilak heziketa berbera jasotzen dutela, lan merkatuari begira.

Lan munduak ere emakumea lan merkatuan sartzera egokitu beharra dauka. Izan ere, alferrikakoa da neska animatzea ikasketa teknikoak aukeratu ditzan, gero enpresak ez badaude prest neska hori kontratatzeko edo gizonaezkoak aurkitzen ez badituzte bakarrik kontratzen badute.

Ze adierazi nahi dugu ekintza positiboarekin?

Ekintza positiboak ondoko ezaugarriok ditu:

- Ekintza positiboa lanaren antolaketa mailan kokatzen da; lan munduan sartzerakoan hasten da, baina heziketa, promozio, lan baldintza eta abarri ere dagokio.
- Ekintza positiboa arrazoizko estrategia bat da, izatezko egoeraren azterketan oinarritutakoa eta epe jakin batetan burutu beharreko helburuetara bideratutakoa.
- Ekintza positiboak, lanaren antolaketa eraginkorra eta lortu nahi diren helburu zehatzen arabera aukeratutako neurriak biltzen ditu.

Ekintza positiboa ez da, beraz, gertakari marjinala edo bakana, baizik eta, enpresa eta antolaketaren kulturaren osagaia, eta langileen politika orokorrarena ere bai.

Diskriminazio positiboa, mesedezko tratua edo ordainsari sistema baino areago doa Ekintza Positiboa —eta horri sarritan lotzen zaizkion hainbat kontzeptu baino ere—.

Diskriminazio positiboa, mesedezko tratua eta ordainsariak, ekintza positibo baten esparru berean, alegia, lanaren antolaketaren testuinguru barruan, bildu daitezken neurriak dira, baina ez halabeharrez. Neurri horiez gain, neurri zorrotzak bestalde, praktikan jarri daitezken aukera sorta badago.

Enpresak izan dezakeen edozein helbururekin gertatzen den moduan, arduradunei dagokie beharrezko sormena erakustea.

3.

Ekintza positiboazko politika

3.1

LEGE-ESPARRU BAT MARTXAN JARTZEA

Belgikan, ekonomia berriz ere bideratzeko 1978ko abuztuaren 4ko Legean azaltzen da lehen aldiz "Ekintza Positiboa". Lege horren bitartez, Belgika bat zetorren EEE-ko 1976ko otsailaren 9ko erabakiarekin. Lege horren V tituluak, laneko bizitzan gizonaren eta emakumearen arteko tratu berdintasuna arautzen duenak hain zuzen, eta, zehazki, 119. artikulua, propio adierazten du berdintasunerako erabakiek ez dutela neurriak burutzeko eragozpenik jartzen eta, gizonaren eta emakumearen artean aukeren berdintasuna lortzeko jorera dutela.

Egitaratzeko aginduaren bitartez hartu beharra daude neurri horiek. Baina, 1979ko Legeko egitaratzeko neurri horiek, alegia, alor publikoan nahiz pribatuan ezartzen direnak, betetzeko daude oraindik.

1985 urteaz geroztik, Smet and.ak giza-Emanzipaziorako Estatu Idazkaritzara heltzen denean, ekintza positiboaren edukiak maila politikoa hartzen du. Harrez geroztik, ekintza positiboaren legezko esparrua aztiro jarri da martxan.

1987ko uztailaren 14an Errege Agindu bat argitara eman zen, alor pribatuan emakumearen eta gizonaren arteko aukeren berdintasuna bultzatzeko. Agindu horren arabera ekintza positiboak borondatez aurrera eramane daitezke aipatutako alorrean.

Era berean, 1990eko otsailaren 27an Errege Agindu bat argitara eman zen, Zerbitzu Publikoetan gizonaren eta emakumearen arteko aukeren berdintasuna bultzatzeko. Errege Agindu horrek ekintza positiboak burutzera behartzen ditu Zerbitzu Publikoak, jarraibide eta egutegi baten arabera. Zerbitzu nazionalai, probintzialesi nahiz udalekoei ezartzen zaie Agindu hori.

3.2

EKINTZA POSITIBOAK BURUTZEKO METODO BAT EGITEA

80eko hamarkadaren hasieran zenbait esperientzia antolatu ziren Belgikan ekintza positiboaren esparruan. Emakumeen Lan Batzordearen eta Enplegurako Bulego Nazionalaren zenbait ekintza burutu ziren EEE-ren laguntzarekin.

Hala, proiektu batzuk martxan jarri ziren zenbait enpresetan, esaterako, Bankako Elkartea Orokorrean, Lambert Bruxelles Bankuan, Sabena-n, IBM-n, e.a. (FN, UCO, BARCO).

Esperientzia horiek burutu bitartean nabaritu ziren hutsune batzuk, etenak esaterako, betetzeko eta "Ekintza Positiboen Gidaliburu" bat egiteko, Smet and.ak 1986ean erabaki zuen saiozko proiektu bat burutzea, unibertsitate erakunde baten esparru zientifikoaz baliatuz. Saiozko proiektu hori orduko Postako Estatu Idazkariaren lankidetzarekin burutu zen eta "enpresetan Ekintza Positiboen Gidaliburu"aren oinarria izan da.

3.3

ENPRESA PRIBATUAK SUSPERTU EKINTZA POSITIBOAK BURUTU DITZATEN

Enpresak konbentzitzeko langileen politikan ekintza positiboak sar zitzaten, 1988ko apirilean "enpresetan Ekintza Positiboen Gidaliburua" bidali zieten. Lehendabizi, 100 langiletik gorako enpresei, egiaz erabiltzeko eskatuz baina, hala ere, ikusi zuten ez zela nahikoa enpresei metodo praktiko bat bidaltzea ekintza positiborako egitamu hori praktikan jar zezaten konbentzitzeko. Hori zela eta, beste formula bat bilatu nuen:

1) Smet and.aren Lantaldearen laguntzaile batzuk harremanetan jarri ziren pertsonalki eta banaka enpresari eta langileen zuzendariekin. Behar-beharrezkoa bait da, izan ere, lehendabizi enpresetako arduradunak sentsibilizatu eta motibatzea ekintza positiboak praktikan jar ditzaten, arrazoi sozio-ekonomikoak soil-soilik erabiliz horretarako.

2) Hitzarmen batzuk izenpetu zituzten enpresekin. Enpresa horiek aukeren berdintasunerako egitamu bat landu eta aurrera eramateko konpromezua hartu behar zuten, Egitamuan proposatutako metodoaren arabera eta, horren ordainez, Smet and.ak beren esku utziko zituen dohainik ekintza positiboaren alorreko espezialistak.

3) Sentsibilizazio kanpaina bat egiten hasi ziren, alde batetik, bitartekotza kanpaina baten bidez eta, bestetik, postako bidalketa zuzenak eginez. 1988ko azken hilabeteetan egin zen kanpaina hori, honako sloganarekin: "Agian, zure enpresak behar duen gizona hemen dago". Sloganarekin batera, hiru emakume gazte eta bizkorren argazkia zegoen.

Postaz zuzenean bidaltzea, enpresei ekintza positiboen alde onak ezagutzera ematera zuzendua zegoen.

3.3.1

ALORRETAN ETA ENPRESETAN SARTZEA

“Ekintza Positibo”en Hitzarmenek askotariko alorrak hartzen dituzte, hots: HOREKA, METALGINTZA, KIMIKA, PLASTIKA, ELEKTRONIKA, INFORMATIKA, AUTOMOBILA.

Baina papera, lurrina, turismoa, garraioa, elektrikak, grafika, eraikuntza, segurua eta bankaren alorrak ere hartzen dituzte.

Burututako ekintza positiborako politikaren ondorio da hori, ahalik eta alor gehienetan sartu eta epe luzeko proiektu piloak, alor guztietan eredu izango liratekeenak, martxan jartzera bideratutako politikarena, hain zuzen.

Enpresaren kultura zuzendaritzaren estiloa da, hori da ekintza positiboak sartzeko baldintza orokorra edo, are gehiago, “sine qua non” baldintza. Ekintza positiborako politika aurrera eramanez ahal izateko, enpresaren kulturak borondate bultzatzaile eta malgutasun handikoa behar du izan.

Ekintza positiboak burutu ahal izateko aukera handia dago giza-baliabideen gestio ona eramatean duen enpresan. Aldiz, oso egitura hierarkiko zorrotza duen enpresak zailtasun handiak izango ditu ekintza positiborako politika martxan jartzeko.

Ardura hartzea eta talde zuzendaritza bere “leitmotiv” bihurtu dituzten enpresek interesa izango dute ekintza positiboak aurrera eramateko.

3.3.2

ENPRESAREN ARRAZOIAK ETA ERAGINGARRIAK EKINTZA POSITIBOAK AURRERA ERAMATEKO

Kualifikatutako langileak ez bereganatzeko beldurra eta giza-baliabideak hobeto erabiltzeko nahia dira ekintza positiborako hitzarmen bat izenpetzera enpresa bultzatzen duten arrazoiak.

Ez da pentsatu behar kualifikazio maila handiko langileak, esaterako, ingeniari zibil edo industrialak, direnik bakarrik langile kualifikatuak. Katgoria horren barruan, soldatzaileak, elektrizistak, makinistak, e.a. ere sartzen dira.

Giza-baliabideak hobeto erabiltzeari dagokionean, adierazi beharra dago emakumeak sarbide errazagoa izan behar duela maila handiagoko eginkizunetan eta/edo tradiziozkoak izan ez dituen eginkizunetan, esaterako, merkatal eginkizunetan, merkaturatzean, operadore edo zuzendaritzaren laguntzaile eginkizunetan.

3.3.3

ANALISIAREN ONDORIOAK

Analisiak zenbait garrantzizko gai aztertzen ditu, esaterako, antolakera, langileak (ikaske-ta maila, adinen kurba e.a.), lanera ez joatea, langileak aukeratzea, karreraren garapena, kontuak, e.a., eta azkenean ekintza positiboaren helburuak zein diren erabakitzen da.

Maila horretan, enpresak zenbait gertakari egiaztatzen ditu, aukeren berdintasunerako po-litika aurrera eramateko asmoa eta egiazko egoeraren artean dagoen aldearen adierazle-ak izango direnak.

Analisi orokorrari esker, emakumezko langileari buruzko kontzeptu abstraktuak enpresan praktikan ematen diren edo horiek aurreritziak besterik ez diren ere aztertu daiteke.

Azkenean, analisiaren emaitzak balioko du ezinbesteko esparru orokor eta oinarritzko argi-bide gisa, aukeren berdintasunerako egitamu bati begira.

3.3.4

AUKEREN BERDINTASUNERAKO EGITAMU BATEN HELBURUAK

Analisi orokorraren emaitzak erakunde arduradunen arabera ulertu behar dira. Hitzarmen horren bidetik, helburuak eta lehentasunak ere zehaztu behar dira.

Praktikan, analisiaren ondoren honako helburuok finkatzen dira sarritan:

- a) Emakumeari aukera berak eman langileak aukeratzekoan: aukeraketaren arduradu-nak sentsibilizatu, enpresaren irudi-mailan lan egin.
- b) Emakumeari bidea erraztu, bete ohi ez dituen eginkizunetarako:
 - merkatal eginkizunak (errepresentantea esaterako);
 - eginkizunak tradiziozkoak ez dituen sailetan, adibidez, ingeniaritzan edo produk-zioan;
 - goi-mailako zuzendaritza eginkizunak.
- c) Langileen beharra duten lanbidetan, emakumeak tradiziozkoak ez dituenetan, adibidez, soldatzaile, elektrizista, egokitzaile, makinista, inprimatzaile e.a.eko lanpostuetan hezi emakumea.
- d) Langilea sentsibilizatu eta berari argibideak eman (maila guztietan), enpresan aukeren berdintasunerako politika borondatez sartzeko asmoz.

3.4

GIZA-SOLASKIDEAK ANIMATU EKINTZA POSITIBOA NEGOZIAZIO GAI EGIN DEZATEN

1989-1990eko lanbidearteko erabakiak lehen aldiz jasotzen ditu ekintza positiboak. Erabaki horrek ekintza positiboaren segimenduzko zelula bat sortzea aurriztatu du Lanaren Harreman Kolektiboaren Zerbitzuaren baitan eta Enplegu eta Lanaren Ministrariaren menpe dago.

Lanbidearteko erabaki horri esker, ekintza positiboak aipatzen dira Hitzarmen Kolektiboaren zenbait parekide-batzordeetan.

Horrela gertatzen da, besteak beste, erostetxe handien parekide-Batzordean, enplegatuen parekide-Batzorde osagarrian, ehungintza eta konfekzioaren enplegatuen parekide-Batzordean, siderurgiaren enplegatuen parekide-Batzordean, kredituko erakunde publiko eta aurrezki erakunde pribatuaren parekide-Batzordean.

3.5

EKINTZA POSITIBOA ZERBITZU PUBLIKOETAN

Botere Publikoek eredu behar dute izan ekintza positiboaren eremuan. Horregatik, alor pribatuaren ekintza positiboaren dagokien Errege Aginduak aipatu beharko luke alor publikoaren ekintza positiboaren egitamu bat burutzeko egin beharra.

Ez al dira ba Botere Publikoak, enplegu gehien ematen dituztenak izanik, eredu izateko gai ekintza positiboaren motako eginkizunetan? Herriko lehen enplegu emaleak dira Botere Publikoak, eta lanean ari den biztanlearen alde handia, batez ere beren langileen artean, biltzen dute ekintza positiboaren zerbitzu publikoetan. Gainera, alor publikoko ekintza positiboak eredu izan daitezke alor pribatuaren enplegu emaleentzat. Gobernuak, bestalde, horretaz etsita dago eta horregatik argitara eman du Errege Agindu hori, eta zerbitzu publikoetan gizonaren eta emakumearen arteko aukeren berdintasuna bultzatzeko neurriak hartu ditu.

3.5.1

SAIOZKO PROIEKTUAK

Ekintza positiboak aurrera eramanez ditzaten, zenbait Zerbitzu publiko animatzeko hitzarmenak izenpetu dituzte, Estatu idazkaria den Smet And.a, R.T.T., B.R.T. eta Limbourg probintziaren artean. Horrela, hitzarmen horiek eredu izan daitezke beste Zerbitzu Publikotako.

3.5.2

APLIKAZIO EREMUA

1990eko otsailaren 27ko Errege Agindua, zerbitzu publiko nazional eta probintzialetan nahiz udal zerbitzuetan edo udalen menpe dauden erakunde publikoetan ere aplikatzen da.

3.5.3

METODOA, ERREGE AGINDUAREN ARABERA

Errege Aginduak zehaztu egiten du jarraitu beharreko metodoa eta egutegia, ekintza positiboak burutzeko. Aginte arduradunak hilabeteko epea du funtzionari arduradun bat izendatzeko. Funtzionari horrek 6 hilabete ditu txosten analitiko bat egiteko eta beste 6 Aukeren Berdintasunerako Egitamu bat proposatzeko.

3.5.4

GIZA-EMANZIPAZIORAKO ESTATU IDAZKARIAK ANTOLATUTAKO LAGUNTZA

Izendatutako funtzionarioei laguntzeko asmoz, argibide eta eragingarritzko zenbait inizatiba prestatu egin dira, Errege Agindua burutzeko urrats nagusi bakoitzean.

Txosten analitikoa egiten laguntzeko, proiektu pilotoetan jasotako esperientzian oinarritutako eredu bat egin zen. Eredu horren helburua da norabide oinarritzkoak ematea alderaketa analisirako.

Liburuska moduan argitaratu da eredua, "Ekintza Positiboak Zerbitzu Publikoetan" sailean. Horren helburua da, Errege Agindua burutzeko urrats bakoitzean dauden liburusken osagarri izatea ("Errege Aginduari buruzko Komentarioa" da lehenengoa). Bi kategorietan dago banatua saila: bata administrazio nazionaletarako eta bestea administrazio lokaletarako.

4.

Ondorioa

Zalantzarik gabe esan daiteke azken urteotan ekintza positiboak bizkortasun handiz gartu direla Belgikan, ez bakarrik teorian, baizik eta praktikan ere.

Zentzu horretan, Europako Ekonomi Elkarteko Estatu kide direnen artean buruan dago Belgika.

TRUUS OPHUYSEN

Anna Polak School.
Herbehereak

Ekintza

positiboan

oinarritutako

herzkuntza

ereduaren

ebaluazioa

Anna Polak

School

Lanbide-

-Herziketakako

Zentruan

1.

Txosten honen gaia lan heziketaren barruan emakumearentzat dagoen ekintza positiborako ekintza da, eta, bereziki, emakumearentzako lan heziketarako ikastegi autonomoek Holandan egiten duten lana.

Ezer baino lehen, Holandako lan merkaturan emakumea zer nolako egoeran aurkitzen den adieraziko dut laburki. Ondoren, argibide zehatzagoak emango ditut emakumearentzako lan heziketarako Holandan dauden ikastegien ezaugarriei eta haien emaitzei buruz, eta jarraian adibide moduan jarriko ditut lan merkatura bersartzeko prestatu diren bi heziketa ikastaro. Bestela esanda, lan merkatura bersartzeko eredu bat aurrera eramanez ekintza positiboaren alorrean egiten ari garen lana izango dut aipagai.

Emakumea zer nolako egoeran dagoen Holandako lan merkatuan

Europako beste herrialde batzuen aldean, soldatapeko lanetan aritzen diren emakumeen portzentaia oso murrizta da Holandan. Espainiak eta Irlandak bakarrik daukate portzentaia txikiagorik.

Emakumearen partaidetza igo egin da azken hamar urteotan, %30etik %45era iritisi bait da. Baina igoera hori gertatu den arren, partaidetzaren maila txikia da oraindik, Europako iparraldeko beste zenbait herrialderekin konparatuz gero batez ere. Suedian, esate baterako, 30 eta 40 urte bitarteko emakume ezkonduen %86k lan egiten dute. Holandan, ostera, %40k bakarrik, adin talde horretxan barruan.

Are gehiago; Holandan emakume asko eta askok lanegun partzialez lan egiten du, kontraturik gabe askotan. Alde horretatik, Holanda herrialde kontserbadorea da oraindik, emakumeek ez bait dute berdintasunik lortu lanean.

Lanegun partzialeko lanbideen kopurua altua izateak azaltzen du, baita ere, zergatik den hain txikia heziketa iraunkorreko ikastaroetan aritzen diren emakumeen portzentaia.

Lanbideen artean gizonezkoak edo bestela emakumezkoak nagusi dituztenak oso garbi banatuta daude; horixe da, hain zuzen, Holandako lan merkatuaren beste ezaugarri bat. Publizitate kanpainak egin arren, funtsezko aldaketarik ez da gertatu orain arte. Emakumeek mekanografo, idazkari, dendari eta laguntzaile lanetan lan egiten jarraitzen dute. Banaketa horren adibide bat ematen du erantzukizunezko lanpostuetan emakume kopuru txikia egoteak. Berriz ere, estatistiken arabera nahiko leku baxua betetzen du Holandak nazioarteko zerrendan.

Honen arrazoia ez da emakumeek ikasketa maila txikiagoa edukitzea, baizik eta lan esperientziarik ez izatea eta lanegun partzialeko lanak eginaz beren burua promozionatzeko modurik ez edukitzea. Gainera, bazterkeriarik ere badago oraindik lan merkatuan, eta kultura enpresarialean gizona da nagusi oraindik.

Hau da, handizka azalduta, Holandako egoera. Emakumeentzako prestakuntz zentruen ekintzak bokaziozko ikasketen eta ekintza positiboaren arteko mugan daude gutxi gorabehera. Zentru horiek oso tresna baliagarriak izan dira emakumei euren burujabetasun ekonomikoa lortzen laguntzeko.

3.

Holandako emakumearentzako prestakuntza zentruak

Emakumearentzak propio sortu den zentru mota berri bat da hau. Bospasei urte direla hasi ginen lanean inizatiba sindikal gisa. Harremanak ditugu Holandako Sindikatuen Federakundearekin.

Iraupen laburreko ikasteko praktikoak eskeintzen dizkiegu lan merkatura sartu nahirik dabilzan emakumeei. Ikastaroen eskeintza prestatzean lan-esku gaituaren falta duten arloak aukeratzen dira batik bat.

Bederatzi zentru ditugu jadanik hamaika hiritan banatuak, urtebetean mila ikaslelik gora matrikulatu direlarik. Gure haziera indizea ikusgarria izan bada ere, ikastaroetan jardun nahi luketen emakumeen portzentaia nahiko txikia baino ezin dugu onartu, postuak mugatuta dauzkagulako.

Ikusi dugu enplegu bulegoetako arduradunen eta nazio eta lokal mailako agintarien artean oso harrera ona egin zaiola emakumeentzako prestakuntz ikastaroak antolatzekeo ideiarei. Bestalde, zentru hauek Europako Gizarte Fondoaren laguntza ere jaso dute.

Hala eta guztiz ere, gaur egun politikoen laguntza dugun arren, haien filosofia orokorra zentruok bi sexuentzako ikastegiaren sare ofizialaren barruan txertatzearen aldekoa da.

3.1

TALDE EZAUGARRIA

Holandan 350.000 emakume daude hainbat arrazoi direla bide lan merkatura itzuli nahi dutenak. Emakume asko konturatzen dira urte asko umeak zaintzen egon ondoren soldatapeko lana eduki nahi dutela. Baina ikasketa nahikorik ez dute horretarako, gaur egungo lanetan erabiltzen diren teknologia berriak ez dituzte menperatzen, eta enpresariak zaharregizat jotzen dituzte gainera.

Pentsa daitekeen bezala, arrazoiak oso desberdinak izaten dira pertsona batetik bestera. Adibide bat jartzearen, Holandan asko dira ezkongai edo banatuta dauden amak. Gaur egun, haietatik %25ek bakarrik daukate soldatapeko lanik. Gainerakoak gizarte-segurtzaren laguntzaren menpe daude, aukera gutxi dute, eta pobrezia eta bakardadezko etorkizuna dute zain. Emakume horiek lan bat eta dirusarrera iraunkorrak edukitzearen nahi dute lan merkatura sartu.

Beste alde batetik, emakume ezkondu askok ere bilatzen dute euren burujabetasun ekonomikoa, erabatekoa ez bada ere, eta, beraz, euren lan edo ogibide bat. Denak bat datoz ikasketak, lanpostu duin bat eta, ahal izanez gero, bigarren lanbide bat (ama eta emaztearen lanbideaz apartekoa, alegia) eduki nahian.

Izan ere, gure zentruetara gizarte jatorri eta adin oso ezberdinetako emakumeak etortzen dira. 25 eta 50 urte bitartekoak; haietako batzuek OHO amaitutakoan utzi zituzten bertan behera ikasketak, beste batzuek, aldiz, lan koalifikatuak egin zituzten lehenago: erizainak, irakasleak, idazkariak, etab.

Baina denek ikusi dute euren lehengo gaitasunak ez duela ezertarako balio gaur egungo lan merkatuan. Jakina, emakume hauei jartzen dizkiegun baldintzak ezberdinak dira ikastaroa zein den, baina ahalik eta maila bajeuna jartzen ahalegintzen gara. Bai egiten duguna talde egokiaren ezaugarri multzoa zehaztea da, ikasketa maila eta adin ezberdinak nahastuz. Talde minoritarioetako emakumeak ere etortzen dira gure ikastaroetara, ez ordea guk nahi genukeen adina.

Oso garrantzitsua da aukera egokiak jartzea, emakume hauek ikastaroetara etortzerik izan dezaten. Horrela, gure zentruetan:

Ikastaroak modu onean daude emakumearentzat. Matrikula saria merke samarra da, eta laguntzak ematen dira bidaiak egiteko, liburuak erosteko, etab. Iraupen gutxiko ikastaroak eta ordutegi berezia daukatenak ere badaude. Umezaintza zerbitzua ere eskeintzen dugu, eta zentruko giroa lasaia da, baina profesionala. Gure ordutegiak hirietako ikastetxeen ordutegiekin bat datoz, eskola garaian dauden umeen amek arazorik izan ez dezaten zentzu horretan. Azkenik, garraio publikoak erabiliz erraz asko irits daiteke gure zentruetara.

Gaur egun ematen ari garen ikastaroak honako hauek dira:

- Informazioaren teoria.
- Sistemen programazioa eta kontrola.
- Software eta hardware-aren erabilerak.
- Ordenagailua administrazio giroan.
- Nola sortu enpresa bat.
- Merkatal gestioa eta merkataritzari buruzko beste ikastaro batzuk.
- Ordenagailua argitaletxeen munduan.
- Metalgintza eta zenbakizko kontrol konputerizatua.

-
- Ikastaro berriak: Diseinu teknikoa eta ordenagailuz lagunduriko diseinua; harrerategie-tako langileentzako ikastaroa, Holandan gutxiengo etniko garrantzitsua osatzen duten emakumezko turkiar eta marrokiarrentzat bereziki antolatua.

HONA HEMEN IKASTARO HAUEN EZAUGARRI NAGUSIAK:

- Lan merkatuari eta industri sektoreei buruz egin ditugun ikerlanetan oinarriturik prestatu ditugu gure ikastaroak. Lan-esku gaituaren eskaria non dagoen jakin nahi izaten dugu beti ere. Batik bat, nolabait motza izandako lan prestakuntzarako ikastaro baten ondoren emakumea non txerta daitekeen jakin behar da. Hori jakin eta gero, lanpostuaren ezaugarriak lantzen ditugu.
- Malgutasuna: ikastaroek praktikoak izan behar dute. Emakumeek ez dute denborarik urteak eta urteak ikasten emateko. Beraz, ohizko ikasgaien gehiegikeria teoriko guztia kanpo uzten da. Emakumea gaurko, eta ahal den neurrian biharko eguneko lanetarako trebatu nahi dugu. Ikas programa malguak behar dira horretarako. Ikastaroak etengabe ebaluatzen eta eguneratzen ahalegintzen gara merkatuaren beharretara moldatzeko. Honek esan nahi du ikastaro batzuk bertan behera utzi, eta beste batzuk martxan jartzeko prest egon behar dugula.
- Lan prestakuntza egoki bat ematea funtsezkoa da. Irakaskuntzaren kalitatea aintzakotzat hartzen dugu erabat. Hitz gutxitan esanda, ikastegi mistoen ikas programek baino emaitza hobekak lortu behar ditugu, eta gurekin ikasten duten emakumeekin daukagun betebarra ahalik eta prestakuntzarik onena ematean datza.
- Etorkizunera begira emandako irakaskuntza bat: teknologia berriak dira argi eta garbi gure irakaskuntzaren ardatz nagusia, baina ordenagailuek dauzkaten ondorioekiko eta enpleguan izan dezaketen eraginarekiko jarrera kritikoa bultzatzen ere saiatzen gara.
- Emakumezko irakasleak daukagu, batez ere gizonezkoenak izan ohi diren ikasgaietan. Guretzat oso garrantzitsua da gure ikasleek lan arlo horietan aritzen diren emakumeak ezagutzea.
- Pertsona bakoitzaren gaitasunak lanerako jakingaietara moldatu. Prestakuntzarako eta ikuskatzaitetzarako daukagun programak burubide berriak hartzen laguntzen die gure ikasleei beren bizitza pertsonal eta profesionalerako. Gainera, taldelana beste suspergarririk handirik da gurekin ikasten duten emakumeentzat.

Gure porrot maila oso txikia da helduentzako beste prestakuntz ikastegien aldean. Ikasleetatik %10-15ek bakarrik lagatzen dituzte ikastaroak. Hori gertatzen denean, arrazoi pertsonal edo familiarrengatik (osasun edo afektibitate arazoengatik) izaten da. Sexu bietarako antzeko ikastaroetan egon ohi den abandonu maila %25etik %40ra bitartean mugitzen da. Bataz beste, gure ikasleen artetik gutxi gorabehera %80k inguratzen dute lanposturen bat, eta ikasten jarraitzea erabakitzen duenik ere badago.

Emakume gehienek lanegun partzialeko lana lortu dute, nahiko zaila izan arren batez ere ohituraz gizonzkoen lanbideak izaten direnetan. Gure ikasle izandako emakume askok beren burua sustatu nahi izaten dute beren lanbideetan, eta trebakuntza iraunkorreko ikastaroetara joaten dira enpresen beren barruan.

Gure ikasleei lanpostua aurkitzeko erabiltzen ditugun bideei gagozkielarik, esan behar da harreman handiak ditugula enpresa eta erakundeekin.

Haien instalakuntzak ikusteko bidaiak antolatzen ditugu, eta ikasleentzat praktikazko kontratuak lortzen saiatzen gara. Jardunbide horien emaitzat onurazkoak izan dira. Haren bidez enpresek frogatu dezakete zer nolako maila daukaten gure ikasleek, eta horreka kontratu finkoak lortu izan ditugu batzuetan. Lokal mailan lan egiten dugu batez ere, baina nazio mailako enpresekin ere izaten ditugu akordioak, Philips etxearekin, esate baterako: gure ikasleak izandako 25 emakumek lortu dute lanpostu bat enpresa honek Holandan dituen instalakuntzetan.

Bigarren lekuan, enplegu bulegoekin egoten gara harremanetan, gure zentruetarako laguntza iturri garrantzitsuak bait dira. Haiekin saiatzen gara gure ikasleentzako lanpostuak bila ditzaten.

Azkenik, geure ikasle ohiak ere beste enplegu iturri garrantzitsu bat izaten dira. Harreman estuak izaten dituzte zentruarekin. Ohizko bilerez gain, praktiketan aritzen diren gure ikasleentzat tokiren batean lanposturen bat aldi baterako edo eperik gabe hutsik dagoela jakiten dutenean hots egiten digute.

4.

Lan merkatura bersartzeko ekintza positiboaren eredu baten bi adibide

Lan heziketaren eta ekintza positiboaren arteko lotura berezi bat dago adibide hauetan. Lehenengoa era teknikokoa da, eta bigarrena gutxiengo etnikoetako emakumeentzat bereziki antolaturiko ikastaro bat.

4.1

1. ADIBIDEA: METALGINTZARAKO PRESTAKUNTZ ETA ENPLEGU PROIEKTUA

Metalgintza aldaketak azkar izaten dituen industria mota bat da. Lantokietan zenbakizko kontrola eta, batez ere, zenbakizko kontrol konputerizatua azaltzearen ondorioz, langileek jakingai berriak behar dituzte. Gaur egun, makina berriak erabiltzeko ikasketa sendoak dauzkaten langileen behar handia dagoela ikusi da. Industriaren adar hau betidanik itxita egon da emakumearentzat. Izan ere, ia hutsaren pare dago lanbide honetan aritzen diren emakumeen portzentaia.

Dauden oztopoak zenbaterainokoak diren jakin dezazuen, esan dezagun ekintza teknikoetako enpresetan oraindik orain eginiko eritzi galdeketa batek ondoko aurreritzi hauek erakutsi zituela:

- Emakumeak ezin du bizi horren mundu "gogor" batean.
- Emakumea etxean geratzen da umeak zaintzen, haietakoren bat gaisorik dagoenean.
- Bezeroak ez du emakumezko batekin lan egin nahi izango.

Enpresarietatik %82k esan zuten trebakuntza handiko emakumeei lana emateko prest zuzela. Baina, errealitatean, %15ek bakarrik daukate emakumeren bat kontraturik. Jadanik emakumeak kontratatuta dauzkaten enpresek jarrera egokiagoa dute honi dagokionez. Enpresa txikiak izaten dira punto honetaz zalantza gehien azaltzen dituztenak.

Gure proiektua gure eskualdeko industri sektorean eginiko ikerketetan oinarrituta dago. Zenbakizko kontrol konputerizatua gertatu da lanpostu koalifikatua lortzeko aukerarik onenak erakusten zituen espezializazioa. Torniatzaile lanetan has daiteke, eta gero programatzaile edo instruktore izatera iritsi.

Lehenik akordio batera iristen gara enpresekin praktiketarako kontratuak edota lan kontratuak lortzeko. Enpresak bisitatu eta pertsonal buruekin hitz egitera joaten gara, eta harremanetan hasten gara enpresari elkarte eta sindikatu desberdinekin.

Proiektua ondo atera da. Ikastaroa amaitu duten gure ikasle guztiek lortu dute lanposturen bat. Batzuek Holandako KLM enpresa ospetsuarentzat ari dira lanean. Beste batzuek, aldiz, enpresa txikiagoetan daude, baina ez ekintza positiboaren poderioz, baizik eta langile onak direla frogatu dutelako.

Ikastaro hau bultzatzeko ahalegin handiak egiten ditugun arren, jasotzen ditugun eskariak ez dira oso ugariak. Argi dago metalgintza lanak irudi txarra duela, eta luze joko digula aldatzeak. Beharrezkoa izango da, baita ere, lan egoera bera aldatzea. Eta azkenik, ez da batere erraza ohiz gizonezkoen esparrua den lanbide batean aurrera egitea.

Arrazoi horretxegatik aholkatzen diegu enpresei emakume bat baino gehiago kontratatzea. Emakume langilearentzat garrantzi handia du bere esperientziak beste emakumeekin konpartitu ahal izateak. Lankide guztiak gizonezkoak izanda, nekezago konpartitu ahalko dira. Satisfazio handia izaten da txiste berde bati erantzuten jakitea, entzungor egin partez. Indartsu sentitu eta beste emakumeekin gustora barre egin ahal izatea garrantzitsua da. Hori da, gutxienez, ikasle ohi batek eman zidan lezioa.

4.2

2. ADIBIDEA: EMAKUME TURKIAR ETA MARROKIARRENTZAKO PRESTAKUNTZ ETA ENPLEGU PROIEKTUA

Beste proiektu hau arrekoaren oso ezberdina da. Emakume turkiar eta marrokiarrentzat propio pentsatutakoa da. Harrerategiko langile izaten irakasten zaie, batez ere udaletxe, banketxe eta ospitaleak bezalako leku publikoetan edota jendea laguntza edo argibide eske joaten den lekuetan lan egiteko.

Holandan dauden gutxiengo etnikoen artean langabezia handi dago, eta emakumeen artean askoz handiagoa. Zaila izaten da emakume turkiar edo marrokiarrekin harremanetan hastea, gainerakoengandik aparte bizi bait dira, eta neskametzan edota ekonomia izkurtuan lan egiten dutelako. Horregatik, gure ahaleginen zati bat emakume horiekin harremanetan jarri eta haiek motibatzea zuzentzea erabaki genuen, eta, horrekin batera, era guz-

tietako erakundeak gutxiengo etnikoetako emakume trebatuei lana emateko komentzitzera. Hitzetik hortzera dabilta Holandan ekintza positiboa eta emakumeen kontratazioa, gutxiengo etnikoetako emakumeentzat ere bai. Horregatik, guk ere honetan gure laguntza ematea erabaki genuen.

Trebatze eredu bat prestatu genuen, sei hilabeteko ikastaro trinko baten bidez. Ikastaroetan nederlanderazko prestakuntza, testu lanketa, eta gero lanerako beharrezkoak izaten diren bestelako komunikazio gaitasunak eskeintzen ziren. Horren ondoren, bi klase egun eta praktiketarako beste bi txandakaten dira, geroago asteen hiru egunez lan egin eta egun batez eskola edukitzera pasatzeko. Zentruak lantokiarekin harreman estuak izanez lan egiten jarraitzen du, ikustaldiak etengabe eginez eta bere aholku eta laguntzak emanez. Atsegingarria da neretzat gure lanak jaso duen harrera ona. Eta eraginkorra gertatu delako jaso du, gainera.

4.3

HIRU ONDORIO

1. Frogatu nahi dugu emakumea berriz sar daitekeela lan merkatuan, denbora bat trebatzen pasa ondoren. Gure emaitzek azaltzen dutenez, onartzeko erizpide zabalagoak izanda, erizpide askoz estuagoak darabilzkiten beste erakunde batzuen emaitza berberak lortzen ditugu. Nere ustez, emakumearentzat propio antolatutako trebakuntza, gure zentruetan ematen dugunaren modukoa, ezinbestekoa da, eta Espainian ere martxan jarriko dela espero dut.

Emakumearentzako trebakuntza bereziak halako baldintza batzuk eskatzen ditu, umezaintza zerbitzuak esate baterako, emakumeek aukera izango badute honelako zentruetan aritzeko.

2. Lan heziketa berez ez da nahikoa. Gure programetan parte hartzen duten emakumeei prozesuaren amaieran lanpostu bat garantizatu ahal izan beharko genieke. Zertarako trebakuntza eman, gero lanik ematen ez bazaio emakumeari, jaso duen trebakuntza hori ezin hobea izanda ere? Horregatik, erabili beharreko jardunbideak bitarikoak izan behar du, hau da, trebakuntza eta ekintza positiboa bildu behar ditu.
3. Orain, gure burua 1992rako honenbeste prestatzen ari garen honetan, espero diren etekinien banaketan emakumea galtzen irtengo ez ote den beldurra dago. Guretzat, Holanda eta Espainiako emakumeontzat, ezinbestekoa da gero eta politika eraginko-

rragoak sortzea emakumearentzako enpleguaren alorrean. Bestela, gero eta baztertua-
go geratuko gara, eta egoerak okerrera joko du.

Enplegu politikak eta ekintza positiborako programak behar ditugu, ez bakarrik zuzendari-
tza karguetan lan egiten duten emakumeentzat, kategoria gutxiagoko lanpostuetan aritzen
diren emakumeentzat ere bai, haientzat batez ere. Programa hauetatik etekina atera behar
dutenak orain arte lan duin bat edukitzeko itxarokizunik izan ez duten emakumeek izan be-
har dute, beste inork baino lehen. Nik uste dut Europako Elkarrekin zeregin garrantzitsu bat
hartu behar duela bere gain, eta espero dut Europako nazio eta eskualdeetako gobernuek
ere beren erantzunkizuna hartuko dutela beren gain.

JANE CONNORS

**Londreseko Unibertsitatea.
Britainia Haundia**

Etxeke

indarkeriaren

problematika:

estruhartze

publikoaren

politikan

alternatibak

Familiaren baitan emakumearen kontra gertatzen den biolentziaz, gutariko askok nahiago genuke pentsatu ere egin behar ez bagenu. Dударik gabe, gehientsuok ez bide gaude presaturik gai honetaz hitzegiteko. Askok honela argudiatzen du, hots, zeharo arazo pribatua izanik, besteentzako interesik batere ez duela, are gutxiago gobernuentzat. Halaz ere, kuestio honen gainean debate sakon eta serioa burutu beharra dago, ez bakarrik horrelako biolentziak —senitartekorik hurbilenekoek gauzatzen dizkieten biolentzi erasoen ondorioz, beren etxean bertan urtero-urtero milaka emakumek jasaten dituzten kalte fisiko, psikiko eta ekonomikoak direla medio— gizarteari sortarazten dion koste sozial eta ekonomiko esker-ga horrengatik. Biolentzia horren zuzeneko emaitza gisa, dirutza haundiak gastatu ohi dira lege prozedura eta polizi zerbitzutan, osasun eta gizarte zerbitzutan, emakumeentzako babesleku eta dirulaguntza sozialetan. Gizartearentzat guzti horrek suposatzen duen koste ekonomikoa giza kosteak bakarrik gainditzen du: izan ere, gizon, emakume eta hurrek so-frikario latza nozitzen dute, alor politiko, ekonomiko eta sozialean emakumeak gizonezko-ei menperatutzat jotzen dituen gizarte egituraren erruz, zenbait senarrek buruturiko gehie-gikeriatan isladatu eta irauten duen bezalaxe. (1)

Emakumeak familiaren baitan jasaniko abusuak historia luzea du. Herrialde guztietan eta kultura denetan (2) emakumeak, gertuen dituen pertsonengandik, trataera fisiko eta adime-nezko gaiztoak eta sexu-bidegabekeriak jasan izan ditu. Trataera gaizto hauek, ohiz, ez dute zigorrik jasan; enoraturik izan eta, nolabait ere, tazitoki pairatuak gertatu dira. (3)

Balio sozialen isladaketa gisa, legeek maiz askotan emaztea zigortu, are hiltzeko eskubi-dea ematen zioten senarrari, emakumea aski manaeraz edo obediente ez zela hautematen bazen. Blackstone-k bere "Commentaires on the Laws of England"(1775) lanean baieztatzen zuen legez, senarrak emaztea zigortzeko eskubide osoa zuen, "bere ikastaria edo seme-alabak zuzentzeko zigor zitzakeen bezalaxe" (4); botere hori Ingalaterra eta Ipar

(1) Nazio Batuak: *Violence Against Women in the Family*, New York, 1989, Sales E.89 IV 5 zk. (aurrerantze-an, UN Report izenaz adierazia), 21 - 24 orr.

(2) Ikus Davidson: "Wife Beating: a recurring problem throughout history" in *Battered Women: A Psychosociological Study of Domestic Violence*. M. Roy ed. (London, Van Nostrand Reinhold, 1977).

(3) Har gogoan hau bezalako esaerak: "A dog, a wife and a walnut tree, the more you beat them the better they be". Horrez gain, leinu batzutan, ezkon-zeremoniaren errituzko alderdia da senarrak emaztea, era sinboli-koan, ezkon gauean jotzea.

(4) W. Blackstone: *Commentaires on the Laws of England* (1775).

tAmerikako epai-egietako erabakietan baietsi egiten zen (5), bertan emaztearenganako tra-
taera gaiztoak zigorturik ez bait zeuden, horiek zirela medio emakumeak ondorio iraunko-
rrik nozituko ez bazuen, bederen.

Areago, kasu gorri horietan ere, senarraren jokaera maiz justifikatu egiten zen, "proboka-
zioak" zirela bide, esate baterako (6); dena den, senarrantzako zigorra beti ere arina iza-
ten zen. (7)

Senarrak, bestalde, bere emazteaz sexualki abusatzeko eskubidea ere bazuen; eskubide
hau ere erakunde legaletan isladaturik zegoen, hain zuzen. Honela bada, lege sistema uga-
ritan, emaztea seduzitu edo berarekin adulterio burutu zukeen edonoren aurkako iharduera
judizialei ekin ziezaiekeen senarrak (8). Baina senarra bera baldin bazen emaztearen go-
goz kontrako harreman sexuala izatera bortxatu zuena, legezko edozein zigorretatik aske
geratuko zen. (9)

Egitura legal hauek eritzi orokorra isladatu besterik ez zuten egiten. Eta eritzi horretakoak
ziren, noski, gizarte eta kulturarik gehientsuak: emaztea senarrarena zen eta honen menpe-
koa. Horregatik, gizasemeak egokiro eritzitako moduan trataturik gerta zitekeen.
Pentsamolde honek oraindik ere bizirik dirau. Gogoz kontra sexu harremanak burutzer
emakumea bortxatzen duen senarrari Herralde askok ez dio oraindik ere zigorrik ezartzen.
Beste Estatu askotan, adulterioa burutzeagatik bere emaztea hiltzen duen senarra erabat de-
senkusaturik gertatzen da (10). Sozialki onarturiko egituren barnean, familia bakoitzeko
iharduera dinamika pribatua zeneko pentsakerari loturik zetxekion aipatutako joera hori;
horrenbestez, iharduera pribatuan esku hartzea ez zen bidezkoa eta, parte hartu behar iza-
tekotan, ez zen ia behin ere emakumearen alde azaltzen.

(5) Honako kasuak aipatzen dira: *Bradley Estatuaren aurka* 2 Miss 156 (1824), *Estatua Blacken aurka* 60 N.C. 162 (1865). Senarrak emaztea fisikoki zigortzeko legezko eskubidea *R. Jacksonen aurka* kasuan indarga-
betu zen (1890) 1 A.B. 671.

(6) S. Ewdars: "Male Violence Against Women: Excusatory and Explanatory Ideologies in Law and Society" in *Gender, Sex and the Law* (London, Croom Helm, 1985), 189 - 191 orr.

(7) Ibid. Homizidio kasuak, esate baterako, premeditaziorik gabeko homizidio murrizturik bilakatzen ziren maiz.

(8) Edwars: aip. op., 191 - 192 orr.

(9) UN Report, 11 - 15 orr.

(10) Harira datorkigu hemen honakoa gogoraraztea: aurtengo apirilean, Irakeko Saddam Hussein presidente-
ak berrindartu zuen lege baten bidez, ezkon bikotetik kanpo ezlegezko erlazio sexualak burutzeaz errudun har-
tzeagatik, bere emaztea hilko lukeen edozein gizaseme errugabe joa izango zen.

Bi "filosofia" hauek —emaztea senarraren menpekoea zela eta familia toki sakratu eta pribatu zela aldarrikatzen zituztenak— familiaren baitan emakumearen aurkako biolentzia den fenomenoaren idorokundea atzeratu egin zuten. Arras noizbehinka filosofo liberalek (11) eta haserako feministek (12) familiaren baitan emakumearen aurkako trataera gaiztoenganako arreta ezarri zuten arren, mende honetako zazpigarren hamarkadaren hasera arte ez ziren gertatu gai honi buruzko kanpainak, sona edo oihartzun zabalaz behintzat. Kanpaina hauek (60. eta 70. urteko feministen mugimenduaren berpizteari esker indartuak) Europan (13) eta Ipar Amerikan (14) hasi ziren, baina berehala hedatu ziren munduko beste eskualdeetara (15). Eta kanpaina hauei esker sortu ziren ehundaka babestetxe eta bestelako zerbitzu, ihaultako emakume eta hauen haurrentzat. Horrekin batera, noizbait arazo pribatu edo familiarterkoea izan zena, estatu eta nazioarte mailara iragan zedin erdietsi zen.

Famili baitako emakumearen kontrako biolentzia arazo larritzat joa dago, bai bere intzidentziagatik, bai izan ditzakeen ondorioak direla bide, munduko Herrialderik gehienetan. Azkeneko hogeitun urteotan makina bat ikerketa egin da problemaren gainean baina, hala eta guztiz ere, nolabaiteko misterioan bildutako arazo izaten segitzen du. Familiaren baitan, emakumearen kontrako biolentzia Herrialde, arraza, klase, erlijio eta kolore guztietako emakumeek nozitzen duten problema dela —oker arriskurik gabe— esatea badago ere, eta horrelako biolentziak hamaika adierazpide eta ondorio larriak (16) dituela baieztatu daitezkeen arren, arazoari buruz guk dugun ezagutzan hutsune nabariak daude. Horrela bada, ezin erantzunik eman geniezaieke galdera ugari, hala nola, gizonen kanpo, biolentzia horrek bizirik iraun dezan nork azaltzen duen joerarik zorrotzena; emakumeek gain, biolentzia horren ondorioak jasateko arriskurik gorriena nork daukan; zein diren zergatiak; zein

(11) Ikus, adibidez, J.S. Mill: *The Subjection of Women* (London, Virago Edition, 1983)

(12) Frances Power Cobber: "Wife Torture in England", *Contemporary Review*, 1978ko apirilean.

(13) Arazoaren baitarako lehen ardurazko deia Erin Pizzey britaniar aktibistari egotzen zaio: 1971. ean ihaultako emakumeentzako lehen babestetxea zabaldu zuen. Ikus E. Pizzey: *Scream Quietly or the Neighbours Will Hear* (London, Penguin, 1974).

(14) Amerikar kanpaina 1975etik dator, Task Force on Battered Women and Household Violence (familiaren baitako biolentziaren azterketa burutzeko batzordea) izenekoa sortzean, National Organization for Women-en eskutik.

(15) Kanpainak Australia, Kanada eta Zelanda Berrian burutu ziren. Babestetxe sistema ia mundu osoan zehar zabaldu dago.

(16) UN Report, 13 - 31 orr.

litzatekeen modurik egokiena baliabideak banatzean; nolako trataera eta eskuhartze-estrategiak liratekeen eraginkorrenak (17). Eta garrantzizkoena, hots: familiaren baitan emakumearen kontra burututako biolentzia gizarte guztietan berdin gertatzen den, ala kulturaren eta tradizioaren arabera bakarrik defini daitekeen biolentzi moeta den ezin jakin dezakegu. Azkeneko galdegite honek berebiziko inportantzia dauka eskuhartze-estrategiak kontutan hartzerakoan. Izan ere, gizarte batean erabilitako estrategiak baliogabeko gerta daitezke beste batean edo, are garrantzi haundiagokoa, hau da, Herrialde bateko halako kolektiboari baliozko gerta dakizkiokeen estrategiek beste talde batentzat biziki balio urria izan lezakete.

Familiaren baitan emakumearen kontrako biolentzia den arazoa biltzen duen misterio horren parte handia, gai honi buruzko estudioak biziki berriak izatetik datorkigu, azkeneko 25 urte hauetako datuak bakar-bakarrrik dauzkagu eta. Ikerkuntza hau, horrez gain, zati-kakoa da eta Mendebaldeko Europan, Ipar Amerikan, Australian eta Zelanda Berrian dago burutua, batipat. Beste aldetik, azterketa hau kultura menperatzaileko emakumeei datzekie, jatorrizko biztanleriak, emigratzaile taldeak eta errefuxiatuak alboratuta geratu direlarik. Oso azterketa gutxi landu da Ekialdeko Europan, are gutxiago garapen bidean dabil-tzan Herrialdeetan. Izan ere, emakumearen kontrako famili biolentziari buruz egin den estudio oso eta sistematiko bakarra Ginea Berriko Papua-koa dela esan daiteke; bertan, Law Reform Commission (Legea Eraberritzeko Batzordea) delakoak, etxeko biolentziari buruzko lau txosten burutu ditu. (18)

Familiaren baitan burutzen den emakumearen kontrako biolentziaren gaineko ikerketen gaurrengungo egoera zehatza ez den arren, horrelako bidegabekerien biktimen jarrera hobertzeko estrategiak Herrialde askok landu eta sarrerazi ditu, azkenik eta behingoz joera nardagarri hori suntsitzeko helburuz. Lehenbizi, arazoari irtenbide legalak eman behar zaizkiola ikusi da, baina legegileek burututako politikak eta, etxean emakumearen aurkako biolentzia aztertzean, sistema judizialak izaniko iharduerek ez dute berdin jokatu izan denboran zehar, Herrialde batetik bestera ere aldatu egin direlarik. Batez ere, arazoak maila

(17) UN Report: 51 - 80 orr.

(18) S. Toft ed.: *Domestic Violence in Papua New Guinea*, Monograph 3. zk. (Boroko, Papua New Guinea Law Reform Commission, 1986); Legea aldatzeko Batzorde honek beste hiru txosten ere burutu ditu: etxe barneko biolentziari buruzko txosten bat eta bi ikerlan (*Domestic Violence in Rural Papua New Guinea eta Domestic Violence in Urban Papua New Guinea*).

larriak ezagutzen dituen Herrialde guztietan, lege-tramankuluaren zati direnek etxeko biolentzia aztertzeko epai edo zigor-sistemak egoki ote diren galdetu behar izan diote beren buruari.

Gizarte guztietan, etxeko biolentziari ematen zaion ihardespena sozialki baliozkoak diren faktore zenbaitek kutsatzen dute. Horietariko lehena, familia esparru pribatu gisa, bertako kideentzako ongizate eta hezkuntz iturrizat joa izan da; horrenbestez, sakratu bezala hartu behar izatean datza. Balio honek horrenbesteko garrantzia duenez (19), bizitza pribatu, bizitexea eta kutuntasunezko harremanak izateko eskubidea bermatzen duten giza eskubideen tresnetan goretsirik gertatu da (20). Egia esan, familiaren baitako pribatutasuna eta autonomia onuragarri dira hiritarra Estatuaren eskuhartzeetatik babesteko. Baina emakumearen kontrako etxeko biolentziaren testuinguruan, familiako kutuntasunak garrantzizko bi ondorio negatibo ditu: lehenik, familikideek mugatasun latzak nozitzea, familatik at laguntza bilatzerakoan: horrelakoak, behar bezalako ongizate eta hezkuntza emateko orduan, familiak azaltzen duen ezgaitasuna onestea inplikatu lukeelako; hori, famili arazoak bizitexearen barnera mugatzeko dagoen presio soziala halakoa izanik, ikaragarriko porrota litzateke (21). Bigarrenik, familiak erakutsitako disfuntzio nabarmeneko kasuetan, berari arrotz zaizkion pertsonen eskuhartze-eza. Honek, familiaren baitako biolentziaren tribializaketa dakar, biolentzia hori badela baiestea bizitexearen kutuntasunaren aurka doalako. Famili kutuntasuna den balio sozialari hertsiki loturik dago familia-instituzio kontzeptua. Familia, izan ere, maitasun eta segurtasunean euskarrituriko instituzioa dela eta, aintzakoztat, bertako kideen garapena eta haurren hezkuntza burutzeko toki hobezina dela onetsirik dago. Guzti hau egiazkoa bada ere, famili batasunari eusteko ahalegin haundiak egitea dakarke, are emaztea senarrak bortxakeriaz tratatzen duenean ere; honelako kasuetan famili batasunari emakumearen segurtasuna menperatu behar ohi zaio.

(19) Ikus, adibidez, *Giza Eskubideei buruzko Europar Konferentziako 1 Artikuluko 8. artikulua* eta *Eskubide Zibil eta Politikoei buruzko Nazioarteko Hitzarmeneko 17. artikulua*.

(20) Horrelako eskubideek aldaketak jasan ditzakete, segurtasun nazionalaren, segurtasun publikoaren edo Herrialdeko ongizate ekonomikoaren interesen arabera, bidegabekeria edo krimenen aurikuspenez, gizakien eskubide eta askatasunak babestearren.

(21) Gizarte tradizioaletan familiaren kutuntasunak garrantzi berezia du; adibidez, Kanadako jatorrizko herriei dagokienez, ikus *Canadian Council on Social Development: Native Crime Victims Research*, Ottawa, Department of Justice, 1984, 4. orr.

Azkenik, gizarterik gehientsuenetan eta gaurregun bertan ere, familiaren baitako biolentzia pairatua gertatzen da. Haurren zigor fisikoa baimendu ez ezik, zuzpertz ere egiten da. Makina bat Herrialdetan emakumearen zigor fisikoa ere baimentzen da edo, gaur galerazita badago ere, azkeneko ehuntada honetan bizirik iraun du. Eta honelako biolentzia pairatua ez dagoenean ere, pertsona askok ukatzen du emakumearen kontrako biolentzia arazo larria denik. Edo eta desenkusatu egiten dute, emakumeek berek probokatzen dutela, pairatzen dutela edo beren senarrengandiko nolabaiteko biolentzia atsegin dutela, esanez.

Etxean, emakumearen kontrako nolabaiteko biolentzia legitimatzen duten balio hauek berriz ere problema gisa planteiatuak gertatzen dira biolentziaren kontrako borrokan estrategiatzat joak izaten direnean; horrez gain, elkarren artean nahasi egiten dira, heldutako estrategiak ahulduz. Egia esan, arazoa tratatzeko epai eta zigor sistema egokia ote den kuestioari emandako edozein erantzun desbirtuatzen duten problemak dira horiek.

Kuestio honen testuingurutik bi eritzi-korrante dibergente sortu dira. Aurrenekoak dioenez, etxean emakumearen aurkako biolentzia kontrolpetu ahal izateko, zuzenbide penala da —kasurik hoberenean— lantresna efikaza; oker-okerrenean, aldiz, zeharo bitarte desegokia. Kontziliazio, adiskidantzazko edo bitartekotzazko saihesta hartzea, edo eta laguntza sozial edo terapeutikoa bideratzen ereduak aholkatzen da, legeak atzipenketa, prozesua eta epaia emateari ekidinez. Kode penalak —honakora jotzekotan— emazteak gauzatutako trataera gaiztoak aztertzeke geratzen da, hots, “azkeneko neurri” gisa hartzen da kontutan, kasurik larrienenetan, hitz batez.

Bigarren eritzi-korranteak etxeko trataera gaiztoak delitutzat jotzen ditu, familiaren baitan eta bikoteen artean gertatzen direnik kontutan izateke. Honelako pentsamoldea daukate-nek, emakumearen aurkako trataera gaiztoak eta bestelako biolentzia delituak modu berean aztertutak izan daitezela eskatzen dute.

Eritzi-korrante bi hauek dautza etxeko biolentziarentzako lege-ihardespak guztien azpian; hauen euskarri, berriz, famili autonomia, familiak (instituzio den heinean) duen balioa eta familiaren baitan nolabaiteko biolentzia pairatzearen aldeko joera. Izan ere, arazoari eman zaizkion erantzun legalak etengabeko funtzioan zehar kokatzen dira; horren mutur batean, ihardespak terapeutiko edo sozial hutsa dago, edozein kasutan ere prozesamenduari ekiditen diona; beste muturrean, ordea, kasu guzti-guztietan zigor penala ezartzearen aldeko erantzuna. Horrenbestez, bi filosofia horien euskarriak aztertzea funtsezkoa da.

Egia aitortu, etxe barnean kode penala erabiltzearen aurkako argudio sendoak egon daitezke. Horrek, zuzendu beharrean, zigortu egiten du. Iraganiko jokaerak hartzen ditu go-goan eta ez da ia behinere arduratzen etorkizuneko portaerez. Aintzakotzat, ez da kasik gertatzen justizia penaleko sistemek laguntza edo eta trataera-programak aurrikustea, esate baterako, gizonekoari bere agresibitatea kontrolatzen irakasteko edo emakumeari laguntza emateko. Kode penala, eraginkorra izan dadin, sistema penalean parte hartzen dutenen —polizia, fiskalak eta epaileen— araberazkoa izango da. Baina hauen porrota nabarrena izan da, emakumearen aurka burututako trataera gaiztoak ez bait dituzte (delitu izaeraz gain) arazo larritzat jo, eta parte hartzeari, atzipenak egiteari, prozesatzeari eta epaiak emateari uko egin dietelako. Areago, poliziak, fiskalek eta epaileek erantzuna ematen duten kasuetan ere, zigor penala ez da segurua, aski frogarik ez legokeelako, behar bada. Kasua honelakoa izan eta akusatua errugabe deklaraturik irten badadi —prozedurazko akatsagatik bada ere—, inplikatuak ez dio, nahita ez, emaztea ihaultzeari utziko. Areago, atziturik, prozesaturik eta zigorturik gertatzen bada ere, epai hori seguraski arina izango da, hau da, isun leuna edo epe motz bat zaintzapean egotea. Edozein epaik, ezinbestez eta akusatuarekin batera, honen familia eta biktima ere zigortuko ditu. Ziur asko, isuna familiaren baliapide ekonomikoen ordaindua izango da eta gartzelaratzek familiaren egoera ekonomikoa gorri bihurtuko du, euskarria giltzapean bait dago. Horrez gain, familiari arazo larriak sortaraz liezaizkioke, gartzelaratuak lanpostua behin betikoz galduko balu. Zigorrek, berriz ere, isun edo eta gartzelaratzeko bitarteko zigorrek ez du biktimaren segurtasuna bermatzen. Akusatuak giltzapean dirauen bitartean, egia da, biktima behin behingoz trataera gaiztoetatik aske biziko da baina erraz gerta liteke senarra gartzelatik iritetean emazteak berriz ere ihaultetak nozitzea, are eta bortizkiago lehenago baino. (22)

Azkenik, justizia penalaren ihardueraren kontra daudenek, iharduera hori familiaren aurka biziki kaltegarria jazotzen dela adierazten dute. Eta honakoa egia da, batez ere emaztea bere familiarengandik eta komunitatetik isolatuta bizi den gutxiengo eta gizarte tradizionalan, seguruenik ere senarraren sendikoek emakume horren kontrako jarrera hartuko bait dute. (23)

(22) S. Maidment: "The Relevance of the Criminal Law to Domestic Violence", *Journal of Social Welfare Law*, 26. zk., 1980.

(23) L.A. Long: "Cultural considerations in the assessment and treatment of intrafamilial abuse", *American Journal of Orthopsychiatry*, 56. zk., 1986, 131. orr. Ikus baita ere Udandari buruzko azterketa argitaragabea, Nazio Batuetako Txostenerako (UN Report) erreferentzia gisa prestatua.

Laburbilduz, justizi iharduera kritikatzten dutenek, errehabilitatzeko tresna gisa kode penala dituen mugatasunak aipatzen dituzte, instituzioetako pertsonalgoak porrot egina duela-ko asmo horien alde borrokatzeko; beste aldetik, lege-iharduerak dituen mugatasun teknikoak eta biktimarengan eta honen familiaren baitan izan ditzakeen aurkako ondorioak ere azpimarkatzen dituzte. Beren argudioen euskarri, familiaren baitako biolentziaren errepikapen indizeak murrizteko, bitartekotza eta terapia arras eraginkorrak direla adierazten dituzten azterketak. (24)

Argudio horien kontra bestelako arrapostu indartsuek oihartzun zabala dute, famili esparruaren barnean ere kode penalaren eginkizuna mantendu eta indartzearen aldekoak alegia, horietariko batek familiaren baitako biolentziaren trataeran ezinbestekotzat jotzen duelarik.

Justizia penaleko ereduaren jarraitzaileak, gaur egun ezartzen den prozedura kriminalak —familiaren baitako biolentziaren testuinguruan, alegia— akats eta hutsune ugari dituela ametzeko prest daude. Horien eritzian, etxean emakumearen aurkako biolentzi arazoari, historian zehar garrantzia murriztu edo ukatu dioten balio sozialak besterik ez du isladatzen guzti horrek. Eta justizia penalaren aldeko horien araberez beti ere, aipatu balio sozialek, lehen lehenik, legeak daukan botere sinbolikoa adierazten dute. Atzipenak, prozesamenduak eta zigorrezko epaiak, gizarteak akusatuearenganako sentitzen duen gaitzespen prozedura osatzen dute, zigortutakoak duen erantzukizun pertsonala baietsiz. Honakoak esan nahi du etxe barnean burutzen den delitua ez dela arazo soziala soil-soilik, kalean gauza daitekeen biolentziazko beste edozein delituren antzekoa dela baizik. Prozedura kriminalak, horien ustez, emakumearen interesak lehen mailan ezartzeko balio du, emakume horren babesa familiarekin dituen erlazioen euskarzeari baldintza ez dakizkion. Honakoa eta, teoria hau defendatzen dutenek diotenez, biolentzia endakatu, erlazioa berpiztu eta familiaren osotasuna mantentzen duen bitartekotza/aholkularitz ereduak kontraesanetan daude. Guzti horrez gain, erantzen dute, bitartekotza programek eta gaur egunean justizia penalaren sistemak azaltzen duen neutraltasunak erasotzailea maltzuratasunez suspertu eta emakumea —bere burua biolentzi fenomenoan inplikaturik sartzeagatik— injustiziaz errudun bilakatzen dute. Programa hauen bitartez (teoria honen aldekoen araberez beti ere), eragin den biolentziagatik erantzukizuna —erabat ez, noski— emakumearena da, bera

(24) A. Lazlo eta T. Mclean: "Court Diversion: an alternative for spousal abuse cases", in The United States Commission on Civil Rights Consultation. *Battered Wives: Issues of Public Policy* (Washington, DC, 1978ko Urtarrila).

ere biktima izan arren, honela biolentziaren eragileari bere zama arintzen zaiolarik. Hauxe da arriskua eta hauxe da, era berean, dauden biolentziazko erlazioei emakumea atxekituagorik senti dadin sortaraz dezakeena. Bestaldetik, lehenago ez zegoen biolentziarekiko nolabaiteko inplikazio pertsonala sor dezake egoera berri horrek. Eredu penalaren aldekoek adierazten dute, orohar, ordezkartza/aholkularitzazko ereduari ez bezala, familiaren baitako emakumearen kontrako edonolako biolentzi moztaren onespenean edo barkamena arbuaitzen duela, eragileari bizkarreratzen dizkio erru guztiak biktimaren kontra inolako errepresaliarik hartzeke, eta etxe barneko biolentzia gaitzesten du.

Egia esan, legearen izaera hezitzaile eta sinbolikoak inplikazio sakonak ditu familiaren baitan emakumearen kontrako biolentzia erabat suntsitzeari dagokionean, portaerazko joerak egituratu eta aldatzeko ere, legeak baliorik izan dezakeelako. Baina eredu honen aldekoek nabarmentzen dutena hau da, hots, justizia penalaren sistemaren balioa —testuinguru honetan— sinbolikoagoa dela, biziki praktikoa gertatzeaz gain. Horrela bada, landutako azterketek erakusten digutenez, sistema penalaren eskuhartzea, familiaren baitako biolentziazko iharduerak desagertzeko mekanismorik eraginkorrena da, bai epe laburrean, bai eta luzean ere. Justizia penalaren aktuazioa —Estatuaren botereak ezartzen dituenen—, biktimari berehalako babesa emateko gauza den sistema bakarra dugu, metodo hau defendatzen dutenek dioskutenez; eta, horrekin batera, erasogilea errehabilitatu eta errepikapenari ekiditeko ahalmena ere badauka, besteak beste. Honetan, beraz, eta beti ere teoria honen jarraitzaileen hitzetan, legea aplikatzean, ondoriozko prozesamenduan eta epaian poliziak duen eginkizunak egundoko eragina izan ohi du akusatua jokoan. Zenbait ikerketa aipatzen dira hemen: hauek adierazten dute, lehen-lehenik, atzipenak (honek dakartzan intimidaziozko prozedura guztiez) bai ekintza-tokian, bai eta polizi komisaldegian, erasotzaileak azaltzen zuten errepikapen-arriskua murriztu egiten du; bigarrenagoz, honelako erasoaldiak kontrolpean jartzeko, ezinbesteko prozesamendu judizialaren eragin positiboa.

Etxe barneko biolentziak eskuhartze judizialik gabe jarraitzea baimentzen bada, biolentzia hori gero eta gorriagoa izan daiteke eta, azkenekoz, biktimaren heriotza ere sortaraz dezake, frogaturik dagoen bezala. Esate baterako, egindako azterketa batek erakusten du nola poliziak alde aurreko deia jasoa zuten, behingoz bederen, emazte edo senarraren hilketa ondorio izan zuten kasuen %85etan; bai eta, bukaeran hilketa gertatu zeneko kasuen %50etan, poliziarik etor zedin eskatu zitzaion bost aldiz gutxienez (25). Honen arabera,

(25) M. Wilt eta R.K. Breedlove: *Domestic Violence and the Police: Studies in Detroit and Kansas City* (Washington DC, Police Foundation, 1977), 9. orr.

poliziak joka dezakeen eginkizunaren garrantzia ezin gutxiets daiteke. Bestelako ikerketek jakinerazten digutenez, poliziaren edozein eskuhartzek berak erasoaldi gehiago sortaraz dezakeen arren (26), atzipena sistema etsigarri eraginkorra da.

Gai honi buruzko azterketarik ezagunena Sherman eta Berk-ena dugu, "Minneapolis Domestic Violence Experiment" (27) alegia. United States Institute of Justice-aren babesean burutu zen, Police Foundation (Polizi Erakundea) izenekoak 1981ean gauzatua, Minneapolis hiriko Polizi Departamentuarekin elkarkidetzaz. Lan horren helburuari goazkiola, berriz: erasoaldiak errepika ez zitezen, poliziaren zein erantzun izan zitekeen egokiena: familiaren baitako istiluan inplikaturiko alderdien arteko bitartekotza informala bideratzea, eraso-tzaileari bere etxea zortzi orduz utz zezan agintzea, ala atxilotzea, preso hartzea.

Zergati hau dela bide, atzipen kopururik haundiena eta familiaren baitako biolentzi indize-rik latzena azaltzen zituzten bi auzategietan gauzatu zen esperientzia hau, era aleatorioan burutu zen, ohizko erasoaldietara murriztuta; horrela alboratzen ziren biktimaren kontrako kalte larriak sortaraz zitzaizkien familiaren baitako erasoaldiak edo biktimaren bizia arriskutan jar zezaketen kasuak. Esperientzian hala nahi zuten poliziek bakarrik hartu zuten parte, eta 18 hilabete iraun zuen, aztertutako kasuak, guztira, 314 izanik. Ondoren eta poliziaren aurrean salatutako erasoaldiengatik poliziak berak burutu zituzten miaketan bitartez eta aurrez-aurre nahiz telefonoz, biktimekin eginiko hamabi elkarrizketaren bidez neurtu zen azterketa horren eraginkortasuna. Horren emaitzaz, bitartekotzazko trataera jaso zutenen %19ak eta beren etxea legearen aginduz utzi behar izan zutenen %24ak erasoaldiak errepikatu egin zituzten. Bizkitartean, atziturik gertatu zirenen %10ak bakarrik eraso zuten emaztea hurrengo sei hilabeteetan. Emaitza horiek bultzaturik, ikerlariek honako ondorioak atera zituzten: "atzipena gauzatu beharra dago, kontraeragiletzat hartzeko arrazoi argi eta onak ez dauden bitartean" (28). Hala ere, ohar sorta bat sartu zuten, emakumearen kontrako erasoaldiak kontrolpean jartzeko atzipena bide bakarra ez dela adieraziz. Poliziek erantsi zuten, beraiek jasotako muestreoa biziki urria izan zen; horrenbestez, atzipena erabat kaltegarri izan zuketena pertsona batzu ere bazterturik gerta zitezkeen eta, halaber, aspektu batzutan, esperientziaren izaera azpijanda gertatu izan zitezkeen. Zenbait gora-beheratan, poliziek askatasun osoa zuten erantzun gisa atzipena ala aholku bidea aukera-

(26) Azterketa honetan bitartekotza eta aholkularitza gomendatzen zen.

(27) L.W. Sherman eta R.A. Berk: "The specific deterrent effects of arrest for domestic assault", *American Sociological Review*, 49. zk., 1984, 261. orr.

(28) *Ibid.*, 270. orr.

tzeko: adibidez, erasotzaileak etxea utzi nahi ez bazuen, hala betetzeko agindua jasotzean; poliziak berak erasoturik gertatzean; debekapen aginduren bat urratzean; edo biktimak, oldarrez, erasotzailearen atzipena eskatzen bazuen. Horrez gain, polizia ugari ez zuten asmatu esperientziaren izaera aleatoria bideratzen eta azterketaren garapena kontrolatzeko saio guztiek porrot egin zuten. Bestalde, elkarrizketen eraginkortasuna ebaluatzen zail gertatu zen: lehen elkarrizketan biktimen herenak erantzun zuten baina kopuru hau beherantz zihoan; horrela, azkenekoan erdiak ere ez zuten parte hartu. Gainean, Berk eta Shermanek (29) aitortzen digutenez, elkarrizketagileek somatzen zuten biktimek biolentziatzko gertakizun berriak ezkututzen zizkietela. Honezaz kanpo, ikerlariak aspektu orokorragoak ere nabarmendu zituzten, hauetariko inportanteena izanik Minneapolisko sistema judizialaren ezaugarri bereziak: izan ere, honek erasotzailea gau oso batez gartzelaratzen zuten eta, errepikatzeko asmoei gatxezkiela, eragin sakonagoa izan zezakeen atzipen hutsak baino. Horrekin batera, etengabeko elkarrizketen eraginkortasunaren kontrolak, erasotzaileen gainean zaintzako eragina ere izan zezakeela seinatu zuten aztertzaileek. Bukatzeko, "Minneapolisko esperientzia hirialde guztien eredugarritzat ezin har zitekeela" ere adierazten zuten eta poliziaren ekintzen aurreko erantzunak, bestelako testuinguru kultural batean, desberdinak izan zitezkeela.

Minneapolisko esperientzia Berk eta Newtonen kopiatu zuten 1985ean (30) ez, ordea, euskarri aleatoriaz, hogeitazortzi hilabetetako epeaz, Kaliforniaren hegoaldeko kontego batean poliziak hautemaniko familiaren baitako biolentziatzko 800 kasuren azterketaren bitartez baizik. Azterketa honetatik jasotako emaitzak argitara eman ziren. Atzipenak duen etsimenari buruzko antzeko sugerentziak ere egin zituen Jolin-ek (31), 1977.ean Oregonen sar-turiko atzipenaren aldeko politikari zegokionez; Pence-k (32) ere burutu zituen estudioak bere "Domestic Abuse Intervention Policy" (Familiaren baitako erasoaldietan eskuhartze-politika) izeneko txostenean, Duluth-en (Minnesota).

(29) R.A. Berk eta L.W. Sherman: "Data collection strategies in the Minneapolis Domestic Assault Experiment" in *Collecting Evaluation Data* Burstein, L., Freeman, J.E. eta Rossi, P.H. (ed.), (Beverly Hills, California, Sage 1985).

(30) R.A. Berk eta P.J. Newton: "Does arrest really deter wife battery? An effort to replicate the findings of the Minneapolis spouse abuse experiment", *American Sociological Review*, 50. zk., 1985, 253. orr.

(31) A. Jolin: "Domestic Violence legislation; an impact assessment", *Journal of Police Science and Administration*, 11. zk., 1983, 451. orr.

(32) E. Pence: *The Law Enforcement and Criminal Justice System. An Intervention Model for Domestic Assault Cases* (Duluth hiriko —Minnesota— Polizi Departamentua, 1985).

Familiaren baitako biolentzia kontrolpean ezartzeko arras bitarte eraginkorra da atzipena, burututako ikerketek frogatzen duten bezala. Estatu Batuetako eta Kanadako polizi departamentu ugari bereganatu dute erasoaldi kasuetarako atzipenaren aldeko politika. Horrelako joerak aldez aurretik atzipena burutzearen alde azaltzen dira, kontrako arrazoi on eta garbiak ez badaude (33). Beste batzu, ordea, haratago joanak dira, familiaren baitako biolentzi kasuetarako ezinbesteko atzipena ezarri dutelarik. (34)

Eritzi orokorraren arabera, emakumearen kontrako erasoaldi kasuetan atzipen soila gauzatu ez ezik, poliziak erasotzailearen aurkako karguak aurkeztu ahal izango duenean, badirudi antzeko ondorio positiboak ere erdiets daitezkeela. Alor honetan egundoko garrantzia dute Jaffe, Wolford, Telford eta Austinek (35) buruturiko azterketek: aztergaia, erasoaldia gertatu zela aski zergati eta funts baldin bazeuden, familiaren baitako biolentzi kasuetan, Kanadako hiri bateko polizi gorputz bati (eta erantzunkizun hau —ohizkoa den bezalaxe— biktimaren eskutan utzi beharrean), karguak aurkezteko eskuduntzak ematen zizkion politika haren eragina izan zen. (36)

Poliziako ofizialen erantzuna eta jarrera, erasoaldiaren biktimen eritzia eta errepikapen indizeek (biktimak berak eta poliziak eginiko txosten eta miaketa judizialek adierazita emanak), London-en (Ontario) 1981ean, sarturiko karguen aurkezte politika ebaluatzeko eta azterketa hasi aurreko hamazortzi hilabete lehenagoztik, 1979.etik alegia, eskutan zeuden datuekin alderatzeko balio izan zuten. Agindua jaso zutenetik, poliziak buruturiko karguen aurkezpena nabarmenki goa zela erakutsi zuen horrek: izan ere, poliziak aurkezturiko salaketak biktimak aurkeztutakoak baino gehiago ziren eta epaitegiak aztertutako kasuen proportzioa, berriz, 16etatik kasu bakarra izatetik, 4etatik 3 kasutara iragan zen. Eta, are garrantzi haundiagokoa, poliziak politika berriak familiaren baitako biolentzia murriztu ez zuela uste bazuen ere, erasoaldien biktima izandakoen eritzia zeharo bestelakoa zen, poliziak eta epaitegiek egindako txostenek argi frogatzen diguten bezala. Bestela esanda, bik-

(33) Lorna Smith: *Domestic Violence: An Overview of the Literature* (London, Her Majesty's Stationery Office, 1989), 60. orr.

(34) UN Study: 53. orr. eta 13. oharra, 81. orr.

(35) P. Jaffe eta bestek: "The impact of the police laying charges in incidents of wife abuse", *Journal of Family Violence*, 1. zk., 1986, 37. orr. Ikus, halaber P. Jaffe eta C.A. Burris: *An Integrated Response to Wife Battering: A Community Model* (Kanadako Fiskalgoak bildutako txostenak, 1982).

(36) Sistema judizialik gehientsuenetan, erasoagatiko karguak aurkezteko erantzunkizuna biktimak berak dauka: ikus, adibidez, Ingalaterra eta Wales, Txile eta Kuwait.

timarik gehientsuenek uste zuen poliziaren iharduerak eta prozedura judizialak biolentzia murriztu edo suntsi zedin eginkizun garrantzizkoa betetzen zutela, akusatua delituaz errundun ala errugabetzat joa izatetik at. Honen euskarria, poliziak ihardun ondoren salatzen zen erasoaldi fisikoaren maila eta gertaldian poliziak izan zuen eskuhartze prozedura judizialen kopurua. Horrela bada, azterketek erakutsi zutenez, biktinek berriz ere erasorik nozitzeko arrisku gorriagoa zuten erasotzailearen aurkako kargurik aurkeztuko ez bazuten.

Azkeneko hamar urte hauetan, atzipenei eta karguen aurkezpenari dagokien politikari buruzko azterketek, familiaren baitako biolentzia kontrolpean jartzeko helburu duten politikak burutzean, hein handi batez, eragin sakona dutela frogatu dute. Horrela bada, arazoari irtenbidea emateko eredu penala aholkularitza/bitartekotza eredia baino egokiagoa delakoan dauden gizaki eta instituzioen kopurua gorantz etorri da.

Kanadiar poliziak, 1983.etik honantz, familiaren baitako biolentziazko kasu guztietan karguak aurkezteko aginduak jasoak ditu, are biktimak salaketa ez aurkeztea edo baliogabetea nahiago badu ere (37). Politika hau bera hartu da Ipar Amerikako Estatu batzutan eta Hegoaldeko New Wales-en (Australia) (38). Atzipen politikari goazkiola, etxe barneko erasoaldiak kontroltzeko alternatibarik hoberena, legegileen, polizien eta feministen saihetsetik, atzipena dela esana du irazkilari batek (39).

Eredu penalak herriarengan lortu duen arrakasta halakoa izanik ere, sistema honek edo alor honetako edozein politikak, kasu zehatz bakoitzean errealitate kultural, ekonomiko eta politikokoak kontutan hartzea ezinbestekoa da. Egia esan, lege sistemarik gehienetan, emakumearekiko abusuak, trataera gaiztoak, sexu-abusua edo familiaren baitan honelako beste edozein iharduera delitutzat hartzen dira. Halaz ere, ahantzi ezinezkoa zaigu delitu hauen testuingurua familiaren barnekaldea dela, elkarrekin harreman emozional eta ekonomikoak dituzten pertsonen artean. Delituaren izaera bereizgarria kontutan izan eta biktimarenganako apoioa edo erasotzailearentzako laguntza gogoan hartuko ez lukeen edozein politikak porrota izango luke bukaera. Bestelako hitzetan, testuingurutik at sarturiko karguen aurkez-

(37) Niagara on the Lake-ko (Kanada) emakumearen egoeraren jarraipenerako Batzordearen aurrean aurkezturiko emakumeari eginiko trataera gaiztoei buruzko txosten Federal/Probintzial/Eskualdekoa, 1984eko maiatzak 28-30.

(38) Hatty: "Policing Male Violence in Australia", in J. Hanmer, J. Radford eta E. Stanko: *Women, Policing and Male Violence* (Routledge, London, 1989), 70. orr.

(39) Stanko: "Missing the Mark? Policing Battering" in J. Hanmer et al.: *Women, Policing and Male Violence* in (Routledge, London, 1989), 46. orr.

penezko edo atzipenezko zeinnahi politika (atzipenaren aurreko etapan eta horren ondorenean beste inolako aldaketarik eskain ez badeza) ez da eraginkorra izango eta, areago, kaltegarri ere gerta liteke zenbaitetan. Atzipen politika bat kargu aurkezpen eta epai politika zorrotz baten laguntzarekin bat ezartzen ez bada, gorrotoa eta biolentzia bortitzagoa bakarrik sortaraz lezake, poliziaren baitan ere etsipena eta zinismoa sortu ahal izaki. Horrenbestez, egoera zehatzaren testuinguruari erreferentziarik egiten ez dioten politikak probokatzaile eta eragin kaltegarrikoak izan daitezke. Horrela bada, esate baterako, Londoneko (Ontario) erasoaldien kontrol politiken eraginkortasuna kontutan hartzean (maiz askotan familiaren baitako biolentziaren trataeran eredutzat aipatuak) funtsezkoa hauexeda, hots, karguen aurkezpen sistema, laguntza ematen zeneko testuinguruan sartua izan zen. Bertan, polizi gorputzak zerbitzu bat sortu zuen: emergentzizko zerbitzua ematen zuen hartan, eguneko 24 orduetan zabalik krisialdietarako, famili alorreko kontsultak egiten ziren; horrez gain, emakumeari eginiko trataera gaiztoak gertatu zireneko kasuak aztertzeke erari buruzko heziketa intentsiboa eman zitzaion poliziari. Bestalde, emakumearentzat lege eta psikologiazko aholkularitza zentrua zetzan, erasotzaileentzako talde-trataera sistemarekin batera.

Hortaz, familiaren baitan emakumearen kontrako biolentziarekin zerikusirik duen edozein politika, aplikatu beharreko egoera zehatz horri egokiena gertatu behar zaio eta, adibidez, sexuen arteko botere-erlazioak bezalako errealitateak jaso beharko ditu kontutan, horrelakoak lege sistemarik gehientsuenetan bait daude; hauek aurrakusten dute trataera gaiztoen biktima izan den emakumerik ez dutela epaietara eramango sisteman partaide diren alderdiek —polizia, fiskalak eta epaitegiak, alegia—, sexu alorrean tipiko diren aurriritziak izateke. Azkeneko aspektu honi behar duen balioa ematen ez bazaio, emakumeak zapalkuntza gorriagoa nozitu beharko du eta, areago, atziturik ere gerta liteke, berdintasunaren edo inpartzialtasunaren izenean. Aldaketak sartzen dituztenek zera ulertu behar dute, alegia, komunitate batzuk —jatorrizko edo tradiziozko komunitateak, bereziki—, eredu penalean euskarrizten diren estrategiak arrotz eta zapaltzailatzat jo ditzaketela eta, beraz, bitartekotza eta aholkularitza funtsa dutenei harrera hobeagoa egin ere. (40)

Aukeratutako estrategia edozein dela ere, honakoa malgua izatea, era zorrotzegian ez ezartzea eta erasoturiko emakumearen behar eta gogoak kontutan hartzea ezinbestekoa

(40) L. MacLeod: *Battered But Not Beaten* (Ottawa, Canadian Advisory Council on the Status of Women, 1987), 24. orr.

da, arazoaren soluzioan bigarren mailako elementu gisa jo beharrean. Malgutasuna funtsezkoa da, kultura aniztun gizarteetan gehienbat, bertan, kulturen desberdintasunak adieraz bait dezake emakume talde jakin batzuk justizia penalaren sistemarekin zailtasun bereziak topatzen dituztela. Jatorrizko eta inmigraturiko emakumeek, usu, menderatzen duen kulturak ezarritako sistema judizialaz mesfidatzen dute, sistema penalaz batipat (41). Mesfidantza honek, eredu penalean euskarritutako zeinnahi estrategiatan emakumearen laguntza galeraz dezake.

Garrantzirik haundienekoa, azkenekoz, familiaren baitako emakumearen aurkako biolentzi arazoa aztertzeke zein alternatiba hautatu erabakitzean, aukeratutako epaia edozein dela ere, ezinbestekoa da gardentasun eta senaz sartzea, ihardutea, bai komunitate osoari begira, bai sistema aplikatzeaz arduratuko diren gizakien aurrean ere. Horrela bada, funtsezkoa da poliziak heziketa egokia hartzea ez bakarrik praktikan, joeretan ere baizik (42) eta heziketa hori bera, arazoan inplikaturiko epaile eta abokatuei ematea ere. Kanadan buruturiko esperientziatik ondorio garrantzizkoak atera daitezke; bertan, 1983an onetsiriko karguen aurkezpen politikak ez zuen beti ere espero zen bezain ongi funtzionatu. Adibidez, asko eta askotan poliziak karguak aurkezteari muzin egiten zion, horri zegokion politikak halaxe agindu arren (43) eta emakume ugarik atzera egiten zuten, aurkeztutako karguak baliogabetuz (44). Horrez gain, zenbait emakumek aitortu zuen lege kontestuan zapalduta eta defentsagabeturik sentitzen zirela; horietako batek hala zioen:

“Justizia penalaren sisteman izan beharreko partaidetza ez zitzaidan eskubidetzat aurkeztu, betekizun gisa baizik. Eskutan neukan alternatiba bakarra huraxe zela sinetsi arazi zidaten”. (45)

(41) R. Weiler eta P. Drennan-Sewnsen: “Native Crime Victims Research” (Ottawa, Canadian Council on Social Development, Ottawa, 1984, argitara gabea).

(42) Ikus Jalnah Hanmer, J. Radford eta E. Stanko-ren *Women, Policing and Male Violence* (Routledge, London, 1989) lanak; hauek aztertutako jurisdikzio sorta batean, poliziaren goi mailetan harturiko ekimenezko erabakiek ez dute polizi kideen jokaera aldatzen erdietsi, horiek oraindik ere uko egiten bait diote karguak aurkeztu edo atzipean gauzateari; batzutan, areago, familiaren baitako biolentzi egoerak ere aurkeztu dituzte eta jokaera maskulino eta femeninoei buruzko jarrera estereotipatuek iraunez.

(43) L. MacLeod: *Preventing Wife Battering: Towards A New Understanding* (Canadian Advisory Council on the Status of Women, 1989) 6. orr.

(44) *Ibid.*, 8. orr.

(45) *Ibid.*, 8. orr.

Eta guzti honi beste zerbaite ere erantsi beharra dago: Kanadan, justizia penalaren ezarpen zorrotzak, zenbait kasutan, desakatuagatik biktima bera ere gartzelaratzeko ekarri du, emakumeak senarraren kontrako aldarrikapenik egiteari uko egin bait zion (46) edo eta judizioan lagundu nahi ez zuelako.

Beraz, familiaren baitan emakumearen kontrako biolentzia kontrolatzeko justizia penalaren sistema egokia den galdegitean, bistan da, edozein ihardespene ere anbiguo gertatuko da. Onetsiriko politika zeinahi izanik ere, kultur testuinguruari egokia izan beharko zaio, ez da era isolatuan ezarri beharko eta, beti ere, emakumeari eginiko trataera gaiztoak beste edozein delitu bezalakoak direla izango da kontutan. Inportanteena: arazo honi irtenbiderik emateko politikak lantzen dituzten pertsonak, ihaultako emakume guztien kasuak berdinak direnik ezetsi beharko dute. Emakume guztiak dituzte behar desberdinak eta emakume bakoitzak bere burua egoerari soluzioa emateko gai sentitu behar du. Hortaz, onetsiriko politika edozein izanik ere, malgu izan behar. Egia da, ezein politikak —are gutxiago justizia penalaren sistemak— ez dio ihaultako emakumeari problemarik soluzionatuko eta, apika, azkeneko azterketan, eredu politikak Australian Law Reform Commission (Legeak eraberritzeko Australiar Batzordea) izenekoak aurkeztutakoa izan liteke, 1986an egin zuen txostenaren arabera:

Eredu penala eta aholku-eredua elkargarri dira. Etxearen baitako biolentziazko delituak bestelako delituak bezalaxe tratatu behar direla esaten denean, horrek ez du nahitaz gartzelaratzeko suposatzen. Beste delitugile zenbaitek ere justizia penaltik trataera malgua jasotzen du, kasu zehatz bakoitzean prozedura judiziala nola garatu behar den eta zein zigor ezarriko zaion erabakitze faktore asko hartzen bait ditu gogoan. (47)

(46) L. MacLeod: *Battered But Not Beaten* (Ottawa, Canadian Advisory Council on the Status of Women, 1987), 87. orr.

(47) Australian Law Reform Commission: *Domestic Violence*, 30. Txostena (Canberra, A.G.P.S., 1986), 14. orr.

EVA BERNHARDT

Estokolmoko Unibertsitatea.
Suedia

Emakumearen

askapena eta

amatasuna:

kontrolaren

eragina

sexualitatean

eta

ugalkortasunean

(1)

(1) Honako hitzaldia, beste mintzaldi baten bertsio laburtu eta gainbegiratua da; jatorriz, bestea zerean aurkeztu zen: *Conference on Women's Position and Demographic Change in the Course of Development* (Bernhardt, 1988a).

1.

Hemen aztertu nahi nukeen gaia hau da, hots, emakumearen emantzipazioak ezinbestez jaiotz kopuruen murrizketara ote garamatzen (2), gaia azken urteotan ikertu duten gehien-tsuen eritziaren araberez. Gaurregun, Mendebaldeko ia gizarte guztiek azaltzen duten jaiotz indizeak ez dira biztanleriaren erabateko birsorkuntza bermatzeko adinakoak. Demografoek "erabateko birsorkuntza" edo "ordezkatzeko ugaltze" kontzeptuez hauxe adierazten dute: jaiotako haur kopurua eta gurasoena berdina dela, eta haur horiek aurreko belaunaldikoak ordezkatzeko dituztela, hauek bezainbeste bait dira. Ia azterlari guztien aurrikuspenen araberez, ugaltze mailaren azpitik segiko du (3), hau da, bi haur baino gutxiago emakumeko. Badirudi Mendebaldeko gizarteetan dexente aurreratu dela emakumearen emantzipazioan, lan esparruan gehienbat, erraz froga daitekeen bezalaxe. Bi horien artean, beraz, nolabaiteko erlazioak egon behar du.

Zalantzarik gabe, betirako ama-etxeakoandrea rola behin betikoz desagertzen ari da (eta honakoa historian ez zen tartekorik izango). Hala eta guztiz, biztanleria aktiboan gero eta (ezkondutako) emakume gehiago sartzen ari diren arren, horietako gehientsuek ez dute betetzen merezi duten postua. Emakume askok, oraindik orain, ez du lantokian irabazten bizi ahal izateko adinako soldata. Lan alorrean eta beste mailatan, lanean diharduten amak maiz diskriminaturik egon ohi dira. Horrenbestez, emakumearen askatasunaren aldeko mugimenduak dituen helburu asko betetzeak luze joko du.

Lehen mailako idazle feministek adierazi dute emakumearen zapalkuntzaren zergatia bere amatasunean eta haurren haserako urteetan bereganatzen duen hezitzaile betekizunean datzala (4). Horrexegatik esan izan da "askatasun biologikoa" erdiesteko modu bakarra ugaltze artifizialaren bitartez izan daitekeela: horrela bakarrik libera litezke emakumeak. Ugaltze teknika berriak (aloderazko amak, in vitro-ko ernalketa, etab.) idoro diren arren, haurrik gehienak oraindik ere betiko ugaltze-prozesuez jaiotzen dira; egoera honek etorkizunean iraungo du, seguraski, teknologiazko aurkikunde berriren batek gizonezkoen haurdun geratzea ahalbideratuko ez balie, bederen. Halarik ere, sexualitatea zeharo deslotu da sorkuntzatik, egungo antisorgailuei, abortoari eta antzuketari esker. Amatasuna, hortaz, auke-

(2) Arazo hau, Mary Wollstonecraft eta J.S. Mill bezalako emakumearen eskubideen defendatzaile nagusiek aztertua zuten. Gizakiaren etorkizunaz horrelako kezka izateak arrazoirik ez zuela baieztatzean biak bat zetozeela dirudi.

(3) Ikus, adibidez, Ryder (1979), Westoff (1983) eta (1986), eta Lestaeghe (1986).

(4) Ikus, adibidez, Shulamith Firestone (1970).

ra bilakatu da, beste aukera askoren artean. Bikotearen baitan nahiz kanpotik, sexu harremani utzi gabe amatasuna ekidin daiteke gaur egun inolako oztoporik gabe.

Familia aztertzen duten soziologoak, tradiziozko familiak Mendebaldeko gizartean jasaten duen desintegrazioaz mintzatu dira. Halaz ere, ia haur jaiotza guztiak familiaren baitan gauzatzen dira (5); izan ere, guraso ezkonduak ez izan arren elkarrekin bizi dira, beren egoera legalizatzeke bada ere. Nahiz eta familiaren batenaz besteko tamaina murriztu den, sozializapen haundiagoak jaiotze kopuruaren beherakadaren tokia —zatika bada ere— bete du. Izan ere, bilaka-psikologian ihardun direnek amaren rola nabarmendu dute haurraren bilakaeran eta hazkuntzan. Ondorioz, emakumeak haur gutxiago ekartzen du baina denbora luzeago eskaintzen dio seme-alabari. (6)

Demografi saihetsetik, zergatik du garrantzia ordezkatzeko ugaltasun-tasak? Erraza da oso, erantzuna: hazkuntza tasa negatiboa azaltzen duen gizartea ahitu egingo da noizbait. Apikazko horrek biziki urruna dirudike gaur egun (mundu-mailan, behinbat), orain bertan munduan bost mila milioi gizaki bizi izanik, heren munduko hazkuntza tasa ehuneko bizpahiruan bait dago. Hala ere, egoera honen zergatia azaldu beharra dago: Herrialde horietako emakumeak zapalduz bizi direnez, ugaltasun prozesuan ezin ezar dezakete inolako kontrolik. Semeak eta alabak ekartzen segiko dute, nahita edo nahiaz kontra. Baina Herrialde horiek modernizatzean (eta, horrenbestez, teknologia berriak —are bitarte antisortzaileak— eskuratzean) hango jaiotze tasak murrizten hasiko dira. Beraz, noiz edo noiz egin beharko diogu aurre arazo honi: Ordezkatzeko ugaltasuneko tasari heltzeko gai litzatekeen gizartea (sexuen arteko berdintasun osoaz) sor al liteke? Hauxe izango da, ondoren, nire hitzaldiaren gaia.

(5) Haurrik gehienek, amak eta aitak osatutako familiaren baitan jaiotzez gain, geroago ere guraso biologikoekin bizi izanez diraute. Suedian eginiko ikerketa batek erakutsi zuenez, hamazazpi urtetako gazteen %72ak beren gurasoekin bizi ziren.

(6) Ikus Mitchell (1971).

Generoen arteko berdintasuna eta ugalmena

Emakumeak gizonezkoaren jokaera imitatzeari izan da generoen arteko berdintasuntzat hartua; batez ere, ekonomi alorrean iharduera haundiago bat lortzeari dagokionean. Sexuen arteko rol berdintzaileek, senarrak etxeko lanetan eta haurren zaintzan parte hartze haundiagoa izatea adieraz dezakete. Baina aldaketaren alderdirik iraultzaileena, berriz, emakumeek lan merkatuan eskuhartze sendoago irtotzean datza. Ekonomian emakumearen integrazio izeneko zatikakoa eta ez-oso gertatu bada ere, emakumeak gizartean nozitzen zuen azpikotasunetik horri esker irten egin dela esan daiteke. Emakumeak "gizase-mearen jokaera"ko zenbait aspektu bereganatzean bi sexuen arteko distantziak laburtu egin dira. Halarik ere, gizonezkoaren rola (gauzatu dagoen bezala) edozein gizakirentzat ezinezko eredu da, orohar: amatasunik eta haurren zaintzarik bereganatzen ez duelako (ordezko eran ez bada). Rol hau ez da generalizatu behar, horrek —epe luzera— biztanleriaren agorpena ekarriko bait luke. Horregatik, "generoagatiko diskriminaketaren suntsipena" emakumeak gizonezkoak bailiran tratatzea baldin bada, estrategia hau kaltegarria izango zaio biztanleriaren ordezkapenari.

Genero femeninoari asignatu zaion tradiziozko roletik emakumea "askatzen" denean, gizonezkoaren ikuspuntu eta asmoak bereganatuz (hots, beraren rola zabalkuntza gertatu beharrean, eginkizunak alderantzten direnean), amatasuna emakumearen oztopo bilaka daitekeela egia da (7). Emakumearen askapen mugimenduaren hastapenetan, emakumeak heltzaroraino nozitzen zituen zenbait hezkuntz zama (emakumezkoen rol tradizioaletan jasano hezkuntza sexistaren ondorioz) gainditzeko garrantzia nabarmentzen zuten joera batzuk. Arrakastari bizkar emateko grinaz eta sozialki finkaturiko arrakasta-era askorengana emakumeak azaldutako interes gabezia ere hitzegin izan da, beharbada emakume heldu gehientsuek egunero burutzen dituzten iharduerengatik (etxeko eta ama-lanak, batez ere) (8). Gizonezkoen lanbideak imitatzen saiatzea baino onuragarriago litzateke "bilatutako printzipioaren subertsioa", hau da, emakumeak ez luke "gizonaren pare" izateko borroka egin beharko, gizona emakumearen "mailara jaisten" komentitzekoa baizik.

(7) Ikus Germaine Greer (1984).

(8) Ikus Markus (1986).

Nola gizonezkoak jaitzi “emakume-mailaraino”? Beharbada, gizonak komentzitu beharko lirateke ideia honezaz: haurren zaintza eta hezkuntzari eskainitako denbora, nolabait esateko, gastua den arren (aukeraren bat galtzea dakarrelako horrek), onuragarritzat ere har daiteke “bertatik bait datoz umeen hezkuntzagatiko satisfazio ugari” (9). Bestela esanda, umeak izatetik ondoriozko laket hori, hein handi batez, beraiei eskainitako denboraz erdiesten da. Eta honakoak, bai gizasemearentzat, bai emakumearentzat ere balio du. Halaz ere, gaurregun familia egituratuta dagoen moduan, makina bat aitak denbora urri ematen du seme-alabekin.

Beharbada honakoa ez da Suedian Mendebaldeko beste Herrialdeetan bezain maiz gertatzen, baina zatikako denboraz lanean diharduten amen kopuruak (eskolaurreko adinean dauden umeak izanik) eta horrelako lanetan haur txikiak dituzten aiten presentzi ezak argi eta garbi adierazten dute, are Suedian bertan ere, umeen zaintza den erantzukizuna emakumeak bereganatzen duela, gehienbat. Famili bizitzarekin batera, ekonomian ere emakumeak azaltzen duen partizipazio indize garaia elkartzea ere badagoenaren eredu gisa aipatzen dira hemen eskandinaviar herrialdeak (10). Nahiz eta, agian, guzti honek Eskandinaviaren irudi politegia iruditzen duen, gurasoen artean rolak elkarbanatuak izan daitezten aldeko interesak eta Suedian emakume eta gizonezkoen arteko berdintasuna areagotzeko Gobernuak erakutsi duen asmoak (11), aski egitura berdintzailea sortarazi dute, eginkizunak sexuen artean elkarbana daitezten; beharbada, Mendebaldean kasu bakarra da honakoa. (12)

Badirudi beste Herrialdeetako aztertzaileak bat datozela (13), praktikan —ez, ordea, teoriaran—, lan merkatuaren politikak nolabait jaiotzaren aldekoak direla baieztatzean. Izan ere, jaiotza indizea gehitu egin Suedian 80. eta haseratik, batez ere 25-35 urteetako emakumeetan (14). Mendebaldeko gizarte gehientsuek ordezkapen mailaz beheragoko

(9) Ikus Ryder (1984).

(10) Ikus Höhn (1982).

(11) Ikus, adibidez, Liljeström (1978) eta Gustafsson (1984).

(12) Suediako ugalden apalaren erantzun gisa, “sexuen arteko berdintasunaren bilaketa”ri buruzko aurkezpen bat egiteko, ikus McIntosh (1983).

(13) Ikus McIntosh (1986) eta Demeny (1986).

(14) Honakoaren zergatia ez da bakarrik 70.etan emakumeen amatasuna hogeitau urteetatik hogeitabost urteetara geroagotzea. Paritateari dagozkion indize espezifikoak ikusirik, bigarren seme-alabari eta hirugarren seme-alabari datxekien indizeak, lehen seme-alabari datxekionak baino garaiagoak dira.

ugalmen indizea azaltzen duten bitartean, Suediak nolabait garaia den mailari eutsi dio, kontrakoa pentsa arazi liguketen faktoreak gutxi ez izanik ere (egoera legeztatu gabe bizi diren bikoteen kopuru altua eta lan esparruan emakumeak duen partaidetza garrantzitsua, besteak beste). Hortaz, amatasunagatiko zuzeneko kosteak eta agiango kosteak murrizteko Suedian aplikatu diren neurriak biziki eraginkorrak gertatu dira jaiotza kopurua hobera zedin (15).

Mende honen haseran, emakumeek boto eskubidea eta bestelako eskubide zibil eta ekonomikoak erdiesteko borrokari hasera eman ziotenean, ugalmen indizeak hain altuak zirenez, emakumearen emantzipazioan ugalmenaren eragile inhibitzailea ia ez zen erabiltzen kontrako argumentutzat. Garai hartan, ugalmen indize apala aurrerakuntza sozialaren sinonimo gisa hartzen zen. Seigarren hamarkadan, heren munduko herrialdeetako eztanda demografikoagatiko kezka nabarmendu zen. Garapen apalagoko Herrialdeetako biztanleriaren hazkuntza baretzearen, emakumearen egoera hobetzea sugeritu zen, hezkuntza egoia emanez eta, umeak ekartzeaz kanpo, bestelako gauzez interesik azal zezan saiatuz (16). Estrategia hau bera erabili da Herrialde garatuenetan. Azken hamarkadan Herrialde industriatsuak gertatu dira lekuko: ugalmen indizeak ordezkapen mailetatik behera joan dira; horrekin batera, emakumearen partaidetza lan munduan biziki igo da. Jaiotza indizean Mendebaldeko emakumearen emantzipazioaren apikazko ondorio negatiboengatiko kezka, maila akademiko eta ez-akademikoko eztabaiden gai nagusi suertatu da.

“Iraganean biztanleriaren ordezkapena posible izan baldin bada, emakumearenganako tratu diskriminatzaileagatik gertatu da hori” esan izan da (17), adibidez. Horrelako diskriminaketa suntsitu edo leunduko balitz, ordezkapen mailaz beheragoko ugalmen indizea azalduko litzateke, ezinbestez. Badirudi beste demografo amerikar bat ere baieztapen honekin bat datorrela. Zientzilari honek idatzi berri duen legez: “Ugalmen apala generoen arteko berdintasunaren azkeneko ondorioa da” (18). Horrela, bada, gaiaren bi ikertzaile hauen eritziaz, ezin elkar litezke generoen arteko berdintasuna eta ugalmen maila onargarria.

(15) Ikus Hoem & Hoem (1988).

(16) Ikus, adibidez, Blake (1965).

(17) Ikus Ryder (1979).

(18) Ikus Keyfitz (1986).

3.

Enplegua eta ugalmena: egungo egoera

Ugalmen indizeak eta 1975 eta 1985 urteetan emakumeak lan esparruan izan duen partaidetzaren indizeak, 275. orrialdeko koadroan ikus daitezke: horiek ematen digute, gutxi gorabehera, gaur eguneko egoeraren berri. Egun (1988-1989), ugalmen indizeak ordezkapen indizeen azpitik dabilta Mendebaldeko Europako Herrialde guztietan, Holanda eta Suedian izan ezik. Duela hamar-hamabost bat urte, berriz, Hegoeuropako Herrialdeek (Espainia, Portugal, Italia eta Greziak) oraindik ere bazuten ordezkapen mailaz gaineko ugalmen kopurua baina garai honetan Herrialde horiek beherakada latza jasan dute eta "korrante nagusi" horretako kide bilakatu dira. Ordaindutako lanean emakumeak duen partaidetzari dagokionean badirudi Suedia eta Finlandia direla aintzindari. Halaz ere, ugalmena Suedian ez da biziki altua, Europako estandarren arabera eta, gorago esan bezala, 80. eta haseratik dextente igo da. Azken urteotan (1988 eta 1989) batenaz bestekoa 2,0 seme-alaba emakumeko izan da.

la maila unibertsalean ugalmen-joerak gorantz etorri diren arren (gradu desberdinetan, hala ere), unibertsaltasun berbera hautematen da lan munduan emakumeak azaltzen duen partaidetza-joeretan. Kasu honetan, haatik, joera gorakoa da. Orohar, lan esparruan emakumearen partaidetzaren joera gorakoa eta (epe horretan eta Mendebaldeko Europako ia Herrialde guztietan) ugalmenaren joera beheranzkoa bat etorri direla esan daiteke. Alabaina, Herrialde desberdinetako esperientziak zeharo diferenteak izanik, lan merkatuan emakumeak duen partaidetza-gradu garaia eta jaiotze indize apala (eta alderantziz) erka-tzea ahalbidera dezakeen eredu erabakarrekorik ez dago. Lan esparruan emakumeen partaidetzaren maila altuagoa duten Herrialdeek ez dute azaltzen biziki ugalmen apala; bere biztanleria aktiboan emakume gutxi daukaten Herrialdeetan, aldiz, ez da antzematen besteetan baino ugalmen tasa altuagorik. Gaurko Mendebaldeko Europa honetako testuinguru-ruan, ugalmen eta enpleguaren arteko erlazioen azterketak, ugalmen eta enpleguaren artean erlazio negatiborik egon daitekeenik sinesteko arrazoirik ez dagoela erakusten du argi eta garbi. (19)

(19) Emakumearen enplegu eta ugalmaren arteko loturei buruzko azterketa sakon bat egiteko ikus Bernhardt (1988b).

4.

Amatasuna, emakumearen behar psikologikotzat

Gizarte modernoan arrazionalitateak zero ugalmenera garamatzala esan izan da, nahiz eta honelakorik, arrazoi sozial eta psikologikoak direla medio, oraindik gertatu ez den (20). Ugalden indizeak zeroraino jaitsi edo zerorantz hurbiltzea ekidin duten mekanismoak, ene ustez, haurtzaroko lehen urteetan sorturiko egitura psikikoetatik datoz, Nancy Chodorow iparramerikar psikoazterlariak landutako ordezkapenari buruzko teoria psikoanalitikoaren arabera (21). Honen interesa, bereziki, guraso diren heinean, gizonezko eta emakumeen nortasunaren gainean izaniko eragite negatiboetan zentratzen da: emakumeak duen guraso rola, egungo gizartearen ezaugarri nagusi den desberdintasun sexualaren zergati funtsezkoena delako. Zera argudiatzen du, hots, hezkuntza amatia jasotzean, emakumearen nortasuna azkenean haurren zaintza asumitzera iristen dela; horrela iraunerazten dira, hortaz, genero eta sexu-desberdintasunezko rolak. Honela kuestionatzen ditu, bada, haurren zaintza den antolakuntza soziala eta honen ondorioak, jendea guraso biologiko bilakatzen duen kuestioa alboratuz. Halarik ere, ordezkatzeko biologikorako, umeak hazi eta zaintzea den behar biologikoak egundoko garrantzia daukala esan daiteke, umeak ekartzearen aldeko motibazio eskerga sortarazten duelako. Guraso biologiko bihurtzeke, gure gizarte garaikidean, nekez eskaini lekieke haurrei zuzeneko harreman ohizkorik.

Lehenago hamaika arrazoi (ekonomikoak, bereziki) zegoen umeak ekartzeko; gaurregun, berriz, ugalden maila faktore psikologikoei menperatzen zaie. Ordezkapena kontrolatzeko aukera haundiagoez, amatasuna ekidin egin daiteke. Halaz ere, ba omen du nolabaiteko erakarpena, zifrek horrelaxe erakusten dute eta. Oraindaino, jaiotze indizea ordezkatzeko mailaren azpitik egotea galerazi duena, emakumeak haurrak ekartzeko beharra izan dela esan daiteke. Honek ez du adierazten gizasemeek umeak atsegin edo maite ez dituztenik. Gizonezko askori gustatzen zaizkio baina, noski, honakoa ezin erka daiteke emakumeak ama bilakatzeko daukan behar psikologikoarekin.

(20) Ikus Caldwell (1982).

(21) Ikus Chodorow (1978).

Bizkitartean, ezerk ere ez digu adierazten emakumeak ama izateko daukan beharra betirako ezaugarria denik. Bizitzaren haserako urteak ia emakume tartean bakarrik iragan izateak badirudi emakumeari amatasunerako (ez, ordea, aitatasunerako) bidean abiatzeko aurrejarrera psikikoa sortu diola, baina honek ez du esan nahi betiere horrela izan behariko duenik. Prozesu hauek, dudarik gabe, emeki-emeki aldatzen ari diren arren, familiaren baitako rolak endakatu ahala, hurrengo belaunaldian "guraso nagusi" izateko rol asignatua onartzeko joera apalagoa erakus dezake emakumeak.

Genero-rolen aldaketa familiaren baitan

Maiz askotan esaten da familia dagoeneko ez da produkzio unitatea, kontsumo unitate baik. Gaurregun dagoena bi estratutako produkzio sistema dugu (22), batez ere. Ekonomia kapitalistan bizi gara eta ekonomia hori ez dago familian oinarriturik, nahiz familiaren baitan famili produkzio sistema badagoen. Etxe-produkzioa ez da erabat agortu. Lan neketsu asko kentzen dizkiguten elektrogailuak eta lehenago ere etxean bertan produzitzen ziren gai komertzial asko badagoen arren, oraindik ere lan fisiko eta adimenezko haundia egiten da famili unitatearen barnean. Etxeko lan (ez ordaindu) horren gehientsua emakumeak egiten du. Tradiziozko etxeko lanez gain, emakumeak gero eta xede ugariago ditu etxez kanpo. "Familiaren euskarri/etxeoandre" den eredu tradizionalen euskarrituriko famili sistema pitzatzen hasia da. Nolako eraginak izango ditu honek ordezkatzeko mailaren baitan? Galdera honi erantzunik eman diezaiogun, aldezturik beste zerbaite itaundu behar diogu geure buruari: lan merkatuan emakumeak duen partaidetza haundiago horren ondorioz, familiaren baitako sexu-rolak aldatu egin al dira? Familia berdinzalearengan, emakumearen eragina areagotzen ari da, senarraren eraginarekiko.

Famili soziologoek eritziaz, sexuen arteko rol berdinzaleak eta familia ugariak —areago, tamaina txikiko familiak ere— elkartezinezkoak dira (23). Horrela bada, bikote berdinzaleek umerik gabe iraun edo ume gutxi ekartzearen aldeko joerak azalduko dituzte. Ene aburuz, berriz, ez dago inolako loturarik bi sexuentzako rolen arteko berdintasunaren eta umerik ezaren edo eta jaiotze kontrolaren artean. Erlazioa bestelako norabidean uler liteke.

Familiaren baitan senarrak eta emazteak burutzen duten aportazioaren azterketek frogatu dutenez, berdintasun maila haundiagoa hautematen da emakumeak enpleguren bat daukanean. Alabaina, bai etxez kanpo lanean ari diren emakumeen nahiz etxean bakarrik lan egiten duten emakumeen senarrek denbora berdintsua inbertitzen dute etxeko lanetan, esaten denez; baina etxetik kanpora lana egiten duten emakumeek etxeoandre hutsek baino denbora laburragoa dutenez etxeko lanak egiteko, beren eskaintza murrizturik geratzen da eta senarrarena, aldiz, areagotua (24). Saihets honetatik, etxeko lanen banaketa egokiago jazotzen da emakumeak etxez kanpo lanean dihardunean.

(22) Ikus Caldwell (1982).

(23) Ikus, adibidez, Keller (1972) eta Davis (1984).

(24) Ikus, adibidez, Pleck (1977) eta Barnett eta Baruch (1987).

Pozez esango dut familiaren testuinguruan senar eta gurasoen portaera eta rola aztertzeko interesa haundiagotzen ari dela. Gai hau dela eta, Suedian azterturiko kasu batzu ikertuz, irazkilari batek hala zioen: "...azterketa hauetako ondoriozkoek, normalean, oraindik ere gizaseme eta emakumezkoen artean dauden desberdintasunak nabarmentzen dituzte... baina desberdintasunak bakarrik azpimarkatzean, izaniko aldaketa garrantzitsuak begibistatik kanpo gera lekizkiguke" (25). Suedian, denboraren erabilera nola burutzen den aztertu berri duen lan batek erakutsi du, adibidez, haurren zaintzari zegozkion lanak elkarbanatuak zeudela, generalean, bi gurasoen artean; etxeko lanak, ordea, emakumeari zetxezkion. Suedian bertan hauteman da aitek gero eta maizago "aitatasunagatiko baja" darabiltela (10 egun haurra jaiotzean; aukera honez aiten %85ak baliatzen dira); bai eta guraso-asegurua ere, umeak denbora-epe laburretan zaintzearen (honek, haurra gaiso dagoen bitartean, guraso bati etxean geratzea bideratzen bait dio): horrelakoetan, kasuen %45etan, aitek arduratzen dira, erantzukizuna bizkarreratuz, hots, amekin elkarbanatzen dute bi alderdien ardura.

Familian rolak elkarbanatzeak edo eta rolak alderantzteak jaiotze indizean eraginik izan lezakeela sinesteko arrazoirik ba ote dago? Zail da ihardespenik ematen galderari, eraginak bi norabidetan lihoazkeelako: alde batetik, rolak elkarbanatzean etxeko kanpoko lana eta amatasuna elkartzea erraz leukakete emakumeek; horrenbestez, bi ume ekartzearen ordez, hiru izateko joera azal lezakete, esate baterako. Beste aldetik, berriz, etxeko lanetan eta haurren zaintzan gizasemearen laguntza haundiagoa izanik, haurrak edukitzeko interesa murriz litekeela ere esan izan da. Garrantzizko gai honi buruz, tamalez, arras datu gutxi dago. Horrez gain, epe motz eta luzerako ondorioak guztiz desberdinak izan litezke.

(25) Ikus Sandquist (1987).

Ugalmen-tasa guztirakoa, TRF (umeen batuz bestekoa, emakumeko) eta lan merkatuko emakumeen partaidetzaren indizeak, LF (biztanleria aktiboaren portzentaia), 25 eta 44 urteen arteko emakumeak, 1975 eta 1985 urteetan. Aukeratutako herrialde europarrak

HERRIALDEA		1975	1985	ALDAKETA
Austria	TFR	1,84	1,48	-0,36
	LF	56,90	60,90	4,00
Belgika	TFR	1,74	1,50	-0,24
	LF	40,50	62,30	21,80
Danimarca	TFR	1,92	1,44	-0,48
	LF	59,00	86,70	27,70
Finlandia	TFR	1,69	1,64	-0,05
	LF	68,60	87,20	18,60
Frantzia	TFR	1,96	1,83	-0,13
	LF	46,80	69,70	22,90
Alemania (Erp. Fed.)	TFR	1,45	1,30	-0,15
	LF	49,80	63,10	13,30
Grezia	TFR	2,31	1,68	-0,63
	LF	42,70	50,30	7,60
Irlanda	TFR	3,51	2,49	-1,02
	LF	24,80	34,20	9,20
Italia	TFR	2,19	1,41	-0,78
	LF	32,90	53,40	20,50
Holanda	TFR	1,67	1,51	-0,16
	LF	24,60	52,10	27,50
Norvegia	TFR	1,99	1,68	-0,31
	LF	31,10	75,80	44,70
Portugal	TFR	2,61	1,70	-0,91
	LF	25,90	68,40	42,50
Espainia	TFR	2,80	1,61	-1,19
	LF	16,60	40,10	23,50
Suedia	TFR	1,78	1,74	-0,04
	LF	54,50	89,30	34,80
Suitza	TFR	1,60	1,51	-0,09
	LF	47,70	?	?
Erresuma Batua	TFR	1,79	1,78	-0,01
	LF	51,70	68,00	16,30

Emakumearen jarrera familiarz kanpo

Emakumearen egoeraren hobekuntzez mintzatzean, normalean, honen statusa gizasemearenari hurbildu zaiola ulertarazten da. Berdintasuna erdiesteko, emakumeak gizonezkoaren jarrera sozial eta rola desira dezake, nonbait, eredu gisa. Konbentzizko teoria sozialean (gizasemeak menderatua), sexuen arteko berdintasunari dagokion definizioa aukeren berdintasun hitzetan adierazten da, hau da, emakumeak gizonezkoak bezalakoak izatea, hezkuntza, lanbideetarako sarbide, laneko promozio, soldata eta irabazki, kargu politikoetarako aukeramen eta horrelako aspektuetan. Honek adierazten duenez, emakumeak bere rola zabaltzen ditu, gizonezkoenek berdin dirauten bitartean.

Emakumeak izaki desberdintzat hartuak izatearen kontra azaldu dira idazle feministak, izan ere "beste zenbait erreforma jasan besterik ez dugu gizonaren mailan egotea lor dezagun" (26). Emakumearen zapalkuntza haren ordezkatzeko, ugaltze funtzioan datza. Beste emakume idazle batzuk sexuen arteko elkarmenpekotasuna seinatu izan dute (27), sexu baten status eta aukerak ezin alda daitezkeela esanez, honek beste sexuaren baitan eragirik izateke. Bistan da emakumearen tradiziozko rola kuestionatzen baldin badira, gizonezkoaren tradiziozko rola ere kuestionatu behar direla. Etxeko lanetan eta haurren zaintzan senar/aitek azaltzen duten partaidetza mailei buruzko ikerketak sortarazi berri du guzti horrek. Sexuen arteko elkarmenpetasunak zera inplikitzen bait du, alegia, emakumearen rola aldatuak gertatzen badira, gizonezkoarenak ere aldatuak izan behar. Honek garbi adierazten duenez, familiaren euskarri bakar gisa gizonezkoak zuen zama hura dexente arindu du emakumeak lan merkatuan parte hartzeak.

Inolako zalantzarik gabe, Mendebaldeko gizarteetan emakumearen jarrera, aspektu anitzetan, gerraondorenean aldatu egin da. Bestelako aldaketa ugari ekarriko zukeen aldakuntzaren aspektu nagusia, etxetik kanpo lanean diharduten emakumeen kopurua izan da. Izan ere, lanean dabiltzan emakumeen portzentaia (emakume ezkonduak edo eta aurreko-lako adineko umeen amak, zehazkiago) maiz askotan, emakumearen statusaren adierazle-tzat joa izan ohi da (hots, ordaindutako lana duten emakumeen kopurua zenbat eta handiago izan, orduan eta hobetagoa izango da Herrialde horretako emakumeen statusa).

(26) Ikus Firestone (1970).

(27) Ikus Keller (1972).

Horren araberez, suediar emakumeek munduko statusik garaiena dute, dudarik gabe, edo Herrialde industrializatuetako statusik hoberena behintzat, Finlandia eta Danimarkako emakumeen aurretik.

Lan merkatuan suediar emakumeak duen partaidetza, Herrialde industrializatutako emakumeena baino benetan altuagoa da, baina lan munduarekiko atxekipena edo lotura ez da gizonetzkoarena bezalakoa. Gainera, suediar lan merkatua, sexuari dagokiola, munduko merkaturik segregazionistenen artean kokatzen dute (28). Zatikako denboraz lan egitea, noski, eskolaurreko adineko umeen amen artean normalagoa da (%61); halaz ere, 16 urte-tik beherako umeak dituzten emakumeen %36ak zatikako denborazko lanean dihardu (suediar lan merkatuari buruz, 1985ean egin zen azterketa baten araberez). Suediar emakumerik gehientsuek ez dute lana bertan behera uzten ama izatean, baizik eta kategoria berezian sartzen dira: zatikako denborazko enplegatutako bilakatzen dira. Hanka bat etxean eta lanean bestea. Horrelako "elkartze estrategia" (29) enpleguaren urtebeteko etena izan ohi du, normalean, haurraren jaiotzaren ondorioz; urte horren ondoren, zatikako denborazko lana.

Badira arrazoiak jendeak etorkizunerako aurrirakosten diren baldintzen araberez diharduela sinesteko. Seme-alabarik ez duten emakumerik gehientsuenek, famili eta etxeko ardurekin etxez kanpo egiten duten laneko partaidetza etengabea elkartzeko zailtasun latzak aurki ditzaketenez, ez da harrigarria guzti horrek eragin negatiboa izatea amatasun-planetan: emakumeak nahiago bait du lanpostuan irautea, etxeko lanetara erabat dedikatzea baino (eta badu hautatzeko aukera). Horren argi ez dagoena, aldiz, haserako planen eta azkeneko jokoaren arteko erlazioa: ezer baino seguruago, apikazko amatasunari buruzko planetan emakumearen azkeneko esperientziak izango dute erabateko eragina. Inolako zalantzarik gabe, haur txikiak dituzten langile emakumeek bilatzen dituzten zailtasun konkretuak inportanteak dira. Egun bertan, emakume askok erabakitzen du zenbat ume izango dituen, lanean diharduten bitartean. Horrenbestez, beste haurrik ez ekartzea erabaki dezakete (haseran aurrirakosten bazituzten ere), horrelako esperientziak tamalezkoak baldin bazaizkie edo lanean irautea nahiago badute.

Ez da harritzekoa, hortaz, gaurrengoko gizarte industrializatuetan, ugaldaren eta emakumearen enpleguaren arteko erlazio negatiborik gertatzea, baina honen zergatia ez dago ba-

(28) Ikus EGEE (1985), Elkarlaguntza eta Garapen Ekonomikorako Erakundeko Herrialdeetan, sexuen arabera lanaren segregazioaren azterketa orokorra egin ahal izateko.

(29) Ikus Bernhardt (1989).

tere argi. Dударik ez, lan munduan emakumearen parte hartze horretan ugalmenak eragin negatiboa dauka, jaioberriak, amaberri den emakumearen partaidetza laborlean eragin dramatiko eta inhibitzailea duelako. Halaz ere, eragin hau ez da betierekoa, iragankorra baizik, eta leunduz doa umea hazi ahala. Ugalmen aroko enpleguaren ondorioei dagokion gaia, bestalde, askoz ere eztabaidatuagoa da. Antsia edo "irrits profesionalak" dituen emakumeak ugalmena murriztearen arrazoia —tradizioz esan izan da—, etxez kanpoko lan ordaindua alde batetik eta amatasuna eta haurren zaintza, bestetik, elkartzeko ezintasuna (edo zeharoko zailtasuna) izan da. Badirudi lana eta amatasuna elkartzea gaur egun ez dela horren ezinezkoa, gero eta zatikako denborazko enplegu gehiago dagoelako eta haurtzaindegiak edo umeak zaintzeko zentruak ere ugariago direlako aintzinan baino.

Gauzak horrela, inork galda diezaioke bere buruari zergatik diren elkarrezinak ordainduri-ko lana eta gurasotasuna bietarik guraso bakarrarengan, amarengan hain zuzen.

Emakumearen rola emazte eta amarena dela ontzat eman ohi da.

Horrez kanpo, beste rol bat ere (ordainduzko langilearena) joka dezake, baina etxeko eta famili erantzukizunak nola betetzen dituen araberez, edonola ere. Arrazoipide honetan bazterrean uzten dena, berriz, hau da: bizitzako bi esfera hauetan, bai gizonezkoaren jorkaera bai emakumearena ere, beste sexukoaren portaeran euskarrিতa daude. Lana eta amatasuna elkarrezinezkoak dira lana eta aitatasuna erabat elkarkorrek direlako. Galdakizun eta espektatiba profesionalen euskarria, oraindik orain, langilea, etxe eta famili erantzukizunetatik zeharo aske dagoen gizakia delakoan datza. Emazte/amek betebeharrak hau bete ezinean, beren egoera pertsonalean nolabaiteko egokierak osatu behar dituzte, adibidez, zatikako denboraz lan egitea edo eta bere familiaren tamaina murriztea (areago, kasu gorrietan, umerik ez ekartzea ere), bi rola batera bete nahi badituzte. Horrenbestez, emazte/bikote bakoitzak beraren kasurako irtenbidea bilatu beharko du, hots, lan eta amatasun "nahaski" pertsonala, rolen elkarrezintasuna estrukturalki finkaturik dagoen arren.

Lanbide eta familiaren arteko istilu honek, beharbada, emakume urri batzuringan izan dezake eragina, hau da, enpresa edo lanbide-mailarik garaienak erdietsi dituzten emakumeengana. Halaz ere, Mendebaldeko Herrialderik gehientsuenetan emakumeak hezkuntza maila hobea duenez, badirudi etorkizunean "emakume profesionala" ez dela gaur egun bezain fenomeno harrigarria izango. Areago, lan merkatuko sektorerik kompetitiboenetan egun sartzen ez diren emakumeek ere, merkatu horretan enplegu bat ez ezik, lan ederra egitearen alde joka dezakete, besterik ez bada, horrek ematen dien satisfakzio pertsonalarengatik. Ordainduzko lan eta amatasuna elkartzeari dagozkion jokaera eta motibazioak desberdinak izan ohi dira, lan merkatuan emakumeak betetzen duen lanpostuaren araberez. Oso lanbide lehiatua diharduen emakumearentzat ume bakarra bera ere gehiegizkoa izan liteke; biziki lan aspergarri, neketsu eta gaizki ordainduan dabilen emakumeak, aldiz, etxean geratzea nahiago izan lezake, haurrak ekarri eta hezitzeko (soldatarik gabe bizi baldin baliteke). Halarik ere, baliteke diferentziak ez izatea diruditen bezain handiak. Ene

iritziz, emakumerik gehienek nahiago dute amatasunaz gozatu eta, horrekin batera, lana edukitzea.

Saihets feministatik argudio hau eman daiteke, hots: enplegua eta amatasuna elkarrezinezkoak dira, batez ere, gaurko gizarteak dituen genero-egiturengatik eta, ondorioz, ezkonbikotearen baitan dauden erlazioak direla medio. Genero-egiturak aldatuko lituzketen Herrialdeek, beraz, ordezkatzeko mailatik hurbilago koka litekeen jaiotze tasa lor lezakete.

Lana - familia dilemaren etorkizuneko soluzioak

Gaurregungo emakume gazteek oraindik ere presiorik jasan dezakete, bizitzarengandik beren lagun gizonezkoek ez bezalako gauzak espero ditzaten. Halaz ere, ezkondukoan edo lehen haurra jaiotakoan etxean iraunkortasunez geratzeko aukera arras emakume gutxi hartzen du seriooki. Beren familiarenganako arreta-zerbitzuak antolatzeko sistema alternatiboaren alde jotzen dute egun emakume edo bikoterik gehientsuenek; horrela, arrunt edo ohizkoena "erdi-etxeokandrea" rola izaten da, hots, emakume horrek zatikako denboraz egiten du lana eta bere senarrak ez du ia laguntzen etxeko lanetan, noizik edo behin deusik egiten badu ere. Etxean gauzatu edo burututako produktu eta zerbitzuetarako ordezkari merkeen merkatu haundiagoa egonik —ekonomistek adierazten dutenez—, beren familiaren bizitz mailari nolabaiteko garrantziaz lagun diezaioketen iharduera ez-merkatalgozkoak bilatzerakoan emakumeek lehen oztopoak aurkitu dituzte (30). Honek, emakumeek lanean ihardutearen aldeko presioa areagotu du, famili erantzunkizunek ahalbideratzen dioten heinean, bederen.

Haurrak zainduz emakumeak etxean dirauen bitartean, irabazkinen galera hori orekatzearen, amatasunari laguntzeko plangintzak antolatu dira. Etxean egiten duen lanaz emakumeari konpentsaziorik luza diezaioketen planak burutzeko biabilitate politiko eta ekonomikoaz zalantza gorriak daude, halere; etxeokandrea/amarentzako urteko soldata emateko ideia hau, normalean, epe mugatu baterako (umeak txiki diren bitartean, alegia) pentsatu bada ere. Horren ondoren lan merkatura bueltatzea espero da, horrela, Myrdal eta Klein-ek definitutako ereduari jarraikiz (1956). Emakume horiek honakoak gomendatzen zituzten, hots, ama guztientzat hamar urtetako epea etxean eta lan-bizitza bi etapatan banatzea, hau da, umeak ekarri aurretik eta ondorengoa. Teorian, patroi honi jarraikiz emakumeak ez zuen deus ere galtzen: lan merkatuan sar zitekeen, utzi aurretik zeukaten lanpostu berbera beteaz, bai eta utzia zuen gunean bertan jarraitu ere. Alabaina, bereizia-baina-berdin delako ideologia honek ere ez du testuinguru honetan funtzionatu; eta emakumeak ulertu egin du. Lanpostua utzi eta geroago lan merkatura itzultzen diren emakumeek, beren egoera eta etengabe lanean ihardun zutenena erkatzean, biziki atzean geratu direla hautemango dute. Emakumeak lan-eternaldiagatik ordaintzen duen prezioak, beharbada, oso emakume gutxi

(30) Ikus Folbre (1983).

kezkatzen du. Hala eta guztiz, Herrialderik gehienetan emakumeak gero eta joera aurkatiagoa azaltzen du, ene eritziz, amatasunerako trantsizioak dakarzkion eragin negatiboak onartzeko garaian. Suedian gero eta emakume gehiagok gauzatzen duen "elkartze-estrategia", eragin negatibo horiek murrizteko saiotzat uler daiteke. Dilemari bestelako irtenbiderik emateko modua "amatasunaren profesionalizazioa" dugu. Profesionalketa horren definizioa honela egin da: "Horrelako gizartean, emakume gutxiengo bat haurrak ekarri eta zaintzen espezialdu den bitartean, emakume gehienek, gizonezkoek bezala, iharduera ekonomikoetan hartzen dute parte" (31). Ez dago batere argi nola hauta litezkeen ama espezialdu horiek. Horrelako sistema baten kezkarriena, agian, umeei ematen dituzten atsegin eta pozak biztanleriaren gehiengoari ukatzean letzake. Nire aburuz, prezio hau garestiegia da ordezkatzeko ugalmena eta genero-berdintasuna (zatikakoa) erdietsi ahal izateko. Horrelako gizarte batean nork bizi nahi izango ote luke?

(31) Ikus Ridley (1972).

Haurren zaintzaren antolakuntza soziala: eredu alternatiboa

Suediak emantzipazioaren aldeko mugimendu haundia ezagutu du, Gobernuak babesturik. Honen emaitzaz, generoen arteko nolabaiteko berdintasuna eta ordezkatzeko mailatik gertuko jaiotze tasa ditugu. Alabaina, egungo gorabeherak ugalden maila erabateko ordezkatzeko mailara igotzeko bezain indartsua izatea zalantzatan dago. Gaurreguneko egoera eta baldintzetan, bizitz kalitate hobea erdiesteko, modurik egokiena hautatzen du jendeak; amatasuna, hortaz, beste askoren arteko aukera da. Haurrek ere bizitz kalitatea hobea gogotzen laguntzen dutela esan nahi nuke eta, honekin batera, askotan aipatzen den istilua (hots, gizakiaren interesen eta taldearen interesen artekoa) begibistakoa dela. "Gaurreguneko gorabeherak" nola alda litezkeen kuestionatu beharko genuke. Zein dira gizakiari bizitz kalitatea lortzen galeratzen dizkioten gorabeherak, kalitate horren parte garrantzitsua haurrak berak izanik?

Irazkilari ugari azpimarratu du familia helburu zuzenago izan beharko lituzketen lan-baldintzak sortu beharra. Emakumearen lana beti ere erasokorra da famili galdakizunen aurrean. Senararentzat alderantziz gertatzen da: lanari dagozkion galdakizun eta betekizunak famili alorrekoetara gainjartzen zaizkie. Generoen arteko berdintasun osoa erdietsu dadin, bi roletan ere lanari eta famili eginkizunei simetrikoki permeableak izan beharko dute. (32) Horrekin zera esan nahi dut, hots, hori ere onuragarri izan lekiokoela jaiotze indizeen haundiagotzeari, gurasotasun berdinezaleago baten bidean aurrerapausu bat litzatekeelako, gaurreguneko egoeratik franko urruti: amatasun nagusia eta aitasun bigarrenkoa.

Zergatik du horrek garrantzia? Jaiotze indize apalei eta hauek hobertzearren egin litekeenari buruz gaurregun gauzatzen ari diren eztabaidetan, irazkilari askok amatasuna, guraso arduratsueganako onespenez sozialaren garrantzia eta famili bizitza birbaliozaren aldeko apostua egin du. Indartu beharko dena, ene eritziz, aitasun arduratsu eta aktiboa da. Oso adin txikietatik, aitek beren umeen zaintzan parte aktiboagoa hartuko balute, ordainduko lana eta amatasuna elkartzea askoz errazago litzaioke emakumeari eta, seguraski, hurrengo belaunaldian aitasuna fisikoki onartzearen aldeko joera ere sorreraziko luke ho-

(32) Ikus Pleck (1977).

rrek, gurasotasuna aitak eta amak sentiberatasun berberaz senti lezaten moduz. Honakorik gabe ez dugu ordezkatzeko ugalmena erdiesteko aukerarik izango. Suedian jazotzen diren bezalako gorabeheretan espero dezakegunik egokiena, etorkizunean jaiotze indizearen beherakadarik ez suertatzea dugu. Nire aburuz, amatasun eta aitatasun-instituzio sozialen eraldaketak, lan-bizitzako baldintzen aldakuntzarekin batera, sexuen arteko erabateko berdintasuna eta ordezkatzeko ugalmena elkargarri bilaka litzakete.

Laburbilduz, kuestioa ez da sexuen arteko berdintasuna ala biztanleriaren ordezkatzeko aukeratzea. Izan ere, badirudi Suediako esperientziak erakusten duela sexuen arteko berdintasun haundiagoak —ez, ordea, txikiagoak— eman liezaioke soluzioa Mendebaldeko munduan dagoen ugaltze tasa apalen arazoari. Horrenbestez, ez diegu gizonezko demografoei sinetsi behar: emakumearen emantzipazioak ez du jaiotze tasa apal hori sortarazi. Zeharo alderantziz, askapen mugimenduak ez ditu oraindik behar bezainbesteko urratsak eman: gizona ere askatu beharra dago eta.

Emakumeak ama egiten diren bezalaxe gizonezkoak aita egingo direnean bakarrik has daiteke erdiesten demografi saihetsetik euskorra izango den egitura soziala. Eta hauxe dugu helburua.

Bibliografia

- BARNETT, R.C. eta G.K. BARUCH (1987): "Determinants of fathers' participation in family work". *Journal of Marriage and the Family*. 49. alea: 29-40.
- BERNHARDT, Eva (1988a): "Changing family ties, women's position and low fertility". IUSSPen aurrean aurkezturiko ponentzia, *Conference of Women's Position and Demographic Change in the Course of Development*, Oslon, Norvegia, 1988ko ekainean.
- BERNHARDT, Eva (1988b): "Fertility and employment". 1988ko abenduan, Fiorenzcan, Italia, European University Institute-n, *Symposium on Population and European Society* delakoaren aurrean aurkezturiko dokumentua.
- BERNHARDT, Eva (1989): "The choice of part-time work among Swedish one-child mothers". *European Journal of Population*. 5. alea, 1. zk.
- BLAKE, J. (1965): "Demographic science and the redirection of population policy". In Sheps and Ridley (edit.): *Public Health and Population Change: Current Research Issues*, Univ. of Pittsburgh Press, Pittsburgh.
- CALDWELL, J.C. (1982): *Theory of Fertility Decline*. Academic Press, London/New York.
- CHODOROW, Nancy (1978): *The Reproduction Of Mothering: Psychoanalysis and the Sociology of Gender*. Univ. of California Press, Berkeley.
- DAVIS, Kingsley (1984): "Wives and Work: The sex role revolution and its consequences". *Position and Development Review*, 10. alea, 3. zk.
- DEMENY, P. (1986): "Pronatalist policies in low-fertility countries: patterns, performance and prospects". *Population and Development Review*. 12. alearen osagarria.
- FIRESTONE, Shulamith (1970): *The Dialect of Sex*. The Women's Press. London.
- FOLBRE, N. (1983): "Of Patriarchy Born: the political economy of fertility decisions". *Feminist Studies*, 9. alea, 2. zk.
- GREER, Germaine (1984): *Sex and Destiny*. Martin Secker & Warburg Ltd., London.
- GUSTAFSSON, Siv (1984): "Equal Opportunity Policy in Sweden". In Schmid, G. eta R. (edit.): *Sex Discrimination and Equal Opportunity*. Wissenschaftszentrum, Berlin.
- HOEM, Britta eta Jan Hoem (1988): "Suediar Familia: Aspects of Contemporary Developments". *Journal of Family Issues*., 9. alea, 3 zk.: 397-424.
- HÖHN, Charlotte (1982): "Erwerbstätigkeit und Rollen wandell der Frau". *Zeitschrift für Bevölkerungswissenschaft*, 8. alea.

- KELLER, Suzanne (1972): "The future status of women in America". In C.F. Westoff eta R. Parke (edit.): *Commission on Population Growth and the American Future*. Research Reports, 1. alea.
- KEYFITZ, Nathan (1986): "The family does not reproduce itself". *Population and Development Review*, 12. alearen osagarria.
- LESTAEGHE, R. (1986): "Value changes and the dimensions of familism in the European Community". *European Journal of Population*. 2. alea: 225-268.
- LILJESTRÖM, Rita (1978): "Suedia". In Kamerman eta Kahn (edit.): *Family Policy*. Columbia University Press, New York.
- MARKUS, Maria (1985): "Women, success and civil society: submission to o subversion of the achievement principle". Harverford. Pa.
- MITCHELL, Juliet (1971): *Woman's Estate*. Penguin Books, Middlesex.
- MCINTOSH, A.C. (1983). "Population Policy in Western Europe". *Population and Development Review*. 12. alearen osagarria.
- MCINTOSH, A.C. (1986): "Recent pronatalist policies in Western Europe". *Population and Development Review*, 12. alearen osagarria.
- MYRDAL, A. eta V. Klein (1956): *Women's two roles*. Rutledge eta Kegan Paul Ltd., London.
- OECD (1985). *The Integration of Women into the Economy*. Organisation for Economic Cooperation and Development, Paris
- PLECK, J.H. (1977): *The work-family role system*. *Social problems*. 24. alea: 417-27.
- RIDLEY, Jeanne Claire (1972): "On the consequences of demographic change for the roles and status of women". In C.F. Westoff eta R. Parke (edit.): *Commission on Population Growth and the American Future*, Research Reports, 1. alea.
- RYDER, Norman B. (1979): "The future of American fertility". *Social Problems.*, 26. alea, 3. zk.
- RYDER, Norman B. (1984): "Fertility and family structure". In *Fertility and Family*. Proceedings of the Expert Group on Fertility and Family. Nazio Batuak, New York.
- SANDQUIST, Karin (1986): "Swedish Family Policy and Attempts to Change Paternal Roles". In C. Lewis eta M. O'Brien (edit.) *Reassessing Fatherhood*. Sage Publications, London.
- WESTOFF, C.F. (1983): "Fertility Decline in the West: Causes and Prospects". *Population and Development Review*, 9. alea.
- WESTOFF, C.F. (1986). "Perspectives on nupciality and fertility". *Population and Development Review*, 12. alearen osagarria.

LESLEY DOYAL

**Osasunaren Mundu-
-Erakundea. Britainia Haundia**

Osasun arloan

ekintra

positiboaren

eragina

herrialde

garatuetan

1.

Sarrera: zer ulertzen dugu emakumearen osasun alorrean ekintza positibotzat?

Emakumeek betidanik parte aktiboa hartu dute beren osasuna eta beren familiarena ere hobetzeko kanpainietan. Eta arrazoi sinple batengatik: tradizioz, munduko gizarterik gehienek gaisoak zaintzeko eta etxekoen osasunaz arduratzeko zeregina haien bizkar utzi dutelako. Medikuntza modernoa agertu ondoren ere gaisoak etxean zaintzeko lana emazte, ama eta alaben esku egoten da ia beti. Emakumeek gizonezkoek baino askoz gehiago erabiltzen dituzte zerbitzu medikuak —gaiso daudenean bezala osansuntusu daudenean ere— eta osasun alorreko langileen gehiengoa ere osatzen dute. Hori hala izan arren, medikuntzaren kontrolak gizonezkoaren esku jarraitu du. Ez da harritzekoa, beraz, medikuntza eta osasuna gure garaiotako mugimendu feministaren ardura berezia jaso duten gaien artean izan badira.

Egoera honetan, denok ikusten dugu emakumearen osasuna suspertzeko ekintza positiboaren beharra. Alabaina, horren argi ez dago, ordea, ekintza horrek hartu beharko lituzkeen formak zeintzuk diren. Hortaz, arazo orokor hau labur aztertzen hasiko naiz, estrategia zehatzagoak ikertzera igaro aurretik.

Herralde garaturik gehienetan osasun alorreko langileen %75tik gora emakumezkoak dira; British National Health Service delakoa (Britainia Haundiko Gizarte Segurantzza) Europa osoan emakumerik gehien kontratatzen dituen da. Hala ere, gizonezkoek oraindik betetzen dituzte osasun alorreko lekurik garrantzitsuenak. Desberdintasun horiek gorabehera, herrialde gutxi dira emakumeak osasun alorrean duen egoera hobetzeko ekintza positiborako programarik martxan jarri dutenak, eta egin diren ahaleginek oposizio gogorra aurkitu izan dute. Gainera, osasuna zaintzearekin loturiko lanik gehiena emakumeak etxean egiten du, dohan, eta trukean inolako ordainik jaso gabe. Lan horren zati handi baten ikusezintasunaren poderioz, langile hauentzako ekintza positiborako programak urriak dira, haien beharra oso handia izan arren, bistan dagoenez.

Baina emakumeak osasun laguntzen produktore nagusiak ez ezik, zerbitzu medikuen erabiltzaile nagusiak ere badira. Horregatik, geure buruari galdetu behar diogu, baita ere, emakumea zerbitzu medikuen kontsumitzailea den aldetik, haren egoera nola hobetu dezakeen ekintza positiboak. Zerbitzu horiek gizonezkoek baino gehiago erabiltzen dituztenez

gero, zerbitzu horietarako aukera ematea ez da, jakina, kontu bakarra. Jasotzen den laguntzaren kalitatea ere hartu behar da aintzakotzat, eta emakumeak zerbitzu horretaz duen eritzia ere bai. Izan ere, zerbitzu-ematean ekintza positiboa definitzea askoz konplexuagoa gertatzen da gogoratzen badugu feministek medikuntza modernoari egiten dioten kritika nagusietako bat emakumeak jasan duen medikalizazio gehiegizkoa dela: hau da, beharrik ez dagoenean medikuek esku hartzea, emakumeak bere kasa erabaki beharko lituzkeen prozesu naturalen eta erabakien kontrola hartuz. Kritika horiek esan nahi dute emakumeak laguntza mediku gutxiago behar duela, eta ez gehiago; hortaz, nola lotu hau ekintza positiboarekin?

Baina emakumeak zerbitzu medikuek egiten duen erabileraren testuinguruan ekintza positiboari zentzua ikusten badiogu ere, haruntzago begiratu behar dugu, emakumearen osasuna testuinguru ekonomiko eta sozial zabalago batean nola sustatu erabakitzeko. Azken hamar urteotan argi geratu da emakumearen osasuna (bai eta gizonarena ere) zerbitzu medikuek baliatzeko aukeraren baitan zati batez bakarrik dagoela. Emakumearen osasunaren eragina duten faktore garrantzitsuenen artean lan egoera eta bizimodua aukitzen dira, dirusarrera batzuk eta boterea edukitzeko aukera, haientzako laguntza sareak eta beste lagunekiko harremanak, guzti horiek emakumearen eguneroko bizitzaren oinarria osatzen bait dute. Jakina, faktore guzti horiek gure gizartean dauden sexu banaketa zabalagoekin loturik daude, eta, beraz, ekintza positiborako estrategia ezberdinen beharrea.

Ondorioz, eraginkorrak izango badira, emakumearen osasunaren aldeko ekintza positiborako plangintzek osoak eta dimentsio-aniztunak izan beharko dute, bai eta kontutan hartu emakume horiek osasun alorreko langileak diren aldetik, soldatapekoak izan zein ez, betetzen duten papera, zerbitzu medikuen erabiltzaile gisa dituzten beharrak, eta gizarteko sexu banaketak haren osasunean eta ongizatean duten eragina. Banan-banan aztertuko ditut puntu guzti hauek, ondorio orokorragoetara iritsi aurretik.

Osasunerako lan egiten duten emakumeen aukera berdintasuna

Ekintza positiborako proiekturik gehienak soldatapeko lanaren barruan gauzatu dira, baina haietatik oso gutxi osasun alorraren barruan. Lehen ikusian, ez da harritzeko gauza. Emakumeek osasun alorrean lana lortzeko arazo gutxi dutenez gero, zein da ekintza positiboaren zentzua? Baien auzi hau errotik ondo aztertuz gero, ikusiko dugu osasun langileen artean, ekonomiaren beste sektore batzuetan bezalaxe, bazterkeria handia dagoela sexua- ren inguruan, eta gizonezkoek emakumezkoek baino aukera gehiago dutela kontrol postuak inguratzeko. British Health Service delakoan, esate baterako, gizonezkoak dira sendagileen %75, bai eta zuzendaritza kargudunen %95 ere. Beste aldetik, ordea, erizainen %90, eta otordu eta garbiketa zerbitzuetako langile gehienak emakumezkoak dira. Horrela, osasun alorreko emakume gehienek pertsonen zainketaekin zerikusia duten ohizko emakume lanak egiten dituzte, eta hori aitzakiatzat erabiltzen dute nagusiek emakume horien soldata txikiak eta statusik eza zuzitzeko. Are gehiago, sendagile izatera iristen diren emakumeek ere beren gizonezko lankideek baino aukera gutxiago izango dute mediku lanbide barruko postu garrantzitsuak eskuratzeko.

Argi dago lan esparru zabala dagoela osasun alorreko langileen aldeko ekintza positiborako programentzat, orain arte oso gutxi jarri bait dira martxan. Emakumeak aldaketa eragiteko borrokan aurkitzen duen oztopo nagusietako bat pazienteekiko sentitzen duen erantzukizun moralala da, haren lan egoera hobetzeko edozein erreibindikazio edo huelga eragozten bait dio horrek. Gainera, mediku lanbideko buruzagien ohizko botereari eta haien laneko zuzendariei ere egin behar die aurre. Presio horietako batzuk osasun alorreko lanetatik emakumearena peto-petoa den lanbidearen —emagina— aldeko ekintza positiborako kanpainia aztertuz ikusiko ditugu.

1976an egindako emagin ikasle batzuen bileran ikusi zen denek frustrazio berbera jasaten zutela gura garaiko obstetrixiarekin, eta haren barruan haien betetzen zuten zereginarekin. Alegia, jasotzen zuten tratua, bai eta emakumeek eta haien lagunek jasotzen zutena ere bestelakoa izatea nahi zuten. Ondorio moduan, Association of Radical Midwives (Emagin Erradikalen Elkarte) osatu zuten elkar lagundu eta beren esperientziak trukatzeko. Gaur egun, elkarteak 650 kide ditu. Taldearen helburu nagusia hauexek da: alde batetik emaginei

euren tekniken aldeko konfidantza itzultzea, eta bestetik emagin lanbideak autonomia eta independentzia lortzeko ekintza positibo bat aurrera eramatea. Honela, haiek diotenez, amen esperientzia hobetuko da —helburu garrantzitsua berau, azken hamarkadan kritika bortitzak piztu bait dira erditzeetan medikuntzak duen gehiegizko partaidetzaren aurka—. Antzeko kanpainiak beste hainbat herrialde garatutan ere eraman dira aurrera, "jaiotzarako zerbitzu alternatiboak" sortu direlarik emagin, ama eta haien aldeko taldeen arteko batasunaren bidez. Ez da harritzekoa, bada, zenbait herrialdetan aldaketa hauek gobernuaren eta erakunde medikuen oposizioa aurkitu eta frenatuta geratu izana, nahiz eta beste herrialde batzuetan plangileek eta medikuek askoz erantzun hobea eman dieten ikuspegi berri havei.

Gaisoak zaintzen direnentzako ekintza positiborako programetan pazienteari arreta hobea ematearen aldeko jarrera hori etxean gaisoak zaintzen dituen emakumearen egoera hobetzeko tajaturiko kanpainetan ere aurki daiteke. Emakume horiek euren egitekoa dela uste dutelako zaintzen dituzte euren senitartekoak, eta atsegina ere aurkitzen dute horretan, sakrifizio handia bada ere, ekonomiaren eta denboraren aldetik, pertsona gisa beren burua errealizatzeko aukera gutxiago esan nahi bait du. Beren familia edo senitartekoak zaintzearen etxean geratzen diren emakumeak ikustezinak eta kontaktaezinak izaten dira maiz asko, ekintza positiborako programetan parte hartzea eragozten dieten oztopo fisiko eta psikologikoen eraginez. Dena dela, haietako batzuk hasiak dira euren beharriak erreibindikatzen. Britaina Haundian, Association of Carers (Zaintzaileen Elkarte) delakoa osatzen dutenek kanpaina trinkoak burutu dituzte haien lana modu eraginkorragoan egiteko behar duten laguntza, informazioa eta kontseilaritza gehiago lortzeko. Zehazkiago, arrakastaz borrokatu ziren elbarriak zaintzeko laguntzetan emakume ezkondua ere kontutan har zedin. Gizarte Segurantzaren prestazio hori 1976an jarri zen martxan inoren beharra zuten senitartekoak zaintzen etxean geratzen ziren emakume ezkongai eta gizon guztientzat. Baina emakume ezkonduak ez zuten horrelako laguntzak kobratzeko eskubiderik, haien "paper" naturala besteak zaintzea zelako aitzakiaz, eta, beraz, ez zen aintzakotzat hartzen zeregin horrek eskatzen zuen ahalegin pertsonal eta ekonomikoa. Gobernu britainarrekin borroka latza egin zen, baina azkenean gobernuak etsi zuen emakume batek, Jaqueline Drakek, Association of Carersen laguntzaz, bere kasua Europako Parlamentuari aurkeztu, eta honek bazterkeriatzat jo zuenean politika britainiar hori. Ekintza positiboaren kasu garrantzitsu bat izan zen hura besteak zaintzen euren osasuna arriskuan jartzen duten milioika emakumerentzat.

3.

Emakumearen osasuna zaindu

Medikuntza modernoak onura handiak ekarri zizkion emakumeari jaiotzaren kontrolaren eta ernalkuntzaren alorretan. Hala eta guztiz ere, emakumearen ongizatea zabaltzeko duen potentziala ez da probetxatu, eta badira medikuntza modernoan alderdi asko emakumearen osasunari kalte handiak ekarri dizkietenak. Hortaz, ekintza positiboa behar-beharrezkoa gertatzen da emakumea medikuntzaz baliatu ahal dadin horren truke gehiegizko prezioa ordaindu beharrik eduki gabe. Jakina, horrek emakume guztien esku ez dauden zerbitzuak gehitu beharra ekarriko du. Zail samarra gertatzen da oraindik ere alde batetik abortoz, eta bestetik bularreko eta umetokiko minbizia atzemateko zerbitzuez baliatzea. Hala ere, ekintza positiborako programek emakumeentzako zerbitzu gehiago eduki ez ezik, zerbitzu horiek eraginkorragoak, sentiberagoak eta emakumeari arreta hobea emateaz kezkatuagoak izan beharko dute. Eta nola lortu guzti hori?

Emakumeek (eta haien aldeko elkarteek) hainbat estrategia hartu dituzte helburu horiek lortzeko, eta haien taktikak ezberdinak izan dira testuinguru soziala zein den eta osasun sistemaren nolakoa den. Estatu Batuetan, adibidez, non jenderik gehienak bere patrikatik edo aseguru pribatuen bidez ordaintzen bait du osasun laguntza, ekintza positiboak emakumeentzat bakarrik diren zerbitzuak, osasun sistema ofizialetik aparteko printzipio feministetan oinarrituak, hartu ditu bere barruan. Bestalde, Britainia Haundian, osasun sistema estatutarena delarik, estrategia horiek ez dira politikoki onargarriak izan ez eta ekonomikoki egingarriak, eta ahaleginik gehienak sistema ofizialaren barruan ematen diren zerbitzuen kalitatea hobetzera zuzendu dira nagusiki.

Argi asko erakusten digu honek emakumearen osasuna zaintzeko ekintza positiboak bere baitan halako erabaki bat hartu beharra dakarkigula, alegia, egin beharreko programak osasun sistema estatalaren edo erregionalaren barruan ala kanpoan bideratu behar ote diren. Kanpoan bideratu behar dela erantzuten badugu, haren finantzabidea buruhauste bat izango da, eta nahiko zaila gertatuko da emakume guztiei programa horretaz baliatzeko aukera ziurtatzea. Beste alde batetik, dauden sistemen barruan bideratutako programek oztopo gaitzak aurkitzen dituzte sarri askotan, haietan parte hartzen dutenek euren status eta pribilegioei eutsi nahi izaten dietelako. Honelako arazoak zehaztasun handiagoz agertu asmoz, aipa ditzadan hemen Britainia Haundian burutu diren programa batzuen hiru adibide labur, ez ordea esan gabe Europako beste zenbait lekutan ere badirela hauen antzeko programak.

Osasun sistema britainiarraren barruan aurrera eramán den ekintza positiborik eraginkorrenetakoa bat "Well Women Centres" (Emakume Osasuntsuaren Zentruak) sortzea izan da: haietako batzuk Europako beste herrialde batzuetan bestelako izenekin sortutako emakumeentzako osasun zentruak bezalakoak dira. Britainia Handian, zentru horiek National Health Service (Gizarte Segurantzza) delakoaren barruan daude. Horren ondorioz, haietako batzuek apenas dute benetako independentziarik, eta ohizko zerbitzu medikuak baino ez dira, izena desberdina bada ere. Dena dela, zentruen onenen filosofiak (Europan dauden beste antzeko batzuenak bezala) medikuntzaren printzipio feministak jasotzen ditu, eta praktika onaren eredua ematen dute beste zentruentzat. Zentru hauen abiapuntua komunitateko emakume "osasuntsu" guztientzat irekita egotea da, ez bakarrik gaiso dauden emakumeentzat. Osasun laguntzari ikuspegi holistikoagoa (hau da, bere barruan alderdi guztiak hartzen dituen) emateko diseinatuta daude, emakumearen beharrian sozial eta emozionalak bai eta beharrian fisikorik premiazkoenak kontutan hartzeko. Ikuspegi horretan autolaguntza ere sartzen dute, medikuntza desmitifikatzera eta emakumeak, sendagile orjakileak eskeintzen dion guztiaren hartzaile pasiboa izan ordez, bere osasuna zaintzen aktiboki parte hartu eraztera zuzendua. Laguntz eta informazio taldeen bitartez —tabakozaletasunaren arazoez mintzatzeko, adibidez— bere osasun eta bizimoduaganako jarrera positiboa hartzera bultzatzen da emakumea. Emakumeak bere osasunarekiko erantzukizuna hartzeko eta behar adina informazio edukita erabakiak hartu ahal izateko behar duen konfidantza eta behar dituen jakingaiak eman nahi zaizkio; ahalegin hau oso zati garrantzitsua da prozesu guzti honetan.

Antisorgailuei gagozkielarik, informazioa izanda erabakia hartu ahal izateak garrantzi berezia dauka. Famili plangintzarako zerbitzuez baliatzerik eduki arren (eta, alabaina, hau oraindik zail samarra gertatzen zaie emakume pobreei eta herrietakoei), emakume asko ez dira gauza aukerarik egokiena hautatzeko, medikuek ez dutelako horretan laguntzeko denborarik ez gogorik ere. Emakume osasuntsuarentzako zentru hauen planteiamendua emakumei arazo horretan lagundu, eta horretarako behar diren zerbitzuak haien esku jartzea da.

Emakumeari bere osasuna zaintzeko zereginetan aginpide gehiago emateko beste ahalegin bat azaltzen da Erresuma Batuan eta beste zenbait lekutan amatasun zerbitzuak erabiltzen dituzten emakume etorkinei laguntzeko prestatu diren proiektu batzuetan. Esperientziak erakutsi digu emakume beltzek eta gutxiengo etnikoetakoek ez dituztela behar litzatekeen adina erabiltzen haurdunaldiaren segimendu eta kontrolerako zerbitzuak, eta horren ondo-

rioz arrisku faktoreak ez direla garaiz antzematen; era berean, haien esku dauden laguntza zerbitzuei buruzko informazio egokirik ere ez dute jasotzen. Egin diren ikerketek erakutsi dutenez, emakume askok ez dituzte aintzat hartzen zerbitzu horiek, edo uste dute haien aintzat ezinezkoa dela haietaz baliatzea, eta askotan behar ez bezala edo haientzako behar adina sentiberatasunik gabe tratatzen dituzte. Britainia Haundiko osasun alorreko agintari batzuek nolabaiteko erantzuna eman diote arazo honi, ingelesez ez dakiten emakumei itzultzaileak jarritz, baina oso bakanka gertatu izan da horrelakorik. Eragin gehiago lortzeko asmoz, proiektu batzuetan komunitate beltzeko eta gutxiengo etnikoetako emakumeak erabiltzen hasi dira "bitartekari" moduan. Ideia honek bi iturri izan zituen: alde batetik, komunitatearen garapen proiektuak, batez ere hirugarren munduko herri batzuetatik iritsitakoak; eta bestetik, Estatu Batuetako pazientearen babeserako programak. Komunitatearen eta erabiltzailearen abokatu legeaz, "bitartekari" horiek itzultzaile lanak ez ezik, emakume etorkinaren beharrak azaldu eta defenditu ere egin ditzakete osasun alorreko profesionarien aurrean, bai eta emakume horiei haien osasunaz aholkuak eman ere. Halaber, profesionarien arteko banaketak gainditu, eta pazientearen beharrak osotasun bezala aurkeztu ere egin ditzakete.

Honelako programen artetik arrakastarik gehien lortu dutenetako bat Hackney Multi-Ethnic Women's Health Project izenekoa dago, 1980an sortua; ospe handia inguratu du Londresko barruti pobre bateko emakume ez ingelesdunen artean. Komunitatearen eta profesionarien ordezkari diren emakumez bakarrik osatuta dagoen batzorde batek zuzentzen du proiektu hau. Gorabeheraren bat gertatu da proiektuaren eta gizarte segurantzaren artean, batez ere funtsezko bi gairi buruz: emakumezko sendagile gehiagoren beharraz, eta osasun alorreko jarrera arrazista eta sexistak geldierazteko beharraz. Proiektuak berriz ere agerian jarri du aukera berdintasuna eta ekintza positiboa beharrezkoak direla osasun alorreko langileen enpleguan, emakume guztien beharrianak bete nahi badira.

Laguntza medikuaren barruko ekintza positiboaren azken adibide gisa, arazo garrantzitsu bat aipatu nahi dut hemen: buru osasuna. Eskuaratean darabilzkigun datuen arabera, mundu garatuko herrialdeetan emakumezkoek gizonetzkoek baino gehiago erabiltzen dituzte ospitaleetako zerbitzu psikiatrikoak, askoz sarriagotan errezetatzen zaizkie lasaigarriak gizonetzkoek baino, eta, oro har, gizonetzkoak baino ahituago sentitzen dira. Alabaina, aldi berean emakumeak oso kritikoak izan dira osasun zerbitzu gehienek kalitateari buruz. Emakumeari haren bizimodua aldatzeko moduak aurkitzen lagundu partez, sendagileek sarriegitan drogak erabiltzera bultzatzen dute haren sentimentuak menderatzeko, depresioa

eta antsietatea eragiten dituen ingurunera itzuli ahal izateko. Terapia pribatua emakume gehienentzat garestiegia gertatzen denez gero, halako proiektu sorta bat prestatu da emakumeari psikiatria ortodoxoaren alternatiba feministak ematearren. Honelako lehen programa, Women's Therapy Centre (Emakumearentzako Terapi Zentrua), Luise Eichembaum eta Susie Orbach-ek sortu zuten 80garren urteen hasieran. Banakako eta taldekako terapia eskeintzen du, eta emakume bakoitzari bere ahalein arabera kobratzen zaio. Gaur egun, borrokan urte luzetan ibili eta gero, diru apur bat ere hasi da jasotzen National Health Service-tik. Antzeko beste zerbitzu batzuk sortu ziren geroago Britainia Handian, eta Europan ere badaude herrialde askotan emakumearentzako terapia zentru garrantzitsuak. Ezagunak dira, batez ere, Norvegia eta Alemaniakoak; Italian emakumearentzat bakarrik diren zerbitzu batzuk badaude Napoliko osasun zerbitzuen barruan, eta beste asko martxan hastekotan daude. Gaur egun, zerbitzu horiek emakume kopuru txiki batengana iristen dira, baina eredugarriak dira emakumearen beharrianak bete nahi dituzten buru osasun zerbitzuak emateko ekintza positiborako.

Emakumearen osasuna testuinguru sozial zabalago batean suspertu

Azken atal honetan, oso labur bilduko ditut gizartearen testuinguruan emakumearen osasuna beste zenbait faktore baztertzailerekin lotzen dituzten gaietako batzuk. Dena dela, erakutsi nahi dut ekintza positiborako estrategia guztiek, edozein esparrutan, osasuna zuzenean zein zeharka suspertzeko abantaila dutela.

Ikusi dugunez, emakumeak nahiko kritikoak izan dira sendagileek ematen dizkieten tratamenduekin, eta osasun sisteman aldaketak sartzeko eskatu dute. Hala ere, gero eta interes gehiago dago emakumea benetan zerk gaisotzen duen —emakumeek zergatik behar duten atentzio medikua— jakiteko. Esan gabe doa, emakumeak ugalketaren inguruan dituen beharrak haren osasunerako garrantzitsuak badira ere, haren bizimoduaren egoera ekonomiko eta sozialak ere garrantzi handia dauka. Hau hala dela frogatzeko, aski da aztertzea soldatapeko lanak eta etxeko lanak bakoitzak zer nolako eragina duen emakumearen osasunean. Lan horietako bakoitza labur aztertuko dut, eta ekintza positiboak emakumearen osasuna arlo bakoitzean nola hobetu lezakeen azalduko dut.

Zaila da ebaluatzea etxeko lanak zer nolako eragina duen osasunean, guztiz bakarka egiten den lana delako, eta soldatapeko lanari adina garrantzia ematen ez zaiolako. Alabaina, ikerlanek adierazten dutenez, ekintza positiboa hiru arlotan da beharrezkoa. Lehenik, berehalako arrisku fisikoak daude etxean geratzen den emakumearentzat. Emakumearen etxea haren lantokia da, eta egoera kaskarrean dagoen etxeak eragin kaltegarriak izango ditu hantxe geratzen den emakumearentzat. Hezetasunak, esate baterako, larriago bihur dezake arnasketaren edozein arazo; etxeko istripuak zauri ugariren kausa izaten dira; arazo psikologikoak ere okerrera joan daitezke bakardadeagatik, emakumea etxe txiki batean bakarrik geratzen denean espazio komunitariorik gabe. Beraz, etxebizitza hobetzera zuzendutako ekintza positiboak eragin handia izan dezake emakumearen osasunean, halaxe aitortu dute emakumeek berek, gainera, auzo elkarte eta bestelako hiritar elkardeen bitartez.

Emakumeak etxean aurkitzen dituen arriskuak aztertzean gizonezkoen indarkeriaren eraginak ere kontutan hartu behar ditugu. Gehienetan, honelakoak arazo legaltzat jotzen dira osasun arazotzat baino areago, baina gizonezkoen errealitatea edo mehatxua benetako

arriskua da emakume askoren ongizatearentzat, edo haien bizitzarentzat ere bai. Zaila da datu estatistiko zehatzak lortzea, baina ustez gizonaekoren batekin bizi diren emakumeen artetik %20 edo 30ek jasan dute inoiz indarkeria. Gogorkeria horri erantzutearren, emakumeek berek babes etxeak sortu dituzte tratu txarrak jasandako emakumeentzat, herrialde askotan horrelako oso zerbitzu gutxi dagoelako arazo horientzat. Haietako lehena Britainia Handia zabaldu zen 70garren urteen hasieran, eta gaur egun 130tik gora daude, emakumeentzakoak bakarrik diren babeslekuak eskeintzen dituztenak. Hala ere guztiz ere, Britainia Handian behintzat, honelako babeslekuak oso diru gutxi izaten dute. Emakumeari gizonaekoen indarkeriaren arazoari aurre egiten laguntzeko ekintza positiborako programak funtsezkoak dira emakumearen osasunari buruzko politikarako, eta estatuaren finantzabidearen beharra daukate. Baina garrantzitsua da, baita ere, lege sisteman aldaketak sartzea emakumeak gogorzalea etxetik aterarazi eta bere dirusarrerak eta bere etxebizitzarako eskubidea babestu ahal ditzan.

Azkenik, etxeoandreaken gaisotasun nagusitzat hartzen dena azertu beharko dugu, depresioa alegia. Azken ikerketek emakumeek esaten dutena frogatu dute, hau da, langile klaseko amak, etxean ume txikiekin geratzen direnak batez ere, askoz ere jarriagoak daudela depresiora biztanleriaren beste taldekoak baino. Honen arrazoiak konplexuak dira, baina badirudi etxeko lanaren eta umezaintzaren dirusarrerarik eza eta benetako status baten falta isladatzen dituztela, bai eta beste helduekiko harreman falta eta atsedenerako eta astialdirako benetako denborarik eza ere. Egoera hori hobetzeko ekintza positiboa ez da batere erraza gertatuko, gizon-emakumeen artean lana berdintasun gehiagoz banatzea eskatzen duelako. Nolanahi ere, hasteko, umeak zaintzeko erreztasunak eman litezke (haurtzaindegiak), emakumea baldintza beretan lehiatu ahal dadin gizonarekin lan merkatuan; zentru komunitarioak eta laguntza taldeak jar litezke haren esku, eta emakumea etxean isolaturik ez geratzeko bestelako ekintzak ere antolatu. Bestalde, herri guztietan legeriak guraso bien baja bermatu beharko luke umeak zaintzearen ardurua aita-amen artean berdintasuna gehiagoz ahal izateko.

Amaitzeko, emakumea langilea den aldetik, haren osasuna hobetzera zuzendutako ekintza positiboa aztertuko dugu laburki. Egin diren ikerketen arabera, enplegua ona da, oro har, emakumearen osasunerako, etxeoandreek sarritan jasaten dituzten isolamendua eta depresioak galeratzen bait ditu. Hala ere, soldatapeko lanaren onurak askotan oso murriztak dira emakumearentzat, haien lan monotono eta aspergarriek duten status bajuagatik eta jasotzen dituzten soldata txikiengatik. Beraz, enpleguaren alorreko edozein ekintza positibo-

ak eragin nabarmena izango du emakumearen osasunean, lan ingurua eta haren soldata hobetuko dizkionez gero.

Nolanahi ere, emakumearen osasunak lanean ere badu arriskurik, eta hor ere beharrezkoa gertatzen da ekintza positiboa. Laneko osasuna eta segurtasuna gizasemeen arazotzat hartu izan dira, baina gero eta argiago dago emakumearen lanek ere badutela arriskurik, erizaintzak eta bulegoko lanak esaterako. Erizainek, adibidez, infekzioak, erradiazioak, gas anestesikoak, edota minbiziaren aurkako tratamenduetan erabiltzen diren droga zitotoxikoen eragina jasateko arriskua dute. Bizkarrean ere lesioak izaten dituzte pisu handiko gaisoak tresneria egokirik gabe mugitzen ibiltzeagatik. Ekintza positiboa beharrezkoa da emakumea arrisku horietatik eta ernalkuntzari loturiko arriskuetatik babesteko. Azkenik, emakume langile askok jasaten duten jazarpen sexualak eragindako estresak ere ekintza positiboren beharra dakar. Hitz gutxitan esanda, lanpostu bat lortzea ez da nahikoa, lanpostu horrek osasuna zaindu ere egin beharko du.

Bukatzeko, soldatapeko lana bezala etxekoa ere txarra izan daiteke emakumearen osasunerako, eta emakume asko bi lan horietan aritzen dira. Emakumeek estres eta arrisku mota berriak jasan ditzakete etxetik kanpo euren ohizko betebeharrak galdu gabe, eta haien itxarokizunak ere handiagoak dira, baina baita txikiagoa ere horiek betetzeko aukera. Honek gehiago erretzera, gehiago edatera, eta lasaigarriak gehiago erabiltzera eraman ditzake emakume asko, haien osasunaren kalterako. Emakumearen osasuna hobetzeko, osasun alorrean lan egiten duten emakumezko eta gizonezkoen artean statusa eta aginpidea berdintasun gehiagoz banatzea ez ezik, osasun laguntzarako sistema egokia eta sexismorik gabea ere lortu beharko du ekintza positiboak, bai eta aldaketa ekonomiko eta sozial bat ere emakumearen bizi eta lan egoera hobetuko bada.

MONICA RIUTORT
Emakumeentzako Osasun
Zentrua. Kanada

Emakumeei

zuzenduriko

osasun

politikaren

herronka

ospitale

eremuan

1987ko abenduaren 1ean, Ontario probintziako Osasun Ministrariak Torontoko (Ontario probintzia, Kanada) Women's College Hospital delakoan lehen Emakumearentzako Eskualdeko Osasun Zentrua irekiko zela iragarri zuen.

1883an ireki zenetik, Women's College Hospital honek ardua berezia azaldu du emakumeen beharriaz buruz. Emakumezko sendagileei ateak zabaldu zizkion lehen ospitalea izan zen Kanadan, eta gaur egun irakas lan garrantzitsua eramaten ari da aurrera. 50garren urteen bukaeran ospitaleak lehen Bularretako Minbizia Antzemateko Programa eta probintziako lehen Sail Perinatala jarri zituen martxan. Hainbat urtetan ospitale hau aintzindaria izan da komunitateari eta anbulategietako arretak hobetzera zuzendutako programak martxan jartzen, bera izan zelarik 1984ean lehen Sexual Assault Care Centre (Indarkeria Sexuala Jasandakoentzako Laguntza-Zentrua), eta 1988ko otsailean Brief Psychotherapy Centre for Women edo Emakumearentzako Psikoterapia Laburrerako Zentrua eskeini zituen. Azken zentru honek kanpo laguntzarako zerbitzuak ematen dizkie (hau da, ospitaleratu beharrik gabekoak) kinka larrietan aurkitzen diren emakumei, eta gaisotasun psikiko larrien garapenari aurre hartzeko pentsatua dago, ernaltzeko adinean dauden emakumeentzat batez ere. Women's Health Centre (Emakumearen Osasun Zentrua) sortzeko dirua jasotzean, ospitaleak aurrerapausu bat eman zuen ongizate eta osasun zerbitzuak famili plan-gintzaren mailan hobetzeko konpromezuan, emakumeak aukeratzeko eta informatua izateko duen eskubideen filosofiaren ildotik.

Aurkezpen honetan Zentrua martxan jarri eta emakumearentzako zerbitzu egoki eta, behar bada, bakar bihurtzeko ekarri dizkizun herronkak izango ditugu aipagai.

Women's Health Centre delakoa testuinguru zabalago batean kokatzearen, utzidazue Kanadako emakumearen egoera sozial, politiko eta ekonomikoaren berri laburra egitea segidan.

Kanadako emakumeak ez dira gure gizartean libre eta berdinak diren pertsona helduak bezala bizi. Legeek bezala gizartearen ohiturek ere menpekotasunezko egoera batean egoerazi dute emakumea. Duela hamarkada batzuk, emakume ezkonduak ezin zuten ondasunik ez kontraturik eduki beren izenean, ezin zuten beren etxebizitzarik ez hiritar eskubiderik eduki, ez eta beren seme-alaben legezko tutoreak izan, eta mende honetara arte ezin izan dute boturik eman, edo sendagile, abokatu edo epaile izatera iritsi. Askotan uste izaten da, bestalde, eta oharkabean sarri askotan, emakumearen sexualtasunaren eta bere ugaltzeko ahalmenaren jabea gizonezkoa dela, ez emakumea bera. (1)

(1) Day and Persky, 1988: 181

Kanada eta Ontarioko emakumeari buruzko ikuspegi sozioekonomiko batetik, badakigu:

- Emakumeak 66 zentimo bakarrik irabazten dituela gizonak irabazitako dolar bakoitzeko.
- Gaur egun, 6 urte baino gutxiagoko umeak dauzkaten biztanlego aktiboko emakumeak %62 direla, 1981ean %49 bakarrik zirelarik.
- Familien artetik %16 bakarrik moldatzen dira bi guraso, umeak eta soldata bakarreko famili eredu nuklear ohizkora.
- Familien artetik beste %10 bat guraso bakarraz osatuta daude: guraso ezkongaietatik %82 emakumezkoak dira, haien batazbesteko dirusarrerak 21.000 dolarretara iristen direlarik; aita ezkongai baten batazbesteko dirusarrerak, aldiz, 34.000 dolarretakoak dira.
- Adineko pertsona behartsuen %73 emakumezkoak dira.
- Kanadako emakumeetatik herena etorkinak dira edota gutxiengo etniko berezietakoak jatorriz.
- 8 edo 10 emakumeetatik batek tratatu txarrak jasaten ditu.
- Lau emakumeetatik batek abusu sexualak jasango ditu bere bizitzan. (2)

Ospitalearen eraginpeko eskualdean bizi diren emakumei buruzko ikerlan demografiko zorrotz batean ondoko datu hauek azaldu dira: Women's College Hospital-ek Torontoko area metropolitanoan biztanleei ematen die zerbitzua, hau da, 2,2 milioi pertsonari 1986ko erroldaren arabera. Toronto hiri kosmopolita bat da, arraza eta etnia askotako biztanleria duena.

(2) Hill, 1989: 4

1.

Ama hizkuntza

Torontoko area metropolitanoan gehien hitz egiten den hizkuntza ingelesa da, biztanleriaren %65arekin; ingelesaren ondotik doazen lau hizkuntz taldeak beste hauek dira: italiara (%6), txinoa (%4), portugesa (%3) eta grekoa (%2). Torontoko area metropolitanoan, gutxi gorabehera biztanleen arteko %35en ama hizkuntza ez da ingelesa.

2.

Familiaren egitura

1986an 570.330 familia zeuden Torontoko area metropolitanoan. Familia horietatik %15 guraso bakarrekoak ziren. %15 horietatik, %16 gizonezkoek osaturikoak ziren, eta %84 emakumeek, hau da, ama ezkongaiak osaturikoak.

3.

Herkuntza

Torontoko area metropolitanoan, 15 urtetik gorako biztanleen ehuneko hamaseik (%16) Eskola Graduatuaren maila baino ez dute.

4.

Soldatapeko lanak

Torontoko area metropolitanoan, 15 urtetik gorako biztanleen ehuneko hirurogeita hamaiak (%71k) soldatapeko lanen bat egiten dute (1986an); horietatik %79 gizonezkoak ziren eta %63 emakumezkoak.

5.

Ogibideak

1986an, biztanleria aktiboko emakumeetatik:

- %23k bulegoetan lan egiten zuten.
- %7k zerbitzuetan lan egiten zuten.
- %6k gestioan/administrazioan lan egiten zuten.
- %5ek salmentetan.
- %5ek produktuen langintzan, mekanizatuan edo fabrikazioan, muntaketa kateetan eta konponketetan.

Atal honetako argitasunak Canada Health Survey (1978), Canadian Health and Disability Survey (1983-1984) eta Morbidity Statistics (1982-1983) direlakoetatik atereak dira.

- BIZI ITXAROPENA

1986ko eroldako datuek adierazten zuten emakumeen bizi itxaropena 78,98 urtekoa zela, eta gizonezkoena, aldiz, 71,88 urtekoa (Statistics Canada, 1986). Emakumeak urte gehiagotan bizi diren arren, ezintasun handiagoa ere pairatzen dute haien azken urteetan.

- HERIOTZAREN KAUSAK

45 urtetik gorako emakumeen heriotzaren kausak bihotzeko gaisotasunak eta minbizia ziren Ontarion 1983an. Gizonezkoen kasuan ere horietxek ziren.

- OSASUN ARAZO NAGUSIAK

Artritis eta larruaren gaisotasunak agertu ziren Kanadan emakumezkoen bi osasun arazo garrantzitsuenen artean.

Datu demografikoek emakume etorkina gure gizarteko talde behardunetako bat zela erakutsi zuten. Ingelesa ondo ez jakitea oztopo bat izaten da gure biztanleriaren zati handi baten zatitza gizarte-zerbitzuez baliatzean. Bestalde, halako ezintasun fisiko zein mentala duten pertsonak edota alfabetizazio maila eskasa dutenak dira osasun zerbitzuez baliatzeko oztopo gehiago dituztenak.

1987an Regional Women's Health Centre irekitzeko finantzabidea onartu zenean, kontratuko baldintzen artean emakume baztertuen taldeez arduratzeko beharra zegoen.

Emakumearen Osasun Zentrua zer nolako girotan sortu zen hobeto ulertu ahal izateko, bota diezaiegun begirada bat alde aurretik Kanadako osasun sistemari eta, sistema horren testuinguruan, emakumearen osasun arazoei.

"Medicare" da Kanadan finantzabide publikoa duen osasun sistema. "Medicare", 12 urteko bizitza egin ondoren, politika publikoetatik herriaren begiko eta gogokoena da gaur egun Kanadan. Sistema bi zutabetan oinarritzen da. Lehenik, osasun laguntza eskubide bat da, eta ez horrelakorik ordain dezaketenen pribilegioa. Merkatu librearen indarren menpe dagoen produktua ere ez da. Bigarrenik, "Medicare" sortu zenean gaisotasun bakoitzerako eta koadro kliniko bakoitzerako sendabide egoki bakarra dagoelako premisa soilaz sortu zen. Medikuek sendabide egokia aurkitu duenean, sendabide hori aplikatuko da, kostatzen duena kostatzen duela ere (3). Harritzekoa da Osasun Ministraritzak, "Medicare"ren ardu-

(3) York, 1987: 2

radun nagusiak, jadanik horrela pentsatu ez izatea. Kanadako Osasun Ministraritzak gaur egun maila ezberdinetako erantzukizun gisa ulertzen du osasuna, bertan sartzen direlarik osasun laguntzaren adituak, erabiltzaileak, eta haiekin harremanetan dauden gizartearen erakundeak.

Bi zutabe horien emaitza zuzena dirudien sistema bat da, kanadiarren harrotasunez ikusten dutena. Eritzi galdeketek sarri askotan erakutsi dute bost kanadiarretatik lau oso pozik daudela gizarte-segurantzarako plangintza nazionalarekin (4). 80garren urteen zatian "Medicare" biztanleria osoari garantizatu eta iraunerazteko azken urratsak eman ziren. Debekatu zitzaizen mediku guztiei beren gaisoei gehigarrizko dirukopururik kobratzea, lehenago nahiko ohiz gertatzen bait zen adituen artean. Horrela, inor ere ezin zen osasun laguntzarik gabe geratu Kanadan, haren gizarte mailan, dirusarrerak, sexua eta arraza edozein izanda ere.

"Medicare"ren bigarren zutabeak, gaisotasun bakoitzari tratamendu bakarra ematearen ideia ildotik, bi ondorio aipagarri izan ditu. Medikuei sistemaren erabateko kontrola eman die, eta, hala, munduko gizarte-zerbitzurik garestienetako bat ekarri du.

"Medicare" lanean hasi baino askoz lehenago, medikuntza lanbideak erabateko kontrolpean zeuzkan osasun laguntzarako zerbitzuak. Emaginak, kiropraktikoak, erizainak eta osasun alorreko beste profesionari batzuk medikuen tirania jasan dutenak dira. Adibidez, gaur egun, medikuntza lanbidean sendagile etorkinak sartzeko aukerak asko murriztu dituzte Kanadako gobernuek sendagileen elkarrean laguntzaz eta oneritziak. (5)

"Medicare" oso garestia da. Probintzietako gobernuen gastu guztietatik laurdena edo herena betetzen du. Ontarion, dolar bakoitzeko 34 zentimo Ontarioko Gizarte Segurantzari amaitzen dira. Probintzietako azken aurrekontuetan osasungintzari bideratutako zenbatekoa 13.400 milio dolarretakoa zen. (6)

Kanadiarrek osasun publikoaren sistema hau onartu zutenean, sendagile espezialistei zuzeneko txeke bat ematea izan zen egin zutena. Dirubide ia mugagabe horren trukean, sendagileek eta ospitaleek kanadiarrak zaintzeaz arduratu behar zuten. Beste hitz batzuetan esanda, gizarteak sendagileen esku utzi zuen osasungintza publikorako egokiena zer den eta zergetatik alor horretara zenbar dolar bideratu behar diren erabakitzeak lana. Ondorioz, Kanadako osasun sistema kinka larrian aurkitzen da. Probintzietako gobernuak ahaleginak egiten ari dira kostuei eusteko bideak aurkitzeko, eta sendagile eta ospitaleei finantzabide-

(4) York, 1987: 3

(5) York, 1987: 9

(6) Wilson, Provincial Financial Budget 1990-1991

ak murrizteko. Gobernuak asaldaturik daude osasun publikoa aurrekontuetako partidarik puztuen delako eta kostuak gehitzen ari direlako, epe laburrera begira inolako konponbiderik ikusten ez delarik.

Gizarte-segurantza garesti samarra delako, gobernu federalak eta probintzialak bestelako jokamolde bat hartu dute, prebentzioa eta osasunaren susperketa bultzatu, eta ardatz gisa komunitatera zuzendutako zerbitzuak hartzearen aldekoa, alegia.

Gobernuek hartu duten burubide bat emakumeentzako osasun zerbitzuei lehentasuna ematea izan da, ezen emakumea osasun zerbitzuen lehen kontsumitzailea da. Esate baterako, Ontario Hospital Associations delakoak prestatu dituen azken estatistikek erakusten dutenez, 1986-1987 urteetan emakumeek %21 gehiago erabiltzen zituzten ospitaleak gizonezkoek baino, ebakuntza kirurgikoen %62 emakumeei egiten zitzaizkien, eta emakumeen osasun arazoek Canada Health Service delakoan erregistraturiko kasu guztietatik %60 osatzen zuten.

Kanadako osasun laguntzarako sisteman eragina duten zenbait faktore aztertu ondoren, bota dieziegun begiratu bat Regional Women's Health Centre sortzeko bultzatu zuten politika, txosten eta gertakariei. Toronton zentru hau irekitzeko erabakia abortuaren inguruko legerian gertaturiko aldaketekin zuzenean loturik egon zen. Marion Powell doktoreak, Jaiotze Kontrolerako Bay Centre-ko Zuzendari Medikuak "Report on Therapeutic Abortion Services in Ontario" izenez prestatutako txosten batek eragin nabarmena izan zuen zentru hori irekitzeko erabakian, eta beste horrenbeste esan behar Ontario Women's Health Bureau eta Kanadako Women's Movement direlako.

Abortuari buruzko legeriaren aldaketak

Mundu osoko emakumeek bezalaxe, emakume kanadiarrek ere borroka luzea egin dute hainbat urtez abortu segurtasunez eta legearen barruan egin ahal izateko eskubidearen alde. Kanadako Auzitegi Gorenak 1988an hartutako erabaki batek ondorio handiak izan zituen emakumeak askatasunez erabakitzeke duen eskubidean. Orduan Kanadan indarrean zegoen abortuari buruzko legeria konstituzioaren aurkakotzat jo zuen Kanadako Auzitegi Gorenak 1988ko urtarrilaren 28an, Ottawan. Geroztik ez dugu eduki abortuari buruzko legerik Kanadan. Utzidazue laburki azaltzen lege hori konstituzioaren aurkakotzat emana izateko zer gertatu zen, eta horren protagonistak nortzuk izan ziren.

Kanadako abortuari buruzko legeaz hitzegiterik ez dago, Henry Morgentaler doktorea aipatu gabe.

Morgentaler doktorea, egun 66 urte dituen, abortuaren inguruko eztabaidaren sinbolo bihurtu da Kanadan, Montrealen duen klinika pribatua, abortugintzan espezializatua, Poliziak hartu eta doktorea bera abortu bat egiten konplize izateaz salatua izan bait zen 1970eko ekainean. Apelazio Auzitegiak erruduntzat deklaratu zuen 1974ean, eta 1975eko martxoan giltzapetu zuten. Hamazortzi hilabete egin zituen gartzelan. Geroago, 1983an klinika gehiago irekitzera deliberatu zuen, bat Toronton eta bestea Winnipegen. Urte hartantxe poliziak berriz sarealdi bat egin zuen Torontoko klinikan eta Morgentaleri berriz kargu hartu zioten 1983ko uztailen abortu bat egiten konplize izateagatik.

Morgentaler doktorea eta bere bazkideei haien kontra aurkituriko karguak errekurritzea erabaki zuten 1986ko urrian, onartu berriak zeuden Kanadako Konstituzioan eta Eskubide Gutunean oinarriturik.

Kanadako abortu legea 1969an onartu zuen Legebiltzarrak. Aurreko legeria bezain estua ez izan arren, Kode Penalaren 251. atala "delitu eta salbuespen"tzat jotzen zen: abortua egitea delitua zen, baina salbuespen gisa abortua egin zitekeen bestela jokatzekotan emakumearen bizitza edo osasuna arriskutan egonez gero. (7)

(7) Day and Persky, 1988: 5

Legeak bide bihurri batzuk ezarri zituen legezko abortua egin ahal izateko. Hara zer eskatzen zuen: a) abortu terapeutikorako batzorde bat, gutxienez hiru doktorek osatua; b) ospitale "onetsi edo balioetsi" bat abortua egiteko; c) idatzizko ziurtagiri bat, haurdunaldia aurrera egiteak amaren bizitza edo osasuna arriskuan jar zezakeela frogatzeko; eta d) abortu terapeutikorako ospitaleko batzordeko kidea ez zen espezialista gaitu batek egin behar zuen abortua. Lege honek oztopo eta atzerapen ugari eragin zituen.

Morgentaler doktoreak Kanadako Auzitegi Gorenari apelatu zionean apelazioa Eskubide eta Askatasunen Gutunaren 7. Atalean oinarritu zuen, honek garantizatzen bait zien kanadiarrei "bizitzeko, askatasunerako eta pertsonaren segurtasunerako eskubidea...". Auzitegiari planteiatu zitzaion galdekizun nagusia hauxe zen: hausten al du abortu legeak Eskubide eta Askatasunen Gutunaren 7. Atalean aipatzen den "pertsonaren segurtasuna"ren garantia konstituzionala? Aldeko bost botu eta kontrako beste bi emanez, epaileek baiezko erantzuna eman zuten; abortatu nahi duen emakumearen segurtasuna hausten du Kode Penalak.

Erabaki honen ondorioz, abortu legea konstituzioaren aurkakotzat jo eta Morgentaler doktorea errugabe deklaratu zuten.

Funtsean, Kanadako emakumearen statusari buruzko epaiketa bat izan zen hura; gaur egun 60.000 emakumek nahi izaten dute abortatu, eta halaxe egin ere egiten dute. Alabaina, abortuaren inguruko eztabaidak bere azpian izkutaturik duen esanahi sinbolikoaren eraginez, eta "ugaltzeko eskubideak" deitu direnen kontrol nagusia nork eduki behar duen galderak duen zabaltasuna eta intimitasuna direla medio, epaiketa hark eragin zuzena izan zuen emakume kanadiar guztien bizitzan.

Inor gutxi espero zuen Kanadan Morgentaler doktorearen aldeko sententziarik. Auzitara eramán zituztenetik beste bat, Robert Scott doktorea, haien ezkorra zen epaiketaren emaitzaz non ez bait zuen hegazkin bileterik erosi nahi izan Torontotik Ottawako Auzitegi Gorenaren epaia entzutera joateko. (8)

Sententziaren ondoren eta aste hura amaitu gabe zegoela, zenbait probintziatako gobernuak abortatzeko modua errazten zuten neurriak iragarri zituzten, auzitegiaren erabakiaren erantzun gisa.

(8) Day and Persky, 1988: 12

Ontario probintziako Osasun Ministrariak, Elinor Coplan-ek, abortu terapeutikorako batzordea desegin ondoren, Ontarioko gobernuak probintzian eginiko abortu guztiak, kliniketan edo kontsulta medikuetan egindakoak barne, ordainduko zituela eman zuen aditzera.

Women's Health Bureau sortu berriaren laguntzaz, hauxe bait zen emakumearen osasun arazoez kontzientiazio handiagoa bultzatzeko ardura zuena, Ontarioko Osasun Ministrariak martxan jarri zituen probintzian abortu zerbitzuen inguruko neurri batzuk. Ekintza haiek Morgentaler doktorea auziperatuko zutelakoan egin ziren, eta Marion Powell doktoreak Ontarioko abortu terapeutikoari buruzko zerbitzuez argitara eman berri zuen txosten baten eraginpean egin ere.

8. *Ontarioko abortu terapeutikoaren inguruko zerbitzuei buruzko txostena*

Powell doktoreari 1987ko urtarrilean enkargu zitzaion txosten hau, gerora Regional Women's Health Centre sortzeko giltzarri bihurtuko zena.

Txosten honetan azaltzen ziren datuek aurretiazko beste ikerketa batzuek emandako ondorioak ziurtatu zituzten, alegia, eskualdeetan alde handiak zeudela Ontarioko emakumeen esku zeuden abortu terapeutikorako batzorde eta zerbitzuez baliatzeko aukeran. Adibidez, abortu zerbitzuak erabiltzeko erraztasun handiagoa zegoen hiri handietan txikietan baino. Hiru hilabetetik gorako haurdunaldiekin eginiko abortuen portzentaia handia bereziki kezagarria zen, abortu horiek arazo gehiago ekartzen zituztelako haurdunaldia aurreratu samar egoteagatik eta haietan erabili beharreko prozeduragatik. Abortuaren beharra ekarri zuen faktore nagusia antisorgailuen hutsegitea izan zen. (9)

Powell txostenak gomendio batzuk egiten zituen, haien artean ondoko zerbitzu hauek martxan jartzea: emakumearentzako anbulategiak, ospitale baten menpeko baina ez haren barruko eskualdeko zentruak, ospitalearteko aholkularitza zerbitzu bat, eta bizilekurik txikienetara joateko moduko zerbitzu medikuen unitate mugikorrak.

(9) Powel, 1987: 22

9.

Emakumearen Osasunerako Bulegoa

Bestelako faktore batzuek ere izan zuten eragina Regional Women's Health Centre edo Emakumearen Eskualdeko Osasun Zentruaren sorreran.

Emakumearen Osasunerako Bulegoa Ontarioko Osasun Ministraritzak sortu zuen 1987an. Emakumearen osasun arazoei buruzko kontzientziazio handiagoa suspertzearen sortu zen, eta gaur egun zuzenean eta etengabe parte hartzen du Ministraritzak hartzen dituen erabakietan. Bulegoko langileak emakumearen osasunaren aldeko mugimenduan luze ibilitako emakumeak dira. Bulegoak konpromezu sendoa dauka probintzia osoko ospitaleekin eta emakumearen osasun zentru lokalekin.

10.

Emakume kanadiarren mugimendua

Oro har hitzeginda, ezin uka daiteke Kanadan emakumearen mugimenduak ere eragina izan zuela Regional Women's Health Centre edo Emakumearen Eskualdeko Osasun Zentruaren sorreran.

Kanadako emakumearen mugimenduak kanpainia bat eraman zuen aurrera, arrakastaz gainera, Konstituzioaren garantien artean Eskubide eta Askatasunen Gutuna emakumezko-
ei bezala gizonezko-
ei ere aplikatu zekien ziurtatzeko. Morgentaler doktoreak kale egingo zuen bere ahaleginean emakumeak borroka hori egin izan ez balu lehenago. Emakumearen mugimendua berrindartuta irten zen gatazka hartatik, eta emakumeak prest ikusi zuen bere burua legezko abortuaz baliatzeko aukera areago murriztu nahi zuten in-
darrei aurre egiteko.

Horrela, 1987ko bukaeran, Ontarioko gobernua honako egoera hau zeukan aurrez-aurre: probintzian abortatzeko eskari ugari; Marion Powell doktorearen txostena, emakumearen-
tzako osasun zentruak finantzatzea gomendatzen zuena; Morgentaler auzia, ondo irtetzea inor gutxik espero zuena; eta abortu librerako eskubidea lortzearen emakumeen mugimen-
dua egiten ari zen borroka latza.

1987ko abenduan, Ontario probintziako Osasun Ministraritzak honako adierazpen hauek egin zituen probintziako Legebiltzarrean:

"Nere ministraritza ospitaleekin batera lanean aritu da emakumearentzako programa oso batzuk martxan jartzeko asmoz. Gaur egun, pozez iragarri nahi dizuet Emakumearen Eskualdeko Osasun Zentru bat, gure probintzian lehena, irekiko dela Torontoko Women's College Ospitalean. Ospitale honek milioi eta erdiko dirukopuru bat jasoko du ministraritza honetatik Zentrurako, area metropolitanoako emakumeentzako hezkuntza, kontseilu eta osasun laguntza zerbitzu sorta zabal bat eskeini ahal dezan."

Ministrariaren adierazpenaren atzean emakume zerrenda luze bat zegoen, emakumearen osasunaren alde borrokatu eta ordu hartan emakumeari famili plangintzarako zerbitzuak ingurune egokiago batean eskeini ahal izateko aukera ikusi zuten hainbat eta hainbat emakumek osatua. Haien artean Marion Powell doktorea, Jaiotze Kontrolerako Bay Centre-ko zuzendaria; Jessica Hill, Emakumearen Osasunerako Bulegoko zuzendaria; Anne Rochon Ford, Women's College Hospital-eko Programa eta Politiketarako Aholkularia; eta Wendy Youens, Women's College Hospital-eko jarduneango zuzendaria.

Emakumearen Eskualdeko Osasun Zentruak herronka bat zeukan aurrez-aurre: hilekoaren hasieratik menopausiaraino emakumeak dituen beharrian bereziak betetzeko programa eta zerbitzu egokiak martxan jarri, eta biztanleriaren sektore behartsuenenganaino iristea. Gaur arte Emakumearen Eskualdeko Osasun Zentruak lanean jarri dituen bost zerbitzuak honako hauek dira:

- Baliabide Zentrua.
- Bay Centre - famili plangintzarako eta aborturako kontsulta zerbitzua.
- Hileroko-aurreko Tentsioa - heziketa eta laguntz zerbitzua.
- Menopausia - heziketa eta laguntz zerbitzua.
- Marion zerbitzua - ama ezkongaei laguntzeko zerbitzua.

Gure Baliabide Zentruak idatzizko eta ikusentzunezko informazioa ematen du emakumearen ugaltze aparatuen osasunaz, jaiotze kontrolaz, ugalkortasunaz, haurdunaldiaz, abortuaz, sexu bidezko gaisotasunez, HIESaz eta sexualtasunaz.

Famili Plangintzarako gure programak —aborturako aholkularitza (Bay Centre)— famili plangintzarako zerbitzuak ematen, eta aholku eta laguntzak eskeintzen ditu ernalkuntza eragozteko metoduez, haurdunaldiaz eta sexu bidezko gaisotasunez; ernalketa eragozteko metodoak ere ematen ditu (errezeta eta guzti); osasun azterketak egiten ditu (proba zitologikoak barne); ernaltze probak ere bai; beste zerbitzuetara edo adituengana bidaltzen ditu emakumeak; eta aholkuak ere ematen dizkie sexualtasunari eta ugalkortasunari buruz.

Ernalketa eragozteko metodoa aukeratzeko eta sexu bidezko gaisotasunak eragozteko behar dituen argitasunak ematen dizkio emakumeari. Aholkua ematearen ikuspegi horrek ez du aldez aurretik jarritako emaitzarik lortu nahi, baizik eta emakumeari lagundu erabakia hartu aurretik behar dituen argitasunak eskuratzen.

Aborturako aholku zerbitzuek zerbitzu horietaz baliatzeko aukera ematen die emakumeei ospitale elkartuetan. Zentruko aholkulari batek hurbiletik jarraitu ohi du kasu bakoitza, emakumea prozesu horretan ospitalean dagoen bitartean. Zentruak abortatu ondorako laguntz zerbitzuak ere eskeintzen ditu.

"Marion" izeneko zerbitzuak hezibidea eta laguntza eskeintzen die haurdunaldia aurrera eramatea erabakitzen duten ama ezkongaei. Programaren helburua umearekin gelditzera zein adopzioan ematera deliberatu duten emakumeei laguntza ematea da.

Menopausiarako Hezkuntz eta Laguntz Programak bizitzaren garai horretara hurbiltzen edo hartan aurkitzen diren emakumeei informazioa eta laguntza eman nahi die.

Hileko-aurreko Tentsiorako Hezkuntz eta Laguntz Programak informazioa eta laguntza eman nahi die horrelako tentsioa jasaten duten emakumeei. Haren helburua emakumeei hileko-aurreko alterazioei buruzko informazioa ematea da, hobeto ezagutu eta trata ditzaten.

Zentruaren programa guztiek eduki hezgarri bat dute, gure bezeroei hobeto informatuta egoten lagundu, eta horrela hobe kontrolatu ahal dezaten ugaltzearen inguruko beren osasuna. Arlo honetan, ikerketa proiektuak burutu ditugu zentruaren barruan gure programen eraginkortasuna neurtzeko.

Heziketaren eta ikerketaren aldeko interesarekin batera, Women's College Hospital-en Emakumearen Eskualdeko Osasun Zentruak kontsulta profesionalen zerbitzu bat ere eskeintzen du. Eskualdeko zentrua den aldetik, gure helburuetako bat beste profesionari medikuei, erakunde akademikoei eta komunitateko elkarteei guk dauzkagunen antzeko programak eta ikerketa proiektuak prestatzen eta aurrera eramaten laguntzea da. Banakako kontsulta bidez egiten dugu hori, bai eta mintzaldi eta argitalpen bidez, komunikabideetan azalduz eta, beharrezkotzat jotzen denean, trebatzeko ikastaroak emanez ere. Orobat, gure beste helburu bat emakumearen ugaltze alorreko osasunaren inguruko gaiak jorratzen dituzten ikerlan independenteak, finantzabide pribatukoak, suspertu eta bultzatzea da. Prest gaude honelako gaiez arduratuta dauden beste ikerlariei gure laguntza profesionala emateko.

*Etorkizunean martxan jarri
nahi diren programak
honako hauek dira:*

Ugalkortasunari eta Laguntzako Taldeei buruzko Heziketarako Programa, ugaltze arazoak dauzkaten emakumei eta bikotei banaka zein taldeka aholkua emateko. Programaren helburua honelako arazoek sortutako estresa banakako aholkuen eta laguntzako taldeen bidez ahalik eta gehien murriztea da.

Heziketa Sexualerako Programarekin antisorgailuei, sexualtasunari, sexu bidezko gaisotasunei eta HIESari buruzko argitasun zuzenak eman nahi zaizkie hezitzaile taldeei. Bestela esanda, programa hau sexualtasun osasungarri bat lortzearren jakingai hauek beste pertsoneri emango dizkietenentzat izango da.

Sexu Bidezko Gaisotasunei/HIESari Aurre Hartzeko Programa famili plangintzarako programaren barruan dago, heziketa, aholku, azterketa kliniko eta laguntzako taldeekin batera.

Programaren helburua sexu bidezko gaisotasunen eta HIESaren eragina murriztu eta honelako gaisotasunen batek jo ditueni laguntzea da.

Gure zentruak eskeintzen duenari eta etorkizunean ematea espero duenari buruzko ideia bat daukazuelarik, gure lanak zer nolako oinarri filosofikoak dituen jakinerazi nahi genizuke.

Kontutan hartuz aipatu ditugun zertzelada historiko eta sozial guztiak, eta gure Zentruak duen finantzabidea Osasun Ministraritzak ematen duena dela erabat, oso arduratuta gaude emakumearen osasunerako programei dagokienez Ministraritzak darabilen ikuspegi filosofikoa. Zorionez, gure Emakumearen Osasunerako Bulegoaren gidaritza dauka Ministraritzak; horrela, ardatz gisa erabiltzailea hartzen duen filosofia feminista bat ziurtatzen da, eta ardura nagusia emakumearen zerbitzu "egoki" eta "eskuragarri" batzuk ematea da. Esan gabe doa Zentruan lan egiten dugunok pozaren pozez hartzen dugula geure gain filosofia hori.

Seguru aski, zuetako asko gai izango zarete emakumearen osasunaz dugun filosofiaren funtsezko abiapuntuak izan beharko luketenak zerrendatzeko —denak ezagunak bait dira, eta mundu osoan honetaz dakitenek eta ez dakitenek ere luze bezain zabal hitzegin eta idatzi dutelako—. Hala ere, gutariko asko medikuek zuzentzen duten osasun sistema ohizko eta patriarkal batean sartzen ahalegintzen ari garenez, ohartu gara guk geuk zehaztu be-

har ditugula argi eta garbi emakumearentzako osasun laguntzaren abiapuntu nagusiak, filosofia hori ulertzeko dugun ikuspegiari buruz eta ikuspegi hori gure zentruaren programen bitartez martxan jartzeko erabiliko ditugun moduei buruz.

Emakumearentzako osasun laguntzari buruz daukagun ikuspegiaren abiapuntu nagusiak honako hauek dira:

1. Erabiltzaileak parte hartzea —banaka zein taldeka.
2. Erabateko laguntza ematea.
3. Aholkularitza eskeintzea.
4. Prebentzioa eta osasun ona.
5. Hezkuntza, kontseilua eta laguntasuna.
6. Ikuspegi multidiziplinarra.
7. Zerbitzu sare zabala.
8. Arrisku gehieneko emakumeentzat erraztasunak eman; adib. nerabeentzat, etorkinentzat eta ezinduentzat.

Goiko puntu horiek aztertu bitartean, zerbitzu horiek emakumearentzat egokiak eta eskurgarriak gertatzeko gure zentruak egin duen lana azaltzeari ekingo diot.

11.1

ERABILTZAILEAK PARTE HARTZEA

Osasun programak planeatu eta martxan jartzean gizarteak berak parte hartu ahal izatea Alma Ata Declaration for primary Health Care delakoaren giltzarria izan zen 1978an, Osasunerako Munduko Erakundearen Biltzarrean. Europan eta Hirugarren Munduko herrialde batzuetan egindako proiektuetan gizarteak hainbat mailatan parte hartu duelarik, Kanadako osasungintzaren alorrean izan dugun esperientzia nahiko murrizta gertatu da. Gurea bezala, erdigune batean kokatuta dauden zentruentzat zail samarra izaten da gure auzoa zein den eta haren biztanleak zeintzuk diren zehaztea, eta batzuetan ezinezkoa ere izaten da.

Gure zentruko programa osatzen zuten alderdiak halako beharrian jakin batzuen inguruan biltzen zirenez gero, zentruaren bizitzaren lehen aldietan esperientzia handiko pertsona batzuk, komunitateko ospitalekoak eta osasun zerbitzuetakoak, gonbidatu genituen gure programaren arlo bakoitzerako sortutako batzordeetan parte har zezaten. Batzorde horien

zeregina zera zen: programa horren arloez baliatzeko aukera duten emakumeei laguntzeko filosofia, haren edukina eta jokabideak zehazten laguntzea. Ardura berezia eman zitzaien emakume ezinduen beharrei. Hirurogeita hamar lagun iguruk parte hartu zuten sei hilabetez prozesu honetan —bai batzorde horietako kide gisa, bai zentruaren aditu aholkulari gisa—. Erabiltzailearen partaidetzaren aldeko gure ikuspegiak jasotako kritika ugarienetako batzuk honako hauek izan ziren: 1) partaide gehienak osasun erakundeetako eta gizarte-laguntzarako erakundeetakoak zirela, eta ez "alor horretaz kanpoko" emakumeak; eta 2) hasiera-hasieratik gure ikuspegiak gizartea halako programa edo proiektu jakin baten konprometitzearen aldekoa izaten jarraitu duela, eta Zentruan ez dela egon inolako aholku batzorde iraunkorrik maila lokalean. Gaur egun, seriotasunez ari gara kritika horiek aztertzen eta gizartearekin harremanetan egoteko modua bilatzen, gizarte horren beharrei hobeto erantzun ahal izateko.

Gure zerbitzuetara bakarka jotzen duen emakumearen kasuan, nahi duguna berari bere osasuna ulertzen, eta horri buruz bere erabakiak hartzen laguntzea da. Elkarrekin lan egin beharko dute, beraz, osasun alorreko profesionariak eta zerbitzu horien erabiltzaileak.

11.2

ERABATEKO LAGUNTZA

EMATEA

Bizitzan zehar emakumeak era askotako beharrak edukiko ditu osasunari dagokionez, eta era askotako zerbitzuak eskeini beharko zaizkio, baina erakunde bakar baten kontrolpean; horixe da abiapuntu honekin esan nahi duguna. Gaur arte, gure zentruak ahaleginak egin ditu emakumeari haren ugaltze zikloaren aro bakoitzean dituen beharrianak betetzen, hau da, hilekoa hasten zaionetik menopausiara bitartean. Gure programen izenburuek salatzen dutenez, ugaltzeari ematen zaion arretak bere gora-beherak ditu batzuen ustez, emakumeari buruzko irudi estu samarra ematen duelako, ugaltzeko aparatuen inguruko irudia, izan ere. Hala ere, Hileko-aurreko Tentsioa eta Menopausia emakumearen bizitza osoari eragiten dioten gertakariak direla ulertu beharra dago, eta ez direla ugaltzearen inguruko arazo fisiologikoak bakarrik. Interesgarria da ikustea nola bi izen horien sinpletasuna den, hain zuzen ere, emakumeak programa horietara erakartzen dituen.

11.3

ALDERDIKERIARIK GABEKO AHOLKULARITZA

Lehenago esan bezala, abortuaren kontuak pisu handia izan zuen gure zentrua sortzerakoan, eta aborturako aholku zerbitzua da gure programa osatzen duen zatirik garrantzitsuenena. Gure ustez, haurdunaldia moztea erabakitzea ez da gauza erraza, inola ere, emakume gehienentzat. Alabaina, emakume bakoitzari bizitzan gertatzen zaionaren arabera, gerta daiteke aukera hori egin behar izatea, bere egoerarako irtenbiderik onena dela uste badu emakume horrek.

Gugana etortzen diren emakume gehienek ustekabeen haurdun geratu eta abortatu nahi izaten duten arren, gure aholkua ez doa inoiz bide horretatik bakarrik. Aholkua ematen zaie bestelako aukerei buruz, eta oraindik ere zalantzarik baldin badute abortatzeko erabakiari buruz, aholku gehiago emateko saio osagarriak antolatuko dira. Haurdunaldiarekin aurrera jarraitzea erabakiz gero, ama ezkongaienezko dugun programa emango diogu aukeran emakume horri: aholkuak, laguntza eta zerbitzu mediku egokiak jasoko ditu horrela, ama izaten denerako edo umea adopziotan ematen duenerako hobe prestatua egon dadin.

Emakume batzuek ohizko interbentzio medikua nahi izaten dute, hau da, hileko-aurreko tentsioaren eta menopausiaren sintomak "geraraztea" hormona bidezko tratamendua emanez. Alderdikeriatan ez erortzeko aukera ematen digute kasu hauek. Feminista legez jokatzen dugun aldetik, geure joerak ditugula onartu behar dugu. Emakumearen inguruan gehiegizko medikalizazioa dagoela uste dugun arren, argi eta garbi onartzen dugu alderdikeriarik gabeko laguntza ematea erabakitzen badugu, hau da, erabiltzailea ardatz gisa hartzen duen laguntza, askotan emakumeak medikuen laguntza aukeratuko duela, guk bestela nahiago genukeen arren.

11.4

PREBENTZIOA ETA OSASUN ONA

Ezaugarri hau zentruaren programaren arlo guztietan azaltzen da. Baita lehenago aipatu ditugun programetan ere, haien izenek hileko-aurreko tentsioa edo menopausia moduko "arazoak" edo gorabeherak salatu arren, haien edukina eta orientazioa holistikoak dira beste ezer baino lehenago, eta gehiegizko partaidetza eduki gabe arazoak sortzen dituzten sintomak galerazi edo kontrolatzea da nahi izaten duguna. Normalean, bizimodua al-

datuz eta kontrolbide bereziak erabiliz lortuko da hori, adibidez estresa kontrolatuz edo jan-neurrian aldaketak sartuz eta ariketa fisikoaren bidez. Gainera, programaren ardatza ez dira aldaketa fisiko horiek bakarrik, baizik eta emakumeak bere bizitzaren momentu horietan bizi dituen zertzelada horien beste alderdi guztiak ere bai.

11.5

HEZKUNTZA, KONTSEILUA ETA LAGUNTASUNA

Zentruko gure lanaren helburu nagusietako bat emakumeari bere osasunarekiko ardurua, hura zaintzekoa alegia, bere gain hartzeko beharko dituen argibideak eta jakin beharrekoak ematea da. Zentruan dauden programa guztietatik, batek bakarrik erabiltzen du, famili plangintzarakoak hain zuzen, laguntza etengabe emateko ikuspegia, eta programa horretan prestakuntzak, eta aholku eta laguntza emateak betetzen dute gure bezeroei eskeintzen diegun denbora gehiena.

11.6

IKUSPEGI MULTIDIZIPLINARRA

Komunitateko ospitaleetan, gizarte-laguntzan eta osasun zerbitzuetan aritutako sendagile, erizain, gizarte-laguntzaile eta bestelako profesionari batzuek lan egiten dute gure zentruan. Honelako lanetan hasi berriak garenez gero, gure herronka besteen ikuspegiak errespetatu, eta emakumearen osasunaren inguruko gaietan elkar aditzeko hizkera bat erabiltzea da. Medikuntzakoak ez diren beste langile gehienak medikuek kontrolaturiko osasun sistema batean aritutakoak direnez gero, oso garrantzitsua da beren buruaz seguru egoteko behar duten ahalmena ematen zaiela, eta medikuak taldeko beste kide batzuk baino ez direla —hau da, taldearen zuzendariak ez direla— ikustea.

11.7

ZERBITZU SARE ZABALA

Emakume guztiak osasun onez bizi daitezen osasun zerbitzu batzuk ematea osasun ona baldintzatzen duten beste zenbait faktore (adibidez, enplegua, heziketa, etxebizitza, jatea, jatea, etab.) baino askoz garrantzi gutxiagoko gauza dela onartzen dugu zentruan.

Horregatik, zentruak osasun laguntzarako sare zabal baten beharra duela ohartzen gara. Zentruan eskeintzen diren zerbitzu asko eta asko emakumeari haren beharrianak zeintzuk diren jakiteko laguntza profesionala ematea baino ez dira izaten, eta askotan beste zentru batzuetara bidaltzen ditugu prestakuntza, eta osasun laguntza edo laguntza soziala jaso dezaten. Dauden beharren ugariagatik eta zerbitzuen kostuen handiagatik, askoz zuhurragoa izaten da zerbitzuak beste zentruekin bateratzea, zerbitzu horiek bi aldiz eskeintzen ibili barik. Esaten erraza bada ere, egiten ez, ordea —batez ere emakume talde berezientzako zerbitzuak direnean, emakume etorkin edo ezinduentzakoak esaterako—. Talde horietako bateko emakumea oso agentzia gutxitara bidal daiteke, eta, horregatik, behar adina atentziorik ez zaie ematen emakume horiei.

11.8 ARRISKU GEHIENENKO EMAKUMEENTZAT ERRAZTASUNAK EMAN: ADIB., NERABEENTZAT, ETORKINENTZAT ETA EZINDUENTZAT

Horrelako emakumeei zerbitzu horietaz baliatzeko aukera eragozten dieten arrazoi nagusiak honako hauek izaten dira gehienetan:

- osasun aseguruaren kobertura;
- isilpea;
- norberaren erabakia;
- zerbitzuaren orduak;
- zerbitzuaren kokapena;
- hartzaindegia;
- hizkuntza eta kultura;
- alfabetizazioa;
- oztopo fisikoak edo egiturazkoak.

11.8.1 OSASUN ASEGURUAREN KOBERTURA

Gure osasun laguntzarako sistemak erabiltzaileari inolako gasturik eragiten ez dion arren, bezerorik gazteenek gurasoen gizarte-segurantzaren kartila erabili beharra izaten dute zer-

bitzu horietaz baliatu ahal izateko. Eta abortatu edo jaiotze kontrolerako metodoak erabili nahi dituztenean, neska guztiak gurasoek horren berri jakingo ote duten beldurrak egoten direnez gero, erabat subentzionaturik dagoen gurea bezalako programa bati esker ez da inondik ere beharrezkoa aseguruaren kobertura. Gura zerbitzuez baliatzeko aukera gazte-ek ez ezik, kanadiarrak ez diren biztanleek eta legez kanpoko etorkinek ere eduki dezake- te. Honi dagokionez, ezinezkoa dugu jakitea zehazki zenbat pertsona "babesgabek" jasot- zen dituzte gure zerbitzuak.

11.8.2

ISILPEA

Edozein harreman terapeutiko edukitzean isilpean ibiltzea ezinbestekoa da erabiltzaileak gugan konfidantzarik izango badu. Gure zentruan garrantzi aparta ematen zaio puntu ho- rri, eta ahalegin handiak egiten dira isilpe hori mantentzeko.

11.8.3

NORBERAREN ERABAKIA

Isilpekoarekin loturik, gure jokabidea da gure zerbitzuez baliatu nahi duenari inoren bai- menik ez eskatzea, hau da, sendagile/osasun adituaren, aita-senar/emaztearen, apaiza- ren eta abarren baimenik. Osasun laguntzarako gure sitemaren beste alorretan ez bezala, edozein zerbitzu lortzeko medikuaren beharra ezinbestekoa bait da, gure zentzura edozein emakume etor daiteke gure zerbitzuak jasotzeko.

11.8.4

ZERBITZUAREN ORDUAK

Etxe barruan eta kanpoan egiten den "lanaldi bikoitza" emakume gehienek egiten dutela ukaezina da. Gure herrira iritsi berritako etorkin askorentzat askoz ere larriagoa da orain- dik egoera, zeren emakumeek lanpostu bakarra izanda ere, haien senarrek lan bat baino gehiagotan aritu beharra bait dute soldata egokia osatzeko. Kultur arrazoiak eta ingelesez hitz egiteko dauzkaten arazoak direla eta, emakume horiek euren senarren edo beste nor- baiten beharra ere izaten dute gure zentzura etorri nahi dutenean.

Zentruak zerbitzu ordutegi nahiko osoa dauka (arratsaldez eta larunbatez ere bai) gure bezeroen beharretara ondo moldatzeko. Aldez aurretik ikustaldi ordua eskatu gabe datozenei ere antentzioa ematen diegu, ahal dugun neurrian.

11.8.5

ZERBITZUAREN KOKAPENA

Etorkin iritsi berrientzat hauxe da, agian, gauzarik inportateena, ez bait dute jakiten nola baliatu Kanadako osasungintza publikoaren sareaz. Etorkin iritsi berri askoren bizilekutik hurbil samar gauden arren, ez da oso zentruzkoa haiek gure zentzura noiz etorriko diren zain egotea, inoiz beharra badute. Gaur egun, iritsi berriei gure zerbitzuak eramatearren osasun laguntzen eredu malgu eta mugikor berri bat aurrera eramateko modua ari gara ikertzen, erosoak eta ezagunak izan daitezzen honelako emakume multzoentzat.

11.8.6

HAURTZAINDEGIA

Haurrak zaintzeko zerbitzuak edukita, emakumeek erraztasun gehiago topatzen dituzte gure zentzura etorri nahi dutenean, batez ere ama ezkongaiak edota zentzuan kontsulta bat egitera datozen bitartean haurrak non utzi ez daukatenek. Zentruak jolastegi bat dauka, umeentzako giro egoki eta suspergarria eskeintzen duena.

11.8.7

HIZKUNTZA ETA KULTURA

Ingelesdun ez diren etorkinak gero eta gehiago direnez gero Toronton, osasun sistemak oso arazo larria dauka oraindik konpontzeke, hots, kulturaren eta hizkuntzaren aldetik egokiak diren zerbitzu batzuk emateko modua bilatzea.

Zerbitzuaren kokapenez esan dugunaz aparte, ingelesdun ez diren emakumeek gure zentzuraz baliatzeko arazorik izan ez dezaten orain arte aurrera eraman ditugun jokabide edo ekintza batzuk aipatuko ditugu segidan:

- Langileak kontratatzean lehentasuna eman gutxiengo etnikoetako lehiakideei edo etorkinei, hizkuntza bat baino gehiagotan moldatzen direnean. Gaur egun gure langileen artean bederatzi hizkuntza mintzatzen dira: gaztelera, urduera, hindiera, gujeratiera, portugesa, frantsesa, poloniera eta koreanoa.

- Erizain atzerritarrak (gaur egun gure artean etorkinak) guregana erakartzen saiatu eguneratzeko ikastaro baten zati gisa praktika-zerbitzu bat izan dezaten; zentruaren helburua pertsona horiek gurekin lan egiteko erakartzea da.
- Langileei trebakuntza etengabea eman osasun gauzei buruz, baina kultur anitzeko tes-tuinguru batean kokaturik.
- Beste agentziaren bateko interpretariak kontratatzea posible ote den aztertzea, ingeles-dunak ez diren gure zentruko bezeroentzat interpretari lanak egin ditzaten.
- Bezeroari osasunaren inguruko hainbat gairi buruzko informazioa eta foiletoak (antisorgailuei, abortuari eta abarrei buruzkoak, adibidez) hizkuntza batzuetan eskeintzea.
- Bezero multzo jakin batzuekin dauzkagun informazio hutsuneak aurkitu, eta informazio-foileto egokiak prestatu horrelako emakume multzoentzat; esate baterako, gaur egun menopausiari buruzko foileto bat prestatzen ari gara parsi hizkuntzaz emakume iraniarren-tzat.
- Zentruko errotuluak hizkuntza batzuetan jartzea.
- Eta, azkenik, bideolan bat eta irakasgai batzuk prestatu gure komunitateko bost talde handietako adineko emakumeek (bertoko indiarrek, hegoasiarrek, Asiako hegoekialdekoek, gazteleradunek eta beltzek) kultur anitzeko gizarte batean zahartzearen inguruan daukaten ikuspegiari buruz; espero dugu proiektu hau bultzagarri gisa gertatuko dela honelako emakume multzoentzako beste zenbait ekintza aurrera eramán ahal izateko maila lokalean.

11.8.8

ALFABETIZAZIOA

Zentruak bezeroen artean banatzearen —batez ere heziketa eta aholkularitza saioetan erabiltzearen— erositako liburu, foileto edo argitarapenak daudenean, osasunari buruzkoak alegia, materialea denek ulertzeko modukoa dela ikusten da. Era berean, materiale berriak prestatzean, beti saiatzen gara informazio argi eta ulerterraza ematen, irudi asko erabiliz. Baliabide Zentruak emakumearen osasunaren ohizko arazoei buruzko ikusentzutezko materialak ere izango ditu ikusmenezko edo entzumenezko oroimen handiagoa daukate-nentzat.

Osasun sistemak ardura gutxi erakutsi du nolabaiteko ezintasunen bat jasaten duten emakumeen beharizan bereziekiko. Gure zentrua horrelako emakumeen eskurago jartzeko egiten dugun ahaleginaren ildotik, hainbat ekintza jarri dira martxan, haien artean honako hauek:

- Muga batzuen barruan bada ere, zentrua gurpil-aulkietan datozen emakumeak ere mugitu daitezke haren barruan: haientzat badaude bereziki atondutako komunak, elektronikoki igo eta jaits daitekeen ohatila duen aztergela bat, etab.
- Ikusmen arazo larriak dauzkaten emakumeentzat, braille hizkuntzan eginiko foiletoak eta lupak ere baditugu Baliabide Zentruan.
- Gorrentzako tresna telefoniko bat jarriko da haien telefonoetan. Horrela, entzumen arazoak dauzkatenek zentruarekin komunikatu ahalko dute, tele pantaila bat eta mezuak idazteko teklatura duen telefono bati esker.
- Zeinu bidezko hizkuntza bat erabiltzen duen interpretaritza zerbitzu bat ere badago; esaterako, interpretari baten laguntzaz informazio saio bat egin zen hileko-aurreko estre-saz gehiago jakin nahi zuten emakume gor talde batekin.

Laburbilduz, gure Emakumearen Eskualdeko Osasun Zentrua Ontario probintzian, Kanadan, emakumearen osasunaren alde egiten den ekintza positiboaren alorreko esperientzia bat dela esan daiteke, hiru arrazoi nagusirengatik esan ere:

- a) Emakumeak segurtasunez eta gizartearen trabarik gabe abortatzeko duen eskubideari ematen diogun arreta dela medio, emakumeak punto honetan duen ahultasunaz ohartuak gara. Kanadan abortu lege berri bat bultzatzeko mugimendua oso indartsua da, gaur egun lege bat bera ere ez dagoelako. Medikuek zein ospitaleek abortu zerbitzuak emateko modu malguagoak erabil ditzaten lortzearen borroka etengabea egiten ari da norberaren aldetik bezala zentruaren administrazioaren aldetik ere.
- b) Gure zentruan emakumeari ematen zaizkion osasun zerbitzuen oinarri gisa, zerbitzu horietaz baliatzeko aukera emakume guztien —eta batez ere nolabaiteko ezintasuna jasaten dutenen— esku uzten duen gizarte-eredu bat da. Gure bezeroei zerbitzu egokia emango badiegu, eredu horrek etengabe eraman behar gaitu gure gaurko gizartean emakumea edo gizona, zuria edo kolorekoa, pobrea edo aberatsa, etab. izatearen ondorioak zeintzuk diren aztertzea.
- c) Emakumeari bere aginte ahalmena aitortzen dion laguntza bat ematearen helburu nagusia zera da: bere osasunaz eta hura zaintzeaz informazioa edukitzen eta bere erabakiak hartzen laguntzea. Bere buruaren jabe izatearen sentsazioa handiagoa izango da ematen diren laguntza edo prestazio ezberdinen berri jasotzen bada, eta ez bakarrik ohizko eta betiko aukera medikuen berri. Saiatu behar dugu geure malgutasun horri eusten, eta emakumeari ahalik eta bide gehien aukeran jartzen.

Ekintza positiboa aurrera eramateko oztoporik gaindigaitzena ospitale baten barruan egoitea da, beharbada. Nahiz eta Women's College Hospital-ak emakumearen arazoekiko ardua handia duela erakutsi eta osasun programa aurrerakoi samarrak bultzatu dituen, medikuek menderatzen eta zuzentzen duten gure ospital sistemaren ohizko balore batzuen eragina ere jasaten du. Zentruaren operatibitatean eragina duten balore horietako batzuk honako hauek dira:

- Ospital zerbitzuei ia ikuspegi medikua baino ez zaie ematen, eta horrela zerbitzuak ez ezik, heziketarako ekintzak ere medikuntzaren inguruan ibiltzen dira beti. Ondorioz, gurea bezalako programa bati, prebentzioa eta osasunaren susperketa ardatz nagusizat hartzen dituelarik, "seriotasun gutxikoa" dela erizten zaio, eta gure ekintzek sinesgarritasun gutxiago izaten dute.

- Ospitaleak gizarteak abortu ugari egiten diren leku gisa hartuko dituen beldurrez egoten dira, eta horrek galeraz dezake gure zentruak aukera librean sustatzeko egiten duen ahalginaren arrakasta.
- Gizartean emakumeak jasaten duen status desberdintasunak haren osasunean eragin okerrak izan ditzakeela aintzakotzat hartzen ez denez gero, alde handiak daude ospitaleen eta gure zentruaren artean, guk lan sutua egiten bait dugu berdintasunaren alde.
- Gehienetan, ospitaleek baieztatzen dute gizarteak egiatan parte hartzen duela programen plangintzan eta garapenean Kontseiluan dituen ordezkarien bitartez. Baina ospitaleko Kontseilua nork osatzen duen aztertzeko parada hartuz gero, erraz ikusiko dugu zein itxia den kontseilukide izateko aukera daukatenen multzoa. Bezeroaren komunitatearen ordezkari gisa ospitalearen esparrutik kanpoko norbait izendatzen denean, "aholku batzordeko" kide moduan hartzen da gehienetan, hau da, erabakiak hartzeko aginpiderik, eta beraz botererik ez duten batzordeetan jartzen dira. Komunitateak partaidetza handiagoa izango balu oso urduri jarriko litzateke ospitalea, seguraski.
- Gure ospitaleetan zaintzen diren gaisoek ez dute isladatzen Torontoko biztanleriaren etnia eta arraza ugartasuna. Gure zentruak, aldiz, hainbat gizatlade kultural eta sozialentzako ekintza ugari antolatzen dituzenez gero, halako "gutxiagotasunezko status" bat hartu du egituraren barruan.

Balore guzti horiek ez dira Women's College Hospital-enak bakarrik, baizik eta, behar bada, Kanadako edozein ospitaleetan nagusi diren baloreen islada, eta horregatik galdera bat egin nahia datorkigu berehala:

"Zer dela eta sortu zen gurea bezalako Emakumearen Osasun Zentru bat ospitale egitura baten zati bezala, beste ezer baino lehen?"

Erantzutea ez da erraza, egia esan. Badu zerikusirik oraindik ospitaleak abortatzeko leku egokitzat hartzen dituen ikuspegiarekin. Izan ere, ospitaleek dauzkaten agintea, eragin politikoa eta baliabideak direla medio, Osasun Ministraritzak presionatzeko aukera sendoa dute, eta horrela finantzabide egokiak lor litezke emakumearen osasunaren inguruko programa batzuk, abortatzeko zerbitzu soila —nahiz eta berau guretzat oso eskergarria izan— baino askoz zabalagoak, aurrera eramateko.

Eginkizun dagoen galdera hau da, beraz:

"Gurea bezalako zentru batek luze jarrai dezake bizirik ospitale egitura baten barruan?"

Baina erantzunik ez dugu galdera honentzat. Bakar-bakarrik, pentsa dezakegu bizirik jarraitze hori ospitaleak eredu horri ematen dion laguntzaren arabera joango dela. Badirudi

Osasun Ministraritzak oinarri sozialeko norabidean mugitzen jarraitu nahi duela, eta gure ospitaleak erabaki desegokiren bat hartuz gero, dirulaguntza galtzea gerta daitekeela. Kontua da emakume askok eta askok erabiltzen dituztela ospitaleak, eta Toronton gure ospitalea emakumearentzako kalitatezko atentzioarekin lotzen dutela emakume askok. Ospital burukraziaren barruan gure Emakumearen Osasun Zentruaren kalitate bereziari eusterik baldin badugu, emakume askorentzako osasun laguntzaren kalitatea hobetzea ere lortuko dugu.

Bibliografia

- BOLARIA, Singh B., eta Harley D. Dickinson (1988): *Sociology of Health Care in Canada*, Harcourt Brace Jovanovich Canada Inc. Toronto.
- CAPLAN, Elinor. Elinor Caplan, Gobernuko Osasun Ministrari andre txit argiak eginiko txostena, Regional Women's Health Centre, Women's College Hospital (Queen's Park, 1987ko abenduak 1) delakoari buruzkoa.
- COBURN, D'Arcy, TONANCE, Lew (1987): *Health and Canadian Society. Sociological Perspectives*, Fitzhenry eta Whiteside, Ontario.
- DAY, Shelagh eta Stan PERSKY (1988): *The Supreme Court of Canada Decision on Abortion*, New Start Books, Vancouver.
- HILL, Jessica (1989) : "What Women want from their Doctors". Ontario Medical Association-entzako aurkezpen oharra. Toronto, maiatzak 19.
- RACHLIS, Michael MD eta Carol KUSHMAN: *Second Opinion. What's Wrong with Canada's Health Care System and How to Fix It*. Collins Publishers (Toronto, 1989).
- POWELL, Marion MD (1987): *Report of Therapeutic Abortion Services in Ontario*. Osasun Ministraritzaren aginduz eginiko ikerlana, Toronto, urtarrilak 27).
- YORK, Geoffrey (1987): *The High Price of Health. A patient's guide to the Hazards of Medical Politics*. James Lormier and Company Publishers, Toronto.
- Health Care Facilities's Role in Improving Health Through Health Promotion*, txostena, National Focus Group on Health Promotion in Health Care Facilities, Canadian Hospital Association (1988ko uztaila).
- Toronto Hiriko Lau Osasun Barrutien Osasun Egoera, City of Toronto Department of Public Health (1983ko maiatza).
- Medicare the public good and Private Practice* (1982): National Council of Welfare-k Canada's Health Insurance System delakoaz eginiko txostena, National Council of Welfare, maiatza.

JOSETTE COMBES

**Famili Hartzaindegien
Fererakunde Nazionala.
Frantzia**

Eguneko amak:

eskolaurreko

adina duten

haurrak

zaintzeko

alternatibak

Jaun-Andreok, mintzaldi honen antolatzaileei ni gonbidatzea eskertzen diet gure gizarteen arazorik garrantzitsuenetako bat konpontzen saiatzean zetzan esperientzia -ia abentura-aurkez diezazuedan: oso adin txikiko haurren ardurak, gurasoek lan egiten duten bitartean. Arazoa, zalantzarik gabe, gizon eta emakumeen arteko aukera-berdintasunari buruzko eztabaidaren erdigunean dago, eta erantzun egokiak ematen uzten duen guztiak, ekintza positibo batetan hartzen du parte; ekintza positibo hauen ondorioek ez diete emakumeei soilik mesede egiten, baizik eta umei, aitei eta oro har gizarteari ere.

Ez da arazo berri bat. Garai guztietan, emakumeek lan egin dute, beren seme-alabak, zoriontasun handiagoz edo txikiagoz, haztea lortzen zutelarik. Umeak egin beharren barruan zeuden, eta ezin zenean, beti egoten zen amona bat edo pertsona heldu bat, txikienak zaintzeko norbait alegia. Industri-garaia, migrazio ezberdinak, belaunaldien arteko ez-bizikidetasuna direla eta, umeen ardurak arazo bihurtu zaigu. Irtenbide berriak asmatu behar izan ditugu. Ez dut luze hitz egingo mendebaldeko gizarteek aurkitu dituzten gehiago edo gutxiago moldaturiko erantzun ezberdinez; haurren lehenengo kolektibitateek hasieran hilkortasuna aldentzeko erabili zituzten beren indarrak, beraz orientapen higienista zuten, eta inguru hiritarretan batez ere garatu zirela gogoraraztea besterik ez.

Geroago, Frantzian, zatitu egin zen sistema. Alde batetik, 3 eta 6 urte bitarteko neskato-mutikoak hartzen dituzten haur-lorategiak; hezkuntza-bokazioa dute eta Hezkuntza Ministeritzapean daude. Eta bestetik, haurtzaindegiak eta oro har harrera-era guztiak, Lagunkidetasun, Giza-Babes eta Osasun Ministeritzapean daudenak.

3 eta 6 urte bitarteko neskato-mutikoak orokorrean haur-lorategira joaten badira ere, 0 eta 3 urte bitarteko umeentzat zailagoak dira gauzak. Frantzian, beren gurasoek lan egiten duten adin horretako 800.000 haur baino gehiago daude; hauetatik, erdia baino gehiagok ez dute harrera-era ezaguna, hau da ofizialki ezaguna. Berrito ere, hau ez da salbuespen bat. Lan "beltza", "konponketa" da nagusi, beti gertatu den bezala, eta Frantzia, harrera-kapazitateari dagokionez, Europako zerrendaren buruan dago, Danimarkaren ondoren.

Haurtzaroari buruzko ezaguerak askoz ere aurreratutakoak dira gaur egun. Badakigu dagoeneko, adin txikiko haurra, bere behar begetatiboekin identifikatua izatetik urrun dagoena, txiki txikitatik adimen eta ahalmen pertzeptiboak dituen emaile-hartzaile handia dela. Potentzial hau garatu ahal izateko ordea, erreakzionatzen den eta erantzuten dion inguru batetan egon behar du umeak.

Honez gain, psikoanalisiak garbi utzi du, umeak bere amarekin edota zaintzen duten gizakiekin duen erlazio afektiboak garrantzi handia duela. Haurtzaroa, heldu gaztearen estruk-

turaketaren gakoa dena, gurasoentzat oso garrantzitsua den zerbait izatera iritsi da; kontutan hartu behar dugu gainera, antisorgailuak direla eta, umeak desiratuak direla, programatuak, eta gutxi direnez gero, afektibitate handiz tratatuak.

Bitartean, emakume langileak geroz eta gehiago dira. Frantzian, beren lehen umea jaio ondoren lan egiten jarraitzen duten emakumeak, %72a dela kalkulatu da. Oso betegarria ez den lanari ebentualki utziko lioketenek, ezin diote utzi beren soldata beharrezkoa bait da familiarentzat. Materialki egin dezaketenek gehienetan ez dute egiten arrazoi ezberdinetatik; hauen artean datozen hauek aipa ditzakegu: lanbide-iharduera interesgarria berriro ez aurkitzeko beldurra, karrera prometagarria eteteko beldurra, edota besterik gabe, lan egitea norberaren orekarako bidea delako.

Irtenbideak kalitate ezberdinekoak eta gutxi direnez gero, dilema hau areagotu egiten da. Hautzaindegi batetan lekua aurkitzea miraria da; "ama-neskame" egokia aurkitzea, hau da lasaigarria dena eta aldi berean amaren paperan lehiakidetzat hartzen ez dena, nahiko zaila izaten da.

70eko hamarkadan eragin handia izan duten giza-aldaketen gehikuntzaren aurrean, harrera-era kolektiboa nahi zuten gurasoek beraien artean antolatzea erabaki dute, haur-talde baten ardura txandaka hartzeko bildu direlarik. Beren oinarrizko eragingarriak ondorengo hauek ziren:

- kopuru eta kalitatearen aldetik somatzen den harrera-erarik ezaren aurka erreakzionatzea;
- inguru familiar eta kolektibitatean egindako bizimoduaren arteko iragapen malgua lortzea;
- umearen berezitasunak eta historia kontutan hartzen dituen hurbilketa garatzea eta bereziki joera medikuaren ordean haur-kolektiboaren potentzial afektibo, kognitibo eta psikomotorren ardura jartzea;
- beren seme-alaben hezkuntzan arduradun izaten jarraitzea;
- guraso-talde baten barruan, erreflexio eta esperientzien elkartrukearen bidez, hautzaroari buruz dituzten ezaguerak sakontzea;
- beren bizitza familiarra eta bizitza profesionala hobeto orekatzea, beren seme-alabei eta beste ume batzuei denbora eskaintzen dietelarik.

Mugimendua beraz, bikoitza zen:

- botere publikoak ordezkatu, eta erabiltzaile gisa, beren beharrak betetzea;

- gurasoa izatearen aurkitze-garaia aintzakotzat hartu eta beren lanbide-iharduerei utzi gabe, betebeharrak berri honi, ez erabat baino ekitea.

Laster, gurasoek haurtzaro-profesional bat kontratatu zuten. 1981. urtean, harrera-formula hau promozionatu eta ordezkatzeko asmoz, A.C.E.P. delakoa sortu zen. Bere eginbeharrak haurtzaindegiak sortzeko eta hauen interesak babesteko laguntza teknikoa ematea zen.

1981. urtean, 1980.ean hasitako negoziaketei jarraituz, gurasoek sustatutako haurtzaindegiak ofizialki errekonozitzen dira, eta honela, fondo publikoetara iristea lortzen da. Garai horretan hamarren bat zeuden kontabilizaturik; gaur egun berriz, 700 daude lurralde osoan. Ehun proiektu inguru agertzen dira urtero.

Zein dira garapen honen arrazoiak?

- Haur-talde hauek txikiak direnez (12 eta 16 ume bitartekoak, batez-beste), aurretik eginda dauden lokaletan sar daitezke, beharrezko egokipenak egin ondoren;
- horregatik, ekipamendu hau ez da nahitaez hiri-inguruetarako soilik, landa-inguruan ere egoki bait daiteke. Azken hauetan, harrera-lekuak zenbait zerbitzu bete dezake aldi berean: denbora osoko haurtzaindegia, denbora partzialeko haurtzaindegia, asteazkenetan (1), eta 3 eta 6 urte bitarteko neskato-mutikoentzako haur-lorategia. Esanahi handia izango du orduan herri-taldeketak edo herrian dagoen bizimoduan.

Baina arrazoi nagusietako bat harrera-era honek suposatzen duen kostua da; beste sistema kolektiboen kostuen ondoan jartzen badugu, % 50a bait da. Botere publikoek inizatiba honi harrera ona ematea onartzeko arrazoirik garrantzitsuenetako bat izanik.

Zein dira, oso laburtuta, sortze-prozedurak?

- Elkarre legalizatu bat sortzea (2) (1901eko legea).
- Lokal bat bilatzea.
- Egokipen eta ekipamendurako finantzaketa-dossierrak egitea, bai eta aurrikusitako funtzionamendu-urrekontuak ere.
- Kontseilu Orokorrari onepen-eskaera aurkeztea.
- Tutoretzarako aintzatetsirik dauden haurtzaro-profesional bat edo bi kontratatzea - haurtzaina, adin txikiko haurren hezlaria, etab...
- Proiektu pedagogiko eta barne-arautegia finkatzea.

(1) - Frantziako eskoletan eskoleguna ez dena.

(2) - Irabazizko helbururik ez duten elkarre legea.

Garrantzitsua zera da: prestatze-fase honetan gurasoek aukera dutela beren seme-alabentzat nahi duten bizitasun eta arduren kalitateari buruz pentsatzeko. Esate baterako, lokalen egokipenak, umeen oinarrizko beharren arabera espazio-antolaketari buruzko gogoeta dakar —lo egitea, segurtasuna, ibiltzea, autonomiaren ikaspidea. Talde bakoitzak sortze kolektibo batetan parte hartzen duenez, haurtzaindegi guztiak ezberdinak dira eta bakoitzean dagoen giroa eragin familiarren isla da. Gai honi buruz egindako gogoetak zeharkako eragina du haurren presentziaren arabera egiten den unibertso familiarren antolaketan.

Haurtzaindegia martxan dagoenean, gurasoak, txandaka, hezkuntza eta betebeharrak materialak arduratzen dira. Gurasoen presentzia honek bermatu egiten du inguru familiar eta inguru kolektiboaren arteko iragapen hobea. Profesionalekin duten lankidetzak honek haurtzaindegi eta familiarren arteko hezkuntza-jarraitasunari mesede egiten dio; umeak bere familiarren barruan eta bere familiaratik kanpo bizi duenaren arteko koherentzia handiagoa sortaraziz.

Gurasoak maiz elkartzen dira, sortutako arazoez, aurkez daitezkeen hobekuntzetaz eta erakundeetako mintzaideekin dituzten negoziaketa eta komunikapen-estrategiez jarduteko.

Auzo edo herri baten barruan, familiarek elkarren artean ezagutzen eta beren seme-alabek arduradun kolektibo sentitzen ikasten dute. Haurtzaindegian sortzen diren loturak mantendu egiten dira kanpoan, eta haurren inguruan, baina ez beren inguruan bakarrik, elkarrekiko laguntza-sistemak sortzen dira.

Hau da, gurasoak inplikaturik daude eta parte hartzen dute; eta hau da mintzaldi honen gaiari dagokion garrantzitsua. Umekin haurtzaindegian egon beharra, asteko ordubete edo bi ordutatik egun erdira egotera irits daitekeena, aitak edo amak bete dezake.

Ikuspegi honek interes bikoitza dakar:

- Hezkuntza-testuingurua dagoeneko ez da femeninoa soilik; osagai maskulinoa ere horixe dago, eta hau oso garrantzitsua da ama ezkongabeekin edo bananduta dauden emakumeekin bizi diren haurrentzat; ume hauek ez bait dute familiarren barruan identifikapen-puntu maskulinorik. Beste umeei dagokienez, berehala ohitzen dira paperen alternantziarekin.
- Gizonak normalean, zailak egiten zaizkien eginbeharrez arduratzen dira. Garbiketarako egiten dituzte, jakitokiaz arduratzen dira, ipurtzapiak aldatu eta hurrekin jolasten dute. Baina egia esan, emakumeak dira oraindik kolektibitatean parte hartzeko sartu behar den denbora maizago eskaintzen dutenak. Mugimendua ordea dagoeneko martxan dago.

Eginbeharren banaketa bere oinarrian egitea da garrantzitsua eta estrukturalki berdintasuna araua izan dadila. Bikoteak noski, oinarri honetatik hasten dira negoziatzen, noizbehinka istilu batzu dituztelarik. Badaude hala ere, aita eredugarriak. Besteentzat ez da eroso izaten —birplanteamenduak ekar ditzake—. Onartu beharra dago gurasoek sustatutako haurtzaindegi hauen formula emakume eta gizonezkoen paperen aldaketa-garaian izan dela asmatua; gizartean eta noski familiaren barruan emandako aldaketak.

Erakunde honetan zenbait "utopia" egiaztatzen saiatu gara:

Eskubide berdintasuna eta gizon eta emakumeen arteko lan banaketa, familiei lehenengo hezlariaren papera itzul diezaieen guraso-profesional lankidetzak, burutzapen pertsonalantz zuzendutako hezkuntza, autonomia eta elkarkoitasunaren lorpen goiztarra, plazerraren printzipioan oinarritutakoa dena, Estatuak planifikatu eta kontrolatu ohi dituen zerbitzuen autogestiotik pasatzen den erantzukizun hiritarraren era, demokrazia zuzenaren funtzionamendua, eta azkenik, bizitza profesional eta bizitza familiarraren arteko oreka hobea, gu-txi ez zena!

Zer geratzen da 10 urte igaro ondoren?

Lehenengo egiaztapena: gurasoek sustatutako haurtzaindegiak betikortu egin dira. Zahar gehienek irauten dute. Erakunde bihurtu direla ere esan dezakegu, finantzaketa adarrak bait daude, nahiz eta akatsak eduki. Laburbilduz, Estatuak 1/3, familiek 1/3, kolektibitate lokalek 1/3. Azken heren hau lortzeko zailena izaten da.

Bigarren egiaztapena: gizartearen nahiko sail txikiak, "aitzindariak" osatutakoa zegoenak, bultzatu zituen esperientzia hauek zabaldu egin dira askoz ere handiagoa den jende multzo batetara.

Hau dela eta, 1986. urtetik, A.C.E.P. delakoak auzo behartsuetan harrera-leku hauek sortu ditu, jatorri soziokultural ezberdina duten familien arteko harremanak suspertzeko. Helburu nagusia neskatu-mutikoen porrot eskolarra garaitzeko prebentzio goiztarra egitea eta familien arteko laguntza eta integrazio-sarea lortzea zen. Haurtzaindegia familien arteko elkartasuna proiektatzeko gunea izan daiteke, eta jatorri sozial, kultural eta etniko ezberdinetako haur, pertsona heldu eta profesionaleri onarpena irakasteko gunea ere. Familientzat, eta emakumeentzat bereziki, isolaturik edo bazterturik dauden etxekoandre edo familiburu diren ama askorentzat, kanpotarrak izan ala ez, integrazio-bidea izan daitekeen biltzeko lekua da. Ez dago denborarik adibide nabari guztiak aipatzeko eta neri adierazgarrienak iruditzen zaizkidan bi besterik ez ditut kontatuko.

Lehenengoa, 24 urtetako emakume laosiar batena da; oso gaztea ezkondurik eta hiru seme-alaba dituena. Senarra alkoholtzale baten bortizkeria sarritan jasaten du. Bere auzoan programa honetako hartzaindegi bat ireki zenean, bertara joateko adina zuen bere ume baten bitartez, hezlari baten laguna egin zen. Geroago, integrazio profesionalerako ikastaro bat egin zuen hartzaindegian. Berak dioenez, ez giza-problematika bailitzan baizik emakume bati bezala entzuten zion norbaiti bere arazoak kontatu ahal izateak, eta lehenengo aldiz lanbide-iharduera bat egin ahal izateak ere, beste hiri batetara joateko planak kontu handiz egitera bultzatu zuten, eta honela bera eta bere umeak, senarrak egindako gehiegikerietatik urrun egongo dira.

Bigarrena, Haitiko emakume batena da. Joan berria zen Frantziara bere auzoan gurasoen lehenengo bilerak antolatzen hasi ziren garaian. Ez zekien ezta hitz bat ere frantsesez; Haiti-n geratu zen zortzi urtetako seme bat zuela eta, saminduta bizi zen. Errepresalia politikoetatik ihes egitearren bere ama utzi behar izan zuen. Hala ere, maiz joaten zen bilertara. Beranduago jakin genuen haurdun zegoela. Gurasoen arteko emakume batek bizimodu berrira moldatzen lagundu zion; alfabetatze ikastaroetara zuzendu eta Frantziako eguneroko bizimoduaren sail guztietan aholkatu zuen. Emakume hau, Frantziarra zen, Antilletako jatorria bazuen ere. Frantziarra zenez gero, ez zuen integrazio arazorik eta bere gizarte maila ona zen.

Haitiko ama honek izugarri aurreratu du hizkuntzaren erabilpenean eta lana eta barne-oreka lortu ditu. Guzti hau ezinezko zatekeen hartzaindegian berari laguntzeko prest zeuden pertsonak aurkitu izan ez balitu.

Hirugarren egiaztapena: erakunde eta arduradun politikoek, nahiz eta sistema honen alde onak onartu, eta zerbitzu publikoetan sartuta badaude ere, ez dute beti adierazten benetan pentsatzen dutena, batez ere harrera-era hauen garapena azaltzen duten estatistikak argitaratzerakoan. Gurasoek sustatutako hartzaindegia, finkaturik gabeko finantzaketa duen sistema pribatutzat hartzen da oraindik ere.

Oro har, bi, hiru edo lau urtez iraun eta gero, tramite pila egin ondoren, lortzen ditu egiturak zalantzazko egoeratik irteteko baliabideak. Itxaropen handia eduki behar da hasi eta irauteko!

Laugarren egiaztapena: gurasoen hasierako motibapenak aitzindariak zituzten berberak dira. Aita edo amaren papera, eragile ekonomiko eta sozialaren papera ez bihurtzea —ezta alderantziz ere— da asmorik nagusiena.

Nahiz eta arazo hau emakumeentzat larriagoa izan, gizonak ere hasiak dira beren burua inplikaturik ikusten. Pentsaeren bilakaeraren ondorioa ikusi behar da honetan; besteak beste, haurren lehenengo urteek beren geroko orekarako duten garrantziari dagokionean, bai eta arrakasta eta zorientasunaren kontzeptu berriei dagokienean ere; hauetan osagai afektiboak zegokion lekua birlortu du eta familiak babes-balioa hartu du berriro.

Bostgarren egiaztapena: giza bizitzaren hasiera eta bere burutzapenaren baldintzei buruzko ezaguerak geroz eta sakonagoak izatea, eta harrera kolektiboen formula ezberdinen agertzea, haurtzaroarekin zerikusia duten lanbideen bilakaera azkarraren eragileak izan dira. Hala eta guztiz ere, profesional eta gurasoen arteko elkarrizketa naturala izan dadin, haurra bere unibertso familiarrean eta kolektibitatean oso era ezberdinaz bizi ez izateko asmoz bakoitzaren paperen berezitasuna errespetatzen duen lankidetasuna ezar dadin, edota gurasoek lasaitasun osoz eta errudun sentitu gabe baina arduradunak izanda beren seme-alabak zaipean jarri ahal izan ditzaten, lan handia egin behar da oraindik. Profesionalei ematen zaien hasierako prestakuntzak ez du arazo hau kontutan hartzen, eta profesional hauek askotan ez daude prest guraso talde bati aurre egiteko. Batzuk atzera egiten dute. Saiatzen direnei —mila baino gehiago gaur egun—, gurasoekiko lankidetasun honek, esperientziak elkartrukatzeko aukera ematen die; babestu egiten ditu ohiturak eta haur mundu batetan erabat itxita egoteak ekar ditzaketen arriskuetatik. A.C.E.P. delakoak, prestakuntzarako modulo ugari eskaintzen dizkie beren lanbidean era berri batetan jarduten laguntzeko.

Eta bukatzeko, zenbait "nahi errukizko" aipatu nahi nuke.

Gurasoek lan egiten duten bitartean haurren ardurak suposatzen duen arazoari irtenbide egokiak aurkitzea, gizon eta emakumeen arteko gizartearen barruko aukera-berdintasunaren giltzetako bat da. Horretarako, adin txikiko haurren gurasoei egin behar honetan beren denboraren zati bat eskaintzen uzten dieten egokipenak beharrezkoak dira. Giza denbora da eta honelaxe onartu eta baloratu behar da.

Emakumeek itxita zituzten edo oraindik itxita dituzten bizitza publikoaren zenbait sailetan parte hartzea premiazkoa den hein berean, beharrezkoa da gizonek onartzea femeninoak deituriko eginbeharrak ez direla lotsagarriak, zitalgarriak edo aspergarriak. Aitzitik, funtsezkoak eta oinarrizkoak direla; sormena, irudimena eta konpetentziak sortarazten dituela eta aldi berean sariak eta poza ematen dituztela. Baina horretan saiatzeko denbora eta lekuak behar dira. Seme-alaben hezkuntza ikertze-arlo ezinhobea da horretarako.

Azkenik, nere ardurapean dagoen kulturalarteko inguru batetan egindako lana aipatu dut. Ez ditugu ukatu behar kultura edo sexu bakoitzak dituen ezberdintasunak; elkargarriak direla esan behar dugu, beren bilketa aberaspidea dela eta adierazpen-eskubidea dagoenean dela posible, eta ez bestela.

Gure munduak erronka handiei egiten die aurre, eta hauetako bat bere biziraupena da. Giza baliabideak ezin dira dagoeneko baztertu, beren burutzapena galerazi dezaketen estatutu batzutan. Kulturak desagertu ordez, ugalkorrak izatea nahi badugu, gizakiaren zati batek beste bat zapaldu eta menperatu ordez izaki bakoitzak bere sormen eta irudimena zabaldu ahal izatea nahi badugu, guzti hau gero mundua beren eskuetan duten neskato-
mutikoengan agertu beharko da, kaleidoskopio kulturalaren aberastasuna adierazten duen kultura baten bidez. Ildo beretik, pertsona heldu guztiek, planeta honen gainean sortzen diren bizitza, gazteekiko errespeto, laguntza eta hastapeneko beharra izan behar dute.

Ekintza

positiborako

politika

instituzionalen

ebaluazioa

TXARO ARTEAGA ANSA
Emakunde/Emakumearen
Euskal Erakundeko zuzendaria

Sarrera

Adiskideok, agur:

Orain arte Ekintza Positiboa Praktikan eta Arlokako Esperientziak aztertu ditugu Batzar honetan. Kultura, hezkuntza eta komunikazioa alde batetik; lana, trebakuntza eta lan harremanak bestetik; osasuna eta gizarte-zerbitzuak bukatzeko.

Gaur Ekintza Positiborako Politika Instituzionalen Ebaluazioa egingo dugu. Beraz, seguras-ki garrantzi handikoak diren esperientzia hauek arreta osoz entzutera prestatzen garen bitartean, zuen baimenarekin, laburra bezain gogotsua den gure esperientziaren berri eman-
go dizuegu.

Emakunde/Emakumearen Euskal Erakundea, bestak beste, helburu zehatz batekin sortu zen, hau da, emakumeek hiritar bezala dituzten eskubideez oso-osoan baliatzeko aukera izan ditzaten beharrezkoak diren baldintza sozial eta politikoak sortarazten laguntzeko helburuarekin.

Horretarako, Emakundek egin duen lehendabiziko lana Euskal Administrazio Publikoaren zeregina eta iharduerak 1990. urtean gidatuko dituen programa bat proposatzea izan da, eta aldi berean, Ekintza Positiborako Plan hau moldatu da, beronetan, euskal aginte publi-koak datozen lau urteetan hartu behar dituzten lehentasunezko neurriak finkatzen direlarik. Plan hau burutzerakoan hiru irizpide nagusiri jarraitu zaie:

1. Euskal emakumeen egoera berezia. Aldez aurretik egindako azterlanetan oinarriturik, emakumeon ezaugarriak eta arazorik nagusienak mugatzeko diagnostiko bat lortu nahi izan da.
2. Zein ekintza diren egingarri gaur egungo gure Komunitatearen autogobernuaren esku-
men mailaren arabera. Plan honetan proposatzen diren ekintza eta iharduera guzti-guztiak Komunitate honek eskumen osoa daukan lan arloei dagozkienak dira.
3. Aukera-berdintasunaz beste autonomietan, estatuan nahiz Europako beste lurraldeetan egindako planak ezagutu eta aztertzea. Esperientzia horiek, jakina, hemen burutzeko ekin-
tzak ondo hezur-mamitzeko ekarpen baliotsuak direla uste bait da, nahiz eta, hala ere, Emakundek euskal egoerara egokitutako eredu propio berezia prestatu nahi duen.

Gure ustez, Ekintza Positiborako Plan honen ezaugarri nagusienetakoa, partaidetza sozial handi batez eginga izatean datza. Aldez aurretik hainbat mintegi egin dira Plan honek iku-
tzen dituen arlo bakoitza aztertzeko, berorietan mila pertsona inguru parte hartu dutelarik, gehienak emakumeak.

Plan honen baitako filosofiaren adierazgarri gisa, eta emakumeari bere eskubide indibi-
dualez baliatzeko aukera bermatzeko nabari den beharrian praktikoa aintzat harturik, ai-

patu behar da diskriminazioaren aurkako politika publikoa, hau da, sexuen arteko berdintasunaren aldeko jokabideak garatzen ahalegindu garela.

Alabaina, esan beharra dago baita ere, aukera-berdintasunak ez dituela ekarri beti eta alde guztietan emaitza berdinak. Oro har, emakume gehienek ez dute aukera horietaz baliatzerik izan, eta desberdintasunak sendo dirau. Esate baterako, emakumeak hezkuntzarako eskubidea izan eta hezkuntz sisteman sartu izanak ez du inola ere eragotzi sexuaren araberako segregazio nabarmena izan dadin oraindik ere ikasketak eta lanbideak aukeratzekoan.

Nolanahi ere, kontuan izan behar da aldakuntza hauek ez direla botere publikoen eraginez besterik gabe etorriko, eta gizarte osoak hartu beharko dituela bere gain, horrenbesteko garrantzia bait dute. Erakunde publikoek, ordea, aldakuntza horiek abiarazteko bidea eta markoa jar dezakete —guk hori uste dugu eta horregatik ari gara lanean—. Horixe lortu nahi da, hain zuzen ere, Euskadiko Autonomi Elkarteke Emakumeentzako Ekintza Positiborako Plan honen bitartez. Bultzatu nahi dugun estrategia politikoaren helburua ez da aukera-berdintasun hutsa lortzea, emaitzen berdintasuna eta gizartearen aldakuntza baizik. Ekintza Positiborako Plana zenbait ardatz nagusiren inguruan moldatu da, lehenengo aipatu diren irizpide orokorren arabera, hain zuzen:

Benetako aukera-berdintasuna lortu ahal izateko oztopo juridikoak daudenez, gure barneko legeria nazioarteko arauetara eta bereziki Europako Ekonomi Elkartearen arauetara egokitu behar da, indarrean dagoen legerian egin beharreko aldaketak eraginez.

Emaitzen berdintasuna lortzeko dauden oztopoak direla-eta, zenbait ekintza positibo proposatzen da Enplegu, Prestakuntza, Lan-harreman, Hezkuntza eta Kultur Sustapenaren arloetan, emakumeek iharduera publikoetan parte hartzeko aukera izan dezaten, gaur egun arlo horietan nabari den bereizkeria zorrotza gaindituz.

Plan honek duen beste ardatz nagusi bat dirubide publikoen birbanaketa da, eta horretarako Gizarte Zerbitzuetan, Osasun Laguntzan, Politika Fiskalean eta emakumeen enpleguan ekintza positiboak proposatzen dira. Euskal Administrazioaren birbanaketa politikari dagokionez, emakumeak eskubide osoko hiritar izan daitezen.

Sexu rolen aldakuntza ezinbestekotzat jotzen dugu, emakumeak Euskadiko bizitza politiko, sozial nahiz ekonomikoan sar daitezen. Gaur egun nagusi diren kultur ereduak aldatu beharra dago, femenino eta maskulinoari buruzko estereotipo horiek gaindituz. Horretarako, zenbait ekintza proposatzen da kultur nahiz hezkuntza mailan, euskal gizarteak alor publiko nahiz pribatuko erantzukizunaz emakume eta gizonezkoen artean banatu beharraz kon-

tzientzia har dezan. Bide horretan, kulturaren kontzeptu bera ere berri beharra dago, eta oro har "kultura femeninotzat" jo litekeen horren esperientziak, baloreak eta sinboloak hartan txertatu eta horrela aberaztuz.

Euskal emakumeon adierazpide politiko nahiz talde antolatuak bultzatzea da Plan honen beste ardatzetako bat. Emakumeen erakunde edo elkarteei bestelako elkarte sozialek duten aitortpen maila berbera eman behar zaie informazio, aholkularitza, elkarriketa, proposamen eta beren funtzionamenduaren laguntza gai guztietan. Izan ere, Plan honen azken xedea herri aginteek emakumearen eskubideak zaintzea ez ezik emakumeak berak eskubide horien erabilera eta defentsa bere gain hartzea litzateke eta.

Helburu horiek oinarritzat harturik, sei iharduera edo ekintza arlotan banatuta dago Ekintza Positiborako Plan hau, Euskadiko Autonomi Elkarteko botere publikoek gaur egun dituzten eskumen esparruen arabera. Alor horiek guztiek oso loturik daude elkarrekin, eta helburu berbera dute azken finean: Euskadiko bizitza politiko, ekonomiko, kultural eta sozialaren esparru guztietan benetako berdintasun erabatekoa izan dezatela gizonezko nahiz emakumezkoek.

CHRISTINE CRAWLEY

**Emakume-Eskubideen
Batzordeko lehendakaria.
Europako Parlamentua**

Aukera

berdintasunerako

politika

instituzionalen

ebaluazioa

1.

Bilkura honen izena "Aukera berdintasunerako politika instituzionalen ebaluazioa" da, eta bertan Europako Legebiltzarrak egindako politika aztertu nahi dut. Aipatu erakundearen Emakumearen Eskubideentzako Batzordeko kide naiz 1984.az geroztik, urte hartan hautatu bait ninduten lehendabizikoz eurodiputatu. Batzordeko lehendakari naiz 1989.eko huteskunderiez geroztik.

Erakunde horretan izan dudana esperientziak sinestertzat dit Europako Legebiltzarreko mailako emakumearentzako aukera berdintasunaren aldeko borroka ez dela estatu elkartekideetan eta, izan ere, munduko herrialde guztietan burutzen ari diren borroken isladapena baino. Emakumearentzako hobekuntza dakarten politikak tajutzerakoan eurodiputatuoi aurrean jartzen zaizkigun arazoak, ez dira banan-banan aztertu behar. Berebiziko interesa du, hortaz, honelako kongresuak egiteak, gure esperientziak elkar trukatu, ildo beretiko beste lan batzu ezagutu eta gure estrategiak homologatzeko batera lan egiteko aukera ematen bait digu.

Hirurogeitamargarren urteetan, EEEK, beste makro-instituzioek bezala, aukera berdintasunaren giltzarria legedian zetzala uste zuen. Gaur goizeko nere mintzaldia hasteko, elkartearen legediaren garapena eta politika positibo eta eginkorrek lortzeko legegintza hutseko ikusmoldearen mugapenak gainditzeko Legebiltzarrak egindako lana komentatu nahi nuke. Batzordearen lanaren berebiziko alderdia dugu EEEren politika etengabe ebaluatzea eta estatu elkartekideetan praktikan jartzea. Ebaluaketa hau ezinbestekoa da ondorengo aktibitateak planifikatzerakoan. Hortaz, aukera berdintasunaren aldeko Emakumearen Batzordeak datozen hamarkadetarako dituen planez ere arituko naiz.

2.

Europako Parlamentua eta aukera berdintasuna

2.1

LEGEGINTZA-AURRETIKOAK

Erromako Itunaren 119. artikulua dugu aukera berdintasunaren arloan elkarteak eragindako iniziatiba gehienen oinarri. Honela dio artikulua honek:

"Gizon eta emakumeek lan berarengatik soldata bera jaso behar dutelako printzipioari eutsi eta bera defendatu egin behar du estatu elkartekide bakoitzak".

Artikulu horren xedea enpresen arteko lehia librea sustatzea zen, emakumeak langile merke gisa erabiltzen zituzten enpresariak gauzatzen zuten lehia desleiala desagertaraziz. Artikulu honek argi erakusten du Elkartearen izaera ekonomikoa dela funtsean, eta ez du erakusten, berdintasuna berez beharrezko den gauza ontzat hartuz, honen aldeko legerik emateko inolako ahaleginik.

1974.ean, 119. artikulua aplikatzerakoan sortutako oztopoek beharrezko egin zuten estatu elkartekideei hura zuzen aplikatzeko neurriak hartzeko eskatzeko erabakia (1) hartzea. Era berean, lau urteko ekintza-plan bat iragarri zen, besteak beste, honako hau erdiesteko:

"Gizon eta emakumeen arteko berdintasuna, lana, trebakuntza eta enpleguan promozionatzeri eta lan-baldintzei, soldatak barne, dagokienez".

Hirurogeitahamargarren urteetako legegintza-egitarauaren barruan, Europako Legebiltzarrek berdintasunari buruzko zenbait araudi egin zituen. Lehenik gizon eta emakumeentzako soldata-berdintasunari buruzko araudia egin zuten (1975) (2). Bigarrenik, 1976an, tratu-berdintasunari buruzko araudia (3), eta hirugarrenik, 1978an, gizarte-segurantzari dagozkionetan tratu berdina izateari buruzko Araudia (4).

(1) OJ C 13, 74.2.12

(2) 75.2.10eko 75/117/EEE Araudia; OJ L 45, 75.2.19, 19. or.

(3) 76.2.9ko 76/207/EEE Araudia; 76.2.14

(4) 78.12.9ko 79/7/EEE Araudia; OJ L 6, 79.1.10

Gaur egun, sartuak daude jadanik, araudi horiek estatu elkartekideen lege-sistemetan. Legedi hau lege-esparru eta erreferentzi-puntu izatea espero zen. Araudiek nazio mailako neurriak hartu erazten zizkieten estatu elkartekideei aurrez jarritako epearen barruan hala-ko hobekuntzak lortzeko, eta enpresek, legeari egokitzeko, bestelako politika egingo zutela uste zen. Estrasburgoko Europako Justizi Epaitegiaren eginkizuna da elkar-tearen legedia in-terpretatzea, hori orekaz aplika dadin, eta elkar-tearen legeek lehentasuna dute nazio mai-lakoen aldean.

1979.ean egindako Europako Legebiltzarrerako zuzeneko lehenengo hauteskundeak mu-garri bilakatu ziren Europako Elkar-te barruko aukera berdintasunerako politikaren garape-nean. Harrezkero, gero eta garrantzi handiagoa eman dio Legebiltzarrak emakumeen es-kubideen arazoari.

1981 eta 1984 bitartean, hiru eztabaida nagusi egin ziren emakumearen egoerari buruz, eta garai hartako Emakumearen Eskubideei buruzko Ad-Hoc Batzordeak egindako "Europako Emakumearen Egoera" izeneko txostena aztertu zen. Txosten honetan oinarrituz, erabaki luze bat (5) prestatu eta 1981.ean onartu zen, berrikuntza handi bat ekarri zuena. Aurreko erabakietan, aukera berdintasunaren beharrari buruzko baieztapenak hain ilun idatzi ziren, ezen segurtatua bait zen Legebiltzar barruko joera guztien babes, baina oraingoan askoz ere hertsiagoak ziren proposamenak. Erabakian eskatzen zen ekintza po-sitiborako egitarau bat, lan-astea murriztea, gurasoen bajak eta erabateko lan-eskubideak ordukako eta aldi baterako langileentzat. Honela idatzi zutenek eskubitar europarrek ez zu-ten onartzerik izan, eta honelaxe amaitu zen kontsentsu eroso hura, aukera berdintasunaren aldeko hitz asko eta oso ekintza gutxi ekarri zituena.

Harrezkero, Parlamentua bere politika areagotzen ahalegindu da, Erromako Itunaren inter-pretazio "ekonomiko" hutsaren mugapena gaitzetsiz, eta ekonomi politikaren inplikazio so-zialei areagoko garrantzia emanez. Parlamentuak onartzen du ezinezkoa izango dela ema-kumearentzako benetako aukera berdintasuna finkatzea, soldata-berdintasuna lortzeari mu-gatuz gero. Alderdi ekonomiko eta sozialaren arteko tirabira hau etengabea izan da Legebiltzarraren aktibitate guztietan, sortu zenetik hona. Berebiziko garrantzia ematen dio-te orobat eurodiputatu sozialistek, hauen ustez bereiztu ezinak bait dira bi elementuok.

(5) OJ C 50, 81.3.9

Larogeigarren urteetan, Legebiltzarra era bateko eta besteko politiken alderdi sozial eta ekonomikoen arteko harremanaren garrantziaz konturatzeaz gain, era berean jabetzen da, hamarkada horren hasieran, legeek ezin dituztela besterik gabe desagertarazi zuzengabekeriak. Emakumeak lanean promozionatzen saiatze horretan aurkitutako oztopo askoren arrazoia gizon eta emakumeari buruzko gizarte-ereduak ulertzeko ohizko tankeretan datza. Oztopo hauek ez dira gaindituko gaur egungo bidegabekeriak zuzentzeko beharrezko neurriak hartzen ez direino.

1982.ean, Parlamentuak beste erabaki bat onartu zuen (6), honetan 1982-85 aldirako ekintza-plan baten helburuak zehazten bait ziren. Legeen osagarri gisa ekintza positiboak duen garrantziaz ohartzen hasi ziren, erakundeei beraien lan-mailako bereizkeriak bilatu eta deusezteko bide eman zitzaielarik. Ekintza positiboak enpresariari bere giza-baliabideak kudeatzerakoan ikusmolde positiboa harrerazten dio, honela bere langileen gaitasun eta adimenaz hobe baliatzea lortzen duelarik.

1984.eko hauteskundeen ondoren, beste bultzada bat eman zitzaion aukera-berdintasunaren aldeko jardunari Emakumearen Eskubideentzako Etengabeko Batzordea sortuz, ordurateko Ad-Hoc Batzordearen orde. Urte bereko urtarrilean, Emakumeentzako Ekintza Positiboa Sustatzeari buruzko erabakia onartu zen (7). Erabaki honek enpresari eta langileentzako estrategia bereziak zeuzkan, beraien lantokietan ekintza positiboazko plan bati jarrai ziezaioten.

Hala, beraz, Europako Parlamentuak legeen mugapenak aitortu eta beharrezkotzat jo zuen ekintza positiboa osagarri gisa. Bi aldeetatiko politikak egiten jarraitu zuen Parlamentuak, ekintza positiboazko egitarauak jardun ahal izateko lege-esparruak zabaltzeko bere aginpi-deez baliatuz.

1984.etik aurrera, Emakumearen Eskubideentzako Batzordea gogor aritu da hainbat alorretan, hala nola zerga-traturako berdintsuna, emakumearen kontrako indarkeria, emakumezko preso semedunak, gurasoen bajak, emakumea komunikabideetan, emakumea kiroletan eta emakumea eta osasuna. Bestalde, Emakumearen Eskubideentzako Batzordea araudiaren efikazia ebaluatzeaz arduratzen da, eta lege gehiago egin nahi ditu Europan aukera

(6) OJ C 149, 82.6.14

(7) OJ C 315, 84.11.26

berdintasunaren alde. Batzordeak aukera berdintasunaren eremua zabalduz jarraitzen du, eta bere izen ona goratzea lortu du Parlamentua barruan. Bigarren ekintza-plana (1986-90 aldirakoa) 1985.ean onartu zen, eta hirugarrena, azken elaborazio-fasean bait dago, Emakumearen Eskubideentzako Batzordearen kontrol eta eraginpean dago.

Argi dago ez legeek ez ekintza positiboak ez dutela arrakastarik izango beharrezko dirubaliabideak jaso ezik. Emakumearen Eskubideentzako Batzordearen borroka nagusienetarikoa izan dugu aurrekontuetan aukera berdintasunerako egitarauentzako behar adinako fondorik izatea ziurtatzea. Europako Fondo Sozialaren bidez, fondo estrukturalerik baliatu ahal izan da emakumearen lanbide-hezkuntza eta promozioaren alde egiteko, baina biziki zabaldu beharko lirateke honelako laguntzak benetako eragina izan lezaten.

Emakumearen Eskubideentzako Batzordeak emakumearen trebakuntza (IRIS) eta haurtzaindegietarako fondoak eskuratzeko indar egingo duten erakundeak sortzea bultzatu du halaber, eta begi onez ikusi du Emakumearen Lobby-a sortzea, honek irailean egingo bait du Brusel-en bere lehen biltzarra.

3.

Europako Legebiltzarra aukera berdintasunaren alde egindako ekintzen ebaluazioa

Legebiltzarrak badaki mugapen asko dituela. Hainbat urtez, ez da benetan legerik egiteko ahalmenik gabeko erakunde aholku-emaile besterik izan. Estatu elkartekideek izan dute legegintza oztopatzeko aukerarik, eta Erresuma Batua nabarmendu da aukera berdintasunaren aldeko edozein legegintza-saio geldiarazteko politika eginez. Behin eta berriro eragotzi du gurasoen bajari buruzko araudia onartzea, eta sozialki aurrerakoi den edozein proposamen isilerazteko joera du.

3.1

DAUDEN LEGEEN EFIKAZIA

Legeek bere funtzioa betetzeko ezinbestekoa da, babestu nahi duten sektoreak haiek erabili ahal izatea. Esperientziari begiratuz gero, badirudi askotan helburu hori ez dela betetzen. Aukera berdintasunerako legeei buruzko 38 epai besterik ez da eman 1971.az geroztik, eta 9 epaiketa gelditzen dira ebazteke. Kasu gehienetan, zegokion gobernuaren kontrako epaia eman du auzitegiak.

Jakina denez, auzibidea arazoz beterik dago. Hiritarrek oso zail dute halako kasua epaitegiaren aurrera eramatea, eta honek denbora asko eman dezake gero kasu horri buruzko epaia eman aurretik. Lau urte ere joan daitezke hark erizpena ematerako, eta baita beste 6-24 hilabete ere gero estatu elkartekide bakoitzak epaitegiaren erabakia betearazten duenerako. Bestalde, ez dago estatu elkartekideari erizpena bere gain harrerazteko zuzenean ekiterik —uste osoa jartzen da borondate onean—. Hau da, epaitegiak badu bereizkeriarik ba ote den esateko erizpena emateko ahalmena, baina hortik aurrera, doakion estatu elkartekideak erabakitzen du nola jokatu. Honek "nibelazio" taktika sorrerazi du epaitegiaren erabakiari men egin dakion.

Europako epaitegiak aurrera eramandako kasuen kopurua oso aldakorra dugu herrialderik-herrialde, izandako tratu-berdintasunari buruzko 117 kasuen %74 EEEko hiri herrialdetan gertatu bait dira: Holandan %12, Alemanian %21 eta Erresuma Batuan %36. Erraz esan genezake banaketa honen arrazoia herrialde hauetan lege atzerakoiagoak izatea dela, errazegi ordea. Berdin pentsa bait genezake herrialde hauetako emakumeek epaitegi au-

rreka kasu gehiago eramatea lortzen dutela prestakuntza eta antolakuntza hobea daukate-lako.

Emakumearen Eskubideentzako Batzordeak interesarekin jarraitu die auziperatutako emakumeei babesa emateko sortutako Emakumearen Lege-Defentsarako Fondoak egindako urratsei. Fondo honek sexu bereizkeriari eta soldata-berdintasunari buruzko aholku eta informazioa ematen die emakumei eta haien ordezkariari. Fondo honek bere abokatu eta lege munduko bestelako profesionariak dauzka, bere zerbitzuak dohan ematen bait dituzte, auziak prestatzeko prozesuan eta legezko ordezkartzan laguntzeko. "Lagun"-aren sistemaz baliatzen da berebat emakumeari auzibide-prozesu luze eta inoiz frustragarrian benetako eta banan-banako laguntza emateko. Emakumeak aldamenen izango du bere "laguna", adibidez, inorekin barrua hustu nahi duenean, konpainia behar duenean, epaitegi aurrean azaldu behar duenean, edota haurrak inork zaintzea behar duenean. Erakunde zein norbanakoentzako trebakuntza-ikastaroak antolatzea dugu Fondoaren egitasmoetariko beste bat.

Berrikitan, Fondoak Elkarte mailako Lege-Defentsarako Fondoa babesteko eskatu zion Europako Batzordeari. Tamalez, batzordeak bere Lege-Departamentua baduenez, halako Fondorik behar ez zela idarokiz erantzun zioten. Emakumearen Eskubideentzako Batzordeko lehendakari gisa, ahalik eta gestio gehienak egingo ditut gai honi buruzko ikusmoldea alda dezaten.

3.2

TOLEDOKO BILTZARRA

Etengabeko ebaluaketa-prozesuaren osagai gisa, biltzar bat eratu zuen Emakumearen Eskubideentzako Batzordeak aukera berdintasunaren alorrean EEEk egindako politika aztertzeko. Biltzar garrantzitsu hura Toledon egin zen 1989.eko apirilean eta bertan Bigarren Ekintza-Plana (1986-90) nola gauzatzen zen aztertu eta Europako Batzordeari Hirugarren Planari buruzko idarokipenak egiteko aukera izan zuten ordezkariak.

Biltzarrak emakumeek Europaren garapen sozioekonomikoan duten berebiziko garrantzia birbaieztatu, eta berdintasuna sustatzeko eta berau premiaz aplikatzeko EEEk politika bereziak bultzatu behar zituela azpimarratu zuen. Biltzarrak, Emakumearen Eskubideentzako Batzordeak bezalaxe, indar egiten zuen datorren ekintza-planak merkatu batuak emakume-

aren ekonomi egoeran izan dezakeen eragina kontutan har dezan, enpleguari eta lanbide mugikortasunari dagokienez bereziki.

Lantaldeak eratu ziren biltzarrean egungo legedia, ekintza positiboa, enplegua, irakaskuntza, trebakuntza eta teknologia berriak, gizon eta emakumeen arteko arduraren banaketa, kontzientziazioa eta informazioa aztertzeko. Ondorio nagusienetako bat, berdintasuna sustatzeko egindako estrategiek behar adinako diru-eskuarteak behar zituztela izan zen, eta maila honetako konpromezua eskatu zien biltzarrak enpresari eta sindikatuari.

Hona beste zenbait ondorio: zabalkunde eta iragarki kanpainetarako diru-eskuarteak lortu beharra, komunikabideetan emakumeak izan beharreko irudi eta egoerari buruzko lege berriak egin beharra, emakumearentzako lobby bat eta Emakumeari buruzko Azterlanetarako Europako Institutua eratuz talde desberdinen ekintzak sustatzeko aukera.

Biltzarkideentzat bereziki kezagarria izan zen enplegua, 1992. urtearen eraginaren aurrean batez ere. Ohiz besteko enplegutik emakumea babesteko eta langile etorkinen enplegu-aukerak hobetzeko legeak eskatu zituzten. Era berean eskatzen zuten, erreforma fiskala, tokian-tokian diru-eskuarteak ematea eta emakumearen enplegu-iniziatibak sustatzea, aukera-berdintasunerako politikek lan-merkatuan duten eraginari buruzko ikerlan gehiago, haurrak zaintzeari dagokionez batez ere. Haurtzaindegia publikorik ezak gizarte osoari darrarkion benetako ondorio ekonomikoa ebaluatu beharko da bereziki.

Emakumearen Eskubideentzako Batzordearen erizpide berberaz, biltzarkideen ustez, gizon eta emakumeen artean famili eta lanbide ardurak orekaz banatzea lortzeko puntu kritikoa hura zen, haurrak nork zaindu, alegia. Alde honetatik ordezkariak eskatu zuten gurasoen baxeri buruzko araudi-proposamena onartzea, haurrak zaintzeari buruzko biltzar baterako deia egitea, eta baita diru gehiago ere zerbitzu garrantzitsu horrentzako.

Orohar, zeuden legeei etekin handiagoa atera behar zitzaielakoan geunden, eta alde horretatik oso garrantzitsutzat jo genuen zama beti bezala norbanakoaren gain jar ez zedila zioen proposamena.

Azkenik, hezkuntza eta trebakuntzaren garrantzia azpimarratu zuen biltzarrak. Hobetu egin beharko dira neskek teknologia berriez baliatzeko dituzten ahalbideak, eta emakumearen trebakuntzarako beharrezko baliabideak jarri beharko dira, haurtzaindegiak, bidai-sariak, etab. barne. Diru gehiago behar da trebakuntza-egitarauak gauzatzeko.

Zeregin handia dago oraindik. Datorren hamarkada garrantzi handikoa izango da EEERentzat, aurrean izango bait ditu herronka gisa Merkatu Batua, nazioarteko merkatuetako gero eta lehia handiagoa eta Europaren hedaduraren ondoriozko balizko ekonomi birrilineamendua. Beraz, datozen hamar urteak bereziki larriak izango dira Elkartearen barruko emakumeentzat.

Hainbestetan aipatzen den demografi eztagaren etengabeko mehatxuak lan-merkatuan emakumeek duten presentzia areagotzeko aukera handi bilakatu behar du. Hala ere, emakume europarren erronka nagusia zertzelada hori benetako aukera berdintasuna gauzatzeko erabiltzean datza. Emakumeak gaizkien ordaindutako lanetatik atera, lan-baldintzak hobetu, eta gizonek etxeko lanetako ardura haiena ere badela onartzea lortu beharko dugu. Azkeneko hau ez dugu lortuko, gizon, emakume eta haurren beren beharrei erantzun gaiten kalitatezko haurtzaindegia publikoen sare zabala sortuz baino.

Horiek guztiak Merkatu Batuaren testuinguru barruan lortu beharko dira, zeinek ez bait dalar emakumearentzak lan-merkatu barruko perspektiba hobekuntzarik, bene-benetako mehatxua baizik. Benetan okerreko egoeran egingo diote aurre emakumeek 1992. urteari. Europako Batzordeak egindako ikerlan gutxiak diotenez, Merkatu Batua indarrean jartzeak bereziki eragingo die emakumei. Emakumei gizonen baino gutxiago ordaintzen diete, langabezi kopuru handiagoa jasaten dute eta normalean ospe apaleko lanpostuak betetzen dituzte, Merkatu Batuak gehien eragingo dien sektoretan dauden lanetan, hain zuzen. 92.etik aurrera lehia areagotzearen ondorioz koalifikazio gutxiko langile beharra, hots, emakumezko langile beharra jaitsi egingo da. Langileen zirkulazio librea izango dugu zalantzarik gabe emakumearen kontrako beste bereizkeria-faktoreetako bat, hauek ez bait dute Elkarre barruan lan bila gizonen bezain erraz mugitzerik. Lan-merkatua malgutzeko joeraren eraginez emakumeak, oso lan-babes urria eta trebakuntza edo lanbide-promozioaz baliatzeko aukera gutxi edo batere ez duten langile baztertuak, gaizki ordainduak eta gero eta ugariagoak diren aldibaterako lanetan aritzen diren langileak izateko arriskua dago.

Europako Legebiltzarreko Emakumearen Eskubideentzako Batzordea prest dago emakumeari aurrean jartzen zaion edozein aukeraz baliatzeko eta dudarik gabe izan badiren arriskuetatik babesteko behar dituen baliabide guztiak jartzeko. 1989.eko ekainean egindako Europako Legebiltzarrerako hauteskundeetan, sozialistek eskuratu zituzten jezarleku gehienak. Indartu egin dira Emakumearen Batzordearen ahalmenak, eta bere lanak zuzenkiago

eragingo du Parlamentuaren politiken garapenean. Zehatz esatearren, Emakumearen Eskubideentzako Batzordeak bere gain hartu ditu etorkizunean emakumeek Merkatu Batuan izango duten egoerari eta emakumezko langile etorkinen eta hauen bizikideen egoerari buruzko arazoak.

Gure batzordearen lan-egitarauan isladatzen dira Toledoko biltzarrean aditzera emandako kezkak. Prestatzen ari gara jadanik Merkatu Batuari eta honek emakumearen lan-egoeran duen eraginari buruzko txostenak, eta Europako Sindikatuko emakume eta beste pertsona batzuekin elkarlanean dihardugu Karta Sozialarekiko emakumeen ikusmoldea garatzeko. Lehentasuna eman diegu hartzaindegi publikoen eta sexu erasoen alorrei.

Hirugarren ekintza-plana, 1991-95 urteetan egongo bait da indarrean, idatzia dago kasik, eta batzordeak oso argi ikusten du planak zer proposamen jaso beharko dituen.

Azkenik, Emakumearen Eskubideentzako Batzordeak hobetu egin nahi du Europako Batzordearekin eta Ministrarien Kontseiluarekin batera egin beharreko elkarlana. Fondo estrukturalek, hala nola Europako Fondo Sozialak, emakumeen arazoetan izan duten eragina aztertuko dugu, eta batzordeek txostenei emandako erantzunarekiko askoz ere jarraipen sistematikoagoa egingo dugu. Era berean, Ministrarien Kontseiluari indar egiten jarraituko dugu berdintasunari buruzko araudiak desblokea ditzan.

5.

Ondorioa

Europako Legebiltzarraren Emakumearen Eskubideentzako Batzordeko lehendakari izatea herronka pizgarria da. Datozen urteetan, hurrengo menderako egitarau politiko eta ekonomikoen oinarriak finkatuko dira. Berebiziko garrantzia dute emakumeek Europaren eta Europako Parlamentuaren garapenari dagokionez, eta erantzukizun izugarri du, beraz, Emakumearen Eskubideentzako Batzordeak, ziurtatu egin behar baitu aukera berdintasunerako politikak emakumeentzako emankor izatea.

GUN NEUMAN

**Aukera Berdintasunerako
arartekoa. Suedia**

*Aukera
berdintasunerako
politika
Suedian:
egintzak eta
errealitateak*

1.

Suediak 8,5 milioi biztanle dauzka. Emakumezkoak biztanleriaren erditik gora dira eta biztanlego aktiboaren erdia ia. 20-64 urte arteko emakumeen artetik %84, eta adin bereko gizonzkoen artetik %88 langile aktiboak dira. Etxekoandreak 55-64 urte arteko adin taldean aurkitzen dira nagusiki; haien belaunaldia ez da inoiz gertatu edo oso tarte txikietan izan da biztanleria aktiboaren artean, eta ohituraren poderioz haien buruan ez da sartzen etxetik kanpo lan egitea %88. Ordukako lana oso sarri ematen da emakumeen artean. Haietatik %45 lanegun partzialaz lan egiten dute.

Lan sektoreko lanesku eskaria, senar-emazteen errenta aitorten banatua, eta umeak zaintzeko zentru publikoen ugalketa dira egoera horren arrazoiak.

Suedian gizon-emakumeek eskubide, betebeharrak eta lan aukera berberak dauzkate. Aukera berbera daukate edozein irakaskuntza jasotzeko, eta irakaskuntz sistemaren barruko edozein azterketatara aurkezteko. Suediako famili legeak badu ezaugarri garrantzitsu bat, hots, berdintzat jotzen dituela emakumea eta gizona ezkontza barruan, eta ekonomikoki ahulena dena babesten duela dibortzioa edo heriotza gertatuz gero. Beste estatutu batzuen helburua, esaterako Gurasoen, Tutelaren eta Umeen Kodearena, amatasun baja arautzen duen legearena, eta Gizarte Segurantzaren Legearen atal batzuenak, etxeari eta seme-alabei dagokienez erantzukizuna bien artean banatzeko oinarria lortzea da.

1974az geroztik, amak bezala aitak ere eskubidea dauka bere dirusarreraren zati bat galdu gabe seme-alabak zaintzearen behar duen dirulaguntza jasotzeko. Hasiera batean, amari baino ez zitzaizkion ordaintzen honelako dirulaguntzak. Aldaketa hau ekarri zuen politikaren oinarritzko ideia seme-alabak zaintzea amaren zein aitaren ardura dela da.

Suedian aurrerakuntza handiak gertatu diren arren, oraindik badira desberdintasun ugari gizon-emakumeen lan egoeran. Horrexetatik oso beharrezkoak dira Aukera Berdintasunaren Legea eta Aukera Berdintasunaren Defendatzailea. Legeak aukera berdintasuna bultzatzen laguntzen du. Emakumezkoak ez ezik, gizonzkoak ere babesten ditu sexuagatik gertatzen den bidegabeko edozein traturengatik.

Suediako Konstituzioan agertzen diren berdintasun printzipioek ondo asko isladatzen dute gai honetaz dagoen kontsentsu zabala.

Sexu bazterkeriaren aurka babesteko beste neurri garrantzitsu bat Konstituzioa osatzen duten Gobernu Tresnetan aurkitzen da. Gobernu Tresna horiek gizon-emakumeak berdintasunez bizi daitezen egiten diren ahalegin guztiei laguntzeko daude.

Aukera Berdintasunaren Defendatzailearen ahalmenak

Agintariekiko harremanetan hiritarraren eskubideak babestea funtsezkoa da Suedian legearen aplikaziorako. Ildo honetatik, Aukera Berdintasunaren Defendatzailearen bitartekotza garantia bat da auzi sisteman eta administrazio zibilean gerta daitezkeen neurri zapaltzaile eta administrazio txarraren aurka.

Aukera Berdintasunaren Defendatzaileak 1980an zin egin zuen bere kargua, Aukera Berdintasunaren Legea indarrean hasi zen egun berean, eta bere zeregina lege hori bete araztea da. Aukera Berdintasunaren Defendatzailea nazio mailako agente bat da, Herri Administrazioaren Ministraritzaren aurrean erantzuten duena bere jardunaz. Gaur egun, hauek dira Sail hau osatzen dutenak: Defendatzailea, Defendatzaile-ordea, hiru ikuskatzaile eta bi administrazio laguntzaile. Defendatzailearen egitekoa lan munduan aukera berdintasun handiagoa bultzatzea eta Aukera Berdintasunaren Legea bete araztea da. Beste hitz batzuetan esanda:

- aukera berdintasunaren prozesua ikuskatu eta bizkortzea, eta gobernuaren aholkulari gisa jardutea;
- partikularrei laguntzea bazterkeriari buruzko auzietan;
- eritzi publikoa sortzen laguntzea, eta informazio eta kontseilua ematea partikularrei zein erakundeei.

Defendatzailea aukera berdintasunaren aldeko sustapenaren sinboloa da, baina bere saila ez da lan esparruaren barruko aukera berdintasunaz arduratzen den erakunde bakarra. Gobernuak, Legebiltzarrak, sindikatuek, enpresa pribatuek eta nazioko agintariek, denek, zeinek bere modura parte hartzen dute prozesu honetan. Ardura berezia daukate lan merkaturia osatzen duten alderdiek, hots, patronalak eta sindikatuek, sektore askotan aukera berdintasunaren inguruko gaiak komenio kolektiboan bitartez araupetzen direlako.

Sindikatuek garrantzi handia dute Suedian, langilerik gehienak batean edo bestean bazkidetuta bait daude. Sindikatuen zuzendaritza gizonetakoek betetzen dute, nahiz eta emakumeak izan Konfederakunde Sindikaleko kideen artean %44, eta Industria eta Zerbitzuetako Langileen Federakundeko artean %58.

Aukera Berdintasunaren Legea lan bizitzari baino ez dagokio. Langile guztiei aplikatzen zaie, lan esparru guztiei, eta arlo publiko zein pribatuko edozein lanposturi. Lana bilatzen ari direnei ere aplikatzen zaie.

Legeak ez du inolako bereizketarik egiten gizon-emakumeen artean. Eskubide berberak bermatzen ditu pertsona guztientzat enpleguari, lan egoerari eta promoziorako aukerei dago-kienez.

Aukera Berdintasunaren Legeak debekatu egiten ditu sexu bereizkeriak, eta kontratatzaile guztiak behartzen ditu aukera berdintasuna bultzatzeko neurri eraginkorrak hartzera.

Sexu bereizketaren debekuak esan nahi du nagusiek ezin dutela langile bati bazterkeriazko traturik eman haren sexuagatik. Bazterkeriazko tratua kontratazioan, promozioan edo promoziorako ikastaroetan sor daiteke baldin eta nagusiak, adibidez:

- langile bat promozionatzen badu, beste sexuko langile batek gaitasun gehiago duela jakin arren;
- onartzen badu sexu bateko langileak beste sexuko langile batek baino lan egoera okerragoa izatea (adibidez, soldata txikiagoa), biek lan berdintasuna egin arren;
- lanak gestionatu eta banatzean bazterkeriazko tratua ematen badio langile bati, beste langile baten aldean;
- langile bat kanporatzen fibadu, kanporatzeko abisua ematen badio edota beste leku batera aldarazten badu haren sexuagatik.

Bazterkeriari buruzko arau hauek hausten dituzten nagusiek kalte ordainak eman beharko dizkiete kaltetunei.

Urtero Defendatzaileak 70 bat kexa jasotzen ditu sexu bazterkeria jasan uste duen jendearengatik.

Ez da oso kopuru handia, sikiera ere hain murrizta den biztanlego baterako, baina arazoe-tako asko ordezkari sindikalak berehala konpontzeko modukoak izaten dira. Gerta daiteke, baita ere, langileak zalantzak izatea Defendatzaileari salaketa egiterakoan, oldarkorregi-tzat hartuko ote duten beldurrez.

Bazterkeria salatzeke jasotzen diren kexarik gehienak arlo publikotik iristen dira, hau da, Estatutik, udaletatik eta diputazioetatik. Arlo publikotik iristen diren salaketarik gehienak be-tiko ohizkoak izaten dira. Arlo pribatuan ere emakumeen egoera ez da hobea inondik ere. Kexen artetik %85 inguru emakumeek egiten dituzte, eta %15, aldiz, gizonezkoek. Kexa ho-rietatik gehienak lanpostuen izendapenei buruzkoak izaten dira. Sexu jazarpena salatzen dutenak ez dira oso ugariak. Emakumeek ez dute atsegin gauza horretaz hitzegitea. Gertatua kontutan hartu gabe, inork entzun eta errespetatu ez, eta errua haiei leporatuko

dieten beldurra izaten dute. Honelako kasuetarako, Defendatzaileak halako ekintza arau berezi batzuk argitaratu ditu honelako arazoak dauzkaten emakumeei laguntzeko asmoz. Legediak sexu jazarpenera aipatzen ez duenez gero, oso zaila da legea interpretatzea. Askoz ere ugariagoa izaten da, aldiz, soldataren inguruko bazterkeria.

Bazterketa "positibo" edo alderantzizkoa, ordea, erabil eta bultza daiteke sexu bien arteko oreka bilatzeko. Era horretan, nagusiak gaitasun gutxiagoko langile baten alde egin dezake lanpostuei dagokienez gizon-emakumeen artean oreka handiagoa lortzearren.

Defendatzailearen zeregina da bazterkeriari buruzko auzietan partikularrei laguntzea euren sindikatuak laguntzen ez dienean edota inongo sindikatuko bazkideak ez direnean. Bazterkeria jasaten dutenek beti izango dute, horrela, haien aldeko babesle bat.

Hasiera batean, sindikatuak ez ziren bazterkeriazko kasuetan sartzeko prest azaldu. Ez zituzten ezagutzen agertzen ziren arazoak. Gaur egun, aldiz, askoz gehiagotan hartzen dute haien bazkideen ordezkariak sexuagatik soldataren eta kanporaketaren inguruan gertatzen diren bazterkeriazko kasuetan.

Bazterkeriaren bat gertatzen denean, Defendatzaileak gertatutakoaren berri zehatza hartu eta salatzailearekin eta salatutakoarekin bilduko da. Ondoren, alderdi bien arteko akordio batera iristeko ahaleginak egingo dira. Eta bakar-bakarrik akordiorik lortzen ez denean, Lan Magistraturara bidaliko du auzia Defendatzaileak.

Akordio kalteordain bat izan daiteke, adibidez, edota lanerako prestakuntza hobea edota halako lanpostu berezi bat ematea bazterkeria jasan duenari.

Auzi batean Defendatzaileak ez badu akordiorik lortzen salatutakoarekin, Lan Epaitegira (Magistraturara) eramango du auzia, honek behin betiko erabakia har dezan. Kasu horretan, Defendatzaileak epaiketan alderdi interesatu bezala jokatu du, alderdi salatzailea defendatuz. Normalean, bazterkeriari buruzko auzi batean jasaleak idatzizko kexu aurkeztu behako du, izkribu horretan oinarriturik Defendatzaileak legeko ekintza bideratu ahal dezan.

Aukera Berdintasunaren Legea plazaratu zenetik, Lan Epaitegiak 40 aldiz ebatzi behar izan du Lege horren izenean demandaren bat aurkeztu denean. Defendatzaileak guzti horietako lautik hiru aurkeztu zituen, gutxi gorabehera. Gainerakoak erakunde sindikalek eta partikularrek eraman zituzten epaitegira.

Aukera Berdintasunaren Legeak enpresa jardueretan aukera berdintasuna aktiboki eta berariz bultzatzea da nagusiaren betebeharra. Lanpostu guztiak gizonen zein emakumeen bete behar izateko moduan diseinatu behar dira.

Lanposturen bat hutsik geratzen denean, nagusiak sexu bateko zein besteko lehiatzaileak erakartzen ahalegindu beharko du. Sexu bien arteko oreka bilatzen da, lan kategoria eta maila guztietan gutxienez %40 bat egon dadin. 40/60ko oreka egokitzat har liteke.

Aukera Berdintasunaren Legearen zati hau aukera berdintasunari buruzko komenio kolektiboen bitartez utz daiteke indarrrik gabe. Era horretako komenioak lan mundu osoan daude gaur egun.

Nagusiak benetan hartzen dituen neurrien akatsei buruzko kasuetan, gerta daiteke inoiz Aukera Berdintasunaren Batzorde (Equal Opportunities Commission) izena duen epaitegi berezi batek nagusi hori ikertu, eta aukera berdintasuna bultzatzeko neurri bereziak hartzera behartzea. Kexarik gehienak, %80 inguru, lan merkatuko arlo pribatutik iristen dira.

Normalean, berdintasuna bultzatzearen nagusiek ahaleginik egiten ez dutelako kexak sexu bakarrari zuzendutako lanpostu deialdien egunkarietako iragarkiekin hasi ziren; ikus ditza-gun adibide batzuk: "Neska polit eta modernoa, makinaz idazten eta telefonoan gizabidez erantzuten dakiena", edota "Gizon gazte saiatua, etorkizunerako asmoak dituena". Gehienetan, elkarren akordioz konpondu izan dira arazoak. Kasu batzuetan, oster, Defendatzaileak lanpostuaren egoera ikertu zuen, hainbat tamainatako gobernu enpresa eta agentzietan. Egoerak zuzentzeko proposamenak —kontratazio hobea eta prestakuntzarako programak— arazorik gabe onartu zituzten nagusiek. Horregatik, ez zen aurkeztu zuzentzeko eskari bat ere Aukera Berdintasunaren Batzordean. Pertsona ugarik informazio, laguntza edo kontseilu eske jotzen dute Defendatzailearengana, eta kontsulta askori telefono dei huts batez erantzuten zaie.

Aukera berdintasuna suspertzeko lana bizkortzearen, Defendatzaileak lan munduko hainbat sektore eta enpresa ikertu ohi ditu, bai bere kasa, bai jasotako kexen ondorioz ere. Beharrezkotzat joz gero, Defendatzaileak konpainia aktibo eta sistematikoa aurrera eramatera behartuko du nagusia, aukera berdintasun handiagoa lortzearen.

Lan merkatuko alderdi inplikatuekin bilerak eginez eta harremanetan egonez, Defendatzaileak berdintasunaren inguruan komenio kolektiborik duten lan merkatuko alor guztietan gertatzen diren hobekuntzen berri jakingo du. Defendatzaileak bere kontseilua eta laguntza emango die arlo publiko zein pribatuan aukera berdintasunaz arduratzeko lana daukatenei; mintzaldi eta mintegietan ere parte hartzen du; eta aukera berdintasunaren alorrean egiten diren ikerlan eta argitalpenen berri ere izaten du.

Informazioa ematea eta eritzi publikoa lantzea ere haren zereginen artean sartzen dira. Harreman onak dauzka komunikabideekin, eta eskualde eta nazio mailako prentsaren ko-bertura izaten du.

Liburuka eta txostenez gain, Defendatzaileak Jämsides ("Elkarrekin") izeneko aldizkaria ere plazaratzen du aldiro-aldiro. Informazio iturri bat da lan bizitzan aukera berdintasun handiagoa lortzen saiatzen den edozeinentzat. Haren barruan elkarrizketak, artikuluak, epaiketen laburpenak eta auzi-aurrekari berriei buruzko argitasunak, liburu kritikak eta abar biltzen ditu. Gobernuak aukera berdintasunaren alde egiten duenaz eta gaur egun horren inguruan egiten ari diren ikerlanez ere argibideak ematen ditu.

Gainera, Defendatzaileak era guztietako informazio mintzaldi eta ekitaldietan parte hartzen du. Harreman pertsonala nere lanaren zati oso garrantzitsua dela iruditzen zait.

Denek, gizonak eta emakumeak, bizitzaren esparru nagusietan eskubide, betebeharrak eta aukera berberak edukitzea da funtsezko helburua. Zer esan nahi du honek? Bada, adibidez, denek bizimodua irabazteko aukera izatea, gizonak eta emakumeak seme-alabak eta etxea zaintzeko erantzukizun berbera edukitzea, eta bi sexuek berdinean parte hartzea bizitza politikoan, sindikatuetan eta gizartearen beste alorretan.

Baina lan jarduerari dagokionez emakume suediarrek gizonen mailan badaude ere, gizonak eta emakumeak lanordu desberdinak dauzkate.

Soldatapeko lana eduki arren, etxeko lanik gehiena emakumeak egiten du oraindik, eta emakumeak zaintzeko ardurak bakarrik hartzen du ia. Lanegun partzialez lan egiten duten emakume gehienek emakume zaindu ahal izateko lan egiten dute horrela. Lanegun partzialez lan egiten duten emakumeek 70-80garren urteetan zabaldu zuten beren laneguna. Alabaina, lanegun osoz lan egiten duten emakumeen proportzioa iraunkorra izan da, lanegun partzial "luzez" (astean 20-34 orduz) lan egiten duten emakumeen kopuruak gora, eta lanegun partzial "motzez" (1-19 orduz) lan egiten dutenak behera egin dutelarik.

Emakumeak lanbide guztietan (indar armatuetan, esate baterako) lanpostua edukitzeko legezko eskubide dute, baina hala eta guztiz ere lan merkatuaren barruan gizonen baino sektore murriztago baterako, eta okerrago ordaindutako lanetarako kontratatatu izaten dira.

Emakumeen lanik ohizkoenak idazkaria, dendaria eta bulego garbitzailea izaten dira, bai eta osasunaren eta umezaintzaren alorretako beste batzuk ere. Lan merkatuko arlo publikoko lau langiletatik hiru, gutxi gorabehera, emakumeak dira, eta osasun eta medikuntza zerbitzuetan, gizarte-laguntzan eta hezkuntzan emakumeak ere izaten dira gehiengoa.

Gizonak eta emakumeak sektore desberdinetan ez ezik, lan desberdinak ere egiten dituzte sektore berberetan barruan. Gainera, emakumearen lan merkatua gizonarena baino muga-tuago dago. Emakumeak gehiengoa dira 56 lanbidetan, gizonenak, aldiz, 161etan.

Gizon-emakumeen arteko berdintasuna lortzeko ezarritako neurriak gorabehera, eta berdintasun hori bultzatzeko asmoz eskoletan egiten diren ahaleginak eginda ere, ikasle gehienek jokatutako ohizko pentsamendua isladatzen dute oraindik.

Umeen jokatutako horiek eskolan sartzen direnerako finkatuta egoten dira, eta ikerlan askok frogatu dutenez, neskek eta mutilak tratamendu desberdina jasotzen dute lehen eskola egunetik bertatik. Ikerlan horiek argi frogatzen dute irakasle askok, gizonenak zein emaku-

mezkoak izan, mutilak interesgarriagoztat jotzen dituztela; pertsonagoak direla uste dute, eta denbora eta arreta gehiago eskeintzen diete. Neskei, oster, paper pasiboagoa egokitzzen zaie.

Lehen mailako eskolaren ondoren bigarren mailakoa dator, 25-27 lerro desberdinez osatua, bi, hiru edo lau ikasturtekoak. Neska-mutilen artean %90etik gora pasatzen dira bigarren mailako ikasketetara lehen mailakoak amaitu ondoren.

1985/86an, Suediako unibertsitateetako ikasleetatik %60 emakumeak ziren. Hor ere hautatzen diren ikasketek lan merkatuan dauden banaketak isladatzen dituzte: gai teknikoetan gizonetzkoak dira nagusi (emakumeak %22), emakumeak, aldiz, erizaintza eta antzekoetan (%86). Zuzenbide fakultateetan ikasleetatik %51 emakumeak dira, eta Medikuntzakoetan %43. Sexu bien artean oreka handiagoa dago lan administratibo eta ekonomikoetara bideratutako ikas programetan. Ahalegin handiak egin dira neska eta emakumeen artean injeniaritza eta goi mailako teknologiaren alorreko ikasketak egiteko gogoia suspertzeko; adibidez, sarrera programa berezi bat eskeini zaie bigarren mailako hezkuntzaren goreneko mailan zientzi ikastaroa hautatu ez duten neskei. Azken zortzi urteotan injeniaritza ikasten duten emakumeen kopurua %60an igo da, baina emakumeak ikasle guztien arteko bostetik bat baino ez dira izaten oraindik. Zuzendaritza sailetan eta administrazio kontseiluetan emakumeek duten ordezkartza maila dexente igo da azken hamar urteotan. Baina emakume suediarrek, inon baino gehiago, herriak aukeraturiko sail politikoetan daude egoerarik onenean. Emakumeek 1921etik aurrera izan dute botua emateko eskubidea. Suediako gobernuak zortzi emakume eta hamalau gizonen osatzen dute. Emakume ministrarien arloak honako hauek dira: lan merkatua, inmigrazioa, berdintasunaren arazoak, energia eta ingurugiroa, kanpo merkataritza, nazioarteko laguntzetarako politika eta justizia.

Herriak aukeraturiko sail publikoetan emakumeak nolabait egoera egokian aurkitzen badira ere, gizonetzkoak oraindik dira nagusi sail juridiko eta gestiozko guztietan ia. Horixe bera gertatzen da zuzendaritza karguekin enpresa eta sindikatuen barruan, bai eta alderdi politikoetan eta elkarteetan. Arlo pribatuko zuzendaritza karguetan are txikiagoa da emakumezkoen portzentaia. Emakume suediarrek lan hierarkiaren ia maila guztietan dauden arren, eragin gutxiagoko lanpostuak egokitzen zaizkie, eta publiko gehienak ez du beti jakiten emakume horiek egiten duten lanaren berri.

Horregatik, Gobernuak eta Legebiltzarrak ardura berezia hartu dute administrazio batzar eta batzordeetan emakumeen kopurua gehitu eta haien egoera indartzearen.

Gobernuaren Larogitamargarren Urteen Erdialderako berdintasun politikari buruzko lege proiektu bat onartu zuen Suediako Legebiltzarrak 1988ko ekainaren 5ean.

Lege proiektu hori bost urterako ekintza plan bat da, bost sektore desberdin hartzen dituena; hartan, halako epe batean lortu beharko diren helburuak zehaztu eta horretarako behar diren neurriak finkatzen dira. Plangintza honetan ezarritako helburuak aurreko plangintzek izan zituztenak baino askoz asmo handiagokoak dira.

Ekintza Plan honek kontutan hartzen dituen sektoreak honako hauek dira:

3.1

EMAKUMEAK EKONOMIAN DUEN PAPERA

HELBURUAK:

- Bazterkeriagatik —hau da, inolako arrazoi objektiborik gabe— dirusarreretan egoten den aldea desagertarazi behar da;
- Emakumeak eginiko lanak gizonezkoaren aldean jasaten duen balio gutxiespenagatik dirusarreretan egoten den aldea ere desagertarazi behar da.

3.2

LAN MERKATUKO BERDINTASUNA

HELBURUAK:

- 1993rako parekatu beharko da lanpostuetan dagoen gizon eta emakumeen proportzioa. Halako lanbide-alor jakin batean errutinazko lanak egiten dituzten emakumeen proportzioa ezin izango da alor horretan lan egiten duten emakumeen proportzioa baino handiagoa.
- Zuzendaritza karguetan edo lan oso berezitetan aritzen diren emakumeen portzentaia alor horretan enplegaturiko emakumeen proportzioa adinakoa izan beharko du gutxienez.
- Lan-esku bezala aritzen diren gizon eta emakumeen portzentaia eta haien lanorduak berdindu behar dira eskualdeen artean eta eskualde bakoitzaren barruan.
- Gizonen eta emakumeen asteko lanorduetan dagoen aldea ere murriztu beharko da. Gaur egun, gizonezkoek astean bederatzirdu gehiago lan egiten dute emakumezkoek baino. 1993an erdira jaitsi beharko da alde hori.

3.3

BERDINTASUNA HEZKUNTZAN

HELBURUAK:

- Ikas programaren batean mutilen edo nesken proportzioa dauden postu guztien ehuneko bost baino gutxiagokoa baldin bada, proportzio hori ehuneko hamarrera igo behako da gutxienez. Bigarren mailako goi irakaskuntzako honelako programaren adibide ditugu gizarte-zerbitzuen lerroa eta elektronika eta telekomunikazio lerroa, eta goi mailako ikaskuntzetan, farmazia lerroa eta kontrol eta mantenu lerroa ere bai.
- Mutilak nagusi diren programetan, erretiratzeko diren nesken kopurua ezingo da mutilena baino handiagoa izan.
- Bigarren mailako goi irakaskuntz eskoletan lau urteko programa teknikoetan aritzen diren nesken proportzioak hiru mutiletatik neska batekoa izan beharko du gutxienez. Goi mailako irakaskuntzan prestakuntza teknikorako ikastaroetan aritzen diren nesken proportzioak inskribaturiko ikasle guztien %30eko izan beharko du. Osasun publikoaren alorrean eta erizaintza ikastaroetan aritzen diren gizonezkoen proportzioak %20 batez igo beharko du gutxienez.
- Eskolako zuzendaritza karguetako emakumeen proportzioak ere gora egin beharko du, halako moldez non eskoletan hutsik geratzen diren zuzendaritza postuen erdia gutxienez emakumeek beharko duten ahalik lasterren, 1992/93rako beranduenik ere.

3.4

BERDINTASUNA FAMILIA BARRUAN

HELBURUAK:

- Gero eta gizon gehiagok eduki beharko dute aukera aitatasun bajagatik denbora luzeagoa eta etengabea hartzeko.
- Igo beharko du umeak zaindu ahal izatearren lanorduak murrizteko aukeraz baliatzen diren gizonezkoen kopuruak.
- Emakumeak dira batez ere umeak zaintzeko lanaren ardura izaten duten langileak. Datozen bost urteotan alor horretako gizonezkoen proportzioak gora egin beharko du.

HELBURUA:

- Administrazio batzorde eta kontseiluetan gizon adina emakume egongo da. Helburu hau hamar urteko epean bete beharko da.

Suedian lorpen handiak gertatu dira gizon-emakumeen arteko berdintasunaren bilaketan. Duela hamarkada batzuk jende askok uste zuen emakume ezkonduak senarraz eta familiaz baino ez zutela arduratu behar. Gaur egun, aldiz, emakume gazterik gehienek segurutzat ematen dute beren bizitzaren zati handi batean soldatapeko lan bat edukiko dutela. Adin guztietako emakumeek lan egiten dute etxetik kanpo, duela urte batzuk pentsaezinezkoa bazen ere. Suediako jaiotze indizea 1970an emakume bakoitzeko 1,6 izatetik gaur egun 2 izatera iritsi da. Irlandak eta Greziak bakarrik daukate Europan jaiotze tasa hadiagorik. Emakume suediarrek soldatapeko lana eduki nahi du, baina baita familia ere. Bi hornitzailez osaturiko familia dago orain hornitzaile bakarrekoaren ordean, eta aldaketa guzti hauek behin betikoak dira.

Baina, esan dudan bezala, alde ugari daude hainbat alorretan.

Amaitzeko, gizon-emakumeen arteko berdintasunaren aldeko politikak arrakasta izango badu norberaren erabakiek dute, azken finean, pisurik gehiena; heziketak, lanbideak, etxe-ko lanak, etab. Zentzu honetan, berdintasuna ezin da lortu erabaki politikoen indarrez. Ahalegin politiko guztien helburua norabait zuzenduz gero, pertsona bakoitzak bere erabakiak hartzerik eta aukera berdintasuna eragozten duten oztopoak gaindetzerik izan dezan behar den markua (enplegu politika, politika fiskala, politika soziala) zehaztera zuzendu beharko da.

JUDITH BYRNE-WHYTE

**Aukera Berdintasunerako
Batzordeko zuzendariorde
exekutiboa. Britainia Handia**

Britainia

Haundiko

ekintra

positiborako

politika

instituzionalen

ebaluazioa

1.

Sarrera

Britainia Haundiko Aukenen Berdintasunerako Batzordearen (EOC) ordezkaria nauzue. Nire hitzaldi hau hiru zatitan banatuko dut. Aurrena, Erresuma Batuko berdintasunaren legeak azalduko ditut, eta EOCk horiek betetzen direla ziurtatzeko ahaleginetan zer egiten duen aditzera emango. Hurrena, Aukenen Berdintasunerako Batzordearen (EOC) estrategiaz eta aukenen berdintasunaren alde aurrera egiteko funtsezkoak izan diren zenbait kasuz ere arituko naitzazue. Amaitzeko, Espainiarekin alderatuz, Erresuma Batuan lortu duguna, eta egiteke dagoena aztertzen saiatuko naiz.

2.

Zer da Aukenen Berdintasunerako Batzordea (EOC)?

1975ean, Aukenen Berdintasunerako Legea eta Soldaten Berdintasunerako Legea sartu ziren indarrean. Urte hartan bertan, Aukenen Berdintasunerako Batzordea eratu zen —talde politiko guztien laguntzarekin (Heath-en gobernuak eman zion prozesuari hasiera eta gobernu Laborista izan zen berau azkenera eraman zuena).

Garai hartan, Laboristen administrazioak deszentralizazioaren aldeko joera zuen. Horrek eragin zuen, gure egoitzak Manchester-en eta Ingalaterrako Iparraldean kokatzea, eta ez Londonen.

Baditugu, bestetik, zenbait bulego txiki Londonen (hau prentsa bulegoa besterik ez da), Glasgow-en eta Cardiff-en, eta Iparraldeko Irlandan, bere aldetik ari den Agentzi bat ere.

Hamabost Komisionatu ditugu —guztiak Barne Ministraritzak izendatutakoak— historiale oso desberdinetako gizon eta emakumeak, sindikatuetakako hiru ordezkari eta patronalak izendatutako beste hiru barnesartzen direla. 166 langile dira gure artean lan egiten dutenak eta gehienak Manchester-en aritzen dira.

Joan deneko urtean, EOCri egindako kontsulten kopurua gehitu egin zen 9.000tik 13.000ra.

Bi dira gure eginbeharrak: sexu diskriminazioa ezabatzea, lege aldetik ditugun baliabideak erabiliz, eta aukenen berdintasuna bultzatzea. Gainera, legedia begiztatu egiten dugua eta nohiz behinka erreformaren bat proposatu.

Aholkuak eman eta lagundu egiten diogu sexuagatik nahiz egoera zibilagatik bere burua diskriminatuta sentitzen duen jendeari. Demagun, emakume bati ezezkoa eman diotela, ordainean, kualifikazio urriagoa duen gizon bati lana eskaintzearen. Horixe izan daiteke sexu diskriminazioaren kasu bat. Batzutan, horrelako egoera persuasioaren bitartez konpontzea da. Horrela ezer lortzerik ez badago, lege aldetik joko genuke, prozesuaren kostuak EOCk ordainduko lituzkeelarik, eta ez auzi jartzaileak.

Hori da EOCek duen alderik ezagunena. Egunkarietan enpresari baten kontra irabazitako kasuren baten gainean artikuluren bat agertzen den guztietan, antzeko egoeratan dauden emakume askok laguntza eske deituko digutela badakigu. Esaterako, emakumeen hainbat kasu izan genituen, haurdun egoteagatik besterik gabe lanetik bidali zituztenak. Egunkariak horien berri eman zutenean, are eta kexu gehiago jaso genituen.

Legearen izaera erakusten duten kasuak aurrera eramaten ahalegintzen gara, lege horiek hausten ari direla enpresariak jabetu daitezten. Enpresa handi gehienak jabetu dira dagoeneko haurdun dagoen emakumea lanetik bidaltzearen legeaz. Oraingoan beraz, gai horri buruzko kasu gehiago gure gain hartu beharrean, liburuska bat atera dugu egoera horretan dagoen emakumeari bidaltzeko, bere enpresa nahiz sindikatuarentzat erakusgarri izan dadin. Konturatu gara gehiago izan direla, oraintsu, sexu erasoagatik auzitaratutako kasuak, eta horien artean irabazitako zenbait kasutan erabaki denez, enpresariaren esku dago sexu erasoen inguruko politika garbi baten jabe izatea, lan lekuan gertatzen denean.

Irabazitako kasuen inguruko informaziorako liburuska ugari banatzen ditu EOCk jendearen artean. Gainera, bestelako informazioa ere bidaltzen dugu, esaterako, burututako azterlanen informeak eta garrantzizko arazoei buruzko agiriak, esate baterako, negoziazio kolektiboak edo laneko munduan atzera sartzen den emakumearentzako gidaliburu bat. Argitalpen eta liburuska horietatik asko dohainekoak dira.

Hori da gure lanaren alderdi legala, legea betearaztea. Baina, bestetik, aukeren berdintasunerako aukerak ere bultzatu beharrean gaude, ordea. Horrek berekin dakar, ikerketa lanak burutzea, estatistikazko datuak argitaratzea, emakume taldeei sariak ematea, prentsa-rekin hitzegitea, hitzaldiak ematea, etab.

Gure lanaren atal hori aurrera eramateko eragozpenak izaten ditugu, funtsean EOCk dituen baliabide ekonomiko urriek eragindakoak.

EOCren strategiaren alderik oinarrizkoena gizonaren eta emakumearen batz besteko soldaten artean dagoen aldea maila berera ekartzea da. Gure Soldaten berdintasunerako Legeak (Equal Pay Act) ezarri du eginkizun bera betetzen duen gizon eta emakumearen-tzako soldatak berdinak izan behar dutela. 1975ean, Soldaten Berdintasunerako Legea indarrean sartu zenean, enpresari askok emakumezkoek egiten zituzten lanetan ari ziren gizonak aldatu egin zituzten beste lanposturen batetara. Hala, gizonezkoek egiten zituzten lanetan aritzen ziren emakumeei gehiago ordaindu beharra ekidin zuten. Enpresariak ez zuten jende gehiegi lekuz aldatu behar izan, gizonak eta emakumeak ez bait zuten, oro har, lan bera egiten. Horregatik dago, bi sexuen soldaten artean horren alde handia, oraindik ere.

Hala ere, Erromako Hitzarmenaren 119 artikulua balio bereko lanetarako soldata bera esigitzen du. 1985ean, Britainia Handiko gobernuak Equal Pay Act delako Soldaten Berdintasunerako Legean zuzenketa bat egin behar izan zuen, Europako gainerantzeko herrien parean egoteko. Lege horren arabera, egun, lan berbera ez egin arren, gizonaren parean jar daiteke emakumea "Balio bereko" lana egiten duenean.

Batzordearen aurrenetako kasua Julie Hayward-en kasu famatua izan zen. Camell Laird untzigindegian sukaldari lanean aritzen zen emakume horrek biltegiko langileen soldatarekin eta beste langileenarekin alderatu zuen berea. Prozesuak luze iraun zuen, lau urte baino gehiago, baina irabazi egin zuen azkenean.

Lege horiek gizonaren aurkako diskriminazioa ere eragozten dute. Adibide gisa, jubilatze-ko adinari dagokionean berdin jokatzen ez denez (60 emakumearentzat eta 65 gizonarentzat), 60 urtetarako emakumeak eskaintzak eta dohaineko zerbitzuak lortzeko eskubidea zuen; gizonak ez, ordea, 65 urte bete arte egon behar bait zuen zain. Hala ere gizonetatik erdia baino gehiago 60-64 urte bitartean jubilatzen dira. James kasuak, oraintsu Loren Kamararen aurrean eramandakoak alegia, eragotzi egin zuen horrelakorik. Orain, dohaineko diru eskaintza horiek lortzeko eskubidea du gizonak ere, 65 urte bete arte zain egon gabe. Barber kasuarekin ezarri zen, sexu diskriminaziotzat jotzen dela emakumearen aldean gizonak eskaintza gutxiago jasotzea, jubilazioaren pentsioa soldata mota bat bait da.

4.

Lloyds Bank kasua

Soldata mailaren diferentziak argi eta garbi geratu ziren agerian Lloyds Bank-en aurkako kasua gure gain hartu genuenean. Bertako mezulariek soldata handiagoa jasotzen zutenez emakumezkoen idazkarien aldean, azken hauek soladata berdina esigitu zuten. Auziak hasi besterik ez zuen egin, Balio berekoak zirela batzuen eta besteen lanpostuak ametitu zunean Bankuak. Baina, bi taldeak lan hitzarmen berean sartzen ez zirenez gero, soldata desberdinak ordaintzeko eskubidea zutela agertu zuen ere.

Auzitegian azalera atera zen, emazte eta seme-alabak mantendu beharra zeukaten familiburu zirela kontuan hartuta ordaintzen zitzaiela gehieago mezulariei. Erizpide horiek direla-eta gizonari soldata handiagoa ematea emakumea diskriminatzea dela argi dago, eta beraz, Lloyds Bank-en aurkako izan zen emandako epaia. Gainera, epailearen eritziz, ez zegoen argibiderik Lloyds-ek, soldatari dagokionean, sexu diskriminazioa inoiz ezabatu nahi izatearena, eta bankuak Britainia Haundiko bestelako enpresa askok bezala jokatzeko zuela bulegoan aritzen diren emakumezkoek egindako lana gutxiestean.

Bankuak auzia gora jo du, jakina, izugarritzko diru aldea ordaindu beharko bait luke epaiagatik. Hasieran emandako epai hori onartuz gero, egoera berean dauden bulegoko langile askok eta askok akaberarik gabeko eskea sortaraziko bait lukete.

5.

Balio bera ematea: bidezko al da?

Emakumeari soldata urriagoa ematearen arrazoietakoa bat da ezere truke etxean betetzen duen rolari eransten ohi zaizkiola emakumezkoak egiten dituen lanak. Rol hori beraz, diruari dagokionean gutxietsi egiten da.

Horregatik da horren garrantzizkoa honako kontzeptuak jasotzen duena, hau da, balio bereko lanetarako soldata bera. Geure buruari galdetzen diogu orduan: Zergatik zaharrak zaintzen dituztenei, jangelatako emakumeei nahiz idazkaritzan edo bulegoan lan egiten dutenei ordaintzen zaie horren gutxi, taxi-gidari, mekaniko nahiz mezularien aldean? Kontuan hartzekoa da aurreneko taldea osatzen dutenak emakumezkoak direla gehienak, bigarren taldekoak, ordea, gizonezkoak.

Enpresariak ezezik, emakumeak berak ere joera du bere gaitasuna gutxietzekoa. Lanpostu baten iragarkia agertu zen behin, 19.000 libratako soldata eskainiz, %90 gizonezkoak izanik aurkeztu zirenetatik. Lanpostu bera atzera iragarri zuten, orduan 14.000 libra eskainiz, %90a emakumezkoak izanik aurkeztutako haietatik.

5.1

ERRESUMA BATUKO AUKEREN BERDINTASUNERAKO POLITIKA AZTERGAI

Berdintasunaren inguruan Europako Justizia Auzitegira eramandako 117 kasuen hiru laurdenak hiru Elkartekidekoak izan dira: %17 Holandakoak, %21 Alemania Errepublikakoak, eta %36 Erresuma Batukoak. Gainerantzeko Elkartekideen legedia hobea dela esan nahi al du horrek? Ez dugu uste hala denik. Daitekeena da, ordea, laguntza eskaini diezaiokeen erakundeetako agentzietara nahiz antzekoetara jotzeko aukera duen herrietan, emakumeak are eta aukera hobea izatea bere kasua auzitara eramateko.

1980 hamarkadako azken urteetan, gobernuaren egitekoa aldrebesa eta kontraesanekoa izan da. Emakumearen Arazoez arduratzen den Ministraritza Taldeak aukeren berdintasunaren inguruko gaiak eztabaidatzen ditu (haurtzaintza, esaterako), eta berak egindako errekomenazioak enpresari, sindikatu eta tokiko aginpidedunek gai horiek azter ditzaten bultzagarri izan ohi dira beti. Hori berregatik, ez du inongo koherentzirik Erresuma Batuko

familia eta aukeren berdintasunerako politikak. Gobernuak, hala ere, etengabe ari da azpimarratzen emakumeak aukera zabalagoa izango duela, 1990 hamarkadarako aurrerikoko demografiaren joera eta kualifikatutako langileen eskasia dela-eta. Bestetik, Europako Merkatu Bateratua eratzeak laneko merkatuan emakumearentzako sarbidea biziagotzea ekarri ahal izango du berekin, gainera. Esiguitako gaitasuna eta laguntzarako zerbitzuetara jotzeko aukera duen emakumeak aukera berri horietatik etekinak lortu ahal izango ditu, jakina. Dena den, emakume askok (eskolan dabilten umeak dituztenak) zerbitzu sektorearen barruan egunbetekoak ez diren enplegutik, gaizki ordaintzen direnetan, ari dira lanean oraindik.

1989ko nazio barruko ikasketa egitamu berria ezartzeak, eragotzi egingo dio emakumeari zientzia alorreko programa baztertea. Hezkuntza eta Zientzietako Sailak azpimarratzen du, etengabeko heziketarako agenda barruan sartu beharrekoak direla berdintasunari dagokion gaiak. Hori lortzen saiatzen ari da Aukeren Berdintasunerako Batzordea, aurrerabideak egiteko ahaleginetan.

6.

Egunbetekoa ez den lanaren alde txarrak

Oraindik ere, egunbeteko lana egiten ez duen langilea (Britainia Haundian, bostetik lau emakumezkoak dira) marginala dela eta lanerako ezinbestekoa ez dela uste ohi da. Beraz, langile horiek ez dira behar hainbat kontuan hartzen, egunbeteko lanetan aritzen diren langileen heinean.

Hona hemen egunbetekoa ez den lanaren zenbait alde txar, sailkatuta dagoen moduan:

Egun osoko lanik ez duenak:

- Prestakuntza lortzeko aukera urriagoak ditu.
- Promozionatzeko aukera urriagoak ditu.
- Sindikatu batetan sartzeko aukera urriagoak ditu.
- Egunbeteko lana duenaren aldean enplegu kondizio okerragoak.
- Pentsioak eskuratzeko eskubide urriagoak, eta beraz, aurrera jotzeko hainbat eta hainbat oztopo.
- Bere buruarekiko estimazio handirik ez.
- Aukerarik ez.
- Diru-sarreraren galera.

Beraz, egunbeteko lana egiten ez duen langileak begirune handiagoa eta status hobetagoa lor dezan ahalegintzen gara.

7.1

**HAURTZAINZARI
BURUZKO INFORMEA**

1988ko udan, Europako Batzordeak elkarte kide diren herrietan haurtzaindegi zerbitzuen eta haurrentzako bestelako zentruen inguruko informeak argitaratu zituen, Bronwen Cohen-en Erresuma Batuari buruzko informe berezia barne dela. Informeotan aditzera eman zenez, Britainia Handia, ikuspegi batetan behintzat, Europako beste herrien atzetik zegoen. Finantzaketa publikoko oso zentru gutxi daude, bai eskolaurreko haurrentzat eta bai adinez zaharragoak diren umeentzat.

Diapositiba honetan (ikus diapositiba) ikus daiteke guraso gehienak nola konpontzen diren Britainia Handian.

Haurra zaintzen duenaren eginkizuna funtsezkoa da. Horregatik, Aukeren Berdintasunerako Batzordearen (EOC) helburu estrategikoetako bat da, horrelako zerbitzuen kalitatea nola hobetu daitekeen ikustea.

Eritziak jasotzeko National Childminding Association eta National Council for Vocational Qualifications bezalako erakundeekin harremanetan egon gara. Bi gauza dira beharrezkoak: zentru horietako langileentzat egitura profesional hobeagoa eta zerbitzu horiek erregulatuko dituzten arauak ezartzea, egun esigitzen den gutxieneko maila gaindituz, haurrak beren gain hartzen dituzten zentruetan ikustaldiren bat egitera mugatzen bait dira besterik gabe tokiko aginpidedunak.

Etetik kanpo lan egiten duen amak aitarengana jo dezake honek haurrak zain ditzan. Aintzat hartzekoa da, Britainia Handiko ama askok hori egitea badutela, senarrek dituzten lanordu desberdinak dituztelako, hau da, besterik gabe, egunbetekoa ez den lana egiten dutelako,. Hortik atera daiteke emakume askorentzat egunbetekoa ez den lana ez dela propio euren aukerakoa izan, eskaintzen zaien aukera bakarra baizik.

Europako Elkartean berdintasunaren alde lanean ari garenok hartu beharreko urrenge bi urratsak honako hauek dira: aurrena, Hirugarren Ekintzako Programa (Third Action Programme), 1990 urtearen bukaera aldera Ministrarien Kontseiluan aurkeztuko dena. Gure nahia da programa hau aurrekoen ildo beretik garatzea, eta sexu diskriminazioaren aurka legeak ezarritako eskubidea praktikan jartzeko garantia izatea. Elkartekide bako-

tzak, esaterako Espainiak, emakumearentzako eta aukeren berdintasunerako ekintzak burutzeko kostu jakineko egitamuren baten jabe izan behar luke.

Pozten gara baita ere emakumearen arazoan inguruan presio talde bat eratzen ari dela jakiteaz. Gobernuetako eta Bruselaseko goi-mailako karguetan oraindik horren emakume gutxi daudela ikusita, behar beharrezkoa da presio handia egitea, berdintasunaren eta haurzaintzaren garrantzia ezagutzera emateko, eta emakumezkoaren lana behar bezala balioesteko, biztanlegoaren erdia emakumez osatzen dela kontuan hartuta.

HERRIA	BAJAREN IRAUNALDIA (Aste kopurua)	ORDAINA (Soldataren %)
Belgika	14 aste guztira, 8 gutxienez jaiotzaren aurretik hartu beharrekoak.	Soldata basearen %79,5a, aurreneko 30 egunetan; gero %75a + dirulaguntza ama izateagatik.
Danimarka	4 aste aurretik eta 10 ondoren, amarentzat nahiz aitarentzat, edo bien artean banatuta (+ 2 aste aitarentzat jaiotza eta gero)	%90a asteroko diru-sarrerren batz bestekotik.
Alemania Errep. Fed.	aurretik 6 aste eta 6 gero	Soldata garbiaren %100 aseguratuta dagoen langileari edo 100eko kopuru finkoa duenari.
Grezia	aurretik 6 aste eta 6 gero	soldataren %50a + medikutatik sortutako gastuak.
*Espainia	16 aste	soldataren %75a.
Frantzia	aurretik 6 aste eta 10 gero	soldataren %84a – jaiotza ondorengo laguntza.
Irlanda	aurretik 4 aste gutxienez, 4 aste gero + 6 aste gehigarri	soldataren %70a + ama izateagatik subentzia.
Italia	aurretik 8 aste eta 20 gero	soldataren %80a.
Luxenburgo	aurretik 8 aste eta 8 gero	soldataren %80a – ama izateagatik subentzia.
Holanda	aurretik 6 aste eta 6 gero	eguneko soldataren %100 + ama izateagatik subentzia.
Portugal	90 egun guztira, 60 egun gutxienez jaiotza ondoren	eguneko soldataren %100 + ama izateagatik subentzia.
*Erresuma Batua	aurretik 11 aste, 7 gero	31.30 libra asteko – ama izateagatik 6 astetako ordainaldian soldataren %90a.

EIRR 197ko datuak: 1990eko Ekaina, 28 orr.

TINA ANSELM

**Gizon eta Emakumearen
arteko Berdintasuna
Guzatzeko Batzorde
Nazionaleko lehendakaria.
Italia**

Aukera

berdintasunerako

politikaren

egoera eta

ikuspegiak

Italian emakumeen eta gizonen arteko parekatze prozesuari gerra ostean eratu zen behin-behineko Gobernuak 1946an emandako dekretuarekin eman zitzaion hasiera, eta haren bidez lehenbiziko aldiz onetsi zen emakumeen boto-eskubidea. Keinu horrek emakumeek erregimen faszistaren kontrako erresistentzian eman zuten laguntza bikainaren aitortpena adierazten zuen eta horren bidez gonbidapena luzatu zitzaien hastapenean zen demokraziaren eraikuntzan eskubide osoz parte har zezaten.

Italiako 1948ko Konstituzioak berretsi zuen hiritar guztien berdintasun printzipioa, sexuen arteko bereizketarik gabe eta arlo guztietan, bereziki legearen aurrean (3. art.), familiaren arloan (29. art.), lan munduan (37. art.), eskubide politikoen aurrean (48. art.) eta administrazio publikoetako sarbideari eta hautagai izateari dagozkien esparruetan (51. art.).

Dena den, printzipio honek prozesu luze baten beharra izan du parekotasuna eskubidean ezezik errealitatean ere ezartzeko, beraz, gauzak ez dira berez etorri. Aipatu prozesuan funtsezko etapa batzuk bereiz daitezke, eta horien ezaugarri izan dira arazoan, estrategien eta horiei aurre egiteko erabili behar ziren tresnen izaera berezia. Prozesu honen jomuga urrun dago oraindik, baina orain arte lortutako emaitzak kontuan hartzeko modukoak direla esan daiteke.

Lehenbiziko etapari parekotasunerako formazko baliabide juridiko bat eratu zen, eta horren ekintza-esparru nagusia "legea" izan da, berdintasunerako eskubideen antolakuntza ego-kia zehazteko eta diskriminazioa galarazteko asmoz. Horretarako, legeen multzotik kontrasesan nabarmenenak kendu dira.

Bereziki azpimarratzekoak:

- legeak emakumeei enplegu publiko guztietan sartzeko atea ireki die (magistratura, polizia, herri epaimahaiak), eta bidea eman die karrerako eskala guztiak igotzeko maila gorenetaraino (66/1960 Legea);
- legeak, lanerako eskubidearen euskarri gisa, emakumezko langileak ezkontzearen ondorioz kaleratzea debekatu du (7/63 Legea);
- haurrak dituzten emakumezko langileak babesteko legea, zeinak haurdunaren tutoretza fisikoa bermatzeaz eta haurren zainketari buruzko eskubide sorta bat eratzeaz gainera, zorrozki segurtatzen baitie lanpostua (1204/71 Legea);
- familiako zuzenbide berria (151/1975 Legea), zeinen alderdirik aipagarrienak honakoak baitira: ezkontideen eskubide eta eginbeharren erabateko berdintasuna familiaren bizitzaren eta hurrekiko harremanen zuzendaritzan, xedapen horrekin aitaren

-
- agintea gurasoen agintearekin ordezkatzeko delarik, eta ikuspegi ekonomikotik, ondasunen eta eskurapenen partzuergoa, ezkontideen legezko erregimen arrunta bezala;
 - Konstituzio Auzitegiaren epaia, adulterioz gizonzkoa eta emakumezkoa era berdinean tratatzen zituen araudia konstituzioz kanpokotzat jo eta, ondorioz, legeetatik kendu egin duena;
 - 903/1977 Legea, lan arloan sexuen arteko berdintasunezko tratamendua zehaztu zutena, eta besteak beste, diskriminazioa galarazi zuen lanerako sarbidean —baita famili estatutuaren eta haurdunaldiaren arloan ere—, eta orobat, iragarpen publizitarioetan eta hautapen metodoetan adierazten den zinezko sarbidean; diskriminazioa galarazi zuen, halaber, lanbide heziketan eta kualifikazioen eta eginkizunen banaketan eta karrera profesionalean berriz, emakumezko langileen eskubidea aldarrikatu zuen lan berdinetatik soldata berdina izateko.

Lege horrek berak jorratu du parekotasun arazoa haurren zainketan, eta ondorioz aitari eman dio, amarekin txandakatuz, baja hartzeko eskubidea eta amarentzat lehendik zegoen lan ordutegiak murrizteko aukera.

Nolanahi ere, egiaztatu behar izan da 70eko hamarkadako bigarren erdialdera burutu zen formazko baliabide juridikoak ez zituela aldaketa sakonik sortarazi emakumeengan eta benetan eraginkorra diskriminazio nabarmen eta agerikoenak kentzean agertu zela.

Baina parekatze prozesuak sexu bati eta besteari tradizioz esleitu zaizkien roletan errotiko eraldaketak egitea eskatzen du ohitura eta mentalitateetan, eta sustraitutako aurreiritziak eta gutxietsitako mailak gaingaitzea.

Horregatik guztiarengatik, hurrengo etaparen ezaugarria da emakumearen egoera jakin batzuetaz, oztopoez eta abiapuntuko eragozpenaz arreta handiagoa jartzea, eta ekintzarako tresna eta estrategien aurrerapen bat ematea, eskubidezko parekotasunaren nahitaezko ondorio gisa "egiazko parekotasuna" erdiesteko asmoz.

Nik dakidala, prozesu hau parekotasunaren aldeko ekintzan konpromisoa hartu duten nazio guztien —batez ere Europako Elkartekoen— esperientzia bateratuan sartzen da. Europako Elkarrekin dituen baliabideak funtsezko erreferentzia dira eta nazio elkartekide bakoitzaren ekintzarako motibazio garrantzitsua. "Ekintza Positiboak" esamoldea sartzeke dago italiar sistema juridikoan. Hala ere, esamolde hori gobernuaren lege proiektu baten bidez hartzea aurreikusia dago, bai eta ekimen parlamentarioko zenbait proposamenetan. Niri dagokidanez Kongresuko Batzorde murriztu baten buru izateko ohorea eman didate

testu bateratu bat erredaktatzeko, gero lehenbailehen Batzorde Parlamentario eskudunen esku jarriko dena haiek onets dezaten.

Testu bateratu horretan "Ekintza Positiboak" dira emakumeen mesederako bakarrik hartzen diren neurriak, aukera berdintasuna eta parekotasuna gauzatzeko eragozpen diren oztopoak kentzea helburu dutenak. Gure lanaren xedea deskribatzeko aukeratu den esamoldea EEEk hitz beraiekin gomendatutakoan oinarritzen bada ere, nire ustez definizio hori emakumezkoen jardueraren beste esparru batzuetara ere hedatu daiteke, bereziki bizitza sozialera eta politikora. Gainera, beste esparru batzuetan oraindik badira printzipiozko desabantailak eta oztopoak, aukera berdintasuna eta parekotasuna galarazten dituztenak, eta horrek argitzen du, hain zuzen, emakumeei espreski bideratutako ekintzaren beharra.

Bestalde, ezin daiteke isilean utzi parekotasuna ulertzeko moduan suma daitekeen nolabaiteko eboluzioa, zeinak, hasiera batean, emakumeei sarrera debekatzen zitzairen eremu batzuk irekitzea bilatu duen, eta bide ematea orain arte gizonezkoentzako soilik gordetzen ziren maila batzuetara iristea, gaur egun izaera femeninoaren berezitasuna azpimarratzeko balio dutelarik; joera hori ez da rolen berrikuspenaren errebindikazio hutsean gelditzen eta bi sexuen berezitasuna eta osagarritasuna baloratzearen alde dago, bizitza publikoa eta pribatua esparru aberasgarriago baten barruan gara daitezela.

Nire ustez, joera horri merezi duen arreta jarri behar diogu, bada, parekotasunaren arazoa sobera nahasi gabe arbuia egiten du familiaren eta bikotearen bizitzari dagozkion rolen diferentziazioa eta osagarritasuna sistematikoki txertatzea laneko eta bizitza sozialeko eremuan, non benetan beharrezkoa baita emakumeak oraindik ere menpekotasun egoeran mantentzen dituzten oztopoak gainditzea.

Gaur egun bizi dugun parekotasun prozesuaren etapak, helburutik hurbilago nahiz urrunago dauden itxaropideek, lanabes eta estrategien aniztasunak eta hartutako laguntzarako neurriek erabat baliagarri bihurtzen dute esperientzien bateratzea, zein baita Biltzar honen helburuetako bat.

Italiaren kasuan, laburbilduz, hauexek dira jorratu diren arazoak eta hartu diren neurriak, batik bat emakumezkoen izaerari dagozkionak:

A)

FAMILIAN

1975eko famili zuzenbide berriak errealitate berria sustatzeko izan beharrean bilakaera guztiz aurreratu baten rola aitortzeko balio izan duen legea izan da, nahiz eta gora-behera batzuekin, egoeren eta lurraldearen arabera, eta ezaugarri horretako legeak gutxi dira Italian.

Ezkontideek elkarrekiko eta seme-alabekiko dituzten eskubideen eta eginbeharren berdintasuna eskuratuta dagoen zerbait da, oro har.

Baina fenomeno horrek arras modu apalean baizik ez du mugiarazi rolen banaketa tradizionala, bereziki etxeko lanetan, oraindik ere abantzu osorik emakumezkoen esku baitaude, are emakumeak etxetik kanpo lan egiten duenean ere.

Egin diren ikerketek erakusten dute gizonezkoek parte hartze handiagoa dutela, baina haurren zainketa eta hezkuntzara mugatua, eta hori aitaren irudiaren birbalorizazioarekin batera doa.

Baina emakumearen izaera "ezkontide ahulena" bezala, batez ere familia hausten denean agertzen da, banantzean edo dibortzioan; oroit gaitezen dibortzioa lehenbiziko aldiz 1970ean sartu zela. Dibortzioaren legeari hainbat zuzenketa egin zaizkio, bai legeriaren mailan, elikadura pentsioa bizi-kostuaren arabera eguneratzearekin, baita jurisprudentziaren mailan, etxebizitza haurrak zaintzea bere gain hartu duen ezkontideari —emakumea kasurik gehienetan— esleitzean.

Dena den, familiburua emakumezkoa den guraso bakarreko familien kopuru gero eta handiagoa da eta horietan soluzio nekeza izaten da, bada, horrelako familia gehienak pobrezia-aren atarian aurkituko dira eskuarki, lege fiskalaren eta elikadura pentsioen arloetan berriazko abantailak gora-behera.

B)

LANEAN

Emakumezko langilearen izaerak sortarazi ditu eskuhartze zabalena eta antolatuenak. Lan munduko parekotasunaren arazoa 60ko hamarkadaren hasieratik planteatu zen, soldatari lotua, eta lan hitzarmena izan da soluziobiderako faktorerik behinena.

1960ko konfederazioarteko akordioak —urtebete lehenago ehungintza sektoreko akordioa egin zen— kendu egin du gizonak eta emakumeak bereizten zituen soldataren baremo bi-koitza, eta sailkapen profesional bakarria ezarri du bi sexuentzako.

Ondoko kontratupeko ekintza sailkapen hori hobetzen ahalegindu da, zeregin desberdinak baina baliokideak soldata kategoria berean bilduz, batez ere.

Aipatu den 1977ko legeak, "emakumeen eta gizonen berdintasuna lan arloan" definitu zuenak, lansarien berdintasunari buruzko artikulua batean kontratu kolektiboak burututako ekintza biltzen du.

Hala ere, nahiz eta legegintzak bide luzea egin, industri sektoreko soldaten batezbestekoak erakusten digu emakumeek gizonak baino laurden bat gutxiago irabazten dutela. Nolanahi ere, egoera horren sorburua ez dago lege edo kontratu egokirik ez izatean, baizik eta lan indarra gehienbat emakumezkoa duten produkzio sektoreen inertzia ikaragarrian. Izanez ere, eskulan gehiena emakumezkoena enplegatzen duten sektoreetako kontratuetan nabaria da industria osoko lansari baxuenak dituztela.

Parekotasunari buruzko legeri jarraituz, Gobernuaren ondoko ekintza, orokorrean, ekintza positiboen kategorian sartu ahalko da.

Orain arte ildo horretan burututako ekimenak, izaera orokorreko legeriaren mailan bakarrik izan arren, emakumeei soilik zuzenduriko laguntza neurriak jartzeko izan dira, batez ere emakumeen lanpostuak gehitzeko asmoz. 1975eko berregituratze eta birmoldaketari buruzko legearen osagarri gisa (Lan Ministroa nintzelarik hura Parlamentuan aurkezteko aukera izan nuen eta ezartzen du prozesua burutzerako emakumezkoen enplegua ezin izango dela berregituratze eta birmoldaketaren hasierako mailan zegoena baino baxuagoa izan) hainbat xedapen eman dira finantza legearen laguntzan, eta horretarako Estatuko aurrekontua urtero onesten da, aurreikusitako helburuak burutu ahal izan daitezten. Xedapen horiek, bereziki, emakumeak kontratatzen dituzten enpresariei zerga desgrabazioak aplikatzeko dira bai eta gehienbat emakumezkoen proiektu subentzionatuen onespenera lehentasuna emateko. Neurri horiek guztiak langabezia arintzeko dira, aldi baterako bederen, eta "berdintasunerako aholkularia" batzorde eskualdeko eta nazionaletan sartzeko, horietan erabakitzen baitira enplegurako programak.

Parekotasunari eta enplegurako laguntzarako neurriei buruzko legearen helburu adierazgarriena izan da emakumezko lan indarraren hazkuntza nabaria, 20 urte hauetan 3 milioi gehiago (gutxi gora-behera 5 milioitik 8ra iragan delarik), populazio egonkor batean. Lan merkatuan emakume gazte guztiak ezezik helduak ere, lehen etxeoandre izandakoak, aurkezten dira jarduera produktibo baten bila. Edonola ere, aldian-aldian gehituz doan emakumezko lan eskaintza hein batean bakarrik bereganatu du lan munduak, eta hala, lan bila

dabiltzan pertsonen erdiak baino gehiago emakumezkoak dira (milioi eta erditik gora), azken 10 urte hauetan enplegu hazkuntza ia osorik emakumezkoarena izan arren.

Emaitza positibo hauetaz landa, oraindik oztopoak daude laneko parekotasuna eta aukera berdintasuna egiazko bihurtzeko.

Parlamentura igorritako testu bateratuaren 1. artikuluan gabezia horien zerrenda oso bat aurki genezake, zeinek argigarri gisa aipatzen baitu zein egoeratan aplika daitezkeen "Ekintza Positiboak". Eta horrela ekintza horien helburu hauek jartzen ditu:

- emakumeek eskolako eta lanbideko prestakuntzan, kontratazioan eta karreran zehar nozitzen dituzten parekotasun-ezak deusezteak;
- emakumeen aukera profesionalen dibertsifikazioa sustatzea, bereziki, eskolako eta lanbideko orientabidearen eta prestakuntza metodoen bitartez;
- emakume gutxi ari direneko jardueretan, sektore profesionaletan eta mailetan haien sarbidea sustatzea, batez ere, etorkizuna duten sektoreetan eta erantzukizuneko mailetan;
- lana antolatuz, laneko baldintza eta denboraren bidez ere laguntza ematea erantzukizun familiarren eta profesionalen artean oreka mantentzeko, eta erantzukizun horiek hobeki banatzeko bi sexuen artean.

Parlamentuan ekintza positiboek buruzko gobernuaren lege proiektua eta ekimen parlamentarioko proposamenak aurkeztu aurretik, Italian borondatezko hogeita hamar bat ekintza positiboko saiakuntza egin dira, gehienetan sindikatuek eskatuta eta beste batzuetan enpresen beraien ekimenez. Ekintza horiek, batez ere kalifikazio edo birkalifikazio profesionaleko izan dira, bereziki hirugarren sektore aurreratuan, sarri askotan birmoldaketa prozesu baten barruan eta, kasu batzuetan, kokapen profesionala eta karrera hautatzeko metodoak berrikusteko ekintza motak ere izan dira.

Ekintza horiei buruzko iritzia ez da sobera positiboa, horietako gutxi batzuk baizik ez baitute lortu inkestetan eta azterlanetan iragartzen zen aldaketa hipotesiak burutzea. Azken batean, gehienen iritzia da ekintza positiboek garapen eraginkorrak lege egoki baten laguntza izan behar duela, hemendik gutxira Parlamentura igorriko dugunaren bezalakoak, han onets dezaten.

C)

BIZITZA SOZIALEAN ETA POLITIKOAN

Parekotasunaren aldeko ekintzak zailtasun bereziak aurkitzen ditu bizitza sozialean eta politikoan. Ohiko banaketak, alde batetik "zerbitzuaren rola" eta bestetik "boterearen rola", indarrean dirau. Emakumeen parte hartzea nagusia bada ere boluntarioen elkarrekin, non ongi ordezkatuak baitaude goiko mailetan, aldiz aski murrizta da, salbuespenak salbuespen, boterearen zati bat eskura duten instituzio eta elkarrekin, demagun, Parlamentuan, gobernuan, tokiko botereetan eta, orokorrean, alderdi politiko eta sindikatuetan.

Estatistikek, emakumeak Parlamentuan eta toki administrazioetan duten presentziari buruzko eranskinetan, urteetan zehar nolabaiteko aurrerapena erakusten badute ere, prozesua nekez eta motel doala salatzen dute, goi mailako eginkizunak dituzten emakumeek ukaezinezko gaitasuna erakutsi arren.

Gobernuan gaur egun ohikoa edo bihurtu da emakumezko ministroen bat izatea ministroen taldean eta beste emakume batzuk Estatuko idazkariorde karguetan, baina hori ezin daiteke emaitza onegitzat hartu, kontuan hartzen bada beheragoko eskaletan dagoen emakumeen kopurua.

70eko hamarkadaren hasieran, elkarte sozial misto batzuk desegin zituzten beren emazte taldeak, balizko parekotasunaren izenean, emakumeek elkarrekin jardueretan laguntza zabalagoa eta handiagoa eman zezaketela argudiatuz.

Esperientzia partikular hori ez dago positiboki juzkatzerik, batez ere elkarte horien barrenean, arazo femeninoaren berariazkotasunak bere eraginaren zati handi bat galdu duelako, eta aldiz, emakumeek elkarteko jarduera orokorretan duten parte hartzea, hobetu den arren, ez duelako aldaketa nabaririk ekarri, bereziki haien kualifikazioaren mailan.

D)

JARDUNEKO ETA AURREIKUSITAKO LANABESAK

Parekotasun prozesuaren garapena gaur egun Italian dagoen fasean, aurreikusita dauden edo jardunean diren lanabes behinenak honako hauek dira:

Parekotasuna gauzatzeko, nazioan lau erakunde konstituzional daude, hauexek:

- Gizonen eta emakumeen arteko parekotasuna gauzatzeko Batzorde Nazionala, Ministroen Kontseiluaren Lehendakartzaren barnean eratua, hemen ordezkatzan dudana haren lehendakari naizen aldetik. Lehendakaritzako dekretuaren bidez eratu zen Batzorde hau 400/1988 legeak aurreikusten duenez, parekotasunaren aldeko Kontseiluko Lehendakartzaren organoa da, Lehendakartzaren beraren zereginak eta eginkizunak dituenak.

Batzordearen eginkizun bat da talde ministerial osoari aholku ematea berdintasunaren gaietan, bai eta esparru publikoan sustatutako ekintzak koordinatzea eta, oro har, esparru guztietan parekotasun ekintzak sustatzea.

- Parekotasunaren eta aukera berdintasunaren Batzordea, Lan Ministerioaren barnean sortua, ministroaren dekretu bidez eratua. Batzorde hau legearen aldetik aipatu diren ekintza positiboaren gaineko testu bateginean aurreikusia dago eta gaur egun Parlamentuan da aztergai.

Batzorde honen eginkizunak Kontseiluaren Lehendakaritzako Batzordeak dituenak bezalakoxeak dira, laneko berdintasunari dagokionean, eta gainera aurkezten zaizkion diskriminaziozko kasu partikularren gainean bere iritzia emateko ahalmena du.

- Hezkuntza Publikoaren Ministerioak berriki eratutako parekotasunerako Batzordea, zeinen lana baita oinarritzko eskolatik hasita aukera berdintasunaren irakaskuntza sustatzea.
- Helburu horretarako Funtzio Publikoaren Ministerioan enplegu publikoa gainbegiratzeko esparruan sortutako atala, 1989an funtzionarioek sexuaren arabera duten egoerari buruzko lehen memoria estatistikoa argitaratu duena.

Antzeko erakundeak aurreikusita daude eskualde eta probintzi mailan, kasu batzuetarako. Horiek erabazten dituzten eskualdeko legeek arestian batzorde nazionalentzako bezalako eginkizunak aurreikusten dituzte, eskualdeei eskualdatutako botereen esparruaren barnean. Parekotasun erakundearen esperientzia baliagarri izan da sindikatuak ere konbentzitzeko. Hemendik aurrera, kontratu kolektiboaren praktikak aurreikusten du parekotasun batzorde bana eratzea maila desberdinetan eta, besteak beste, enpresako gestioaren mailan. Zeregin nagusia izango da lanean parekotasuna aplikatzen denentz egiaztatzea eta, lehenetsun guztiz, ekintza positiboak sustatzea.

D. 2)

EKINTZA POSITIBOAK

Kontuan hartuz orain arte izandako esperientzia, Parlamentuak aztertu duen ekintza positiboari buruzko legeak, bere hautazko izaera berrestez batera, haiek sustatu eta bultzatu nahi ditu, bereziki enplegataileak legea aplikatzeko dituen gastuak osorik edo zati batean itzuliz. Eraginkortasuna ere hobetu nahi du, finantzazioa eta lortzen diren emaitza konkretuak lotuz.

D. 3)

PAREKOTASUNERAKO AHOALKULARIA

Emakumezko langileak babesteko "Parekotasunerako aholkulariaren" postua sortu da berriki, enplegurako batzorde zentralaren eta eskualdeko batzordeen esparruan. Kargu horren eginkizuna izango da kontratazioetan diskriminazioa debekatzen duen agindua betetzen den zaintzea. Ekintza positiboen gaineko testu bateratuak aurreikusten du probintzietan ere sortzea, non batzordeek bulego bana baitute enplegurako bulegoetan.

Lan ministroak izandatura eta eskualdeko erakunde eskudunek proposatuta, parekotasunerako aholkulariak, beren eginkizunetan ofiziale publikoak dira eta, ondorioz, beren eskumenen barruan egiazta ditzaketen legearekiko arau-haustek agintariei salatzerara behartuta daude. Horrezaz gainera, justiziara jotzeko ahalmena dute diskriminatuta dagoela juzkatzeko duen emakumezko langilearen izenean, edo haren alde eskuhartzea langileak berak aurkeztutako errekursoetan. Azkenik, berdintasunerako aholkularia legez baimendua dago justizian auzia jartzeko diskriminazio kolektiboen kasuan, are diskriminazio horren biktimak pertsonalki identifikatzea ezinezkoa bada ere.

D. 4)

LEGEZKO BIDEAZ BALIATZEKO AUKERA ERRAZTERA ZUZENDUTAKO NEURRIAK

Beste behin ere, Parlamentuan aztergai dauden ekintza positiboari buruzko legegintzako testuak hainbat neurri aurreikusten ditu emakumezko langileek lege bidez balia daitezen —orain arte arrunt gutxi erabili den tramitea—. Neurri horien artean adierazgarriena da, dudarik gabe, "froga egin beharrari buelta ematearena", errekurtoa aurkeztu duen langileak "berak nozitutako diskriminazioaren frogantza askitza" ematen duenean. Neurri ho-

rrren asmoa da, emakumezko langileak jasandako diskriminazioaren frogak ematea ezinezkoa denean, arazo horri aterabidea ematea, kontuan izanik froga horiek guztiak enplegatailearen eskumeneko gestio motarekin lotuak egoten direla jeneralean.

D. 5)

KUOTAK

Eztabaidatua eta diskutigarria den arren, kuoten printzipioa, gure kode juridikoan oraindik ere sartu gabe dagoena, zenbait lege xedapenetan aurreikusia dago. Bertan biltzen ditu enplegurako neurriak eta Parlamentuak aztertzeoak, eta bermatu nahi du aurreikusitako enplegu berrietako batzuk emakumeentzat izango direla.

Legegintzako aurreikuspen oroz gainera, printzipio hori onartu egin dute inplikaturako gobernu organoek eta alderdi edo sindikatu batzuek, irrikaz baitaude goi mailetan emakumeen presentziak erakusten duen desorekari erremedioa jartzeko. Duela gutxi izandako esperientziak dira, eta horietaz, oraingoz, ez daiteke iritzi taxuzkorik eman.

SYLVIA FARRANT

**Emakumearen egoerari
buruzko Batzorde Aholku-
-emaileko
1. lehendakariordea. Kanada**

Ekintza

positiboa

Kanadan:

politika eta

planifikazioa

versus ekintza

1.

Hasi aurretik eskertu nahi nioke Emakundeko zuzendaria den Txaro Arteagari, Batzar honetan parte hartzeko zabaldutako deia.

“Canadian Advisory Council on the Status of Women” delakoaren lehenengo lehendakariorde gisa, atseginez adieraziko dizkizuet gure herrian ekintza positiboari buruz egindako lanak.

Munduko herri asko bezala, Kanada ere gizon eta emakumeen giza balore eta helburuen bilakaerara moldatzen saiatzen ari da.

Nere ustez, oso garai interesgarria da emakume guztiok batera lan egiteko, 2000. urterako “Nazio Batuek” jarritako helburua lortzearen, emakumearentzako berdintasuna hain zuzen ere.

Kanadako emakumearen egoera hobeto ulertzeko, bere sistema politikoa aztertuko dut lehenbizi, berdintasuna lortzeko bidea sendotzeko sortu diren erakundeak gaineratik aipatuz. Kanadan dauden jurisdikzio administratibo ezberdinak direla eta, bakoitzean landutako politikek, besteetan ia batere ondoriorik ez dutela erakutsi nahi dut.

Kanadako sistema politikoa

Kanadak sistema politiko federala du. Zenbait gobernu-maila daude: lehenengoa gobernu nazionala edo federala da; honez gain badaude 10 gobernu probintzial eta beste bi lurraldekoak. Probintzia eta lurraldeetan, berriz, herri bakoitzak bere hiriko gobernu edo gobernu landatarra du, eta azkenik, bertako jatorrizko biztanleen erreserbetan badaude tribu-gobernuak. Gobernu federalak eta gobernu probintziales, besteek ezin gaindituko agintea dute.

Kanadako gobernu federalak bi ganbara ditu: bata, Erkideen Ganbara, Beheko Ganbara ere deitua, herriak aukeratutakoa, eta gobernuak izendatutako kideek osatzen duten Goiko Ganbara edo Senatua, bestea.

Kanada 256 hauteskunde-barrutitan dago banatuta. Hautesle kanadiarrek botoa beren hauteskunde-barrutiko hautagai bati eman dieziokete, eta botorik gehien lortzen duen hautagaiak irabazi egingo du. Hautagaiak normalean hiru alderdi nagusietako bateko kideak dira. Ordezkarik gehien lortzen duen alderdiak, gobernu eratu beharko du hurrengo bost urteetarako gehienez.

Gobernuaren beso exekutiboa, Lehen Ministraria lehendakari den kabinetea da. Estatuaren buruzagia Gobernadore Orokorra da, eta bere betebeharra itxura hutsa da, Ingalaterrako Erreginaren ordezkaria izatea alegia.

Kanadako Konstituzioa, lege idatziak eta zuzenbide idatzigabearen arteko bilduma bat da. Konfederazioaren oinarritzko dokumentua, 1867.eko Ipar Amerika Britaniarraren Legea (British North America Act) izan zen, geroago, 1982.ean aldatua izan zena, Kanadako Lege (Canada Act) bihurtu zelarik.

Lege hauek, beste gauza batzuren artean, gobernu federal eta probintzialen arteko kompetentzien banaketa mugatu zuten. Adibidez, defentsa, kanpo-harremanak, legeria penala, moneta eta banka, merkataritza, naziotasuna eta jatorrizko jendearekin lotutako arazoak gobernu federalaren kompetentziak dira.

Gobernu probintzialenak berriz, osasuna eta gizarte ongizatea, udal-erakundeak, hezkuntza, legeria zibila eta baliabide naturalak.

1867. urtetik gauza asko aldatu dira, eta auzitegien erizpideak eta gobernuen arteko negoziazioak direla medio kompetentzien banaketa ere aldatu egin da.

Adibidez, probintzien baimenarekin eta Ipar Amerika Britaniarraren Legean sartutako zenbait emendakinen bidez, gobernu federalak langabezia-asegurua eta jubilazio-pentsioak bere kompetentziak izatea lortu zuen.

Kanadako gizarte-segurantzaren programa askoren jurisdikzioa oso nahasia da. Esate baterako, nahiz eta osasun publikoa, hezkuntz unibertsitarioa eta asistentzia soziala maila probintzian administratu eta kontrolatu, neurri handi batetan subentzio federalen sisteman oinarritzen dira.

Erakunde-laguntza berdintasunari

Kanadan azken 25 urteotan eta jurisdikzio administratibo hauen barruan, emakumearen berdintasuna lortzeko zenbait erakunde sortu dira.

Erakunde hauetako bat gobernu federalaren saila den Kanadako Emakumearen Institutoa (Status of Women Canada) da. Erakunde honek Emakumearen Ministeritzari lagundu egiten dio. Adibidez, edozein politikak edo programak emakumearentzat ekar ditzakeen ondorioen aurrean, gobernu federalari zuzendutako aholku lanetan edo emakume kanadiarren egoera legala, soziala edo ekonomikoa hobetzeko neurrien sustapenean.

Emakumearen Lan Bulegoa (Women's Bureau of Labour Canada) gobernu federalaren beste erakunde bat da, eta emakumearen lan baldintzak kontrolatzen ditu lan merkatuan. Azterlanak egin, gobernuaholkatu, eta gero, jendeak eskura ditzakeen txostenak argitaratzen ditu.

Nik ordezkatzeko dudako erakundea Emakumearen Kontseilaritza da (The Canadian Advisory Council on the Status of Women). 1973.ean sortutako agentzia paragobernatzailerik independente hau, Kanadako Emakumearen Errege Batzordearen (Royal Commission on the Status of Women) gomendio bati esker eratu zen.

Batzordeko kideen ustez, beharrezkoa zen erakunde iraunkor bat sortzea. Erakunde honek finantzaketa bermatu bat izan behar zuen eta gizarte kanadiarrean, emakumearen egoera eta posibilitateei buruzko arazoak aztertu ondoren gobernuaholkatu eta orokorrean jendea ere aholkatu beharko zituen.

Beraz, kontseilaritzaren betebeharra, emakumeek dituzten arazo eta kezkei buruz gobernuari aholkua ematea eta jendeari informazioa zabaltzea da.

Horretarako ikerketa lan zabalak egiten ditugu eta emaitzak jendeak eskura ditzakeen txosten batzutan argitaratzen dira.

Gobernuari Kontseilaritzaren eritzia emateko, zenbait bide ezberdin daude: batzorde iraunkor, batzorde berezi edota lan batzordeen aurrean aurkeztutako proposamenak; kabineteiko ministrariei bidalitako gutunak edo beraiekin egindako bilerak; Emakumearen Ministraritzaren arduradunarekin bildu eta Beheko Ganbaran aurkeztutako urteko txostena. Probintzia eta herrialde bakoitzean ere badaude Emakumearen Kontseilaritzak (Advisory Councils on the Status of Women). Hauek, dagozkien jurisdikzioetan emakumearen egoerari buruzko gaietaz gobernu probintzial edo lurraldekoak aholkatzeko sortu dira.

Urtero bilera orokor bat egiten da Kontseilaritza federal, probintzial eta lurraldekoen artean, eta bertan informazioa elkarri emateko aukera dago, bai eta laguntza aurkitzeko eta garaipenak ospatzeko ere.

Emakumearen eta beste talde baztertuen eskubideak babesteko sortutako beste erakunde mota batzu, "Giza Eskubide Batzordeak" dira. Giza Eskubide Batzorde Kanadiarrak ziurtatu egiten du ez duela bat ere diskriminaziorik onartuko, arraza, nazionalitate edo jatorri etnikoagatik, ez eta kolore, erlijio, adina, sexu (haurdunaldia eta amatasuna barne), egoera zibil, ezintasun edo dagoeneko barkatutako deliktuaren gaitzespenengatik ere.

Giza Eskubide Batzorde Kanadiarrak, Lanerako Oportunitate Berdintasunaren Legeak (Employment Equity Act) araututako lan aukeraren berdintasunari buruzko datuen azterketaz arduratzen da, eta legea betetzen ez duten erakundeen aurkako salaketak ikertzen ditu.

Probintzia edo herrialde bakoitzak badu bere Giza Eskubide Batzordea, doakion legislaturaren aurrean bere erantzukizuna duena. Giza Eskubide Batzordeak independenteak dira gobernuarekiko eta askatasun hau behar beharrezkoa da salaketa guztiak, gobernuaren aurkakoak barne, zuzen ikertu ahal izateko.

Giza eskubideen errespetua ondare kanadiarraren oinarritzko zati bat da bai maila federal bai eta maila probintzialean ere. Gobernuaren maila guztiek, Kanada "Nazio Batuen Giza Eskubideen Adierazpen Unibertsalaren" sinatzailetako bat dela onartzen dute, eta Eskubide eta Askatasun Kanadiarren Gutunak (Canadian Charter of Rights and Freedoms) gordetzen dituen printzipioek eragin handia dute herri honetan.

Lehen aipatu dudan Kanadako Legeak (Canada Act), Parlamentu Britaniarrak Kanadaren gain zuen agintearekin bukatu zuen, eta Konstituzio-Legearen (Constitution Act) bitartez, Eskubide eta Askatasun Kanadiarren Gutuna nahiz beste aldaketa konstituzional batzu onartu ziren.

Eskubide eta Askatasun Kanadiarren Gutunak biltzen dituen askatasun zibil indibidual eta kolektiboek, Kanadako funtsik gabeko lege batzu edo guztiak indar gabe uzten dituzte zehatz mehatz, bai federalak bai eta probintzialak ere.

Gutunak oinarritzko askatasunak jasotzen ditu (adibidez, adierazpen eta pentsakera-askatasunak), eskubide demokratikoak (adibidez, hauteskunde federaletan bost urtetan behin guxtienez botua emateko eskubidea), mugikortasun-eskubidea (Kanadan sartu eta ateratzeko edo lekuz aldatzeko eskubidea), lege-eskubideak (adibidez, bizitza, askatasun eta pertsonaren segurtasun-eskubideak), hizkuntza-eskubideak eta eskubideen berdintasuna.

Gure Gutunaren Berdintasun-Eskubideak 80.eko hamarkadaren hasieran idatzi ziren borroka latz baten ondoren, emakumeak legeria kanadiarraren iraganiko esperientziez jabetzen bait ziren eta beste lurraldeen antzeko klausulen mugak ezagutzen bait zituzten. Eskubide eta Askatasun Kanadiarren Gutunak dioenez, Kanadako Berdintasun-Eskubideak honako hauek dira:

15(1). Gizaki bakoitza legearen aurrean berdina da, eta babes bera eta onura bera izateko eskubidea du, diskriminaziorik gabe, eta bereziki bere arraza, nazionalitate edo jatorri etnikoan, kolore, erlijio, sexu edo ezintasun fisiko edo burukoan oinarritutako diskriminaziorik gabe.

Ekintza positiboaren iniziatibak

Eskubide eta Askatasun Kanadiarren Gutunaren oinarritzko atal bat, ekintza positiboaren programak bultzatzen dituen da; programa hauek "laguntzarik gutxien duten gizaki edo taldeen baldintzak hobetzeko" asmatu dira.

Gaur egun martxan jarritako ekintza positiboaren programetako bat lan-berdintasuna izenaren azpian ezagutzen dena da. Lan-berdintasuna emakumeak lan-eremuan aurkitzen dituen zuzengabekeriak konpontzeko bide bat da, eta lan eta soldataren berdintasunak biltzen ditu.

1984.ean Lan-Berdintasunerako Errege Batzordeak (The Royal Commission on Equality of Employment) bere txostena argitaratu zuen, emakume eta gutxiengoei buruzko estereotipoak indartzen zituen diskriminazio sistematikoa dokumentatuz.

Txosten honen ondorioz, lan-berdintasunerako zenbait programa jarri ziren martxan; Kontrata Federalen Programa (Federal Contractors Program) adibidez.

Programa hau, gobernu kanadiarrerako kontrata federalen lizitazioa \$200.000 dolarretatik gorakoa izanda eta 100 langile edo gehiagoko enpresentzat da erabilgarria.

Programa honen helburua, gaitasunarekin zerikusirik ez duten arrazoiengatik ez zaiola inorri lana ukatuko ziurtatzea da.

Honez gain, emakumearentzat lana lortzeko diskriminatzaileak diren bideak zuzendu edo desagerarazteko asmoa du.

Halaber, Gobernu Federalaren Lan-Berdintasunaren Legearen arabera (Federal Government Employment Equity Act), Gobernu Federalaren jurisdikziopean miloi bat langile duten enpresatutako 1.200 enpresa baino gehiagok, bertan lan egiten duten emakumeen egoeraren berri ematen dute gaur egun.

Beste 1.000 bat enpresa kanadiar lege honetara moldatzeko bidean daude. Tamalez, programaren lehenbiziko urtetik, emakumeen errepresentazioa oso gutxi hobetu da. Enpresa hauetan lan egiten duten emakumeen portzentaia biztanleria langilearen %40tik %42ra besterik ez da igo. Eta okerrera dena, Lege honek araututako enpresetan, egun osorako kontratatutako emakumeen bi herenek bulegari-lanetan dihardute. Zuzendaritzako karguetan emakumeen errepresentazio handiago bat lortzeko oso gutxi aurreratu da.

Gaur egun, erdi mailako titulua lortzen duten emakume eta gizonen kopurua antzekoa denez gero, emakumeek lan-eremuan gorago dauden lanpostuak betetzeko eskubidea irabazi dute.

Nahiz eta 1988.ean denbora osoko ikaslego ez lizentziatuaren %51 emakumeak izan, gehienek arte ederrak, gizarte-ikasketak, humanitateak eta osasun-lanbideak aukeratu zituzten; ikasketa hauek lanpostu administratiboak lortzeko aukera handienak dituztenak izanik.

Beren ikaskideek berriz, gizonezkoak zirenek, zientzitan, injinerutzan eta matematiketan lizentziatu ziren; honek, beren lanbideetan jardutera eraman zituen.

Lan-berdintasunerako programak unibertsitate kanadiarretan ere ari dira garrantzia hartzen; emakumeak irakaslegoaren %17a besterik ez dira. Ikerketarako dirua lortzeko unibertsitateak neurri handi batetan gobernu federalaren menpe daudenez, lan-berdintasunerako programak martxan jarri behar izaten dituzte.

Adibidez, Ontario College of Art-ek, Kanadako Arte Ederretako Eskolarik handienak, emakume irakasleen kopurua handitzeko asmoz, ondorengo politika hau hartu du: jubilazioa-gatik hutsik geratzen diren lanpostuak, emakumeek beteko dituztela. Hamar urtetako programa honen helburuak lortzen badira, 2000. urtean baino lehenago irakaslegoaren %38a emakumeak izango dira.

Beste emakume kanadiar askok, lan-berdintasunerako programari jarraituz, emakume kopuru handiago bat kontratazea onartu dute. Baina erakunde hauek oraindik gizonak emakumeak baino gehiago promozionatzen dituzte, eta ondorioz, gizona hezkuntza-sistemaren kontrolaren jabe da oraindik ere.

Ekintza positiboaren programa hauen benetako emaitzak eta helburu teorikoen artean dagoen aldea, zerbitzu publiko kanadiarretan emakumeak dituen oztopoei buruz 1990. urteko Apirilean argitaratutako txosten batetan garbi geratu zen. Txosten honek zioenez, gobernu federal kanadiararentzat lanean ari diren emakumeak 90.000 baino gehiago direnak, okerren ordainduta dauden lanpostuetan aurkitzen direla bazterturik, idazkari, bulegari, lan administratibo eta programa-gestioko lanetan, hain zuzen ere. Emakume gehienek ustetan, zuzendaritzako karguetan emakumerik ez egotearen arrazoia, jarrera sexista eta lana eta bizitza familiarra elkarrekin eramateko arazoak dira. Elkarrizketatutako emakumeen %67ren eritziz, ba omen dago ikusten ez den oztopo baten antzeko zerbeit beren lanbideetan aurrera egitea eragozten diena.

Gaur egun, urte osoan denbora osorako diharduen emakumeak batez-beste irabazten duen soldata, gizonaren soldataren %65,3a da. 1988.ean, emakumearen bataz besteko soldata urteko \$21.918 dolarretakoa zen, eta gizonarena berriz, \$33.558 dolarretakoa.

Soldata, zenbat eta ikasketa-urte gehiago orduan eta handiagoa izaten da, bai emakume eta bai gizonentzat ere. Baina guztira, 8 urte ikasten eta goi mailako titulurik osatu gabe duten gizonek, batez-beste \$26.648 dolarretako soldata irabazten duten bitartean, goi mailako zenbait ikasketa duten emakumeek \$20.521 dolar, eta unibertsitate-tituludunek, \$33.248 dolar besterik ez.

Kanadan, emakumeak ez du lan egiten aspertuta dagoelako, bere burua errealizatzeko, luxuzko artikuluak erosteko edo bere ikasketak ordaintzeko, ez. Emakume kanadiar gehienek, gizonek dituzten arrazoi berdinegatik egiten dute lan: beren janaria, arropa eta bizitexea ordaintzeko alegia.

Hala ere, emakume askok beren haurrak edo guraso adintsuak zaindu ahal izateko, edo beste erantzukizun familiar batzu betetzeko, denbora partzialeko lana hartu behar izaten du. 1988.ean, Kanadan, denbora partzialeko langilegoaren %72a emakumeak ziren, eta lan mota hau dela eta, ez dute ez hainbanaturiko soldatarik, ez mozkinik ezta gaisorik egoteko edo egoera bermatu bat izateko eskubiderik ere.

Beste arazo bat, baserrian, arrantza-industrian edo turismoan aldi baterako lanetan aritzen diren emakumeena da. Aldi baterako langileek lanean ziurtasunik ez izateaz gain, askotan lan-aldia motzegia izan denez gero, ez dira iristen desenplegu-asegurua edo amatasun edo

gaisotasunagatik lor daitezkeen mozkinak kobratu ahal izateko ordu-kopuru beharrezkoak edukitzera.

Lan-eremuan, minorietako emakumeek, bertakoek, koloredunek, emigranteek eta ezgaituek jasaten dute diskriminaziorik latzena. Hauetako askok neskameen lana egin behar izaten dute, eta legeek araututako paga minimoa eta lan-baldintzak betetzen ez dituzten ugazaben menpe egon daitezke.

Emakume nekazari kanadiarrek sarritan hartzen dute parte baserriaren gestioan, eta baita zuzendu ere, baina soldata aldetik, ahalmen eta berme txikia dute. Gaur egun, Kanadan, 5 urte baino gutxiagoko umeak dituzten emakumeen %70ak badu egunbeteko edo egunerdi-ko lan saritua.

Lan-eremuan, emakumearen parte hartzearen baldintzatzailerik nagusiena umeen ardura da. 1988.eko Osasun eta Gizarte Ongizatearen Instituto Nazionalaren (National Council of Welfare) txostenak adierazten zuenez, gurasoak etxetik kanpo ikasten edo lanean ari ziren bitartean, 13 urte baino gutxiagoko 1,9 miloi ume zeudela zaindu beharrekoak eta Kanadan behar honi aurre egiteko baimena zuten zentruetan 244.00 leku besterik ez zenez gero, ume gehienak baimenik gabeko eta kalitate aldakorreko zentruetan zeudela. Umeen ardura Kanadan bereziki oso beharrezkoa da, herria ikaragarri zabala bait da. Oso kanadiar gutxi bizi izaten dira bere senitartekoengandik gertu. Herrialde askotan gurasoek etxetik kanpo lan egiten duten bitartean, aiton-amonak arduratzen dira umeetaz, baina Kanadan senitarteko hauek oso urruti bizi direnez, ordubete edo hamar ordutako abio-bidaiaiko distantzia ere, ezinezkoa gertatzen da.

Emakumea, soldata txikien aurka borrokatzen eta bere umeentzat zentru egokia bilatzen saiatzen den bitartean, aita oso erantzukizun gutxi hartzen du. Aita askok, beren seme-alaben jaioa egon ahal izateko baja eskatzen dute, eta beharbada beste egun gutxi batzutarako ere eskatuko dute, baina hortik aparte, umeen arduraren erantzukizuna amari dagokio.

Gobernu maila ezberdinetan lege asko daude, emakumeak senide eta lanaren erantzukizunak batera hobeto eramaten laguntzen dutenak.

Gobernu federalaren mailan Lan Araudi Kanadiarrak (Canada Labour Code) oinarritzko lan baldintzak arautzen ditu banka, garraio, komunikabide eta jurisdikzio federalaren menpeko beste zenbait enpresatan.

Gobernu federalaren langileak, zenbait komenio sindikalen eta Funtzio Publikoaren Araudiaren babespean daude.

Lege hauen arabera, amatasun-bajak sail pribatuan, gehienez 17 astebetetako luzera izan dezake, eta sail publikoan 37 astebetetakoa. Amatasunagatik hartutako baja ez-sarituak, umeen jaiotze inguruko aldian lana uzteko eskubidea eta baja bukatzerakoan lehengo lanpostura itzultzeko berma jasotzen ditu.

Aitak ere badu baja ez-saritu eskatzerik eta umeordetza kasuetan ere eska daiteke baja ez-saritu hau.

Gobernu probintziales araututako enpresetan lanean aritzen diren emakumeak, dagokion probintziako Langileen Estatutoaren (Employment Standards Code) babespean daude. Gobernu probintziales lan egiten duten emakumeek zenbait konbenio kolektibo eta funtzio publikoaren legeen babesa dute.

Nahiz eta alda daitekeen gauza izan, jurisdikzio probintzialaren barruan amatasun-bajaren eskubidea izateko, emakumeak enpresa berean 12 hilabete bete behar ditu gutxienez. Kontratatzaileak, baja bukatutakoan langilea onartu beharko du lehengo lanean, edo mozkin berdina eta soldata bera dituen antzeko batetan.

Gobernu federalaren Desenplegu-Aseguruaren Programak amatasun eta umeordetzaren baja garaian, gehienez 15 astebetetako soldata partzialeko saria eskaintzen du. Programa honek garai espezifiko baten bitartean aseguru hau kotizatu duten emakumeei oinarritzko soldata bat ematen die.

Senatuak eta Behe Ganbarak oraindik onartu gabe dagoen lege proiektu baten arabera, 10 astebetetako aitatasun-subsidioa emango zaie aita naturalei nahiz aitaordeei. Honelakoetan, amatasunagatik laguntza arruntari eransten zaizkion laguntza berri hauetaz, ama, aita edota biak balia daitezke.

Emakumearen lan sariatuak/ ez-sariatuak

Kanadan, etxeko lanak ere emakumeek egiten dituzte; etxeko lanek eskatzen duten erantzukizuna beren gain bait daude. Etxean seme-alabekin geratzen diren emakumeek oso diru-sarrera urriak izaten dituzte, umeak zaintzeko ere laguntza gutxi eta batzutan oso lan-barkaria izan daiteke hau; eta gainera, emakumeak lan saritu bat lortzeko eragozpen asko izaten du. Etxean eta umeak zaintzen aritzen den emakumearen arazorik nagusiena estresa da.

1989.eko "Emakumea, Lan Saritua/Ez-Saritua eta Estresa" izenburuko Emakumearen Kontseilaritzaren (Canadian Advisory Council on the Status of Women) txostenak azaldu zenez, estresari buruzko ikerketaren hutsune handi bat ondorengo hau zen: —lan saritu eta ez-sariatuak, edo etxean eta etxetik kanpo egindako lanak—, biak elkarrekin aurrera eramateak zenbait inguru familiar ezberdinetan sortarazten duen estresa eta osasunerako kaltea. Oso egoera triste da benetan, kanadiarrek guztira egindako lan-orduen %37a emakumeak etxean egindako lan ez-sariuari dagokiola hartzen badugu kontutan. Kanadan egindako azterlanen arabera, etxeko lanetan denbora osoan jarduten duten emakumeek astean 50 ordu-lan betetzen dituzte batez-beste, eta lan sariuetan berriz, 40 ordu, 8 ordu eguneko, astelehenetik ostiralera.

Emakume ezkonduak, lan sariuetan denbora osoko lana egiten dutenean, gizarte kanadiarren beste edozein taldek baino lan-egun luzeagoa izaten dute, lan sariuetan 8 ordu, etxeko lanetan batez-beste aritzen diren 3 ordu eta erdi gehitu behar bait zaizkie; honez gain, beste borondatezko lan ez-sariatuak egin eta umeak zaintzen dituzte.

Inkestatutako gizonezko langile kanadiarren erdiak, etxeko lanetan batez-beste ordu bate eta hiru ordu laurdenetan jarduten zuten.

Azken urteotan, feministek buruturiko ikerlanei esker badakigu emakumearen lan bikoitza, lan saritua eta etxeko lanak eta umeen ardurua alegia, —eta hauek daramatzaten erantzukizun, arazo eta istiluak— oso gizon gutxik jasan behar izaten duten oso bizimodu estresatzaile baten jatorria dela.

Emakumeak jasaten duen estresaz geroz eta hobeto ohartzen gara. Tamalez, kontratazio, heziketa, promozio eta bajen politikek ez dute onartzen emakumearen bizitza-zikloaldiak ez direla gizonarenak bezalakoak, nahiz eta onartu behar izan.

Enpresa-politikek eta subsidio-planek ez dute onartzen emakume askok amatasunagatik edo umeak zaintzeko denbora behar dutenik, eta oso egoki izango zela beren baja bukatutakoan, birziklatzeko aukera izatea beren lanetan gaurkoratzeko.

Gobernu-politika askok ere ez dute emakumearen errealitatea onartzen, lan merkatuan egiten dituzte etengabeko sarrera eta irteerekin. Langile kanadiarrek Kanadako Pentsio-Plana (Canada Pension Plan) izenez ezagututako laguntza jasotzen dute, eta baita lanean ari ziren bitartean kotizatutako beste pentsio-planen laguntzak ere. Hala ere, soldatarik gabe lan egiten duten emakumeek ez dute bat ere pentsiorik hartzen. Kontseilaritza saiatzen aritu da arazo hau konpontzen.

Kaltetuenak bereziki emakume ezkonduak izaten dira, beren senarrak baino hamar urte gehiago gutxi gorabehera bizi direlako —emakumeen batez-besteke bizitza-itzaropena gizonena baino zazpi urte handiagoa da, eta senarrak emazteak baino hiru urte zaharragoak izan ohi dira eta. Ondorioz, emakume adintsuen %70a pobreak dira eta emakume gutxi daude denbora partzial edo denbora osoko lanetan pentsio-planetan kotizatzen dutenak.

Emakumearen berdintasuna lortzera zuzendutako gobernuaren programen aldaketak etengabekoak, baina motelak izaten dira. Moteltasun honen arrazoia, botere-karguetan emakumerik ez egotea izan daiteke neurri handi batetan.

Emakumearen ahotsa politikan

Emakumeek oraindik ere, Erkideen Ganbaran, probintzia eta herrialdeko legebiltzarretan, zuzendaritza-kontseiluetan edo beraiek aukeratutako bizitzaren edozein arlotan erreprezentazio proportzionala lortu behar dute.

Emakumeen gehiengoak botua emateko eskubidea orain dela zazpi hamarkada lortu zuen, baina hau lehendabiziko urrats bat besterik ez zen izan.

Emakume eta gizonen rolen arteko etengabeko bereizketek politika-eremuan dute eragin handiena. Herri batetan, gobernuaren gizonen erabat kontrolatzen duten bitartean, ezin da esan emakumearentzat berdintasuna dagoenik. Benetako partizipazio baten aurkako eragozpenak —aurreritziak, erantzukizun familiarren banaketaren ezberdintasuna edo hauteskunde finantzaketaren ondorioa dena— aztertu behar dira gaurko desorekak konpontzeko asmo irmoaz.

Nahiz eta Emakumearen Errege Batzordeak (The Royal Commission on the Status of Women) 1970.eko irailean bere txostena argitaratu zenetik, emakumearen parte hartzea bizitza publikoan hobea izan, oraindik ere hogeitaz beranduago Batzordeak orduan esan zuen gauza bera esan dezakegu: "Gobernuaren ahotsak gizonezkoena izaten jarraitzen duela" alegia.

Gaur egun, pozik gaude Erkideen Ganbaran emakume kopurua inoiz baino handiagoa bait da; 295 jarlekuetatik, 40 emakumeenak dira. 8 ministrari eta 4 senatore daude, emakumeak direnak. Auzitegi federaletan, izendatutako 850 epaileen artean, 73 baino ez dira emakumeak, %10era ez da iristen beraz.

Emakume diputatu batzuk beren burua feministatzat hartzen duten bitartean, gehiengoak emakumeen arazoei buruz pentsatzen duena jakitea zaila da. Mugimendua ez da homogeneoa eta mugimendu honen aurrean emakume bakoitzaren erantzuna ere ezberdina izaten da. Honez gain, gobernuaren emakume ministrariak taldearen beste kideengan, beste edozeinek baino eragin handiagoa izan beharko balute ere, maiz alderdiaren disziplinari lotuta daude; abortuari buruzko arazoarekin gertatu zen bezalaxe.

Emakume kanadiar askok atsekabez ikusi dute abortuaren aldeko gobernuaren emakume ministrariak, alderdian beren lekuari eusteagatik, gobernuaren disziplinaren izenean, abortuaren askatasunaren aurka botatu dutela.

Gobernutik kanpo ere badaude beste inizatiba batzu, koalizio handi batzuk ordezkatzeko dituztenak. Adibidez, National Action Committee on the Status of Women (NAC) delakoak; 600 elkarte ditu eta lau miloi emakume baino gehiago ordezkatzeko dituenak. Quebec-en, Quebec-eko Emakume Federazioak (Federation des Femmes de Quebec) (FFQ) 111 elkarte, 300 bazkide independente eta guztira 100.000 kide inguru ditu.

Izan ere, Kanadan emakumearen bizimodua hobetzeko helburua duten emakume-taldeko koalizioak 33 dira gutxi gorabehera.

Kanadan distantziak handiak direla eta, enpresa nazional askok beren elkarrekin dituzte: Association des femmes collaboratrices de son mari (ADFCM) delakoak, Quebec-eko 21 talde biltzen ditu; Association feminine d'éducation et d'action sociale delakoak 500 talde eta guztira 30.000 bazkide; Canadian Association of Elisabeth Fry Societies-ek (CAEFS) 50 talde ditu eta Canadian Day Care Advocacy Association-ek (CDCAA) 400 talde.

Jatorriz hizkuntza ezberdin eta talde kanadiar ezberdinetako emakumeek, arazo zehatzetan lana independenteki egiten dute. Noizbehinka, talde batzuk guztiei dagokien arazo baten aurka borrokatzeko elkartu egiten dira. Hau izan zen 80.eko hamarkadaren hasieran gertatu zena; emakume-talde batzu elkartu ziren emakumearen berdintasun-eskubideak lortu ahal izateko Eskubide eta Askatasunaren Gutunean.

Berdintasun-eskubide hauek indarrean daude orain dela 6 urte. Gure Kontseilaritzak aurre-ra eramandako azterlanak adierazten digunez, nolabaiteko erresistentziak izan dira berdintasuna aplikatzerakoan, eta interpretazioa nahiko tradizionala eta estua izan da, hau dena auzitegien aurrean berdintasunaren auzietaz erabakitzekeo ardura zuten epaile eta abokatuen jarrera aipatu gabe.

Berdintasunari buruzko lehenengo prozesuen oinarritzko gaia nahiko etsigarria izan zen. Eskubide-berdintasuna indarrean jarri eta hurrengo hiru urteetan erabakien % 10ak besterik ez zuen loturarik sexu-diskriminazioarekin. Enpresak, ordea, legea beste eremu batzutan erabilzen saiatzen ziren, adibidez, aireportuen deskarga-tasak, esne-produkzioaren arauketa, ingurugiroa babesteko legeak, eta abarretan.

Auzi gehienak edo gizonak aurkeztuak edo gizonen mesedeetarako izan ziren. Esate baterako, gizonak ama ezkongabeentzako laguntza estatalaren aurka zeuden ez bait zeuden honelako laguntzarik aita ezkongabeentzat. Gizonezko goardiek emakumeak miazteko debekua ezartzen zuten espetxe-arauen aurka ere azaldu ziren gizonak. Sexu-berdintasunari buruz gizonak erabiltzen zituzten argumento gehienak, kode penalean emakumearen sexu-delito espezifikoetarako aritzen diren arabei zegozkien. Hauetako gizonen batzuk beren auziak irabazi egin zituzten.

Oro har, Estatuaren abokatuek ez digute gehiegi lagundu. Beren betebeharra sexu-berdintasunaren arazoak direla eta, maila konstituzional batetan, gobernuaren jarrera defendatzea da. Adibidez, Estatuaren abokatuek diotenez, abortua ez da sexu-berdintasunaren (edo ezberdintasunaren) arazo bat, gizonak ez bait dute abortatzen.

Beste batzuren esanetan, auzitegi lana, konstituzioaren arabera, funtsik gabeko legeak indargabetzea da, eta ez, esate baterako, babesik gabeko talde minoritario edo gizaki batzuentzat diskriminatzailatzat jotzen den laguntza bat ematea.

Halere, badago itzaropenik. Ihaz eta lehenbiziko aldiz Kanadako Auzitegi Gorenak gure berdintasun konstituzionalaren legeez eman zuen epaitza. Nahiz eta auzia sexu-berdintasunarekin zuzenean lotuta ez egon, zenbait printzipio orokor garrantzitsu ezarri ziren.

Mundu osoko emakumeek lege aurreko berdintasunaren erabilerari buruz hitz egin dute, berdintasun honen sustraiak Aristoteles-en printzipioan oinarritzen bait dira: "berdinak, berdinek bezala hartzen dira, eta ezberdinak, ezberdinak bezala". Legearen aurrean berdina

izanik, tratu berdina jasotzeko eskubidea duzu. Ezberdina baldin bazara berriz, tratua ere ezberdina izango da, eta ez da berdintasunik izango.

Hein handi batetan, emakumearen berdintasunaren alde borrokatzen duen (Women's Legal Education and Action Fund) LEAF deituriko emakume-talde baten argumentoei esker, gure Auzitegi Gorenak Aristoteles aginte gabe utzi du. Argumento hauek Eskubideen Gutunaren berdintasunerako bermeetan oinarriturik, jurisprudentzia ezarri dute. Auzitegiak onartu zenez, berdintasunaren auzia ez da tratu-ezberdintasuna bakarrik, baizik eta gure berdintasunaren legeak diskriminazio sozial, politiko edo legala jasaten duten giza-taldeak babes-tera zuzenduta daudela. Erabaki honek benetako aldaketa ekarriko duela espero dugu.

Eskubideen Gutunaren lehenengo auzien berrikusketaren ondoren, Emakumearen Kontseilaritzak berdintasun-printzipio berriak bereganatu zituen. Printzipio hauen oinarria emakumea, talde bezala, gure gizartean diskriminaturik dagoela onartzea da, eta egoera hau aldatzeko bide bakarra, emaitzetan oinarritutako berdintasun-politika bat martxan jartzea dela.

Politika mota hau aurrera eramateko, lege, politika edo arau bakoitza aztertu beharko da eta ikusi ea emakumearen kalterako gerta daitekeen edo bere aldaketak emakumearen egoera hobetzea ekarriko ote duen.

Gai honi buruz Emakumearen Kontseilaritzaren gomendioen garrantzia nahitaezkoa da. Berdintasuna definitzerakoan eta gobernuari auzitegiei eta sistema judizialari, hemen azaldu ditugun printzipioetan oinarritutako politika bereganatzea proposatzean, benetako berdintasuna lortu ahal izango da.

Baina benetako berdintasuna lortu ahal izateko eta emaitzen politika batetan oinarritutako berdintasun-definizioa sustatzeko, emakumeak bere auzi garrantzitsuak lege-esfera gorentara bideratzeko gauza izan behar du, eta besteen auzietan parte hartu behar du bere eskubideak zalantzan jartzen direnean.

Auzitegietara heltzea garrantzi handikoa da. Bertan erabakitzen bait da berdintasun-garrantia berrien interpretazioei forma ematerakoan nork hitz egin dezakeen eta nork har dezakeen parte.

Auzitegietara heltzea da arazo nagusia, eta Kanadan auzitegietara iristeko dagoen sistema negargarria da. Kanadan, Ontario probintzia ezik, diskriminazioaren aurka jarritako auziak laguntzeko gobernuaren diru-iturri bakarra dago. —Auzitegi Federalaren Eskubideen Programa (Federal Court Challenges Program)—; Kanadan, berdintasun-eskubideen benetako erabilera ziurtatzeko oso konpetentzia mugatuak ditu, diru gutxi eta etorkizuna kolokan.

Emakumeek eta beste talde diskriminatu batzuk legera heltzeko borrokatzen duten bitartean, erakundeek, gobernuak, unibertsitateak eta ospitaleak barne direla, diru publikoa barra barra gastatzen dute beren aurka jotzeko.

Emakumearen Kontseilaritzaren ustez eta berdintasuna bilatzen duten beste talde batzuren ustez, Gutunak erakusten duen bezala, legearen aurrean bere berdintasun-eskubideak baliarazi ahal izateko finantzaketa publikoa behar beharrezkoa da.

Kontutan hartzen badugu, Estatuaren abokatuen jarrera ez dela inoiz emakumearen eskubi-deen aldeko babesle sutsuarena izan, finantzaketa hau ere beharrezkoagoa da.

Horregatik, gobernu federalari, Kanada Estatuaren abokatuentzat eredu baliagarria izango den berdintasunerako marko egoki bat sortzea proposatzen diogu; eta baita probintzia eta lurraldeko gobernuak, bide beretik jarraitu eraztea ere.

Honez gain, behartu egin dugu gobernu federala jarraian aipatzen diren gauzetarako behar den dirua eman dezan: sexu-berdintasunari buruzko auzi konstituzionalak bilakatzeko egin behar diren azterlanetarako; bekak, hezkuntza-mintegietarako, eta bi katedra akademiko gutxienez lortzeko. Guzti hau, emakumearen ezberdintasun-egoerari buruzko kontzientziakuntza handiago bat sortzeko asmoz.

Arazo hauek, Bertha Wilsonen, Kanadako Auzitegi Gorenaren epaileak garbi azaldu zituen, auzitegietan generoaren inguruko aurreritziak kentzeko beharra azpimarratu zuenean, epaitegietan epaileek zuten jarrera aldatu zuelarik.

Auzitegietan emakume kopurua handiagotzen den neurrian, gure sistema judizialaren azpi-sarea ere erabat aldatuko da.

Gaur egun, Auzitegi Goren Kanadiarreko 9 epaileetatik, 3 emakumeak dira. Kanadan, maila federalean 850 epaile inguru izendatzen dira eta gehienek auzitegi probintzietan, goi mailakoetan, barrutikoetan eta kondadakoetan dihardute. Beste batzuk lurraldeko auzitegi gorenetan eta baita auzitegi federal eta auzitegi fiskalean ere. Maila federalean izendatutako epaileen artean, 73 emakumeak dira; ez dira beraz, %10era iristen.

Lege-sisteman sartu berri den emakume kopuru handiak hurrengo hamarkadan emakume epaileen kopurua handiagoa izango dela pentsarazten digu.

Honek, berdintasunaren aldeko borroka askoren ondorioekin batera, ekintza positiborako ardura berria ekarriko duelakoan gaude. "Emaitzetan oinarritutako" berdintasunaren kontzeptu berria emakumearen bizimoduaren alde guztietan sartzan denean, benetako berdintasuna lortuko dela espero dugu batipat.

Emakumearen bizitzan eragina duten politikak eta planifikazioak ezin izango ditu gizaki, talde edo organizazio isolatu batek martxan jarri. Aitzitik, giza-talde guztiek elkarrekin egindako lanaren fruitua izan beharko du; berdintasuna lortzeko borrokatzen dutenek eta horren beharra oraindik ikusten ez dutenek.

Emakumearen Kontseilaritzaren lana, emakumearen egoera zaintzeko, hurrengo hamarkadarantz abiatzen garen bitartean, Kanadak dituen tresnetako bat besterik ez da.

Aurrera jarraituko dugu, dauden teoria, erakunde eta metodo diskriminatzaileak desafiatzeko, eta emakumearen egoera sozial, legal eta ekonomikoari dagozkien arazo berriak salatzen ditugularik.

Eskertzen dizuet zuen arreta eta egin nahi didazuen edozein galdera erantzuteko prest nautzue.

IÑAKI AZKUNA URRETA
Eusko Jaurlaritzaren
Lehendakaritzako sailburu
idazkaria

Amaiera-
-ekitaldia

EMAKUNDE/Emakumearen Euskal Erakundeak antolaturik, egunotan zuen partaidetzaz burutu den Emakumeentzako Ekintza Positiboari buruzko Nazioarteko I. Batzarrari amaiera emango diogu.

Hitzalditxo hau hasi baino lehen, zorionak eman nahi dizkiet Batzar honen antolatzaileei eta eskerrak parte hartu duten guztiei egindako ahalegin eta azterketarengatik eta jazo-kuntza honetan emandako orduengatik. Eztabaidatu, erizpideak elkartrukatu eta ondorioak ateratzeko aukera izan duzue, horrela oraindik sortu berria den Emakunde bezalako orna-gismo gazte baten jarrera eta jokabidea aberasteko.

Berorren finkatze eta sendotzea, orohar, sormenaren nagusitasunarekin eta, Euskadiko administrazio desberdinetara zuzendurik, gizarte hobetza lortzeko pizgarri eta abiapuntu izan daitezkeen proposamen eta ideiekin batera etor dadila.

Zuek, azken finean, zeuen eritzi eta ondorioekin, eta batipat, zeuen lanarekin gizarte are zibilizatuagoa eta demokratikoagoa indartzen ari zarete, baina —gure kasuan behintzat— oraindik asko ikasi beharra dago: asko, batez ere, emakumeari dagokionez, emakumeari buruzko ideia ete eritzi estereotipatuak eta okerrak bait dauzkagu. Eta guzti hau urte askotan zehar halabeharrez jaso genuen hezkuntzari esker: hezkuntza zaharkitua, paternalista, konplexu eta ipuinez betea, nazionalkatolizismoa deitzen zenaren testuinguru integristaren barne ematen zena. Ezin zitekeen duda izpirik izan —gizakiak berez duen ezaugarria, klasikoek esango luketen bezala—, ez eta jarrera ofizialez kanpoko beste ezein posibilitate. Munduaren aniztasuna, desberdintasunaren aberastasuna zokoratu eta aukera bakarrak konformatu beharra zegoen. Ez da harrizkoa, beraz, ideien diktaduraren bitartez, halako heziketa hertsia baten menpean haziak izatea, eta emakumeari dagokionez gainera, behin eta berriz entzun behar izaten genuen espeiniar emakumearen birtuteak eta sekzio femeni-noaren bikaintasunak goraiatzeko zituen lelo edo eslogan ezagun hura.

Egun batzuetan, Al Sadawi egiptiar idazlesak egindako adierazpenak irakurri nituen: "Islamiar erlijioa ez da emakumea zapaltzen duen bakarra" zioen. Beste zenbait erlijio ere aipatzen zuen, eta baita mundu osoan nabari den fundamentalismoaren fenomeno ere, emakumearen egoera larritzen duten pobrezia eta zapalkuntza edo opresioa azpimarratuz.

Ez dagokit neri artikulu horren irakurketatik ateratako ondorioak azaltzea, alabaina, interesgarria litzateke idazle horren pentsaerari buruzko hausnarketaren bat egitea.

Nolanahi ere, ez dut nostalgia justifikazio antzera edota halako katarsi pertsonal baten gisara erabili nahi, are gutxiago emakumeak dituen arazoentzako konponbideren bat bila-

tzeko tresna bezala. Baina komenigarria da nondik abiatu garen eta nora heldu nahi dugun jakitea.

Euskadiko Autonomi Elkarteko Emakumeentzako Ekintza Positiboa denok ikutzen gaituen zerbait da. Tradizio demokratiko handia eta gizarte alorreko egitarau finkatuak dituzten beste zenbait herrialdetako esperientziak ezagutzeko aukera izan dituzue. Haatik, herrialde horietan ere badirau aztertzen ari garen arazoa, emakumearen partehartze-indizeak urriak bait dira eta diskriminazioa, oraindik ere, garrantzitsua bait da; honek esan nahi du arazo honen konponbidea ez dela erraza, mekanikoa, gogo edo izpirituari, hezkuntzari eta giza-jokaerei dagokie eta. Beraz, pazientzia eta iraupena beharrezkoak ditugu.

Pazientzia eta iraupenaz, lanari eutsi beharra dago Egitasmoa aurrera eramateko. Ez onartzeko, baina bai praktikan jartzeko.

Guzti hau dela-eta, Emakundek aurkeztutako zirriborro idazkitik ateratako esaldi batzu irakurri nahi ditut: "Plan hau burutzeko hiru irizpide nagusi hartu dira kontuan:

- 1- Emakumeek gure Autonomi Elkartean duten egoera berezia.
- 2- Zein ekintza diren egingarri gaur egungo gure Komunitatearen autogobernuaren eskumen mailaren arabera. Plan honetan proposatzen diren ekintza eta iharduera guzti-guztiak Komunitate honek eskumen osoa daukan lan arloei dagozkienak dira.
- 3- Aukera berdintasunaz beste autonomietan, estatuan nahiz Europako beste lurraldeetan egindako planak ezagutu eta aztertzea."

Txostenak honela jarraitzen du: "Emakumeen aldeko politika moldatu eta ezartzeko bi eratako irizpidetan har daiteke oinarria: batetik, ekintza publikoaren ikuspegi estatista batean; bestetik, aginte publikoa eta gizartearen artean halako oreka bat behar dela uste duen irizpidean. Lehenengo irizpidez jakatuta, politika hori sortu eta mamitzeko erantzukizuna aginte publikoei eta ez besteri dagokiela pentsatu beharra dago. Bigarrenaz jakatuta, ordea, zailtasun guztiez gaindi, iharduera publikoa diseinatu, mamitu eta kontrolatzeko agente sozial guztien lankidetzat bilatuko da.

Plan hau egiteko bigarren irizpide honen arabera jokatu dugu, eta hala partaidetza handia eskaintzen zaio agente sozialari...

Planaren edukari buruz, lehen-lehenik esan beharra dago, oso hitz laburretan bada ere, zein duen bere funtsezko filosofia. Lehen esan denez, gizonezko eta emakumezkoen arteko desberdintasuna, eta gizonezkoen nagusitasuna, da gaur egun gizartearen ezaugarri nagusietako bat. Egoera honetan, instituzio publikoen iharduera ez da egon errealitate horretatik aparte. Oro har, zalantza haundirik gabe esan daiteke oraintsu arte mendebaldeko he-

rrietako politika publikoak zilegiztat eman izan duela diskriminazio egoera hori, eta emakumearen menpekotasuna eta gizonezkoen nagusitasuna bultzatu dituela. Estatu modernoaren iharduera patriarkalaren oinarrian dagoen ideologiaren ezaugarriak nagusienetarikoa emakumeak bigarren mailako hiritartzat hartzea izan da. Emakumearen zeregin nagusia familiaren baitan zegoela eta haren iharduera publikoa guztiz subsidiarioa, eta ez besterik, zela uste bait zen". Eta aurrerago honela dio txostenak: "Sexuen arteko berdintasun politikak duen helburua da emakumeek gizonezkoek dituzten eskubide berberak izan ditzatela, eta eskubide horiek baliatzeko egiazko aukera izan dezatela benetan. Helburu hori lortu nahi duten politikei aukera berdintasunezko politikak deitzen zaie oro har. Izan ere, sexu biei esparru publikoan eta bizitzaren zeregin nagusietan (ordainpeko lanean, kulturean, politikan eta gizarte bizitzan) parte hartu ahal izateko aukera berberak eskaintzea dute beren helburua. Berdintasun horretarako baldintzak ziurtatzeak izan behar du Administrazioaren zeregina, legea aldetik izan litezkeen oztopo guztiak kenduz, batez ere...".

Lerro hauek txostenetik ateratakoak dira, Ekintza Positiboari buruzko Zirriborrotik, hain zuzen. Ikus daitekeenez, zailtasunak eta oztopoak somatzen dira praxis-ari dagokionez; baita oztopo horiek, arrazoi eta borondatearen poderioz, arinduz eta desagertuz joan dira gizarte justuagoa lortzeko helburuaren aurrean.

Bene-benetan uste dut, une honetan bukaera ematen diodan Batzar hau ulertezintasunaren eragozpenak pixka bat gehiago ezabatzeko baliagarria izan dela, eta askatasuna, jasangarritasuna, justizia eta aurrerapena gogo biziz bereganatu nahi duen Euskal Gizartearen arazo honetaz jabeazteko lagungarri dela.