

oficio.txt

EXCMA. SRA. PRESIDENTA DEL PARLAMENTO VASCO:

Adjunto tengo el honor de remitirle para su tramitación parlamentaria la iniciativa siguiente:

Tipo: Documentación

Mota:

Titulo: Información complementaria a la memoria de actuación de los poderes públicos en la ejecución del IV Plan para la Igualdad de mujeres y hombres 2006. (comparecencia en Comisión de la Directora de Emakunde el 19 nov.)
Izenburua:

Proponentes: Gobierno Vasco

Proposatzaileak:

Prozedura: Ohizkoa

Procedimiento: Ordinario

Lo que le remito para su conocimiento y curso correspondiente.

En Vitoria-Gasteiz, a 29-10-2007

EL DIRECTOR DE LA SECRETARIA DEL GOBIERNO Y DE RELACIONES CON EL PARLAMENTO

JOSÉ LUIS ERREKATXO LABANDIBAR

LAS CONSECUENCIAS DEL CUIDADO

LAS ESTRATEGIAS DE CONCILIACIÓN EN LA VIDA DE LAS MUJERES Y LOS HOMBRES DE LA C.A.P.V.



**LAS CONSECUENCIAS DEL CUIDADO.
LAS ESTRATEGIAS DE CONCILIACIÓN EN LA VIDA
COTIDIANA DE LAS MUJERES Y LOS HOMBRES DE LA
C.A.P.V.**

BEHATOKI, S.L. Estudios Sociológicos y de Mercado

INDICE

1. PRESENTACIÓN.	7
2. OBJETIVOS.	8
2.1. OBJETIVO GENERAL.	8
2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.	8
3. DISEÑO METODOLÓGICO.	9
3.1. CONSIDERACIONES PREVIAS: LA NOCIÓN DE ESTRATEGIA.	9
3.2. LA APROXIMACIÓN CUALITATIVA: LOS GRUPOS DE DISCUSIÓN.	10
3.3. COMPOSICIÓN DE LOS GRUPOS DE DISCUSIÓN.	12
3.3.1. Variables principales: cuidado de menores y relación con el empleo.	12
3.3.2. Variables secundarias: uso o no de medidas de conciliación, pertenencia generacional y cualificación profesional.	13
3.4. PERFIL DE LOS GRUPOS DE DISCUSIÓN.	13
3.5. GUIÓN ESTABLECIDO.	16
3.6. COMENTARIOS DEL TRABAJO DE CAMPO.	16
4. ANÁLISIS.	17
4.1. LOS CONDICIONANTES: LA NECESIDAD DE LOS DOS SUELDOS.	19
4.1.1. La inestabilidad laboral como norma.	20
4.1.2. El desajuste de los salarios y el precio de las cosas: el euro.	23
4.1.3. Los costes de la emancipación residencial en los jóvenes.	24
4.1.3.1. Ni en propiedad, ni en alquiler, ni V.P.O.: la vivienda inaccesible.	24
4.1.3.2. La imposibilidad de ser soltera/o: ¿uniones de conveniencia?	25
4.1.3.3. La solidaridad intergeneracional: síntomas de agotamiento.	28
4.1.3.4. Mayores y desentendidos, prematuramente.	30
4.1.4. La complejización de la vida: paradojas del bienestar.	32

4.2. LAS ESTRATEGIAS DE CONCILIACIÓN.	33
4.2.1. <i>Las estrategias privadas: solución cotidiana a cargo de las mujeres.</i>	33
4.2.2. <i>El peso del escenario productivo en el diseño de la estrategia.</i>	35
4.2.3. <i>La vigencia de la asignación de un rol: la mujer como ser-para-el-cuidado.</i>	37
4.2.4. <i>La voluntad de estar presentes durante la crianza: el cambio de prioridades vitales.</i>	38
4.2.5. <i>Esbozo de un patrón en el itinerario de la estrategia de conciliación: etapas, opciones y razones.</i>	41
4.2.5.1. Primera etapa: la baja maternal.	41
4.2.5.2. Segunda etapa: desde el fin de la baja maternal.	42
4.2.5.3. Tercera etapa: desde el “momento” de la evaluación de la segunda etapa.....	46
4.3. LOS RECURSOS INTEGRADOS EN LAS ESTRATEGIAS.....	50
4.3.1. <i>Las abuelas (y abuelos): recurso imprescindible.</i>	50
4.3.2. <i>El servicio doméstico: ¿recurso en declive?</i>	54
4.3.3. <i>“Adjuntos a dirección”: los hombres, un recurso creciente.</i>	56
4.3.4. <i>Guarderías: una carencia generalizada.</i>	62
4.3.5. <i>Centros escolares: el desajuste de horarios con lo laboral.</i>	64
4.3.6. <i>Las políticas institucionales de conciliación: un recurso integrado en la estrategia.</i>	66
4.3.6.1. “Mejor un parche que nada”: perspectivas generacionales.	66
4.3.6.2. La ridiculez de las ayudas económicas.....	68
4.3.6.3. Limitaciones de conocimiento y uso entre las mujeres inmigrantes.	69
4.4. LAS CONSECUENCIAS DEL CUIDADO.....	70
4.4.1. <i>En la persona: vivencias de hoy y de ayer.</i>	71
4.4.1.1. Sin tiempo propio: “sobrecargas” y “exigencias”.	71
4.4.1.2. El dolor de no haber estado más presentes durante la crianza: la “mala madre”.	74
4.4.2. <i>En el escenario doméstico-familiar: del cuánto al como.</i>	76

4.4.2.1. “Los abuelos miman, no educan”: sobre la educación de los menores.....	77
4.4.2.2. Lo limpio y lo sucio: sobre el umbral del polvo.....	79
4.4.2.3. “Yo no soy tu madre, soy tu mujer:” la formación continua en materia doméstica como nueva carga.	84
4.4.2.4. Lo bonito y lo feo: hacia una nueva diferenciación de las tareas reproductivas según género.	85
4.4.3. <i>En el escenario laboral: la hegemonía del tiempo productivo.</i>	86
4.4.3.1. El “parón” de la maternidad: primera penalización en la trayectoria profesional de la mujer.	87
4.4.3.2. El “timo” de la reducción de jornada: segunda penalización laboral, menos ingresos y más carga de cuidado.....	89
4.4.3.3. La decisión de no tener descendencia: evitar la doble carga y poder llevar “el tipo de vida que quieres”.	92
4.4.3.4. La decisión de abandonar el empleo: el repliegue doméstico-familiar como conquista personal.....	93
4.4.3.5. Razones, condiciones y obstáculos para la incorporación al mercado laboral de mujeres de más de 35 años.....	95
4.4.3.6. La precariedad laboral de las mujeres inmigrantes.	100
4.4.4. <i>De una identidad denostada (ama de casa) a una identidad por definir: el reconocimiento de ser persona (mujer), madre y trabajadora.</i>	104
4.5. LAS PROPUESTAS DE MEJORA; EL MAÑANA DESEADO.	109
4.5.1. <i>Atenuar la hegemonía de lo productivo: socializar la conciliación.</i>	110
4.5.1.1. Identificación de un modelo preferido de conciliación: la presencia de los progenitores.....	111
4.5.1.2. La racionalización de los horarios o reordenación del tiempo de trabajo: el funcionario como empleo ideal.	113
4.5.1.3. Acabar con el pretexto masculino de “estar en el trabajo.”	116
4.5.2. <i>Las instituciones como agentes promotores de un nuevo modelo de conciliación.</i>	118
4.5.2.1. “Somos europeos para lo que quieren:” Europa como referencia.	119
4.5.2.2. Mejorar la calidad del empleo.	121
4.5.2.3. Ayudar a transformar la mentalidad del empresariado.....	122

4.5.2.4. La persistencia de la mujer como usuario principal de las políticas de conciliación.	124
4.5.2.5. Ampliar el permiso por maternidad al menos hasta un año.	126
4.5.2.6. Que la reducción de la jornada laboral (medida de conciliación) no implique reducción del salario.....	127
4.5.2.7. Incrementar la ayuda por nacimiento de hijos/as.	128
4.5.2.8. Ajustar los tiempos escolares y laborales.	129
4.5.3. <i>Sobre la remuneración del tiempo doméstico: el trabajo total.</i>	130
4.5.4. <i>La corresponsabilidad: un camino lento, pero seguro.</i>	132
5. CONCLUSIONES: HACIA UNA VIDA SENSATA.	134
6. BIBLIOGRAFIA.	140

1. PRESENTACIÓN.

La presente investigación ha tratado de aproximarse a las estrategias de conciliación diseñadas y puestas en práctica cotidianamente por mujeres y hombres residentes en nuestra comunidad autónoma.

Constituye, por lo tanto, un retrato de la situación actual en esta materia, gestado a partir de la escucha y posterior análisis de las opiniones de informantes que pueden ser considerados privilegiados pues están siendo, han sido o serán agentes activos en este ámbito de nuestra trayectoria vital. La participación de personas de distinta pertenencia generacional ha permitido identificar aspectos comunes o transversales a cuestiones tales como los condicionantes estructurales en el diseño de las estrategias de conciliación, las personas (mujeres) encargadas del diseño de estas estrategias, los recursos de sustitución (abuelas, abuelos, servicio doméstico, guarderías y centros escolares) o de presencia (medidas institucionales) integradas en las mismas, haciendo especial énfasis en los factores que intervienen en el uso efectivo o no de éstas últimas, así como en el rol jugado en esta materia por los componentes masculinos de las unidades de convivencia con uno o más menores.

El apartado más extenso del informe se destina a la exposición de las consecuencias del cuidado. Para ello se han diferenciado tres grandes planos: el personal, el doméstico-familiar y, por último, el laboral. Hay que tener presente que el diseño metodológico de esta investigación priorizó a mujeres en situación de doble presencia como participantes en los doce grupos de discusión efectuados en los tres Territorios Históricos, partiendo de una doble hipótesis; a saber: que la dualidad de tareas complejiza las estrategias de compatibilización de lo laboral y el cuidado, y que esta situación de doble presencia constituirá la tendencia principal de conformación de las unidades de convivencia en nuestro entorno inmediato.

Pero el retrato de situación no es ni mucho menos incompatible con la exposición de una serie de propuestas de mejora que han servido para cerrar el capítulo de análisis y orientar, en buena medida, las conclusiones del presente informe. Las demandas en pro de un mañana deseado han permitido constatar, entre otras consideraciones, que las mujeres y hombres que componen nuestra ciudadanía saben de lo que están hablando, y no sólo están informados, sino que precisan con toda claridad cuáles son los aspectos susceptibles de ser mejorados y, a su vez, quién es el agente principal encargado de ello.

Queremos agradecer a todas las personas su participación en esta investigación.

2. OBJETIVOS.

2.1. OBJETIVO GENERAL.

- ✓ Identificar los factores que determinan el uso o no de las diversas medidas de conciliación existentes por parte de hombres y mujeres en la C.A.P.V.

2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- ✓ Estimar el peso específico que las diversas medidas de conciliación, tanto de carácter institucional como empresarial, tienen sobre las estrategias vitales o toma de decisiones de las mujeres y los hombres.
- ✓ Identificar la existencia de potenciales diferencias según distintas situaciones laborales y adscripciones generacionales.
- ✓ Identificar las consecuencias o efectos actuales, pasados o futuros de las distintas opciones vitales en materia de conciliación en la trayectoria biográfica de las mujeres (en lo personal, en lo afectivo, en lo familiar, en lo profesional, en lo educativo, etc.)
- ✓ Conocer, en concreto, las implicaciones de la denominada dualidad de tareas en la promoción profesional y en la calidad en el empleo.
- ✓ Atender a los potenciales efectos que las actuales orientaciones de las políticas de conciliación puedan tener en el reforzamiento del papel de la mujer como agente protagonista del cuidado o lo reproductivo.
- ✓ Complementar con información cualitativa indicadores y estudios de carácter cuantitativo relacionados con la situación de las mujeres en la C.A.P.V. realizados por Emakunde y otras entidades.
- ✓ Atender a la posible existencia de matizaciones entre los indicadores o cifras de situación de las mujeres en nuestra comunidad autónoma y las vivencias cotidianas de estas situaciones por parte de las mujeres.
- ✓ Elaborar propuestas de reorientación de las políticas actualmente vigentes, o incluso detectar nuevas demandas o necesidades, a los agentes oportunos.

3. DISEÑO METODOLÓGICO.

A continuación se exponen seis apartados relacionados con el diseño metodológico de la presente investigación. El primero de ellos se centra en la noción de estrategia, que ha servido de hilo teórico conductor a las distintas expresiones de la conciliación en nuestro entorno cotidiano. El segundo apartado presenta las razones que han influido en la opción por una aproximación cualitativa, seleccionando concretamente la técnica de los grupos de discusión como la más apropiada. Los apartados tercero, cuarto y quinto muestran las variables principales y secundarias que han conformado los doce grupos de discusión realizados, además de los perfiles de cada uno de ellos y los guiones establecidos. El sexto y último apartado refleja de manera sintética los comentarios del propio trabajo de campo.

3.1. CONSIDERACIONES PREVIAS: LA NOCIÓN DE ESTRATEGIA.

Si el objetivo básico de la conciliación es *“hacer posible la compatibilidad, tanto para mujeres como para hombres, entre la dedicación laboral y la atención a las responsabilidades de cuidado y mantenimiento del hogar, especialmente en lo que se refiere a los hijos pequeños,”*¹ las unidades de convivencia con uno o más menores diseñan una **estrategia** para hacer posible la conciliación.

La noción de estrategia remite a la relación existente entre la agencia o modo de actuación práctica de las personas y la sociedad o los condicionantes sociales. Pero la noción de estrategia posibilita la entrada en escena de un tercer elemento que atenúa esta relación dicotómica entre agencia y estructura, entre individuo y sociedad,² interesándose por el modo en que las unidades de convivencia con uno o más menores “salen al paso”, “se las arreglan” o “se lo montan” día tras día para gestionar personas, tiempos y espacios en unas condiciones socialmente establecidas.

Si bien las estrategias de conciliación pueden ser, en la práctica, tan variadas como variadas pueden llegar a ser la composición y relaciones establecidas en las unidades de convivencia con uno o más menores, la existencia de una **intencionalidad** en el diseño de la misma ante un abanico de opciones socialmente determinadas constituye su principal característica. Pero también habría que unirle como condición propia su carácter **temporal o perecedero**, pues la estrategia de conciliación es válida como instrumento de adaptación a un entorno concreto si es capaz de tener, al menos, la misma flexibilidad a los cambios que puedan producirse en este entorno.³

¹ FERNÁNDEZ CORDÓN, J. A. Y TOBÍO, C. *Conciliar las responsabilidades familiares y laborales: políticas y prácticas sociales*. Fundación Alternativas, 2.005, documento de trabajo nº79, pág.66.

² En la línea planteada por SIMMEL, G. “El ámbito de la sociología.” *El individuo y la libertad. Ensayos de crítica de la cultura*. Península. Barcelona. 1.986; y ELIAS, N. *La sociedad de los individuos*. Gedisa. Barcelona. 1.990.

³ Como señala TOBÍO, C. *Madres que trabajan: Dilemas y Estrategias*. Cátedra. Madrid. 2.005, pág.134,

Las estrategias de conciliación, en tanto tácticas, se componen de **recursos**, es decir, las técnicas concretas que aplican de manera efectiva la estrategia diseñada. Estos instrumentos aplicados suelen diferenciarse entre recursos informales, o propios a la unidad de convivencia y su red social, y recursos formales, propios de instituciones u otras organizaciones ajenas a la unidad de convivencia. En esta investigación se utilizará de forma más habitual otra distinción, aquella que considera **recursos de sustitución** de las madres y padres en el cuidado del menor o menores a las abuelas (y los abuelos), el servicio doméstico, las guarderías, los centros escolares y actividades extraescolares, y **recursos de presencia** a la orientación de las dos medidas básicas de las políticas institucionales de conciliación existentes en nuestro entorno, la reducción de la jornada laboral y la excedencia, que proveen de un tiempo a los progenitores que se libera de lo productivo para orientarse a lo reproductivo.

No obstante, con independencia de las diferenciaciones, el hecho más destacable en este momento es que, en términos generales, las estrategias de conciliación utilizan una combinación o suma de recursos diversos, una yuxtaposición de recursos para hacer frente a los condicionantes de la vida cotidiana.

3.2. LA APROXIMACIÓN CUALITATIVA: LOS GRUPOS DE DISCUSIÓN.

Teniendo en cuenta los objetivos de este estudio, el grupo de discusión parece la técnica de investigación más adecuada pues trata de “reproducir” lo más fielmente que sea posible las opiniones cotidianas sobre cualquier materia o situación “vivenciadas en la actualidad” por las propias personas. Como señalaba Murillo, también se ha tratado de “*conocer el ‘sentido’ que cada individuo reserva a su vida privada, doméstica o pública: como la entiende o la organiza, de acuerdo con su experiencia cotidiana*”⁴, en nuestro caso, opiniones acerca de la conciliación, de las estrategias adoptadas en cada caso y de las consecuencias actuales, pasadas y futuras percibidas.

Sin embargo, los discursos emitidos por los actores sociales, en este caso a lo largo de doce grupos de discusión, se producen en un contexto determinado. De ahí la necesidad de entender los *discursos como socialmente ubicados*, pero también como *discursos buscados*, portadores de una perspectiva,⁵ supeditados a una lógica analítica.

“los tres elementos principales que son necesarios para definir una acción como estrategia: en primer lugar, un sujeto con intencionalidad capaz de hacer una elección; en segundo lugar, diferentes alternativas entre las que elegir y, por último, un periodo de tiempo a lo largo del cual la estrategia se desarrolla.”. La “elasticidad” de las estrategias también ha sido indicado por MEDINA GARRIDO, L. Y GIL CALVO, E. (EDS) *Estrategias Familiares*. Alianza. Madrid. 1.993, pág.15.

⁴ MURILLO, S. *El mito de la vida privada. De la entrega al tiempo propio*. Siglo XXI. Madrid. 1.996, pág.77.

⁵ CANALES, M. Y PEINADO, A. “Grupos de discusión.” En DELGADO, J.M., Y GUTIÉRREZ, J. (EDS.) *Métodos y técnicas cualitativas de investigación en ciencias sociales*. Síntesis. Madrid. 1.994, pág.295.

Y desde sus inicios, esta investigación defendió que no se puede entender de manera correcta y completa una dimensión específica de nuestra realidad cotidiana, en este caso, las estrategias de conciliación y sus recursos implicados, entre ellos las actuales políticas de conciliación, sin abordar y tratar de comprender el conjunto de esa realidad cotidiana en la que se enmarca.

Con esta ***perspectiva integral*** el presente trabajo constituye, en cierto modo, una aproximación a la situación actual y gestión de la vida cotidiana a partir de las opiniones de una selección de tipos-ideales de ciudadanas y ciudadanos residentes en nuestra comunidad autónoma que desarrollan (hoy), han desarrollado (ayer) o desarrollarán (mañana) estrategias de conciliación.

Se ha tratado, por lo tanto, de un intento por ***reflejar la realidad actual*** a partir de las vivencias cotidianas en el intercambio de opiniones o discursos de la dinámica grupal, lo cuál no es impedimento para que se realicen ejercicios retrospectivos y prospectivos, pero siempre en función de lo actual. De hecho, los grupos de discusión compuestos por personas que a día de hoy están siendo protagonistas o actores de distintas estrategias de conciliación de lo productivo y lo reproductivo han compuesto el grueso de la investigación.

Sin embargo, la ***fotografía de situación*** –casi un inventario de condicionantes, estrategias, recursos, consecuencias y, por último, propuestas de mejora– deviene ***panorámica*** gracias a la mirada retrospectiva aportada por las personas participantes de más edad, las cuales son capaces de observar el grado y alcance de los cambios en el marco de la conciliación en nuestro entorno inmediato, pero también gracias a la mirada proyectiva de los representantes de las generaciones jóvenes, los cuales son capaces de anticipar cuáles serán las estrategias de conciliación a diseñar en un futuro no muy lejano a tenor de su lectura de los condicionantes existentes.

Es evidente que, a día de hoy, la mujer continúa siendo el agente principal en la gestión y realización de las actividades de conciliación. Las mujeres ocupadas son, además, las principales usuarias de las políticas de conciliación existentes, tanto institucionales como empresariales, e incluso protagonizando otras estrategias de organización que, aún no siendo oficialmente medidas de conciliación, pueden serlo, sin embargo, en la práctica, como, por ejemplo, el contrato a tiempo parcial.

Por este interés de “ajustarse a la realidad”, las mujeres han sido las principales participantes en los doce grupos de discusión efectuados en el marco de este estudio, incluyéndose, a su vez, las voces de otros perfiles de ciudadanas de nuestra comunidad que presentan elementos de diversidad, en este caso, mujeres inmigrantes.

Sin embargo, sería igualmente un error de ajuste el no tener en cuenta en este potencial estudio al género masculino. Y ello no sólo por una cuestión formal, sino porque en nuestra vida cotidiana pueden constatarse algunas prácticas que denotan la existencia de intervenciones masculinas en el cuidado. Y así se ha realizado.

3.3. COMPOSICIÓN DE LOS GRUPOS DE DISCUSIÓN.

Reproducir lo más fielmente posible una situación cotidiana, en este caso, el diseño y aplicación de una estrategia de conciliación en un momento concreto en la trayectoria biográfica de una persona, ha constituido el principal criterio de composición de los grupos de discusión.⁶ Ello no evita la existencia de variables principales y secundarias en esta composición de las doce dinámicas realizadas.

3.3.1. Variables principales: cuidado de menor o menores y relación con el empleo.

En el marco de esta investigación, puede hablarse de manera precisa de la existencia de una estrategia de conciliación cuando en una unidad de convivencia se presentan de manera conjunta dos hechos: de un lado, la existencia de uno o más menores, y, del otro, que al menos uno de los dos componentes adultos se encuentre ocupado.

La tenencia de uno o más menores y sus necesidades de atención y cuidado marca el punto de inflexión en la gestión de lo productivo y lo reproductivo. Esta derivación obligada de un tiempo y/o de unos recursos hacia el cuidado determina un cambio en el modo de vida individual y social de los componentes de una unidad de convivencia.

La relación con el empleo sería la segunda variable principal en la composición de los grupos de discusión, pues tanto su grado de presencia como condiciones influye de manera directa en las estrategias de conciliación finalmente diseñadas.

Así, se han distinguido cuatro distintas situaciones o relaciones con el empleo:

1. Abandono total (repliegue hacia lo reproductivo) o parcial (reducciones de jornada) por razones de conciliación.
2. Estancia en régimen de doble presencia (dualidad de tareas).
3. Estancia sin doble presencia (sin cargas familiares).
4. Voluntad de retorno y retorno efectivo al mercado laboral tras un período vital dedicado totalmente al ámbito reproductivo (al cuidado de los otros).

⁶ Entender el grupo de discusión como representación situacional es la metáfora principal utilizada por MARTÍN CRIADO, E. "El grupo de discusión como situación social." *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 1.997, nº79, págs.81-112.

3.3.2. Variables secundarias: uso o no de medidas de conciliación, pertenencia generacional y cualificación profesional.

La cualificación profesional denota una posición en el mercado laboral en términos de calidad en el empleo (estabilidad, remuneración e incluso responsabilidad adscrita), jugaría un papel explicativo en el diseño de las estrategias de conciliación. Puede, además, que las condiciones de la empleabilidad actual se encuentren íntimamente relacionadas con el nivel formativo.

El uso efectivo o no de las medidas integradas en las políticas institucionales de conciliación por parte de las personas participantes en el diseño y ejecución de sus estrategias constituye un elemento de vital importancia en el marco de este estudio. Con ello podrá conocerse de primera mano los efectos prácticos de su uso en la actualidad.

Por último, la dimensión generacional constituye en sí misma una condición sine qua non para la selección de las personas informantes. La edad conlleva una experiencia vital y, con ello, remite a unos marcos sociales y culturales determinados. La colisión de estas distintas trayectorias biográficas según la pertenencia generacional de cada una de las personas participantes en los grupos de discusión facilitará la identificación de similitudes y diferencias en el diseño y ejecución de las estrategias de conciliación pasadas (dimensión retrospectiva), presentes (dimensión actual) y, también, futuras (dimensión prospectiva).

3.4. PERFIL DE LOS GRUPOS DE DISCUSIÓN.

La interrelación de las variables principales y secundarias conformó un total de doce (12) grupos de discusión. Con el objetivo de mantener un grado de representatividad territorial según criterios poblacionales y de actividad, se realizaron siete (7) grupos de discusión en Bizkaia, tres (3) en Gipuzkoa y otros dos (2) en Álava. En la selección de las personas participantes también trató de evitarse la concentración de las tres capitales de los Territorios Históricos, para lo cual no sólo se realizaron, por ejemplo, dos grupos de discusión en el municipio de Tolosa, sino que también participaron personas residentes en otros municipios de Bizkaia en las dinámicas efectuadas en Bilbao.

Articulados según “situación y/o relación con el empleo” (eje laboral), una de las dos variables principales, la composición final de los grupos de discusión fue la siguiente:

A. Abandono total o parcial del mercado laboral por razones de conciliación.

G.1. Mujeres entre 30-40 años, en diversa reducción de jornada, (continúan en su puesto de trabajo), que están haciendo uso de las medidas institucionales de conciliación, y con distintos niveles de cualificación. Lugar de realización: Bilbao.

G.2. Mujeres entre 30-40 años dedicadas en exclusiva al cuidado de menores, que por este motivo han abandonado su empleo con distintos niveles de cualificación, habiendo o no hecho uso de medidas institucionales de conciliación. Lugar de realización: Bilbao.

B. Estancia en el mercado laboral en régimen de doble presencia (dualidad de tareas).

G.3. Mujeres entre 30-40 años, que habiendo hecho uso medidas de conciliación, las abandonan antes del plazo máximo previsto, retornando a la jornada laboral anterior, con distintos niveles de cualificación. Lugar de realización: Bilbao.

G.4. Mujeres en torno a los 50 años, con empleo estable y cualificación media-alta, que no han utilizado medidas de conciliación por la inexistencia de las mismas en su momento pues ya ha pasado el período de la atención y cuidado a menores, si bien ya con la posibilidad de la gestión y cuidado de mayores, e incluso de menores (nietos/as). Lugar de realización: Bilbao.

G.5. Mujeres entorno a los 50 años, con empleo (relativamente) estable y cualificación media-baja, que no han utilizado medidas de conciliación por la inexistencia de las mismas en su momento pues ya ha pasado el período de la atención y cuidado a menores, si bien ya con la posibilidad de la gestión y cuidado de mayores, e incluso de menores (nietos/as). Lugar de realización: Donostia-San Sebastián.

G.6. Mujeres inmigrantes, entre 25-40 años, con diversa estabilidad en el empleo y cualificación, con uno o más hijos menores. Lugar de realización: Bilbao.

G.7. Hombres entre 35-45 años, con empleo estable y cualificación media-alta, con uno o más hijos menores, y entre ellos algunos que se hayan acogido a medidas para facilitar la conciliación, bien por la empresa, bien por las instituciones. Lugar de realización: Bilbao.

C. Estancia en el mercado laboral sin doble presencia (sin cargas familiares).

G.8. Mujeres entre 35-45 años, con empleo estable y cualificación media-alta. Lugar de realización: Bilbao.

G.9. Mujeres entre 25-35 años, con empleo y cualificación media, emancipadas residencialmente y con relación de pareja. Lugar de realización: Tolosa.

G.10. Hombres entre 25-35 años, con empleo y cualificación media, emancipados residencialmente y con relación de pareja. Lugar de realización: Tolosa.

D. Voluntad de retorno y retorno efectivo al mercado laboral tras un período dedicado totalmente al ámbito reproductivo (al cuidado de los otros)

G.11. Mujeres entre 35-50 años, inactivas o desempleadas de medio-bajo nivel formativo, con voluntad de incorporarse al mercado laboral, bien por primera vez, bien retornando de nuevo, tras la finalización de su etapa vital de dedicación exclusiva al ámbito reproductivo una vez que los hijos/as se encuentran ya relativamente criados y/o emancipados. Lugar de realización: Vitoria-Gasteiz.

G.12. Mujeres entre 35-50 años, que se han incorporado al mercado laboral tras la finalización de su etapa vital de dedicación exclusiva al ámbito reproductivo una vez que los hijos/as se encuentran ya relativamente criados y/o emancipados, con distintos niveles de cualificación (ocupaciones). Lugar de realización: Vitoria-Gasteiz.

3.5. GUIÓN ESTABLECIDO.

Aunque en cada uno de los grupos de discusión podía enfatizarse más un aspecto que otro del guión según sus propias características de composición a partir de las variables principal y secundarias indicadas, en tanto que protocolo estructurado, el guión utilizado en esta investigación se soportaba sobre los siguientes ámbitos de interés, en la línea de los objetivos planteados:

1. Factores o razones que intervienen en las estrategias de conciliación.
2. Recursos implicados en las mismas.
3. Grado de conocimiento, posición y uso de las medidas de conciliación de carácter institucional tienen en estas estrategias o toma de decisiones.
4. Consecuencias actuales, pasadas o futuras de las distintas opciones vitales en materia de conciliación en la trayectoria biográfica de las personas participantes, en especial, las mujeres.
5. Limitaciones en la promoción profesional y calidad en el empleo por la atención o cuidado del menor o menores
6. Potenciales efectos no intencionados del uso efectivo de las medidas de conciliación en la actualidad.
7. Propuestas de mejora planteadas.

3.6. COMENTARIOS DEL TRABAJO DE CAMPO.

El trabajo de campo de esta investigación se efectuó entre mediados del mes de marzo y el mes de abril del presente año 2007 en los lugares anteriormente señalados. En su propio desarrollo se experimentó la tensión que, en ocasiones, se produce en los grupos de discusión; entre el trabajo (la razón de su existencia) y el placer del habla, del diálogo entre personas.⁷ El carácter inagotable de lo cotidiano, en este caso, la emisión de opiniones sobre las formas, vivencias y experiencias en materia laboral, doméstica y familiar se evidenció en que las personas participantes perdían, si se nos permite la expresión, la noción del tiempo.

⁷ CANALES, M. Y PEINADO, A. "Grupos de discusión." Op., cit.,, pág.292.

Las dinámicas grupales tomaban vida propia pues las personas participantes estaban dispuestas a “hablar de sus cosas” por sí mismos. Puede, por ello, que en más de una ocasión los/as investigadores/as tuvieron que dirigir de manera más estricta los distintos ámbitos informativos del guión pues en algunos temas daba la sensación que los comentarios y opiniones no tenían fin.

Y no tenían fin porque cada una de las personas participantes en los doce grupos de discusión realizados en esta investigación se sentía, y con toda la razón, un informante privilegiado, portador de una perspectiva y una opinión respecto a las materias relacionadas con la conciliación y sus estrategias asentada sobre la vivencia propia, tanto en su vida cotidiana (en el presente) como en su trayectoria biográfica (pasado).

Ha sido, por lo tanto, un trabajo de campo agradable, donde ha predominado la buena sintonía entre las personas participantes en los grupos de discusión, agradeciendo, además, la creación de un lugar de encuentro –a veces terapia o descarga– en las que puede hablarse de las cosas que les ocupan y preocupan.

Pero sería erróneo pensar que este tono de agradecimiento por un rato de charla amigable supone un cheque en blanco: en todo momento dio la impresión que las opiniones y vivencias relacionadas con las estrategias de conciliación realizadas ayer y hoy o a realizar mañana descritas por las mujeres y hombres de distintas generaciones y circunstancias vitales tendrían que ir más allá de un simple retrato de situación. Se reclamaron actuaciones.

4. ANÁLISIS.

Si bien el trabajo de campo se ha desarrollado con normalidad, con las excepciones en la composición de algunos grupos de discusión por sus características específicas, el auténtico reto de esta investigación se ha situado en la sistematización y análisis de un auténtico caudal de información.

El análisis de la información resultante de los doce grupos de discusión efectuados ha seguido tres fases sucesivas: la realización de las transcripciones, el análisis temático de cada uno de los aspectos estudiados según los objetivos del estudio; y, por último, las relaciones existentes entre las diversas opiniones.

El problema recurrente de transformar en discursos de segundo orden opiniones de primer orden también ha surgido en este estudio. La mixtura de método (sistematicidad) e imaginación (creatividad) tan propia de la redacción final cualitativa,⁸ aún incluyendo extractos de opiniones o diálogos de las propias personas participantes residentes en ciudades y municipios de los tres territorios históricos de nuestra comunidad autónoma, no evita la sensación agri dulce de estar dejando aspectos relevantes.

Si el concepto de **estrategia** constituye el referente teórico básico de la presente investigación, conformado y, a la vez, ubicado en una zona intermedia entre la agencia individual (o de la unidad de convivencia) y los condicionantes estructurales (la sociedad), el presente análisis de resultados también se va a mantener en esta oscilación entre los casos o ejemplos concretos de las personas participantes, reflejando extractos específicos de sus opiniones,⁹ y otras referencias más generales de estudios e investigaciones que ratifiquen estas opiniones extraídas de la vida cotidiana.

El presente análisis se inicia con una somera aproximación a **los condicionantes** que determinan la existencia de las específicas estrategias de conciliación actualmente existentes en el entorno cotidiano de nuestra comunidad autónoma, protagonizados por la calidad del empleo y el desajuste entre los salarios y el coste de la vida.

El segundo apartado se centra en la exposición de **las características o estructura interna de estas estrategias**, de como y por qué las mujeres continúan siendo los agentes gestores de las mismas, finalizando con un esbozo del itinerario de la estrategia de conciliación más habitual (o pautado) en paralelo al crecimiento del menor o menores y a los plazos de tiempo establecidos por las políticas institucionales de conciliación actualmente vigentes.

El tercer apartado se interesa por **los recursos** integrados en las estrategias de conciliación, y ello no sólo realizando un inventario de los mismos, sino también tratando de calibrar su grado de importancia dentro de la propia estrategia establecida por las unidades de convivencia con uno o más menores residentes en nuestra comunidad autónoma.

El cuarto apartado se centra, propiamente, en **las consecuencias del cuidado** o, si se prefiere, en las consecuencias del actual modelo de conciliación en los planos personal, doméstico-familiar (la educación de los menores y el reparto de las “tareas” domésticas) y, sobre todo, laboral.

⁸ VALLÉS, M.S. *Técnicas cualitativas de investigación social: reflexión metodológica y práctica profesional*. Síntesis. Madrid. 1997. pág.326.

⁹ Extractos que tan solo han sido retocados sintácticamente.

Y el quinto y último apartado del análisis trata de presentar de forma sistematizada las propuestas de mejora de las estrategias de conciliación vigentes en nuestra realidad de todos los días por parte de las propias personas participantes en la investigación.

4.1. LOS CONDICIONANTES: LA NECESIDAD DE LOS DOS SUELDOS.

Uno de los hechos incuestionables de la presente investigación ha sido constatar ***la generalización de la presencia en el escenario laboral de los dos miembros componentes de la unidad de convivencia***. El conjunto de las personas participantes muestran la normalidad de esta pauta de actuación cotidiana, y ello no sólo por su propia experiencia, sino también por el conocimiento de sus entornos sociales más próximos, es decir, familiares, amigos y conocidos.

Esta constatación a ras de tierra no hace más que ratificar la consolidación de un proceso de cambio social de magnitudes e impactos significativos en todos los ámbitos de la estructura social (demográfico, laboral, afectivo, educativo, socio-sanitario, etc.) que ya viene siendo indicado en nuestro entorno inmediato desde los años ochenta del pasado siglo, que tiene a la mujer como protagonista y, como hecho diferencial respecto a otros períodos, con una clara vocación de estabilidad. Como señalan Fernández Córdón y Tobío, *“cada vez son más las mujeres jóvenes que acceden al mundo laboral después de cursar sus estudios, y menos aquellas que lo abandonan cuando llega el tiempo del matrimonio y la maternidad. Esto las diferencia de las generaciones anteriores. (...) Así, el importante incremento de la actividad femenina no se explica por la entrada masiva de mujeres de todas las edades en el mercado laboral, sino porque las activas permanecen en esta situación (ocupadas o en paro) en vez de retornar a sus hogares y figurar como inactivas en las estadísticas.”*¹⁰

Y es tal la consolidación en la sociedad vasca actual de esta presencia en el escenario laboral de mujeres y hombres que de las opiniones de las propias personas participantes, y acaso especialmente de las mujeres, se deduce que esta presencia laboral no sería observada ya, o tan solo, como una conquista o logro en el camino hacia la igualdad efectiva de mujeres y hombres, sino más bien, tal y como se expresa en el encabezado de presente apartado, como una necesidad, un imperativo determinado por el modelo social actualmente vigente.

¹⁰ FERNÁNDEZ CORDÓN, J. A. Y TOBÍO, C. *Conciliar las responsabilidades familiares y laborales: políticas y prácticas sociales*. Fundación Alternativas, 2.005, documento de trabajo nº79, págs.12-13. En LARRAÑAGA, M. “Mujeres y mercado de trabajo en la C.A.P.V.” *Lan Harremanak*, 2.005, II, 13, págs.13-34, puede hallarse una aproximación específica a algunas de las tendencias principales del proceso de incorporación de la mujer al mercado laboral en nuestra comunidad autónoma.

La *necesidad de los dos sueldos* serían, por lo tanto, una exigencia vinculada al desajuste o arritmia existente entre los salarios y los precios, en especial, de la vivienda, pero también por la vorágine de una lógica social de consumo que genera expectativas sobre lo que debe ser el “modo de vida oportuno” para alcanzar una de calidad de vida normalizada.

4.1.1. La inestabilidad laboral como norma.

La necesidad de los dos sueldos implica la generalización de un modo de vida y un modelo de convivencia, fijados por un hecho común y transversalmente identificado por las personas participantes en esta investigación: *la inestabilidad laboral*.

Aún a costa de anticipar en cierta medida las propuestas de mejora planteadas, todo apunta a que las condiciones actuales del escenario laboral no parecen ser las más propicias para el desarrollo de itinerarios vitales estables, con las consecuencias que ello genera en las distintas estrategias de conciliación.

La perspectiva generacional integrada en el diseño metodológico de este estudio permite constatar el fin de lo que ha venido denominándose “norma social del empleo”, es decir, la presencia de un empleo estable y regulado, continuo y prolongado a lo largo de toda la vida activa de un ciudadano hasta configurar una carrera profesional, que traía consigo no solo una identidad social e individual, sino también una serie de derechos sociales. Ya desde los años ochenta y noventa del pasado siglo, esta norma social de empleo comienza a manifestar muestras patentes de debilidad, extendiéndose un modelo de relaciones laborales marcado por empleos débiles y flexibles.¹¹ Como ha indicado Bauman, “*nada perdurable puede levantarse sobre esta arena movediza. En pocas palabras: la perspectiva de construir, sobre la base del trabajo, una identidad para toda la vida ya quedó enterrada definitivamente para la mayoría de la gente.*”¹²

¹¹ ALONSO, L.E. *Trabajo y posmodernidad: el empleo débil*. Fundamentos. Madrid. 2.000.

¹² BAUMAN, Z.: *Trabajo, consumismo y nuevos pobres*. Gedisa. Barcelona. 1.999, pág.50.

Esta metamorfosis del trabajo,¹³ que es, ante todo, una metamorfosis de la cuestión social,¹⁴ implica, en opinión de los grupos de discusión compuestos por mujeres nacidas entorno a la década de los cincuenta, una diferencia radical respecto al período en el que ellas eran jóvenes y se incorporaron al mercado laboral (años setenta). El trabajo (como empleo) siempre es trabajo, pero existían condiciones relativas de seguridad y estabilidad que otorgaban la posibilidad de establecer “proyectos de vida”, y, por lo tanto, estrategias de gestión de los escenarios productivo y reproductivo, a diferencia de las generaciones jóvenes, es decir, sus hijas e hijos actuales. Como lo expresa el G.4:

“– La gente estudia más que antes, tienen más acceso que antes a las carreras que igual nosotras, pero entre que empiezan en una carrera y no se qué, se plantan en los 25. Entre que encuentran trabajo los 28. “¿No te vas a casar y vas a tener hijos?” Y antes con 28 ya tenías todo hecho, llevabas trabajando 5, era lo normal. Pero ahora cuando empiezan casi a vivir un poco es cuando empiezas a tener 28. El planteamiento es totalmente diferente. El primer sueldo va para el coche.”

La experiencia biográfica de las mujeres residentes en nuestra comunidad autónoma entorno a los cincuenta años permitiría deducir que las actuales condiciones laborales, en especial los bajos salarios, ejerce una influencia significativa en la presencia obligada de ambos miembros de cualquier unidad de convivencia, un “imperativo económico” que, siempre en términos generales, no era tan generalizado en sus tiempos juveniles donde la permanencia en el mercado laboral tras el matrimonio y, sobre todo, la tenencia de descendencia no era una cuestión de obligado cumplimiento.

Este mayor peso de la necesidad frente a la voluntariedad en la presencia de la mujer en el mercado laboral es de nuevo señalado en el presente extracto del G.4.:

“– Ahora la pareja tiene que trabajar por narices.

– Yo también lo creo.

– El piso, ¡mira qué precios!

– 40 o 50 millones y son “milleuristas”.

– Y tampoco tienen seguridad en el trabajo.

¹³ GORZ, A. *Metamorfosis del trabajo*. Sistema. Madrid 1.995.

¹⁴ CASTEL, R. *La metamorfosis de la cuestión social*. Paidós. Barcelona. 1.997.

– Pagar un piso de 50 millones de pesetas es que es imposible. Entonces, ya no es que les guste o no trabajar, es que es imposible que en una pareja trabaje solo una persona, tienen que trabajar los dos.”

Del análisis de las distintas opiniones de las personas participantes en este estudio, puede sostenerse el predominio de la dimensión instrumental del trabajo, es decir, como empleo, frente a sus dimensiones expresivas o de autorrealización,¹⁵ ello incluso entre el perfil de mujeres componentes del G.8., en principio más volcadas hacia una carrera profesional percibida como incompatible con el cuidado de menores:

*“– Yo no tengo intención de ascender ni nada por el estilo. Yo trabajo porque quiero. Mi dinero, al final de mes, y quiero ser independiente y no depender de nada. Entonces, el resto del tiempo que no trabajo, no quiero niños. **Pero yo no me realizo con mi trabajo.**”*

Las generaciones jóvenes, principales afectadas por la situación de inestabilidad y precariedad laborales actuales, no hacen más que ratificar el protagonismo que esta situación laboral está ejerciendo en su modo de vida actual. No se niega la existencia cuantitativa de empleo, pero, a pesar de esta oferta, el subempleo o sobreeducación, así como los procesos de movilidad laboral existentes, siempre mantienen constante su precariedad desde el punto de vista salarial y de desarrollo profesional. Como se expresa en los siguientes dos extractos de miembros componentes de la dinámica grupal realizada con hombres jóvenes entre 25-35 en el municipio de Tolosa (G.10.):

“– Trabajo hay. El que quiera trabajar, trabaja. Lo que pasa en qué condiciones y qué te pagan.”

“– Mira, este es el tercer taller en el que estoy. He ido cambiando. Soy de Rentería. Empecé a trabajar en Lezo. Me cambie a Martutene. Pero todo por conseguir más. O pones la amenaza de que me voy y el jefe: “o te pago o te quedas.” Y de los dos talleres me he tenido que ir. Y este es el tercer taller en el que estoy. Y llevo siete meses detrás de mi jefe para que me suba las horas extras, sin declarar y sin nada. Y el tío se está metiendo un montón de dinero en el bolsillo a mi cuenta. Y le pides un aumento y se está echando las manos a la cabeza, como si le pides yo qué sé.”

¹⁵ Véanse, en este sentido, ARENDT, H. *La condición humana*. Paidós. Barcelona. 1.993; y ZUBERO, I. *El trabajo en la sociedad. Manual para una sociología del trabajo*. U.P.V./E.H.U. Leioa. 1.998.

En la línea de este último extracto, una de las cuestiones que queda igualmente clara es **la normalidad de las horas extras**. Así, “el meter horas”, es decir, la prolongación de la jornada laboral y la disponibilidad permanente de la persona empleada se integra como algo normal en el desempeño profesional. Surgen situaciones, cuanto menos, singulares en las que la propia persona empleada es la que tiene que llegar a mentir al responsable de la organización para no meter horas extras.

“– Yo, por ejemplo, para no meter horas extras, que son ilegales, porque no me las declara ni me las mete en nómina ni nada, tengo que mentir. “Hoy no me quedo porque tengo que ir al dentista o al masajista”. Tengo que poner disculpas para trabajar 8 horas, ¡que es mi contrato! Tengo que andar poniendo disculpas, porque luego cara de perro, malas caras o así, ¡como para pedirle la excedencia o baja por paternidad!”

4.1.2. El desajuste de los salarios y el precio de las cosas: el euro.

Pero esta normalidad de la prolongación de las horas de trabajo no sólo se enmarca en el seno de las relaciones laborales, sino que, a su vez, y acaso de forma más significativa, también se instala en el seno de las propias relaciones de subsistencia diaria. Como nos indican estos mismos representantes de generaciones jóvenes, sin este dinero extra, en la mayor parte de las ocasiones mediante economía sumergida, fuera de lo establecido en la categoría profesional según el contrato, simplemente “no se llega”. (G.10.)

“– Es que tampoco puedes parar. Es que si me quitas las horas extras no puedes vivir.”

Si bien este desajuste entre los salarios y el precio de las cosas se ceba con más fuerza en las generaciones jóvenes de nuestra comunidad autónoma, es una apreciación transversalmente constatada por el conjunto de las personas participantes en esta investigación. Así, por ejemplo, en el grupo de discusión G.8., formado por mujeres con empleo estable, de cualificación media-alta, residencialmente emancipadas y sin menor/es a su cargo, señalaban las dificultades crecientes en mantener su actual status social, su actual estilo de vida por el coste de las cosas. Y de igual forma, el grupo de discusión G.7., formado por hombres con estabilidad salarial, emancipación residencial, y uno o dos hijos/as menores, señalan con toda claridad que la “llegada del euro” ha supuesto una carestía general de la vida de la que nadie puede escapar, entrándose en dinámicas tales de endeudamiento donde lo normal –socialmente hablando– es vivir hipotecado, por encima de tus posibilidades reales.

“– El tema del euro, ha habido un cambio al euro, ha subido todo pero los sueldos no han subido. Está todo carísimo. Tienes que endeudarte para todo, para todo, porque ya no da, no da. Porque si tienes una parte de tu sueldo secuestrado con el piso, te queda muy poco margen de actuación. A todos nos gusta viajar y no sé qué. Porque tenemos muchas más información. (...) Yo conozco una chica, ahora que me ha venido esto, ella sólo puede comprar en El Corte Inglés porque se lo quitan al mes siguiente, ella paga con un mes de retraso, pero es así.”

4.1.3. Los costes de la emancipación residencial en los jóvenes.

Dentro de la constatación intergeneracional de la carestía general de la vida, de la inestabilidad laboral generalizada en la que nos encontramos inmersos, la vivienda adquiere, sin duda, el papel protagonista. Y de nuevo, como no podía ser menos, los dos grupos de discusión formados por mujeres (G.9.) y hombres (G.10.) entre 25 y 35 años, nacidos entre 1975-1982, emancipados residencialmente, expusieron de forma directa cuáles son sus actuales problemas en esta materia, con los efectos directos que ello supone sobre el carácter y condiciones de las futuras estrategias de conciliación en nuestra comunidad autónoma.

4.1.3.1. Ni en propiedad, ni en alquiler, ni V.P.O.: la vivienda inaccesible.

Los obstáculos en el proceso de emancipación residencial a los que tienen que hacer frente en nuestra cotidianeidad las generaciones más jóvenes se centran, sin duda, en los elevados precios de la vivienda en propiedad que determinan hipotecas imposibles. Pero, más allá de este presentismo, las opiniones de estas generaciones más jóvenes llevan aparejadas una inquietud por las trayectorias vitales futuras, es decir, por el mañana. Como señala una de las participantes del G.9:

“– Es que yo no me quiero casar con el banco. Es que si me quiero casar lo haré con mi novio, pero no con el banco. ¡Pero qué es eso!

– Los pisos que están tasados 36 millones, que te sale al mes a pagar 900 euros, y ¿cuánto sueldo tenemos?”

A la opción casi inalcanzable de la vivienda en propiedad para un “joven normal”, –tanto como decir “mileurista”–,¹⁶ se le une una oferta de alquiler, no ya escasa en sí misma, sino igualmente inaccesible tanto por precios, como, a su vez, por parte de los propios agentes del mercado inmobiliario. Como lo señala uno de los participantes en el G.10:

“– Otro problema, cuando quería ir de alquiler ninguna agencia me quería alquilar un piso. Hasta que fue mi madre, y preguntó para ella, y tenía 4 pisos para ver si quería. ¿Qué pasa aquí? Al final un amigo de un conocido me ha alquilado. Si es por agencia no sirve.”

Y por último, la experiencia vivenciada de forma tan reciente por el grupo de mujeres menores de 30 años residentes en Tolosa y municipios colindantes identifica en las viviendas de protección oficial (V.P.O.) otro obstáculo estructural en el proceso de emancipación residencial de nuestra comunidad autónoma. Y ello no sólo por las dificultades de acceso a las mismas teniendo en cuenta el desequilibrio existente entre oferta y demanda, sino porque la actual política institucional en esta materia en nuestro entorno inmediato pudiera ser considerada, entre otras consideraciones,¹⁷ además de cortoplacista, orientadora, en cierta forma, de un modelo específico de convivencia en el que la tenencia de menor/es no parece estar presente cuando la mayor parte de las V.P.O. ofertadas para este colectivo de jóvenes tiene, en opinión de estos jóvenes, un único dormitorio.

“– Si yo dentro de unos años, quiero tener familia, casarme con mi novio o decirle que venga, ¿qué pasa?, ¿qué tengo que hacer? Pero, por favor, ¡que me den un piso de por lo menos dos habitaciones!”

4.1.3.2. La imposibilidad de ser soltera/o: ¿uniones de conveniencia?

Hay que recordar que todas las personas componentes de los grupos de discusión G.9 y G.10 se encuentran ya integrados en una dinámica de emancipación residencial, bien en alquiler (mayoritaria), bien en propiedad, bien en protección oficial, aunque altamente costosa, (“se tira el dinero”), al menos, como contraprestación, “tengo mi intimidad y quieras que no, eso cuesta” (G.10).

¹⁶ En esta investigación ha podido constatar el éxito y sedimentación social del término “mileurista”, término que surge en distintas dinámicas grupales independientemente de la pertenencia generacional de las personas componentes.

¹⁷ Véase, en este sentido, el reciente estudio del ARARTEKO. *Las políticas públicas de vivienda dirigidas a la población joven en la C.A.P.V. Vitoria-Gasteiz*. 2.007.

Sin embargo, la conquista de la intimidad pasa por **la necesidad de emanciparse en pareja, casi como única opción posible**, en tanto que, como se viene indicando, se hacen necesarios los dos sueldos, “y aún así, justitos” (G.9). Por ello, tal y como expresa de manera clara uno de los participantes del G.10:

“– La vida está hecha para los que tienen pareja. Estar soltero está jodido.”

No pueden, por lo tanto, menospreciarse en nuestro entorno inmediato pautas de conformación de nuevas unidades de convivencia casi de obligado cumplimiento para poder así emanciparse, o al menos, no dormir en el domicilio familiar pues la dependencia respecto a la casa familiar continúa manifestándose en otras pautas de comportamiento cotidiano (comer a diario o, sobre todo, fin de semana, recados o papeleos que no se pueden hacer en horario laboral, etc.), asentadas sobre una inestabilidad laboral que, en cierta medida, está conformando trayectorias biográficas inestables, itinerarios vitales asentados en el “riesgo” como consecuencia del “fin de la norma social del empleo.”

Son ilustrativos los siguientes extractos del G.10., los cuales giran a partir del itinerario vital de Carlos, uno de sus participantes: con 35 años habla de sus tres relaciones sentimentales, y sus consiguientes tres opciones residenciales, apoyándose en la red familiar en estas entradas y salidas de su proceso de emancipación.

“– Yo he comprado 3 pisos. Estuve viviendo en Billabona con una chica. Nos separamos. Se lo quedo ella. Me dio lo que tenia que darme y me fui. Vine a Alegia a casa de mi madre y total que no tenia para alquilar un piso, no podía y me quede en casa de mi madre. En ese tiempo conocí a una chica. Le compré el piso a mi hermana en Beasain. Y después de eso he conocido a otra chica y me he comprado otro piso. Me vine aquí [Tolosa]. Si la cosa va bien, bien, pero si la cosa va mal, pues...”

“– ¿Pero ves como va ligado a la pareja? Si dejas la pareja tienes que dejar la casa, si no tienes que volver a la casa de la madre, porque es imposible soltero. Yo no conozco a ningún soltero que diga que vive solo, de alquiler, hipotecado. No conozco a nadie. A no ser que sea un abogado, o los aitas le hayan pagado.”

*“– No está equiparado el precio que tienen los pisos con lo que estamos cobrando porque en sueldo somos 1.000 euristas todos, alguno más o menos, y tienes una hipoteca de 45 millones [de pesetas], de un piso normal, y estás pagando 1.200 euros. Y si no tienes novia, o no trapicheas, o no haces alguna cosa ilegal, es que no llegas. Yo estoy con mi novia viviendo en una casa y no estoy casado. El día de mañana lo dejo con mi novia y tengo que vender la casa, porque no puedo hacer frente a 1.200 euros. Si 1.200 euros es lo que gano, como me visto, como como, cómo echo gasolina al coche, es todo. Desde que metieron el euro, el redondeo ha sido al alza, lo que antes eran 5.000 mil pesetas ahora son 50 euros. Pero es que el sueldo antes eran 150.000 pesetas y ahora no son 1.500 euros, son 1.000 euros. **Eso nos está quitando la vida.**”*

Surge, de este modo, una línea de análisis en la que habría que profundizar centrada en las potenciales consecuencias que las actuales pautas de emancipación residencial de las generaciones jóvenes pueden tener sobre las próximas estrategias de conciliación de lo laboral y lo doméstico-familiar, pues algunas de estas pautas de emancipación pueden quedar más lejos del ideal de “proyecto común de convivencia” propio del modelo típico-ideal de la familia moderna por amor y más cerca de las “uniones de conveniencia” propias del modelo –igualmente típico-ideal– de familia tradicional por interés.

Las personas que han representado a las generaciones más jóvenes residentes en nuestra comunidad autónoma señalan en las conversaciones que el imperativo material, la necesidad de los dos sueldos por la carestía de la vida, influye de manera directa en la estabilidad emocional de la propia pareja, en las discusiones sobre el reparto de las tareas domésticas, en la sensación de no disponer del suficiente tiempo de ocio, en especial durante la semana laboral, en suma, en la sensación íntima de estar pagando un elevado coste emocional por su opción individual de emancipación residencial. Veamos, de nuevo, la experiencia de Borja, 30 años, tornero, que vive “con la chavala” desde hace cinco años:

“– Si quieres tener dinero tienes que meter horas. Yo curro 10 horas todos los días. De lunes a viernes, son 50 horas. Llegas cansado a casa, la chavala quiere que ayudes en casa y hay una presión económica. Y tú estás todo el día currando. Llega el día 20 y es que no tengo para comprarme ese jersey guapo que he visto o para echarle gasolina al coche o para irme este fin de semana a Santander, o para ir con la novia. Hay una presión ahí, tanto para nosotros como para la pareja, y creo que está afectando incluso a la estabilidad de la pareja. “Es que no os aguantáis”, suelen decir los padres. “Mira, yo 40 años con tu padre” Pero es que tenemos una presión y revienta por algún lado y lo que dices tu, ¿con quién lo pagas? Con la parienta y vienes quemado del curro. Pides un aumento del sueldo y el jefe se echa las manos a la cabeza. Pero “¡macho! que estoy aquí todo el puto día”. Yo quiero ver dinero, ya que estoy tan quemad, que me cunda.”

4.1.3.3. La solidaridad intergeneracional: síntomas de agotamiento.

Con este panorama hacia el que se orientan las generaciones más jóvenes, es del todo pertinente destacar en estos momentos la constatación en este estudio de **un elevado grado de solidaridad intergeneracional** experimentada en el día a día. Como señala una de estas mujeres:

“– Lo tienen muy crudo, muy crudo, están malviviendo, malviviendo de cualquier forma, porque no les llega, tienen unos sueldos ridículos y encima han estudiado una carrera y unos sueldos que en la tele decían: “los mileuristas”. Es que una de ellas [de sus hijas] no llega ni a los mil euros. Entonces, para vivir de renta, están viviendo tres personas de renta, en un piso de 800 euros de dos habitaciones, hacinados, porque son unas habitación ridículas, es durísimo, no pueden plantearse comprar un piso.” (G.4)

Uno de los indicadores más significativos del alcance de esta comprensión intergeneracional es asumir como razonable la decisión de postergar la fecundidad. Como lo refleja, de nuevo, otra de las participantes de G.4:

“– Yo que me considero abierta de mente, como todas, Yo os digo una cosa: yo ahora si, con la mentalidad de ahora, me aterra que mis hijos me digan que tienen hijos, ¡ porque me da tanto miedo!, la situación económica, me aterra, me da mucho miedo. No me da miedo la violencia, que me parece que es una mentira. A mí me aterra, me da miedo.”

Huelga decir que la comprensión intergeneracional anteriormente señalada no se limita tan sólo al soporte moral, a un apoyo solidario y fraternal, sino que la institución familiar entendida como “red social primaria” está jugando igualmente un papel de protagonista como recurso material en el mantenimiento del actual modelo de sociedad de bienestar.¹⁸ Sin embargo, este estudio ha podido detectar *síntomas de agotamiento* en esta solidaridad y comprensión intergeneracional. En opinión de las generaciones adultas, sus hijos e hijas disfrutan hoy y tienden hacia unos umbrales de bienestar mañana que acaso tendrían que atenuarse o, al menos, reorientarse a partir de los condicionantes objetivos existentes en nuestra realidad cotidiana.

Late de fondo un debate ciertamente interesante respecto a las condiciones de posibilidad a la hora de establecer comparaciones entre períodos históricos distintos. En este caso, hasta qué punto las experiencias vividas por las generaciones hoy adultas en su pasada época juvenil pueden ser aplicadas o de utilidad para la misma generación joven en un contexto social diferente.¹⁹ Así, la generación de mujeres que iniciaron su andadura profesional en los primeros setenta, actuales madres de hijos/as en la veintena, comparte el diagnóstico de situación (las dificultades de la emancipación residencial, los empleos precarios e inestables, la necesidad de los dos sueldos, etc.), e incluso campean el temporal, en lo económico y en lo convivencial, pero ello no les exime de manifestar que las soluciones dadas hasta el momento por las propias generaciones jóvenes acaso no sean las más adecuadas pues, como señaló una de las participantes del G.5., “*no se privan de nada*”.

Se constata, por lo tanto, un cambio cultural, de mentalidad en la que los umbrales del sacrificio, es decir, del coste o valor de las cosas u opciones vitales, se ha transformado radicalmente entre generaciones. Y los mismos progenitores, señalan que por ellos también han sido y, en cierto modo, continúan siendo un agente activo en la conformación de unas generaciones jóvenes más blandas, más acomodadas por los códigos de socialización y convivencia transmitidos a sus hijos/as. El siguiente diálogo refleja este debate surgido en el seno de las mujeres componentes del G.4.:

– *La forma de vivir de entonces es distinta. Es que, ¡claro!, nos conformábamos con menos cosas. Eso ha conllevado que les hemos dado a nuestros hijos cosas, que ha terminado en esto.*

– *¡Hombre! creo que también aprovechan porque nosotros también les hemos enseñado que las vacaciones no pueden faltar.*

¹⁸ La idea de red es tomada del texto clásico de BOTT, E. *Familia y red social*. Taurus. Madrid. 1990.

¹⁹ Los abordajes de MANNHEIM, K. “El problema de las generaciones.” *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 1.993, nº62, págs.193-242 y SIMMEL, G. “El problema del tiempo histórico.” *El individuo y la libertad. Ensayos de crítica de la cultura*. Península. Barcelona. 1.986, a estas complejas temáticas continúan siendo una referencia del todo vigente.

– *La mentalidad a la hora de plantearle a nuestros hijos es diferente. Mientras nuestros padres nos inculcaban una forma de vida, nosotras al contrario, porque todas las que estamos hablando aquí estamos haciendo a la inversa, estamos diciendo: “estos pobres donde van a ir, “en vez de decir: “no, tío, aprétate los machos, ahorra un poco y aguarda.”*

– *Es que no se limitan a: “tengo dos niños. Ahora me sacrifico, ahora 5 o 6 años estoy con ellos”. Pero es que tener niños significa levantarse un domingo y llevarlos al monte, significa llevarlos al parque. A un niño no se le puede dejar con el mando de la televisión y de la “play” para que se entretenga. La televisión no es un entretenimiento. Los padres tenemos que estar con los hijos. Entonces, se supone que en unos años supone sacrificios. Lo que no puede ser es: “quiero ir a cenar, quiero ir de vacaciones, de marcha.” “Ahora te quedas con la abuela y ahora con la tía.”*

– *A ver si se lo hemos enseñado nosotros, que a mi madre y a mi padre nunca les he visto ni en el bar, ni en el cine, ni en la cafetería.*

4.1.3.4. Mayores y desentendidos, prematuramente.

En esta línea, uno de los hechos que poderosamente más ha llamado la atención en el propio desarrollo del trabajo de campo y su análisis fue el percibir cierto “abatimiento” en personas que rondan en la actualidad los 30 años. Parecería que entre estas mujeres y hombres representantes de generaciones jóvenes de nuestra comunidad autónoma la opción por la emancipación residencial está suponiendo cierta mentalidad adulta o “de viejo” con carácter prematuro por una, en su opinión, obligada contención presente y, sobre todo, futura en su estilo de vida. Y esta prospección individual de lo que será una trayectoria biográfica asentada sobre las actuales rutinas cotidianas (de casa al trabajo y del trabajo a casa) es la que genera cierta sensación de merma de la rebeldía que se presupone a la pertenencia generacional, de pérdida de una batalla interna, íntima, que deriva en conformismo.

Y este conformismo con la sociedad actual (o su modo de estructuración) desemboca igualmente en una ciudadanía generalmente desentendida hacia lo público,²⁰ que busca salidas individuales, privadas –o incluso independentistas tal y como llega a señalar uno de los participantes más jóvenes del G.10. otorgando un sentido individual a una categoría utilizada habitualmente en su acepción colectiva– respecto a cuestiones con un marcado origen general o colectivo, como, por ejemplo, las condiciones laborales.

“– Pero culpa también es nuestra. Es que nunca nos quejamos de nada. Las ayudas son mínimas. Todo es una mierda. Entonces, somos unos independentistas. Al final, yo me lo costeo como puedo, con los abuelos y no sé qué. Todo igual. ¡Putas ayudas! ¡Putas mierda!

– Pero es que no te queda otra.

– No tenemos otra, pero tampoco nos quejamos de lo que tenemos que quejar. Tampoco puedes salir a la calle una manifestación, tampoco vas a conseguir nada. Pero tampoco nos juntamos. Es como en las empresas: pedimos individualmente, pero si nos juntásemos todos, con dos cojones, pasta, pasta hay, pero no tenemos cojones. Pero ¿por qué? Porque estamos agarrados, con una hipoteca.

– Por miedo.”

Y este “abatimiento” no es comprendido por la generación adulta, o al menos, por los componentes femeninos representados en esta investigación. En cierto modo, y con la legitimidad que les da la experiencia, no les parece apropiado ese “agobio generacional” que constatan entre sus hijas e hijos, cuando las condiciones objetivas son, en su opinión infinitamente mejores que en su período juvenil. La siguiente reflexión de una de las mujeres integradas en el G.4., de 55 años de edad, dos hijos de 27 y 25 años, empleada en la administración, ilustra este hecho:

“– ¿Por qué esta generación está tan agobiada? Jolín ¿Por qué están tan agobiados? Si resulta que lo tiene muchísimo más fácil que la nuestra y no te digo nada de la anterior, pero no nos vamos a remontar tan atrás. ¿Por qué están tan agobiados? ¡Porque lo tienen todo y lo tienen todo por delante!

²⁰ Una aproximación a la noción de desentendimiento y algunas de sus consecuencias puede encontrarse en MASA, M. “Antes de la política: la estructuración de lo cotidiano en el País Vasco.” *Inguruak, Revista Vasca de Sociología*, nº28, págs.153-162.

4.1.4. La complejización de la vida: paradojas del bienestar.

Para finalizar este primer apartado del análisis orientado hacia la exposición de los principales condicionantes en el establecimiento de las estrategias de conciliación de lo laboral y lo doméstico-familiar, –que es tanto como decir sobre la propia vida cotidiana de la ciudadanía y sus trayectorias biográficas–, y acaso tratando de responder a las reflexiones del anterior extracto, nos centramos en uno de los ámbitos de opinión que, de un modo u otro, ha estado como melodía de fondo en la mayor parte de los grupos de discusión realizados en esta investigación. Nos estamos refiriendo a las reflexiones que las mujeres y hombres participantes en este estudio han efectuado sobre “el bienestar y la calidad de vida.”

Entre las personas participantes existe cierto grado de consenso a la hora de señalar que nos encontramos inmersos es una dinámica de gasto-consumo sin un sentido claro. Términos tales como “vorágine”, “espiral”, “círculo” son utilizados por estas personas como forma de calificar esta sensación agri dulce que el actual modelo de sociedad está produciendo entre su propia ciudadanía: por un lado, desahogados en lo material, pero, por el otro, agobiados por la necesidad de colmar todas las expectativas ligadas a la posición social, fundamentalmente por las demandas o imperativos de disfrute del ocio como objeto de consumo. Como lo señala una de las mujeres participantes en el G.1.

*“– Supuestamente estamos en una situación desahogada y tal, y a la vez es un poco oprimente. Socialmente parece que tienes que llegar a todo: tienes que irte de vacaciones en semana santa, que hay que salir a cenar, hay que tomarte unos vinos, hay que... O sea, o sea, yo creo que eso al final te oprime, y oprime, y nos esta ahogando un poco. Si nos estamos creando unas necesidades, comparando con la época de nuestros padres. ¡si mis padres se fueron de viaje de novios a Salamanca! Es que no tiene nada que ver el nivel de vida. **Entonces, es que las necesidades son muy distintas. Es una vorágine. Nos hemos creado unas necesidades económicas, que es que ahora no podemos prescindir de una parte...**”*

Retornaríamos, de este modo, a la cuestión que da título al presente apartado del análisis, es decir, la necesidad de los dos sueldos como requisito ineludible, un condicionante que está generando que, en términos generales, una **complejización generalizada de la vida cotidiana** que deriva, acaso paradójicamente, en la pérdida de la calidad de la misma en el marco de una sociedad, en teoría, del bienestar. Como lo refleja uno de los participantes del G.7., de 40 años, con dos hijos, uno de 6 años y otro de 3 años, empleado en educación, “nos lo estamos montando mal:”

“– Yo creo que mi mujer y yo hemos perdido calidad de vida. Tenemos dos niños y tal, pero no hago más que meter los pies en la cama y me da lo mismo, en ese momento, y mañana tengo no sé qué, horroroso. Y es así. Es triste tener hijos y decir: “¡joe! no se ira a la cama”. Mi niño pequeño, que es un cabrón, le miro y le digo: “no te echaras novia y te iras de casa” Me mira y se descojona. **Yo creo que nos lo estamos montando mal, y luego los que en teoría tienen que montárnoslo mejor tampoco están dándonos las claves.** Aquí todo se arregla con tracatán [pelas, dinero].”

4.2. LAS ESTRATEGIAS DE CONCILIACIÓN.

Tras exponer los condicionantes en el que se desarrollan actualmente las estrategias de conciliación, el presente apartado se centraría en el análisis de las características o estructura interna de estas estrategias. Primero se presentan las razones que influyen en que las mujeres continúen a día de hoy siendo los agentes protagonistas en su diseño y gestión, y, después, el esbozo de un patrón tipo-ideal de estrategia de conciliación desarrollado en unidades de convivencia donde existan uno o más menores.

4.2.1. Las estrategias privadas: solución cotidiana a cargo de las mujeres.

La escucha directa y posterior análisis de las opiniones de las mujeres y hombres componentes de los grupos de discusión de este estudio respecto a la gestión de su vida cotidiana no ha hecho más que constatar de primera mano un hecho que ya viene siendo señalado de manera reiterada en otros estudios. En materia de conciliación de lo laboral y lo doméstico-familiar **las estrategias privadas constituyen la salida culturalmente institucionalizada en el marco de nuestra vida cotidiana.** Y además, **las mujeres son los agentes que protagonizan estas estrategias privadas** para hacer posible o efectiva la conciliación de estos dos tiempos y espacios en cada uno de los casos (unidades de convivencia) y durante todos los días (cotidianamente).

Se trata, por lo tanto, de dos niveles o planos de un mismo diagnóstico. Un nivel “macro”, enraizado en la lógica de comportamiento colectivo de una sociedad concreta, que determina que *las salidas* para resolver los retos de la conciliación en nuestra cotidianeidad tomen un sentido privado. Y otro nivel “micro” que hace referencia a las estrategias concretas que las personas, en este caso, las mujeres, construyen dentro de esa solución particular.

Centrándonos en esta dimensión micro, **las mujeres realizan la gestión cotidiana de los recursos implicados en la estrategia de conciliación.** Son, por lo tanto, las “gestoras,” “directoras” o “gerentes” de la estrategia, con independencia de que también ejerzan un papel de recurso, es decir, realizando de manera efectiva las acciones necesarias. *“Las mujeres asumen –dice Tobío- funciones directivas en la organización familiar y ello incluye decidir qué se debe hacer, cuándo y quién debe hacerlo. Ésta parece ser la base de las diferencias de género entre hombres y mujeres. Ellos “ayudan” en ciertas tareas, pero parecen escasamente capaces de tomar decisiones y de planificar el conjunto de las tareas.”*²¹ Expresado por una de las mujeres participantes en el G.1.:

“– Yo reconozco que cuando yo me levanto, soy la que pienso, esta semana está él [su compañero] de tarde. Si yo voy a trabajar le tengo que subir en un momento a donde ama [su madre] para que luego vaya él, le recoja y ...”

A esta realidad institucionalizada y transversal a los distintos grupos sociales, niveles educativos o formativos, géneros, e incluso con independencia de que las propias mujeres se encuentren igualmente presentes en el ámbito laboral,²² se le añadiría en el marco de nuestra investigación un elemento más: su **interculturalidad**. El grupo de discusión G.6., conformado por mujeres con menores a su cargo y laboralmente ocupadas procedentes de Ecuador, Colombia, Perú, Brasil, Senegal, Ucrania, Marruecos, etc., mostró cómo, además de su función de recurso principal, la gestión de la estrategia de conciliación también recae en ellas. Y la expresión “arreglárnoslas” señalada por Sonia, una mujer boliviana de 30 años, con tres hijos, empleada en servicio doméstico sin contrato, condensa, en nuestra opinión, toda esta carga del cuidado en su sentido privado y de género (femenino), permitiendo igualmente plasmar espacialmente el itinerario cotidiano entre el escenario doméstico-familiar y el escenario laboral protagonizado por esta mujer:

²¹ TOBÍO, C. *Madres que trabajan: Dilemas y Estrategias*. Cátedra. Madrid. 2.005, pág.146.

²² Como señalan TORNIS, T.; BORRÁS, V.; Y CARRASQUER, P. “La conciliación de la vida laboral y familiar: ¿un horizonte posible?” *Sociología del Trabajo*, 2.004, nº50, págs.111-137, (pág.127,) “las mujeres asumen principalmente las tareas doméstico-familiares. Algunas escapan a la ejecución material de ciertas tareas mediante la salarización u otras ayudas, pero ninguna escapa a aquellas que tienen que ver con la gestión, organización y responsabilidad final del hogar-familia. Es una realidad ampliamente aceptada por todos los grupos sociales y por ambos géneros.”

“– Entonces, tenemos que arreglárnoslas: llevarles, luego ir a trabajar, luego volver, siempre vamos a la carrera. Corriendo a un lado, corriendo a otro lado. “Esta chica algún día nos va a atropellar” me han dicho. Tengo una que le tengo que llevar a la guardería, luego tengo que bajar a por los otros les tengo que llevar a otro colegio, del colegio a... Luego a otro trabajo y si es por horas pues más, tienes que ser más rápida para llegar al otro sitio. Luego ya llega la hora de recogerlos tienes que ir corriendo y bajar, si te toca que tiene revisión el niño pues más. Luego tienes que hacer la comida, también tienes trabajo en tu casa lo que no haces en toda la mañana que te vas a trabajar.” (G.6.)

4.2.2. El peso del escenario productivo en el diseño de la estrategia.

Conscientes de la complejidad del terreno en el que nos movemos, de las opiniones de las personas participantes en el presente estudio pueden deducirse tres razones principales que determinan que continúen siendo las mujeres las encargadas de la gestión de la conciliación como un asunto privado: en primer lugar, las ya señaladas condiciones actuales del mercado laboral; en segundo lugar, la vigencia de la asignación cultural a la mujer como ser-para-el-cuidado; y tercer lugar la voluntad de estar presentes durante el tiempo de crianza del menor o menores señalada por parte de las propias mujeres.

En tanto que uno de los dos componentes del *tándem* que constituye la conciliación,²³ queda fuera de duda que el escenario laboral tiene un peso determinante en el tipo de estrategia de conciliación a diseñar y ejecutar en cada caso por parte de las unidades de convivencia con uno o más menores. Y si las estrategias de conciliación son, por condición propia, coyunturales y perecederas, lo son más al albur de los cambios que se produzcan en el marco de las relaciones laborales que a los cambios en el marco de las relaciones doméstico-familiares.

²³ La idea de tándem es tomada de FLAQUER, L. “Tres concepciones de la privacidad.” *Revista Sistema*, 1.984, nº58, págs.31-44.

Como ha señalado Tobío, “entre el mundo del trabajo y el mundo de la familia, más que conciliación, hay una relación de contradicción cotidianamente experimentada por las madres trabajadoras.”²⁴ El siguiente extracto de uno de los componentes del G.7, hombres que vienen observando este hecho, sino en su propia carne, sí en mujeres de su misma generación, entre ellas sus actuales parejas, sintetiza con claridad la asunción generalizada del carácter dicotómico de estas dos lógicas en nuestro entorno cotidiano:

*“– La mujer que quiere promocionarse profesionalmente, ha estudiado, ha hecho carrera, no se plantea tener hijos antes de los 40 años. Es así de claro. Para ella o crece profesionalmente a los 30, o no crece. Entonces, si decide tener críos sabe que se va a quedar ahí. Y el hombre, hoy en día, yo creo que también. Es decir tienes una época en la que creces, o te quedas. **Y para las mujeres, si deciden que tienen que crecer profesionalmente, no tienen problema con los hijos. No los tienen.**”*

Como se ve es tal la influencia del tipo de empleo, especialmente en términos de estructuración de tiempos o jornada laboral, que llega a determinar no sólo la estrategia de conciliación en sí misma y los recursos necesarios en cada momento (incluso diferenciados según los días de la semana), sino también el propio ciclo de fecundidad. La vivencia de una de las mujeres participantes en el G.5., residente en Donostia-San Sebastián, de 47 años con dos hijos de 23 y 13 años, resulta ilustrativa de este hecho:

“– El horario no era seguido. Salía de casa a las 8 de la mañana y llegaba a casa a las 8 o 9 de la noche. Durante ese tiempo tuve una chica que le cuidaba al crío. Me perdía la infancia de mi hijo y me daba muchísima rabia que llegaba a casa y me contaban mira lo que ha hecho el niño. Te planteas que tienes un niño sólo para disfrutarlo los sábados y los domingos. Entonces, me planteé el parón, decidí no tener más niños. Entonces, en ese intervalo cambiaron las cosas, tenía mejor horario, entraba a las 8 y salía a las 15:00. Entonces me animé, y es cuando tuve el otro hijo. El primero lo cuidó una señora y la segunda iba a la guardería y la recogía a las 16:00 y luego estábamos juntas. Esa es la explicación de la gran diferencia entre uno y otro.”

²⁴ TOBÍO, C. “Conciliación o contradicción: cómo hacen las madres trabajadoras.” *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 2.002, 97, págs.155-186, (pág.184).

4.2.3. La vigencia de la asignación de un rol: la mujer como ser-para-el-cuidado.

Las mujeres participantes en el G.8., entre 35 y 45 años, con empleo estable, cualificación media-alta y sin cargas familiares, encarnan no sólo la concepción escindida entre el ámbito productivo y reproductivo, sino también la “opción” por la no tenencia de descendencia a causa de los requerimientos de su actual puesto de trabajo en términos de dedicación. El siguiente extracto sintetiza el planteamiento vital –casi ideario– de este grupo de mujeres:

*“– Nosotras tenemos un objetivo y si para eso tengo que sacrificar otros aspectos de mi vida, familia, etc., pues lo hago. Porque yo apuesto por eso. Otra persona opta por tener hijos y familia. Estamos en un momento de adaptarnos. Antes íbamos todos por una recta y ahora hay diferentes caminos. **Tenemos la oportunidad de negociar con nuestras parejas.** Somos mucho más independientes y antes no había capacidad de negociación.”*

La opción vital, personal y autónoma por “distanciarse” del rol de género cultural y socialmente asignado por parte del perfil de mujeres que representan las componentes del G.8. permite comprobar de forma acaso más clara ***hasta qué punto continúa vigente en nuestra realidad cotidiana del papel de la mujer como “gestora” de la conciliación y, a su vez, como “ser-para-el-cuidado”***, figura indispensable en el escenario reproductivo, una cuestión indicada, de una u otra manera, en la práctica totalidad de los doce diferentes grupos de discusión realizados en la presente investigación.²⁵

Y con anterioridad se ha indicado “de una u otra manera” porque, a diferencia de la claridad discursiva del G.8.este papel de gestora de lo doméstico-familiar –que es tanto como decir del cuidado– parecería ser más una “realidad dada por supuesto” que verbalizada en los otros grupos de discusión. Es uno de esos casos en los que los silencios (o las no opiniones) enuncian prácticas y comportamientos sociales asumidos por las propias personas como si fuesen, en cierto modo, naturales, y no social y culturalmente contruidos.²⁶ El siguiente extracto de una de las mujeres participantes en G.12., residente en Vitoria-Gasteiz, de 34 años de edad, con dos hijos, empleada en un despacho de abogados y con una reducción de jornada del 33%, muestra con claridad cómo esta asignación de rol de cuidadora, de figura especializada en lo reproductivo, está tan integrada en la propia socialización de la mujer que si no se hace efectiva puede, incluso, llegar a generar sentimientos de culpabilidad en las propias mujeres:

²⁵ Esta es una de las conclusiones fundamentales del texto de MURILLO, S. *El mito de la vida privada. De la entrega al tiempo propio*. Siglo XXI. Madrid. 1.996.

²⁶ En el sentido planteado en el texto de BERGER, P. Y LUCKMANN, T. *La construcción social de la realidad*. Amorrortu. Buenos Aires. 1.984.

“– Yo creo que el peso lo llevamos nosotras, ya no solo por como está el mundo, sino porque nosotras nos sentimos obligadas. **Si nosotras entiéramos que no sólo es obligación nuestra, esto se acababa. No sé si se acababa, cambiaba.** Pero tenemos ese sentimiento de culpabilidad cuando no lo hacemos, cuando nos vamos, cuando dejamos a los críos con la madre o con el padre o, te vas con una amiga... ese es el problema. **Nos sentimos culpables cuando estamos haciendo algo que nos hace sentirnos bien,** como tomarnos un café o venir hoy aquí [participar en el grupo de discusión que comenzó a las 7 de la tarde y finalizó cerca de las 9 de la noche]. Ese es el problema, no cambia porque nosotras nos sentimos que es lo que nos toca hacer por ser mujeres. Ese es el problema.”

“– Es que siempre nos echamos la culpa a nosotras, a nosotras.”

4.2.4. La voluntad de estar presentes durante la crianza: el cambio de prioridades vitales.

Una de las cuestiones que de forma más clara ha quedado demostrada a lo largo de los distintos grupos de discusión realizados en los que han participado mujeres es el “impacto” que el hecho de ser madres produjo entre las mismas. Queda fuera de los objetivos de esta investigación reflexionar sobre los límites entre lo biológico y lo cultural, –cuando, seguramente, la propia distinción no sea lo más oportuna–,²⁷ pero sí indicar que de forma transversal a la pertenencia generacional y la situación laboral, las mujeres participantes han indicado el **cambio en las prioridades** de su itinerario vital que supuso el nacimiento de su/s hija/os.

²⁷ Parece oportuno indicar las siguientes palabras de BELTRÁN, M. “Cuestiones previas acerca de la ciencia de la realidad social.” En GARCÍA FERRANDO, J.M.; IBÁÑEZ, J.; Y ALVIRA, F. (EDS.) *El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de investigación*. Alianza Universidad. Madrid. 1.996, pág.22, a este respecto: “la cuestión de lo biológico y lo cultural, o del genetismo versus el ambientalismo, es legítima y apasionante, aunque muy posiblemente irresoluble. El animal humano, en tanto que individuo y zoon politikon, es un compuesto inextricable de la naturaleza y la cultura, resultado de un proceso en que filogénesis y ontogénesis determinan conjuntamente el producto. No se trata de que una parte de nosotros sea biológica o hereditaria y otra cultural o aprendida, sino que todo en nosotros es simultáneamente natural y cultural.” Un exponente de este debate en materias más cercanas a las que nos ocupan en este estudio puede observarse en el estudio clásico de BADINTER, E. *¿Existe el amor maternal? Historia del amor maternal. Siglos XVII al XX*. Paidós. Barcelona. 1.991.

Y cambio prioridades significa desbancar de la primera posición a las ocupaciones del ámbito laboral, escenario que hasta ese momento otorgaba la identidad social básica a estas mujeres en tanto que trabajadoras. Reflejado en los siguientes extractos del G.1., finalmente en situación de reducción de jornada tras los impedimentos realizados por sus respectivos superiores para evitar este hecho:

“– Digamos que yo creo que cuando tienes un hijo, antes igual has hecho mucho por tu trabajo, pasas por muchas cosas. Lo que pasa es que cuando tienes un hijo, por muchas cosas que me dijera [el jefe], mi motivación es tan fuerte que me da igual.”

*“– Lo que yo sí veo, es que cambias, no es lo mismo que piensas cuando eres más joven, estás empezando, estás buscando tu puesto, tu trabajo y tal, que cuando, bueno, has cumplido ciertas etapas y de repente tienes un hijo, ¿no? **Bueno, de repente no puede ser, tienes un hijo y tus prioridades han cambiado y tus esquemas han cambiado y tu concepto del tiempo ha cambiado.**”*

Estas palabras vuelven a mostrar la relación de incompatibilidad entre las lógicas de lo productivo y lo reproductivo existente en nuestra cotidianeidad. Pero la voluntad de la mujer por estar presente en, al menos, los primeros momentos de vida del menor determina igualmente el diseño de una estrategia y, por ello, la toma de una serie de decisiones. La oportunidad que el diseño metodológico de esta investigación brinda para mirar al pasado, permite hallar ejemplos concretos de mujeres que lucharon en su momento para que, por ejemplo, sus condiciones laborales permitiesen una mayor disponibilidad de tiempo para el cuidado de los menores. Es el caso de esa mujer de 53 años participante en el G.4., con dos hijos que rondan ahora la veintena, residente en Barakaldo y ocupada en una agencia de viajes, que nos contó cómo ante el nacimiento del segundo hijo (primeros años ochenta) logró una jornada laboral continua (frente a la jornada partida) tras luchar directamente con los responsables de su empresa, sin intermediación de los agentes sociales ni el recurso de políticas institucionales de conciliación inexistentes en esa época, por esa necesidad íntima de pasar más tiempo con el segundo hijo ante la sensación personal de *“estar perdiéndose algo irrepetible, algo que ya no ocurriría en otro momento”*.

Y si miramos al tiempo actual, esta voluntad de presencia también se ha constatado entre mujeres de 35 y 45 años, tanto es así que algunas de ellas toman la decisión de hacer uso de una medida institucional de conciliación, la reducción de la jornada laboral, para llevar a cabo esta voluntad. Y lo destacable en este análisis es que, al igual que en el caso de la mujer de 53 años, también esta ***decisión es tomada tras el nacimiento del segundo hijo/a en la unidad de convivencia***, una vez vivenciada la experiencia del primero, al parecer escasamente gratificante para mujeres ocupadas a jornada completa tal y como se expresa en los siguientes dos extractos:

“– Yo en mi casa me lo planteé, bueno, con la primera no, con mi madre y tal... Luego, personalmente también, yo me he dado cuenta de que me perdía muchas cosas, porque la niña cuando salía del colegio a la mañana y cuando yo llegaba era volver a contar todo y me daba como pena. Entonces, cuando tuve la segunda, empecé a ver lo que me venía encima y dije que bueno, no me lo puedo plantear así, no puedo cargar tanto a mis padres y bueno, me planteé esta reducción.” (G.1.)

“– Yo deje de trabajar con el segundo [hijo], con el primero después de la baja maternal empecé a trabajar me di cuenta que perdía muchas cosas de mi niño, muchas y cuando tuve al segundo decidí que esas cosas que perdí del primero no lo iba a perder.” (G.2.)

Se constata una pauta en la modificación de la estrategia de conciliación, que se produce, además, por aprendizaje o experiencia cuando la mujer vivencia que los recursos de sustitución utilizados en el primer descendiente no compensa el coste íntimo o desgaste emocional generado.²⁸

²⁸ Como señalan MEDINA GARRIDO, L. Y GIL CALVO, E. (EDS) *Estrategias Familiares*. Alianza. Madrid, 1.993, en la introducción a este texto, pág.19, “los humanos sabemos que el hombre propone y Dios dispone, como demuestra el que el infierno esté empedrado de buenas intenciones. Y por esa razón las familias, aunque abriguen siempre las mejores intenciones no orientan sus actos por sus buenos deseos, sino que, mucho más realistamente, los orientan por la experiencia previa, es decir, por los resultados anteriormente producidos, coincidan o no con sus intenciones.”

4.2.5. Esbozo de un patrón en el itinerario de la estrategia de conciliación: etapas, opciones y razones.

Sin perder de vista las tres razones anteriores, el peso de las condiciones del empleo, la vigencia del rol que asigna a la mujer su orientación hacia el cuidado y la voluntad de estar presentes en, al menos, los primeros momentos de crianza, que tratan de esclarecer el papel predominante jugado por las mujeres en el diseño y gestión de las estrategias de conciliación de lo reproductivo y lo productivo en la actualidad, del análisis de las experiencias de las personas residentes en nuestra comunidad autónoma que, desde una situación inicial de presencia en lo laboral (ocupadas), tienen en la actualidad uno o más hijos/as, puede esbozarse *un patrón o pauta en el itinerario de la estrategia de conciliación*.

Establecemos este itinerario pautado de las estrategias de conciliación en base a dos variables: el propio ciclo de vida del menor y los plazos de tiempo establecidos por las políticas institucionales de conciliación actualmente vigentes. Indicar que el itinerario se recorre desde el punto de vista de la mujer teniendo en cuenta su papel principal o de gestora de la propia estrategia. El resultado es ***un itinerario compuesto por tres fases diferenciadas, pero sucesivas***, de mayor a menor grado de uso, de ahí que puedan o no completarse en su totalidad en cada caso por el componente femenino de la unidad de convivencia con uno o más menores.

4.2.5.1. Primera etapa: la baja maternal.

La primera etapa de este itinerario comprendería el tiempo establecido en el permiso (“la baja”) por maternidad. Además de ser la etapa más clara de las tres existentes en este itinerario, que tiene un punto de inicio y un punto de finalización determinados por la actual ley vigente, es también la etapa donde el protagonismo de la mujer es más generalizado, siendo anómalos los casos en los que la mujer no protagoniza las 16 semanas, por motivos relacionados, generalmente, con el tipo de empleo (autónomas, directivas, etc.).

Nos encontramos, por lo tanto, con un período que la mayor parte de las mujeres asumen como un tiempo propio de dedicación, estando más nítida esa voluntad de estar presente acaso por razones más vinculadas a la lactancia. Este papel de la mujer como figura imprescindible en esta primera etapa vinculada a la lactancia se encuentra igualmente marcada en los hombres. La experiencia vivenciada por aquellos que formaron parte del G.7., entre 35 y 45 años, con uno o más menores y unidades de convivencia en las que ambos se encuentran ocupados, les permite defender este hecho, donde lo biológico se impone frente a la corresponsabilidad en expresiones tales como “*el bebe es de la mujer*” o “*un recién nacido con el padre, pues no*”.

4.2.5.2. Segunda etapa: desde el fin de la baja maternal.

También la segunda etapa en esta presencia física más intensa de la mujer en el escenario reproductivo cuando existe un menor está temporalmente determinada por los plazos establecidos por ley. Así, tiene un comienzo claro, cuando termina el período de baja por maternidad, pero un final más abierto, dependiente de distintas situaciones en cada caso. No obstante, en aquellos casos en los que se opta por una reducción de jornada laboral, la renovación anual de la misma puede marcar este replanteamiento de la estrategia y, por ello, dar comienzo a la tercera etapa.

De las opiniones de las personas participantes puede constatarse que en las semanas o días previos a la finalización de las 16 semanas de permiso de maternidad es cuando, por lo general, comienza a rediseñarse la segunda etapa de la estrategia de conciliación. En este momento lo que en el fondo está en juego es cuál será la nueva situación que en términos del grado de presencia debe jugar la mujer, figura que ha estado en una situación de exclusividad en lo doméstico-familiar que toca ya a su fin desde un punto de vista legal.

Si bien el abanico de combinaciones posibles es tan variado como variadas son las relaciones que conforman las unidades de convivencia, las opiniones de las personas participantes en este estudio permite identificar las siguientes *cuatro opciones posibles*, dispuestas de lo más a lo menos habitual: 1) retorno a la situación laboral anterior al nacimiento del menor por parte de la mujer; 2) uso efectivo de la reducción de jornada laboral por parte de la mujer; 3) uso efectivo de esta medida institucional por parte del hombre, y 4) abandono del empleo por parte de la mujer para dedicarse en exclusiva al escenario reproductivo.

Si bien el diseño metodológico cualitativo de esta investigación no permite constatar estadísticamente este hecho, todo apunta a que a día de hoy, y por los condicionantes estructurales de la estrategia de conciliación señalado en el primer apartado del presente análisis (la necesidad de los dos sueldos y la carestía de la vida), posiblemente la primera opción en esta segunda etapa sea el retorno a la situación anterior por parte de la mujer, es decir, el mismo régimen de jornada laboral. Como lo expresa una de las participantes en el G.3. que tomó esta decisión recientemente:

“– Es por dinero. Con dos sueldos normales hoy en día prácticamente un sueldo se va en la hipoteca y vives con otro. Con un crédito es imposible, con el sueldo pagas el crédito y es imposible, porque si con el sueldo pagas el crédito, ¿de qué vives?”

Y como se ha indicado, esta opción parece ser más habitual con el primer menor, y no así con los siguientes, de ahí que la tasa de fecundidad existente en nuestro entorno otorgue indirectamente una mayor generalidad a esta primera opción. El segmento de mujeres y, por lo tanto, de unidades familiares con uno o más menores, que tome esta decisión no pasarían ya a la siguiente etapa –la tercera– de la estrategia de conciliación, diseñando otra en la que los recursos intervinientes serán, fundamentalmente, recursos de sustitución: abuelas (y abuelos), guarderías, primero, y centro escolar, después, así como servicio doméstico.

La segunda opción más habitual a acometer en esta segunda etapa de la estrategia de conciliación es el hacer uso efectivo de la reducción de jornada laboral. Y la mujer es el principal usuario de esta medida integrada en las políticas institucionales de conciliación, especialmente a partir del segundo nacimiento tal y como se ha indicado.

Se trataría, por lo tanto, de una opción que mantendría en cierto grado la presencia de la mujer existente en la primera etapa, al no producirse un retorno completo de la misma a la situación previa al nacimiento del menor. De ahí la decisión de integrar dentro de la estrategia la reducción de jornada laboral, que no es ya un recurso de sustitución, sino más bien un recurso de presencia de los progenitores, en este caso, la mujer.

La reducción más habitual es la de un tercio de la jornada laboral (33%), si bien también se han hallado casos con menor porcentaje, como, por ejemplo, una mujer en cuya empresa se ha establecido la reducción de 1/8 de la jornada, –cuestión ya integrada en la nueva Ley de Igualdad recientemente aprobada–.

Si bien son variadas las razones esgrimidas por las personas participantes a la hora de elegir esta opción, pueden sintetizarse en tres: razones económicas, razones emocionales y razones normativas.

En reiteradas ocasiones, durante los grupos de discusión ha surgido la importancia de la variable económica en la toma de decisiones respecto a quién de los dos miembros de la unidad de convivencia con un recién nacido se encarga del cuidado tras la finalización de la primera etapa, es decir, el permiso por maternidad. Y cuando la pareja “hace números” o “echa cuentas”, por regla general aquel componente de la misma con el salario más bajo es quién hace uso efectivo de esta reducción de jornada, que, en la mayoría de los casos, suele ser la mujer. Es una “cuestión práctica” como lo expresan dos de las participantes de G.12 y G.1.:

“– Yo creo que es cuestión práctica, no sé las demás, igual te quedas embarazada o lo vas buscando, pero cuando llega el momento dices: “a ver quién se queda a hora con él.” Y en mi caso es quien gana menos dinero.”

“– La diferencia económica si él se reduce, es considerable. Salimos perdiendo.”

El pragmatismo de esta decisión en pro de la estabilidad material de la unidad de convivencia, señalada igualmente en la investigación realizada por el Instituto de la Mujer en el año 2005 para el conjunto del Estado,²⁹ no debe ocultar la influencia que en la misma ejerce la estructuración diferencial de las ocupaciones en función del género existente en nuestro mercado laboral.³⁰ Sin embargo, y aún detectando el peso explicativo que en la práctica ejerce el desequilibrio salarial entre géneros, ***cuando se plantea a las mujeres participantes en esta investigación el hipotético escenario de atenuación e incluso, desaparición de esta segregación salarial, la voluntad de estar presente en estos primeros momentos de itinerario vital del menor por parte de la mujer continuaría siendo una constante:***

“– Yo, en mi caso, prefiero cogérmela [la reducción de jornada] yo. La situación laboral de cada uno, puede ser... pero en una situación de igualdad de condiciones yo no quiero perderme...” (G.1.)

²⁹ INSTITUTO DE LA MUJER. *Estudio sobre la conciliación de la vida familiar y la vida laboral: situación actual, necesidades y demandas*. Observatorio para la igualdad entre mujeres y hombres. Estudio realizado por GPI consultores, Madrid, Mayo de 2.005. Como señalan, por ejemplo, en la pág 93, “se va a admitir que cuando hay que optar por que uno de los miembros de la pareja abandone la ocupación para concentrarse exclusivamente en la familia, el menor nivel de retribución de la mujer determinará que sea ésta quien salga del mercado de trabajo.”

³⁰ Véase, en este sentido, el artículo de MORA, R. Y RUIZ-CASTILLO, J. “Segregación de género por ocupaciones en los sectores público y privado. El caso de España.” *Investigaciones Económicas*, 2.004, 28 (3), págs.399-428.

Que el componente masculino de la unidad de convivencia haga uso efectivo de una medida institucional de conciliación constituye la tercera de las opciones posibles. Son, sin duda, casos muy contados en los que esta opción se realiza en el marco de nuestra sociedad, pero en esta investigación se han detectado –tras buscar intencionadamente en la selección de las personas componentes de los grupos de discusión– tres casos en que este hecho se está actualmente realizando, uno de ellos participante en el G.7. mientras que los otros dos serían las parejas masculinas de dos mujeres participantes en el G.3. No obstante, en todos los casos la opción por el uso de la medida por el componente masculino de la unidad de convivencia es tomada en esta segunda etapa del itinerario de la estrategia de conciliación.

El carácter a día de hoy residual de esta opción se encarna en la experiencia actual de uno de los participantes del G.7., actualmente en situación de excedencia laboral por un año a partir del cuarto mes de vida de su hija, de 38 años, cuya situación laboral resulta de lo más peculiar: funcionario con destino en Madrid, lo que le obligaba a trasladarse la noche de los domingos a esta ciudad para retornar a Bilbao los viernes a la tarde. Este ritmo laboral es percibido por los dos miembros de la unidad de convivencia como escasamente adecuado para el desarrollo de una labor de atención y cuidado de la menor (primera, por otro lado). Pero a este desajuste entre lo laboral y doméstico-familiar, se le unen igualmente otros dos factores que facilitan esta opción: su condición de funcionario, pues el propio informante confirmó cómo las posibilidades establecidas en materia de conciliación por parte de la administración (el denominado “Plan Concilia”) fueron un acicate para la toma de esta decisión de excedencia por su parte; y la situación laboral de su compañera, empleada en un puesto de relativa responsabilidad en la empresa privada.

El abandono del empleo por parte de la mujer tras la finalización del permiso de maternidad es la cuarta y última de las opciones posibles en esta segunda etapa. Es oportuno indicar que los casos que hemos encontrado han sido ciertamente muy escasos, centrados en mujeres con una edad que ronda hoy los 50 años, que remite a un contexto histórico y social donde ni las políticas de conciliación, ni la red de guarderías, ni, inclusive, la voluntad y/o necesidad de empleabilidad la mujer desde un punto de vista estructural, eran las actuales. Con esta opción de presencia exclusiva, ellas se convirtieron, bien por un período de tiempo determinado ya finalizado (G.4, G.5.), bien hasta la actualidad (G.11.), en el recurso principal del cuidado.

4.2.5.3. Tercera etapa: desde el “momento” de la evaluación de la segunda etapa.

Si se prosigue la lógica del recorrido del patrón o pauta que estamos esbozando, el único segmento de unidades de convivencia con uno o más menores que continuaría o alcanzaría la tercera y última etapa de este itinerario de la estrategia de conciliación sería aquel en el que los dos progenitores tienen una presencia en lo laboral –un empleo– y, a su vez, en la que uno de los dos, mayoritariamente la mujer, está haciendo uso efectivo de una medida institucional de conciliación, en este caso, la reducción de su jornada laboral.

Un matiz de carácter temporal es lo que distinguiría esta tercera etapa de la segunda, pues las opciones posibles de reorientación de la estrategia de conciliación planteadas en la anterior etapa se mantendrían, si bien postergadas en el tiempo. Esta tercera etapa se centra en el análisis de las razones por las cuáles se toman las decisiones que orientan las estrategias de conciliación en un tiempo o período determinado, y como se puede suponer, la variedad de razones puede superar, sin duda, cualquier esfuerzo de sistematización.

No obstante, de las opiniones de las mujeres participantes en esta investigación puede deducirse que existe un “momento” en la trayectoria de la estrategia de conciliación establecida a partir de la segunda etapa en la que se produce algo así como “evaluación interna de los resultados obtenidos.” Si bien se profundizará en posteriores apartados del presente análisis, se han detectado *cinco principales razones o factores* que influyen en la llegada de este “momento de evaluación,” los cuales pueden presentarse tanto de forma independiente como de forma conjunta o yuxtapuesta, siendo ésta la circunstancia más habitual.

La renovación de la medida de reducción de la jornada laboral establecida en el caso en que se haya hecho uso efectivo de la misma, por lo general al año de solicitud, aparece como primer factor en la llegada del momento de repensar la estrategia.

La percepción de una significativa merma para la economía doméstica derivada de la reducción de jornada realizada hasta el momento sería un segundo factor.

Un tercer motivo se centra en el mero crecimiento biológico del menor, bien por el cumplimiento de algo más de un año que le otorga más autonomía, bien por el tránsito de la guardería al centro escolar (aula de dos años).

La existencia de cambios en las condiciones del puesto de trabajo que implicarían costes laborales si se mantiene la reducción de jornada laboral aparece como un cuarto factor.

Y en quinto y último lugar, la percepción por parte de la mujer de que ha llegado el momento de pasar página, de haber quemado una etapa en su trayectoria biográfica.

Las decisiones que se tomen tras este momento de evaluación de la segunda etapa de la estrategia de conciliación marcan el punto de inicio de la tercera etapa de la misma. Y *las opciones posibles*, dispuestas de la más al menos habitual, serían las siguientes: 1) abandono de la reducción de jornada y, por ello, retorno a la situación laboral anterior por parte de la mujer; 2) continuidad en el uso efectivo de la reducción de jornada laboral por parte de la mujer; y 3) abandono del empleo por parte de la mujer para dedicarse en exclusiva al escenario reproductivo.

El retorno a la misma presencia en el ámbito laboral por parte de la mujer (a jornada completa) constituye la opción más habitual dentro de las halladas en los grupos de discusión realizados. Además, analizando las expresiones de las mujeres participantes, este retorno es percibido como la “vuelta a la normalidad” tras la ruptura de la misma por un periodo de presencia física en el escenario reproductivo por razones de cuidado. Y este retorno a la normalidad no lo es tan sólo para la propia mujer, sino también para la propia relación de pareja donde la doble presencia de los dos componentes supone un hecho central en su propia composición como unidad de convivencia. El siguiente extracto de una de las participantes en el G.3., que optó por esta decisión en esta tercera etapa, muestra todas estas sensaciones:

*“– En mi caso la vuelta al trabajo no es una historia económica, pues porque él gana bastante más que yo, y durante un tiempo hemos estado viviendo de su sueldo y la verdad que perfectamente bien. Pero en mi caso a mi yo quería volver a trabajar porque me daba la gana, porque no me parecía que yo tenía que cubrir todo eso. No es económica y material, porque ahora tengo otras cosas que antes no tenía, pero me arreglaba perfectamente. Gracias a Dios él gana bien y no, no era eso. **Llega un momento en que yo no podía tirar por la borda toda mi vida. Mis hijos son muy importantes y no quiero que les falta de nada, y no a nivel económico, a nivel afectivo. Pero no puedo estar ahí, siempre, pero yo, no se a vosotras, pero el rato que estas ahí y el marujeo en el colegio a mi me tenía la cabeza loca, porque mi vida no estaba enfocada, hasta que he tenido a mis hijos...**”*

Mantener activa la medida institucional de conciliación establecida, por lo general una reducción del 33% de la jornada laboral, es la segunda de las opciones posibles una vez llegado ese momento de evaluación interna de la estrategia de conciliación por parte de la gestora de la misma. La valoración positiva de la experiencia, tanto para ellas mismas como para el menor o menores es una de las razones esgrimidas por las mujeres participantes en esta investigación que optaron o continúan optando por esta decisión. La decisión tomada de estar algo más presentes durante el tiempo de la crianza parece, en este caso, tener su recompensa. Surge, de este modo, un discurso que defiende la necesidad de estar presente, esto es, de “meter horas” con el menor o menores, frente a otro que habla más en términos de la calidad de la atención. Como lo expresa una de las participantes del G.1.:

“– Además, eso de que es más importante la calidad que la cantidad es mentira.

– No, no, es mentira.

– Hay que meter horas con los niños, por supuesto que la calidad sí, pero la cantidad es importante.”

En correspondencia al incremento de las tareas o deberes escolares cuando el menor o menores va creciendo, parecería que este discurso defensor de la presencia de una figura materna en el cuidado y atención del menor adquiriría un camino de no retorno al ser –o percibirse como–un recurso insustituible. Y ello nos remite al período o tiempo de duración estimado de esta tercera etapa de la estrategia de conciliación por parte de unidades de convivencia residentes en nuestra comunidad autónoma en las que la mujer se encuentra actualmente en situación de reducción de su jornada laboral. Y todo permite apuntar como tendencia que, a día de hoy, la intención de la mayor parte de las mismas sería tratar de extender esta situación de reducción de jornada el máximo de tiempo legalmente posible. No es extraño que, por ejemplo, las mujeres participantes en el G.1. recibieran con buenos ojos la prolongación hasta los 8 años del menor establecida por la nueva Ley de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, aprobada justo unos días antes de la realización de este grupo.

La percepción de constituir un recurso insustituible en la estrategia de conciliación es el hecho que determinó la tercera de las opciones posibles en esta tercera etapa. Pero lo relevante en este caso no sólo es el abandono del empleo por parte de la mujer de cara a orientarse exclusivamente al escenario reproductivo, sino del abandono del mismo tras haber hecho uso de una medida de conciliación. Las mujeres componentes del G.2. han protagonizado esta trayectoria biográfica, un perfil de mujeres con experiencias bien diferentes de las anteriores, pues, en su caso, la reducción de jornada, en tanto recurso institucional que posibilita una mayor presencia en el cuidado de los menores a costa de reducir tiempo de presente en el ámbito laboral, no ha sido valorada positivamente. Nos parece lo suficientemente ilustrativo el siguiente extracto de una de las participantes de este grupo, de 38 años de edad, dos hijos de 6 y 4 años, que ha abandonado un empleo de dependienta:

*“– Yo la verdad es que con el primero, con el de 6 años, seguí trabajando, tan normal, se lo dejaba más o menos a mi madre que es un poco la que estuvo ahí. Y la verdad es que te dabas cuenta de que te estabas perdiendo cosas, sin más, es un poco la cuestión ¿no? Entonces, ya con el segundo dije, voy a pedir una reducción de jornada, por lo menos para estar más rato con el segundo ¿no? **La verdad es que, lo típico, haces el período de baja por maternidad, pedí la reducción de jornada y aun así, me parecía que no estaba a tope con los peques.** Entonces, pues mira... Además el trabajo mío que era de dependienta, que había que estar con horarios comerciales, y si que decidí finalmente dejarlo.”*

Evidentemente, y si bien es una cuestión a la que prestaremos atención más adelante, esta es una decisión minoritaria, pero no por ello denota una práctica social menos significativa, trazando pautas de “repliegue hacia lo doméstico-familiar” por parte de mujeres que han estado presentes en el escenario laboral que está aconteciendo en nuestra realidad cotidiana. Pasamos a señalar los recursos implicados a lo largo de estas tres etapas de la estrategia de conciliación, con independencia de las opciones finalmente elegidas en cada caso.

4.3. LOS RECURSOS INTEGRADOS EN LAS ESTRATEGIAS.

Como se ha defendido en el anterior apartado, la estrategia de conciliación y su itinerario, es decir, su cambio o mantenimiento a lo largo del tiempo, es gestionado y protagonizado por la mujer. La mujer tiene la última palabra en la estrategia más adecuada para coordinar los ritmos productivos y reproductivos de aquellas unidades de convivencia en las que existe uno o más menores. Y para ello pone en marcha una serie de recursos, algo así como los instrumentos que aplican en la práctica la estrategia o táctica diseñada.

A nuestro entender, mientras que las abuelas (y abuelos), el servicio doméstico, las guarderías, los centros escolares y actividades extraescolares, implicados en las estrategias cotidianas de conciliación pueden ser considerados **recursos de sustitución**, en este caso, de las madres y padres en la atención y cuidado del menor o menores, la orientación de las dos medidas básicas de las políticas institucionales de conciliación existentes en nuestro entorno, la reducción de la jornada laboral y la excedencia, son, por el contrario, **recursos de presencia**, proveedores de un tiempo a estos progenitores que se libera de lo productivo para orientarse a lo reproductivo.

4.3.1. Las abuelas (y abuelos): recurso imprescindible.

Del conjunto de recursos integrados en una estrategia de conciliación, **las abuelas constituyen el más importante en nuestra vida cotidiana**. En nuestro contexto, rara es la estrategia de conciliación que no integre este recurso.

Además, a la luz de las opiniones de las personas participantes en esta investigación, la existencia o no de este recurso determina el grado de necesidad del resto de los recursos integrados en la estrategia de conciliación diseñada por la unidad de convivencia con uno o más menores. De igual forma, sin el recurso de la red familiar-informal, las consecuencias del cuidado para las mujeres se agravan aún más desde el punto de vista de su repliegue u orientación hacia lo reproductivo en, al menos, un período de sus trayectorias biográficas.

Tal es el caso de las participantes en el G.6, mujeres inmigrantes empleadas y con hijos/as menores a su cargo, que por las condiciones inherentes al propio proceso migratorio, la red familiar se encuentra, mayoritariamente, en el país de origen. A ello se le une que tampoco entre otras mujeres, especialmente entre aquellas también de procedencia inmigrante, puedan ejercer este papel sustitutivo, pues todas están en la misma situación, como ellas mismas señalan, *“todas trabajamos.”* El siguiente extracto del G.6. parece lo bastante ilustrativo de este doble fenómeno:

“– Es que aquí somos inmigrantes. Porque yo estoy aquí, pero uno de mis hijos está allí, con mi madre, y me encuentro en un país donde estoy sola con mi otro hijo y no tengo a nadie. Entonces, es diferente para nosotros, porque la gente de aquí consigue trabajo pero tiene aquí a su madre, sus tías,... y puede conseguir trabajo. Y yo no tengo a nadie, y para que me cuiden al niño tengo que ver cuánto voy a cobrar para poder pagar a esta persona porque sino me quedo en casa con mi hijo. O si no encuentras una guardería o un sitio para dejarlo, a ver cuanto te sale.”

En el caso de las mujeres inmigrantes en situación de doble presencia, la carencia de este recurso es determinante en el tipo de estrategias de conciliación de lo laboral y lo familiar, en su caso, empleos sustentados generalmente en la precariedad por la necesidad de cuidar a sus menores. Pero las vivencias de las mujeres de procedencia inmigrante residentes en nuestra comunidad autónoma no sólo permiten constatar la importancia de este recurso informal basado en el género (femenino) y la consanguinidad para el desarrollo de una determinada estrategia de conciliación, en su opinión, más deshogada, sino que, a su vez, también constatan desde fuera la elevada presencia de este recurso entre las unidades de convivencia autóctonas y el valor añadido que este hecho genera en estas mujeres.

El proceso de incorporación de la mujer al escenario productivo, la calidad de este empleo en términos salariales y de jornadas laborales, y, sobre todo, la inexistencia histórica en nuestro contexto de recursos generados por políticas sociales en esta materia, ha llevado consigo un aumento del uso de este recurso dentro de la estrategia de conciliación de las unidades de convivencia. *“Hoy en nuestro país, la última generación de mujeres mayoritariamente ama de casa, la generación de las abuelas, duplica su rol de madre, primero cuidando a sus propios hijos, después a sus nietos. (...)La solidaridad privada entre generaciones sustituye a la escasa solidaridad pública en un momento histórico de cambio social.”*³¹

Esta evidencia no sólo se deduce de las opiniones de las participantes de los grupos G.1 y G.3, es decir, de mujeres que hoy se encuentran haciendo uso de este recurso, sino también de aquellas participantes en los grupos G.4. y G.5., las cuales constatan este hecho actual comparándolo con su momento (década de los ochenta), como, por ejemplo, la intervención de los hombres, hoy “abuelos”, en funciones que no realizaron cuando fueron padres. Un vistazo a nuestras calles y parques durante las mañanas y las tardes otorgarían una corroboración de este hecho:

³¹ Tobío, C. *Madres que trabajan*. Op., cit., pág. 88.

“– Los abuelos que no han tirado del carro con sus hijos son los que están ahora con sus nietos.” (G.4.)

En cuanto al grado de utilización de las abuelas y los abuelos (sobre todo, maternos) como recursos en la estrategia de conciliación, en los grupos de discusión surge un cierto desajuste entre “lo deseable” y “la realidad.” La mayoría de las personas participantes habla que lo deseable sería la participación de este recurso para los imprevistos, para lo excepcional, como las enfermedades de los críos, y no un apoyo normalizado, cotidiano, continuo. El siguiente extracto del G.1. muestra este deseo:

“– A mí, me parece que un momento puntual, pero de continuo... Sean jóvenes, sean mayores, creo que han pasado ya su etapa y se están a punto de jubilar o, es que ya les ha llegado el momento de descansar o por lo menos de no tener un horario, que eso no obliga. Un nieto está muy bien cuando es un rato, una tarde, pero cuando es todo el día.

– Que no sea una obligación.

– Sí da satisfacciones, pero si a ti te cansa, a ellos mucho más.”

Sin embargo, de nuevo la testarudez de los hechos se impone a los deseos. De hecho, cuando el tema de la “ayuda de las abuelas” aparece en las dinámicas de grupo, las participantes son ciertamente conscientes de la dificultad de delimitar con exactitud cuál es *la línea que separa el abuso del cariño consanguíneo*, más aún en un contexto social y cultural como el nuestro de una red familiar tan protectora, tan dispuesta, mayoritariamente, y por el momento, a echar una mano.³²

Es evidente que el grado de disposición de la red familiar como recurso integrado en la estrategia de conciliación no depende tan sólo de la densidad de este entramado familiar en nuestra comunidad. Obviando por el momento otro tipo de deficiencias de carácter político-institucional, las personas participantes en este estudio introdujeron, a su vez, dos variables explicativas en la presencia destacada de este recurso informal: el peso de lo económico y el peso del tiempo mínimo de presencia de los progenitores.

³² MORENO, L. *Ciudadanos precarios. La “última red” de protección social.* Ariel. Madrid. 2.000.

Respecto a la variable económica, aquellas personas participantes que tanto hoy como ayer presentan situaciones económicas más ajustadas, mostraron un mayor uso del recurso de las abuelas y los abuelos cuando ello es posible. Otros recursos de cuidado, sean éstos escolares o de servicio doméstico, resultan inalcanzables. El siguiente breve extracto del G.10, es decir, jóvenes sin cargas familiares entorno a los 30 años de edad, permite constatar este hecho, sin duda con un marcado sentido prospectivo que anticiparía la persistencia de la necesidad de este recurso informal el día de mañana sino se transforman las condiciones actuales.

“– ¡Joe! una guardería por 50.000 pelas, ¡no me extraña lo de los abuelos!”

Respecto a la segunda variable, es decir, el tiempo mínimo de presencia de los progenitores, o lo que es lo mismo, hasta dónde puede delegarse en las funciones de cuidado y crianza, existen opiniones ciertamente diversas. Se constató la existencia de algún grado de abuso por parte de unidades de convivencia con la suficiente o relativa holgura económica que orientan recursos económicos para gastos no directamente relacionados con el cuidado directo del menor o menores a lo largo de la normalidad de todos los días, sino más bien gastos de ocio (vacaciones) u otras necesidades que pueden caracterizarse, a priori, como “secundarias”. Expresado por una de las mujeres participantes del G.2.:

“– Hay mucho abuso, pero está claro que también tú tienes que ser conocedor de hasta qué punto tus padres o tus suegros, normalmente son tus padres, dejas el niño. Pero tú tienes que conocer qué límites tienes en tu familia. Entonces, yo creo que el abuso está cuando tú eres consciente de que tu madre no puede ir más allá y que te lo está haciendo por hacerte un favor y tú te estás aprovechando de esa circunstancia.”

Las ayudas de la familia son, sin duda ninguna, terrenos movedizos, donde lo afectivo se fusiona con la necesidad pues, en verdad, “te sacan de un apuro.” Pero el papel de las abuelas, los abuelos o la red familiar como recurso integrado en las estrategias de conciliación de las unidades de convivencia residentes en nuestra comunidad autónoma está teniendo algunas consecuencias. Por señalar tres de las más importantes, desde el punto de vista de las propias abuelas, se utilizó el término “abuelas esclavas” para nombrar la existencia de usos indebidos de este recurso más allá de la inmaterialidad de los lazos afectivos de solidaridad familiar y soporte generacional y, sobre todo, de género.

Desde el punto de vista de la reproducción o mantenimiento de las actuales estrategias de conciliación de carácter privado o familista, pues los recursos informales están cubriendo un tiempo de cuidado no remunerado en nombre de lo afectivo que está condicionando, entre otros aspectos, la calidad del servicio doméstico como yacimiento de empleo en nuestro entorno, el uso efectivo de las políticas institucionales de conciliación, e incluso, una profundización en la demanda de un nuevo modelo de conciliación de lo laboral y lo doméstico-familiar porque, con todo ello, la “cosa sigue funcionando”, “el modelo se reproduce y sostiene”.

Y por último, desde un punto de vista económico tampoco es desdeñable el papel que este tiempo de trabajo no remunerado realizado por la actual red informal de abuelas y abuelos, pues acaso este ahorro de costes monetarios por razones afectivas pueda estar permitiendo orientaciones de gastos en bienes y servicios (de consumo) que tienen su reflejo en indicadores macroeconómicos saludables de nuestra sociedad.

4.3.2. El servicio doméstico: ¿recurso en declive?

La sustitución de los progenitores en el cuidado y atención de los menores e, incluso, en la realización de las tareas domésticas constituye uno de los recursos utilizado habitualmente por las unidades de convivencia.

A diferencia del recurso de las abuelas, existiría en este caso una remuneración, pero, sin embargo, mantendría la misma adscripción de género, o incluso más acentuada, al estar protagonizado casi en su totalidad por mujeres.

El hecho más destacable de las opiniones transmitidas por las personas participantes en este estudio sería la constatación de ***un uso restringido del servicio doméstico en nuestra sociedad***. En opinión de las personas participantes, las razones determinantes de este hecho serían, fundamentalmente, tres: la elevada presencia de la red familiar señalada con anterioridad; el coste elevado de este servicio en el marco de unidades de convivencia con “salarios normales”, y la escasa oferta existente en este ámbito laboral.

Una vez más la perspectiva histórica aportada por las mujeres de más edad en esta investigación permiten constatar esta apreciación de la menor presencia del servicio doméstico. Las participantes en el G.4., sin duda mujeres con una holgura económica mayor en el momento en el que nacieron sus hijos/as teniendo en cuenta la categoría de su empleo, hablaron de “la chica” con toda naturalidad. Escuchando su discurso generacional, este recurso parecería estar más integrado en la estrategia de conciliación y, por ello, como un gasto más en la economía familiar, no perdiendo de vista que en ese momento (década de los ochenta) no sólo eran más escasos los recursos formales de atención y cuidado, desde guarderías a políticas institucionales, sino que, y quizá como consecuencia de ello, existían mayores facilidades a la hora de encontrar personas dispuestas a desarrollar esta tarea.

“– Sabes que tenías que dejar el dinero, como tenías que dejar para el préstamo del piso, eso era imprescindible, si no te llegaba para otra cosa no te llegaba, pero para pagar a la chica que cuidaba a la criatura, eso como el préstamo del piso. Antes eso era, si no te llega para otra cosa te la quitas.”

“– Era más fácil también pagar a las chicas y a las guarderías, eran más asequibles que hoy.”

A esta ausencia de oferta se le une, además, la calidad de los recursos implicados en este servicio doméstico y de atención, detectándose con toda claridad dos hechos: la alta movilidad existente, “*el tener suerte con la chica*” para que se mantenga durante un tiempo razonable en su ocupación al repercutir de forma directa en la estabilidad de la estrategia de conciliación; y la constatación de que la oferta existente en servicio doméstico en nuestra comunidad está siendo copada casi en su totalidad por las mujeres inmigrantes.³³ Y como de forma expresiva señala una de las participantes en el G.8, “*¡y menos mal que están las ecuatorianas!*,” pues parecería que sin ellas este recurso estaría todavía en una situación más debilitada.

³³ Véase, en este sentido, el artículo publicado en la REVISTA EMAKUNDE. “Visibilizando el empleo doméstico.” Abendua, nº68, 2.005.

Parece oportuno indicar hasta qué punto podemos estar asistiendo, cuando no siendo agentes activos, a un riesgo creciente de precariedad laboral en los “servicios de atención a la vida diaria”, tanto del cuidado de menores, como extensible a otros colectivos dependientes como los mayores. Así, lo defiende Torns cuando indica que la actual estructuración de los servicios de atención a la vida diaria refuerzan *“el actual gueto femenino de empleo no cualificado, tal y como en estos momentos ya sucede en España, con el riesgo añadido de aumentar las desigualdades de etnia.”*³⁴ Queda fuera de toda duda que el ritmo de desarrollo de los denominados Nuevos Yacimientos de Empleo no está siendo el esperado desde su formulación en el libro blanco de Delors hace ya más de diez años.³⁵

Quisiéramos finalizar este apartado recordando que la presente investigación no pretende ningún tipo de representatividad estadística, en este caso, en lo que hace referencia a la realidad del servicio doméstico en nuestro entorno. Es posible que la presencia de recursos remunerados en las unidades de convivencia de las personas participantes sean mayores de los que realmente se expresaron en los encuentros grupales. Su carácter principalmente sumergido, y, quizá, el tratar de evitar la exposición hacia las demás personas integrantes en el grupo de discusión de cierto nivel de vida, puedan ser elementos explicativos de esta menor visibilidad en los diálogos. Pero aún así el servicio doméstico constituiría un recurso, sino en declive, al menos no protagonista en la inmensa mayoría de las unidades de convivencia de nuestra comunidad autónoma.

4.3.3. “Adjuntos a dirección”: los hombres, un recurso creciente.

Del mismo modo que la aproximación a la realidad de nuestra sociedad en términos de las estrategias de conciliación cotidiana de los escenarios reproductivo y productivo realizado en esta investigación cualitativa no deja lugar a dudas a la hora de concluir que las mujeres son las encargadas de la gestión y dirección de esta estrategia, la misma fuerza conclusiva permite sostener que los hombres son, ante todo, un recurso más incluido en la misma.³⁶

³⁴ Como ha indicado TORNES, T. “De la imposible conciliación a los permanentes malos arreglos.” *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 2.005, 23, (Monográfico: “Tiempos de trabajo: una aproximación desde la conciliación.”) págs.15-33, (pág.27).

³⁵ COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS. *Crecimiento, competitividad y empleo. Retos y Pistas para entrar en el Siglo XXI. Libro blanco*, Bruselas-Luxemburgo. 1.993. Una aproximación a los Nuevos Yacimientos de Empleo puede encontrarse en CACHÓN, L. *Nuevos Yacimientos de empleo en España. Potencial de crecimiento y desarrollo futuro*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid 1.998; y CIDEA. *Los nuevos yacimientos de empleo en el siglo XXI*. Vitoria-Gasteiz. 2.004.

³⁶ Llegando, por ello, a una conclusión similar a la defendida por TOBÍO, C. *Madres que trabajan*. Op.,

La expresión “adjuntos a dirección” que encabeza el presente apartado, surgió en el grupo de discusión conformado por hombres entre 35 y 45 años (G.7), los cuáles pertenecen a una generación que asume la doble presencia de los dos componentes de la unidad de convivencia, pero que también asume, y además de forma generalizada, ***ser un recurso más en una estrategia de conciliación cotidiana*** de los ritmos y necesidades de lo laboral y lo doméstico-familiar gestionado por dirección, esto es, por la mujer componente de esta unidad de convivencia.

“– De todas maneras, yo creo que en la casa alguien tiene que llevar las riendas. Otra cosa es que tú colabores o acompañes más o menos, pero alguien tiene que marcar el ritmo.

– Que gestionar.

– Sí, el gerente, luego el otro que llegue, y más o menos, adjunto dirección.

– Eso es, eso, ...”

Los hombres son así un recurso más (unos mandados), infantería de cualificación diversa (con más o menos maña) en pos de las órdenes de gerencia que tiene o, sino lo tiene, sí se adscribe socialmente dicha función, en su cabeza todos los elementos de cara a ajustar los tiempos de las actividades de lo productivo y lo reproductivo (compras para la casa, tiempos escolar y extraescolar, citas de médicos, fiestas de cumpleaños, regalos, horarios laborales, turnos, etc.). Como los propios hombres participantes del G.7. han revelado, algunas de estas actividades quedan lejos, no sólo ya de su gestión, sino incluso del simple conocimiento de su existencia.

Si bien se profundizará en un apartado posterior en la distribución de las actividades domésticas, el siguiente ejemplo señalado por una de las mujeres de algo más de 50 años participantes en el G.5., muestra hasta qué punto también el uso de la tecnología permite reproducir los roles de dirección a la mujer y de recurso al hombre –en la línea de las ironías de la tecnología doméstica planteada en el clásico estudio de Schawrtz Cowan–.³⁷ Esta mujer de 53 años, administrativa, y con dos hijos, programa la lavadora para que finalice justo cuando el componente masculino se encuentra ya en casa preparando la mesa para la comida del mediodía, y así, mientras espera la llegada de la mujer para comer en común, no le queda más remedio que sacar la ropa y colgarla.

cit., págs.148-149.

³⁷ SCHAWRTZ COWAN, R. *More work for mother. The ironies of household technology form open hearth to the microwave*. Free Asociation Books. Londres. 1.989, en especial págs.69 y ss.

“– Como anécdota, me acabo de comprar una lavadora que la programas, que se ponga en marcha a las 11:30 y cuando llega mi marido ya ha terminado y tiene que colgarla.”

Pero un ejemplo aún más claro, y sin tecnología por medio, de esta diferenciación de roles en el seno de la mayor parte de las unidades de convivencia de nuestra comunidad autónoma, lo encontramos en el diseño de la estrategia de conciliación realizado por una de las mujeres participantes en el G.3., residente en el municipio vizcaíno de Leioa en una unidad de convivencia donde los dos progenitores se encuentran empleados y que han tenido recientemente una niña de poco más de un año de edad. Esta mujer nos contó cuál fue el proceso de “negociación” en el seno de la pareja que derivó finalmente en que el componente masculino de la misma esté haciendo, muy a su pesar, uso activo de una política de conciliación, en este caso, una reducción del 33% de su jornada. Ello le permite recoger a la pequeña de la guardería a primera hora de la tarde.

Y se ha señalado la expresión “muy a su pesar” en el caso del hombre porque, al menos contado desde el punto de vista de nuestra participante femenina, fue finalmente ésta la que decidió el rumbo de la estrategia. Las razones fueron diversas, pero de su diálogo puede deducirse la importancia de un salario similar entre ambos, un empleo más estabilizado desde el punto de vista de desarrollo profesional en el caso del padre (trabajador manual en una carpintería) frente a las mayores posibilidades de ascenso laboral en el caso de la madre, así como una aportación económica ligeramente superior en el caso de la acogida de la reducción de jornada del padre.

“– Como mi marido trabaja en una carpintería, con riesgos, maquinaria, y con camiones y tal, yo trabajo en una oficina, estoy bastante contenta con mi trabajo, pues te lo coges tú, y me decía: “no, yo no”, y “sí, sí, sí, sí, lo vas a pensar y lo vas a coger tu.” Y bueno así lo hicimos, como a él le dan más subvención que a mí, pues la reducción de jornada, le dejamos a las 7:30 corremos los dos como locos para llegar a las 8 y él sale a las 3 de la tarde. Pasa la tarde con él y yo salgo a las 6, y a las 6 me vienen a buscar.”

Este papel de recurso de los componentes masculinos de las unidades de convivencia es una realidad asumida por parte del género femenino, y ello, además, con independencia de la pertenencia generacional, tipo de relación (formalizada o no), nivel formativo y ocupación. Y la transversalidad de este hecho a la totalidad de los grupos de mujeres realizados en esta investigación es lo que le otorgaría su significatividad.³⁸

³⁸ Sintetizado por TOBÍO, C. *Madres que trabajan*. Op., cit., pág.91, “la mujer aunque trabaje tiene la “responsabilidad doméstica” que va con ella siempre, que nunca puede abandonar. Consiste en la

Indicado este hecho, en términos generales, la mayor parte de las mujeres participantes en el estudio coincidieron a la hora de constatar **cambios** en el grado de realización de tareas de reproducción por parte de los hombres. Como lo expresa una de las participantes en el G.8.

“– Yo de todas formas, yo he percibido un cambio. El entorno en el que me muevo ahora mismo, o sea, ellos cuidan niños, ellas trabajan,... Sí que ha habido más que ellas se pidan la excedencia, pero eso también lo han negociado entre ellos. Le ha convenido a ella, etc. O sea, yo creo se ha cambiado y se siguen evolucionando. Igual no lo vemos, pero igual dentro de unos años este tipo de conversaciones sobra.”

La mirada foránea permite constatar, de nuevo, el grado de autenticidad de la constatación de estos cambios. Las componentes del G.6. mostraron sus experiencias respecto a la modificación de algunos de los hábitos de comportamiento de sus parejas masculinas en una dirección determinada: mayor colaboración en las actividades del cuidado, tanto de la casa como del menor o menores. Se produciría, por lo tanto, un fenómeno de impregnación social donde ciertos patrones de género han de aparcarse ante unas nuevas circunstancias.

“– En África los hombres son más machistas, la mujer es la que limpia, la que tiene niños, el marido llega tiene que tener la comida en la mesa, le das de comer. Pero ellos se dan cuenta que aquí trabaja la mujer y el hombre también, si la mujer está trabajando el hombre tiene que hacer, tiene que ir con los niños, y así lo hacen.”

*“– Porque allí un hombre no puede ir con el cochecito, que le da mucha vergüenza. Aquí van hombres y mujeres igual. Ahora va con el coche tranquilamente, mirándole a su niño tranquilamente, atendiéndole. **No queda otra.**”*

dirección y coordinación de la totalidad de las funciones que se realizan en el hogar. (...) La responsabilidad doméstica se caracteriza por la iniciativa, por decir qué es lo que hay que hacer, quién debe hacerlo y cuándo. (...) La ayuda que aportan los restantes miembros de la familia, el marido o los hijos, no pasa, generalmente de tener un carácter puntual y parcial. Es una “ayuda”, no una actitud activa y con iniciativa. Actúan según las instrucciones que les da la madre.”

Si bien este cambio en los patrones de comportamiento de sus parejas masculinas es sentido por estas mujeres como un enorme impacto en su relación con las mismas y, a su vez, en su propio desarrollo profesional y calidad de vida, ello no impide señalar el carácter relativo de esta ósmosis cultural en el caso de la inmigración masculina, pues entre tres de las diez mujeres de procedencia inmigrante participantes en este grupo de discusión habían existido casos de rupturas sentimentales en las que inclusive se produjo maltrato. No es ilógico mantener como hipótesis que también estas acciones se pueden encontrar influidas, en buena medida, por el impacto de un cambio hacia una cultura más permisiva con el comportamiento de la mujer que en los países de origen o procedencia. En esta ocasión, los silencios en los diálogos por parte de estas tres mujeres fueron acaso más significativos que las propias palabras.³⁹

Si bien en este estudio se constata que los “adjuntos a dirección” –hombres cuyas parejas también están laboralmente ocupadas– tienen cada vez más carga de trabajo reproductivo en nuestro entorno cotidiano, este hecho poco aporta respecto a ***cuál es el punto inicial de la carga para los dos componentes en cada unidad de convivencia con uno o más menores***. Y como lo refleja una de las participantes del G.1.:

“– Pero hemos empeorado las mujeres, ¿eh? Porque claro ellos ahora en un momento dado, en vez de hacer 0, de 0 a 100, hacen 10 pero faltan 90, hemos mejorado en ese sentido. Mi marido hace más que su padre, yo he empeorado con respecto a mi madre, mi madre en su momento también trabajó fuera de casa pero, al final es una labor normal del día porque dices: ¿nos hemos librado del trabajo de casa? Yo no, nada.

– Y eso es menos que nada, y es más que lo que hacían nuestros aitas.”

Y ello nos remite a otro plano de discusión de naturaleza bien diferente –y abierto–, relacionado con dos aspectos ciertamente vinculados: deliberar si el ***ritmo de este proceso de cambio es suficiente*** y va en la línea de la corresponsabilidad de tareas en el escenario reproductivo; o si, por el contrario, tan sólo es una ***salida provisional***, más o menos eficiente, por parte del género masculino, pero una salida obligada frente al imperativo de la necesidad de los dos sueldos, pues en opinión de las estrategias –las mujeres– de la conciliación, el “escaqueo” continúa siendo la “táctica natural” del recurso masculino. Con ello, la variable socializadora o educativa ocuparía una posición subordinada frente a esta obligación, frente al “*no queda otra*” expresado por la mujer boliviana en el extracto anterior.

³⁹ Un reciente estudio en esta materia ha sido efectuado por BEHATOKI, S.L. Estudios Sociológicos y de Mercado para el DEPARTAMENTO DE ACCIÓN SOCIAL DE LA DIPUTACIÓN FORAL DE BIZKAIA. *Violencia contra las mujeres en el ámbito doméstico. Resultados de una investigación en el Territorio Histórico de Bizkaia*. Bilbao. 2.006.

La mayor presencia y actividad masculina en el escenario reproductivo ante una realidad cotidiana donde el tiempo es escaso para los dos miembros adultos de la unidad de convivencia con uno o más menores no restaría vigencia ***al interés generalizado por parte de los hombres por mantenerse en la asignación de su rol principal en el escenario productivo y reducir en todo lo que sea posible o, al menos, seleccionar entre las nuevas funciones del escenario reproductivo, lo menos doloso para sí mismos.***⁴⁰ Este conflicto de intereses de género en constante movimiento en nuestra vida cotidiana se expresa con claridad en el siguiente diálogo entre dos de las participantes del G.1.:

“– Mis amigos eran todos muy igualitarios y muy colegas cuando eran amigos, ahora hablo con sus mujeres y son tan moros como cualquiera.

– Es que es una postura realmente cómoda y yo entiendo que esa partida no la quieran perder, o sea, hay que entenderlo, es una postura mucho más cómoda.”

En esta línea, los jóvenes componentes del G.10., entre 25 y 35 años, viviendo en pareja sin menores, residentes en Tolosa, simbolizan esta comodidad que, tras su emancipación residencial, es vivenciada por los mismos como una desventaja, como un paso atrás, como la “pérdida de un chollo”. Y el sentido latente de esta opinión en hombres que pertenecen a una generación joven (nacidos entre los años 1975-1985) merece, a nuestro entender, una reflexión respecto al ritmo actual de la denominada corresponsabilidad.

“– Nosotros los tíos lo hacemos mal. La tía que trabaja igual que nosotros. Pero ¿qué pasa con nosotros? Queremos hacer como hacían nuestros padres, llegar a casa, el mando de la tele y la cerveza y que la casa esté hecha. Pero ¿qué pasa? Que la chavala también curra 8 o 10 horas como tú, y no tiene ganas de llegar y: “has dejado la ropa, has merendado...”

– [Director] No quiere ser vuestra madre...

– ¡Eso es! Pero nosotros queremos que sean nuestras madres.

⁴⁰ Como apunta CASTAÑO, C. *Las mujeres y las tecnologías de la información. Internet y la trama de nuestra vida*. Alianza Editorial. Madrid. 2.005, págs.124, si bien, en nuestra opinión, para un segmento muy concreto de unidades de convivencia, “los hombres no han aumentado sustancialmente su contribución al trabajo doméstico y de cuidado de niños. En realidad se podría afirmar que el principal efecto de la presencia de mujeres inmigrantes en el servicio doméstico no es facilitar o hacer posible que otras mujeres trabajen. El principal efecto es que los hombres continúen evitando la doble jornada.”

– *Mi novia siempre me dice que no soy tu madre y si no ahí la tienes*

– *Nosotros estamos acostumbrados, a mi educación, mi aita se iba a trabajar y era: “ama pláncame esto”, “ama hazme el bocata.” Cuando vivía en casa de mis aitas, ¡claro! yo creo que nosotros queremos lo mismo.*

– *Es que es un chollo.*

– *¡Es un chollazo!*

Puede, en suma, y con estos mimbres, que estemos asistiendo a la **conversión de una necesidad en virtud**, pero es un hecho que los hombres son unos recursos que han incrementando su presencia en las estrategias de conciliación en nuestra comunidad autónoma. Parece, por lo tanto, que cuando el tiempo es un bien escaso para los dos componentes de la unidad de convivencia, las cosas cambian.

4.3.4. Guarderías: una carencia generalizada.

La carencia de oferta de plazas de guarderías constituye otro de los hechos indicados por el conjunto de las personas participantes en la presente investigación. ***Este recurso formal no colma las demandas actualmente existentes por parte de la ciudadanía***, y ello, además, con independencia del tamaño del municipio y de su localización en cualquiera de los tres Territorios Históricos de nuestra comunidad autónoma.

No le compete a este estudio profundizar en las razones de orden histórico que influyen en esta falta de plazas de guarderías, ni tampoco en evaluar el ritmo de desarrollo de las distintas acciones institucionales encaminadas a subsanar este desajuste entre oferta y demanda en nuestro contexto. Lo que nos compete en verdad es recoger las opiniones que este hecho produce en las estrategias de conciliación establecidas cotidianamente por parte de cada una de las unidades de convivencia con uno o más menores. Y en su condición de tándem o vasos comunicantes, encontraríamos un claro ejemplo de cómo los recursos públicos insuficientes determinan mayores obligaciones de los recursos privados integrados en las estrategias de conciliación, que es tanto como decir, en realidad, mayores cargas para las propias mujeres, sean madres o abuelas.

En el caso de las propias mujeres que han sido madres, algunas de las participantes en los grupos G.11 y, sobre todo, G.2., nos mostraron su experiencia de abandono actual del escenario laboral para atender de forma exclusiva a su/s menor/es donde la escasez de plazas de guarderías jugó un papel significativo, encontrándose con qué había que encargarse del cuidado y atención de un recién nacido. Y también otras mujeres participantes en los G.1. y G.3. señalaron que la ausencia de este recurso, o las condiciones exigidas por la propia oferta existente, influyó en la decisión de acogerse a la medida institucional de reducción de la jornada laboral.

A la variable oferta habría que añadirle igualmente la variable económica, pues en algunos de los grupos de discusión realizados se ha constatado **la percepción del coste elevado de la plaza de guardería**. El mero juego de las leyes de la oferta y la demanda explicaría este hecho, indicando cierto grado de aprovechamiento de la situación actual por parte de los gestores de este recurso de atención a la infancia ante la necesidad imperiosa de los padres y madres por adquirir una plaza, sin diferenciar, además, en términos de su titularidad pública, concertada o privada.

La cuestión del precio de las guarderías, –o la percepción de su elevado coste–, influye todavía más en aquellas unidades de convivencia con ingresos económicos más ajustados. Este estudio ha permitido encontrar casos en los que “haciendo números” los miembros de estas unidades de convivencia se inclinan por derivar a uno de sus progenitores, mayoritariamente la mujer, al cuidado del menor.

Las mujeres de procedencia inmigrante participantes en el G.6. señalaron que el desajuste existente entre su salario mensual, entre los 600-700 euros, y el coste mensual de la guardería, que ronda los 220-250 euros, cuando, además, la oferta puede no llegar a incluir otros gastos (pañales, e incluso, en ocasiones, merienda), determina que el cuidado del menor sea, forzosamente, una cuestión asumida por ellas porque no merece la pena debido al resto del dinero que queda del salario. Y no hay que olvidar que ese salario medio no es a día de hoy exclusivo de este segmento de población emigrante en nuestras ciudades y pueblos.

Sin llegar a consecuencias tan extremas de abandono del empleo, la adscripción de la mujer como ser-para-el-cuidado determinaría igualmente que la gestión de registrar al menor en la guardería correría a cargo de la propia mujer. El siguiente extracto de una de las participantes del G.3. residente en Barakaldo y empleada en la administración, muestra el largo y, en ocasiones, rocambolesco proceso –cuando no auténtica “odisea”– de consecución de una plaza de guardería, con el efecto en la planificación racional de todas las decisiones, entre ellas, la de tener o no un/a hijo/a, así como las consecuencias que sobre el código de valores o ideológico de la propia persona, que llega a ocupar una posición secundaria ante la necesidad de obtener, inexcusablemente, un lugar donde emplazar al menor.

“– Yo vivo en Barakaldo, pensando que en Barakaldo habría muchas guarderías. Pues la que tengo al lado de casa, de la BBK, que si el crédito no tienes, que si la tarjeta no tienes, total imposible. Entonces dije: “a la municipal”. Que si ganas no sé cuánto, imposible. Y dije: “bueno, una de monjas.” Las salesianas. Que si tu marido y tú no has estudiad, imposible. Se me acabaron todas las guarderías y yo con el bombo. Y entre, bueno, los cuatro meses y la lactancia, más o menos, me presento en agosto, septiembre, y dije: “bueno ya me quedara alguna guardería.” Bueno, pues en lista de espera. Pero ya fue cuando me planteé: “se me acaba la maternal y bueno pido excedencia”. Y como funcionaria, el primer año me guardaban la plaza. Yo podía pedir tres años, que el primer año me guardaban la plaza y luego ya pasaba el año y me caía. Entonces me pedí el año, y en septiembre me llamaron de las monjitas, de las salesianas, y jure y perjure que yo no la metía en las monjas y tal, y me llamaron que tenían una plaza en la guardería. Entonces dije: “bueno.”

“– Pero de cuatro años para aquí, a la vez que estás echando el “quiqui” tienes que estar echando la solicitud de la guardería, es así.”

4.3.5. Centros escolares: el desajuste de horarios con lo laboral.

Sería precipitado establecer una relación directa entre la ausencia de una oferta amplia de guarderías, geográficamente más extendida y con precios más asequibles, y el repliegue doméstico-familiar, más o menos coyuntural, protagonizado por algunas mujeres de nuestra comunidad autónoma. Pero es innegable constatar su influencia en las estrategias de conciliación desarrolladas a día de hoy, dentro, sin duda, de un abanico más amplio de factores.

La falta de armonía entre los horarios de los centros escolares y los horarios de los centros laborales aparece como otro de estos factores. A diferencia de las guarderías, el inconveniente de los centros escolares no se situaría ya en términos cuantitativos (oferta), sino en la calidad de la misma, en este caso en términos de gestión del tiempo.

Cuando el centro escolar y la guardería entran en escena, el binomio casa-trabajo se transforma en la tríada casa-colegio-trabajo. La triangulación de escenarios implicados en la conciliación determina, en buena medida, una modificación del diseño y ejecución de la propia estrategia, especialmente en aquellas unidades de convivencia donde los dos progenitores tienen empleo. Las personas participantes en esta investigación con este modelo de unidad de convivencia muestran cómo ***la entrada en escena del tiempo escolar o de guardería determina la adaptación o sincronización de los tiempos de los recursos implicados en la estrategia de conciliación***, tanto los informales (abuelas y abuelos) o privados (“la chica”), como los formales por parte de los progenitores, bien mediante reducciones de jornada, realizadas generalmente por la madre para poder así estar presente a la salida del centro escolar, bien con opciones de flexibilidad horaria de entrada para poder así trasladar al menor o menores al centro escolar o guardería generalmente más efectuada por los padres.

Más allá de esta especialización de género en la gestión del menor o menores en edad escolar por parte de unidades de convivencia cuyos dos miembros se encuentran ocupados en lo laboral, si la estrategia de la conciliación en el día a día es ya un rompecabezas, cuando esta normalidad se quiebra, bien porque finaliza el curso escolar, bien por los períodos vacacionales de navidad y semana santa los problemas de gestión (del tiempo) del menor o menores se acrecientan de forma exponencial. De ahí que no sea extraño escuchar opiniones en las que un tiempo a priori de ocio, de descanso, pueda llegar a convertirse en un tiempo no deseado por lo que supone de ruptura o desajuste de la dinámica habitual de la estrategia de conciliación establecida. Como señala una de las participantes del G.3.:

“– A mí lo que me causa los quebraderos de cabeza son las vacaciones.”

La rigidez de los tiempos establecidos en los ámbitos escolar y laboral se encuentra tan asumida como condicionante por parte de la ciudadanía que las opciones privadas ante las necesidades del cuidado del menor o menores constituyen las salidas más habituales. Entre éstas aparecen las ***extraescolares***, que se convierten para algunas de las personas participantes en los grupos en una auténtica tabla de salvación tanto en la normalidad del curso escolar como en la excepcionalidad de unas vacaciones escolares claramente excesivas si se las compara con las vacaciones laborales. Además, las vacaciones laborales de verano tienden a ser cada vez más cortas, pues en algunos casos han tenido que ir parcializándose a lo largo del curso escolar para poder estar presentes en esos desajustes de los tiempos escolar y laboral.

Por ello, más allá de sus bondades formativas o lúdicas, al igual que la escolaridad formal propiamente dicha, las extraescolares posibilitan un emplazamiento del menor o menores durante un tiempo específico que libera al resto de los recursos implicados en el cuidado.

4.3.6. Las políticas institucionales de conciliación: un recurso integrado en la estrategia.

En términos generales, *el grado de conocimiento de las políticas institucionales de conciliación vigentes es ciertamente elevado entre la ciudadanía*. Es cierto que en los grupos de discusión aparecen diferencias respecto al conocimiento exacto de los plazos de tiempo, porcentajes de reducción o partidas económicas establecidas, pero estas imprecisiones no son mayores que las existentes en otros conocimientos ordinarios de nuestra vida cotidiana⁴¹ tales como el precio del pan, el viaje del autobús o el litro de gasolina.

Pero lo más relevante es que se trata de un conocimiento no teórico, sino aplicado, integrado en el acervo de conocimiento o universo cultural de opciones posibles de la ciudadanía tal y como hemos podido comprobar en un apartado anterior cuando se esbozaba el patrón del itinerario de la estrategia de conciliación mediante el *uso efectivo* por parte de aquellas unidades de convivencia con uno o más menores en las que los dos progenitores se encuentran presentes en el mercado laboral.

4.3.6.1. “Mejor un parche que nada”: perspectivas generacionales.

La sedimentación social o normalización cotidiana de las políticas institucionales de conciliación es, por lo tanto, un hecho. Pero, a su vez, el conocimiento es diverso según cada posición de cada persona en su ciclo de vida. Así, las mujeres participantes en los G.1., G.2., G.3. y G.12., y los hombres que conformaron el G.7., que en la actualidad tienen entre 35-45 años, serían las personas que mayor grado de conocimiento tienen sobre las políticas de conciliación, pues las mismas han formado parte, o lo están haciendo todavía, en sus estrategias.

La expresión “parche” es utilizada en diferentes grupos de discusión para referirse a las actuales medidas de conciliación establecidas por las instituciones. La expresión parche refleja con absoluta nitidez la condición que actualmente ocupan las políticas de conciliación dentro de una estrategia más amplia: siguiendo la metáfora, en el engranaje de la conciliación existirían distintos remiendos, y los recursos institucionales son un parche más que permite, al menos, que la rueda no se piche, que continúe girando día tras día.

⁴¹ MAFFESOLI, M. *El conocimiento ordinario. Compendio de sociología*. F.C.E. México. 1.993.

Pero la perspectiva generacional integrada en el diseño de esta investigación permite introducir una dimensión histórica en materia de políticas de conciliación. Y las mujeres que en la actualidad tienen entorno a los 50 años señalan que *“mejor un parche que nada.”* En su opinión, se puede, y así lo hicieron las componentes de los grupos G.4. y G.5., criticar el ritmo y alcance de las políticas institucionales en esta materia, pero, al menos, existen. Y su propia existencia les parece ya un indicador significativo y diferencial del período histórico y biográfico en el que nacieron su/s hijo/s e hija/s.

El siguiente extracto del G.4. condensa esta otra dimensión de la consideración de las políticas institucionales como “parches”, de una trayectoria biográfica que posibilita observar la botella medio llena en vez de medio vacía realizada por aquellas personas que en la actualidad tienen o pueden tener descendencia:

“– Las cosas no han mejorado nada.

– A ver, a ver, está mejor que hace veinte años, porque si ahora te van dando cierto dinero, antes no te daban por un hijo, tienes más días de baja maternal, antes tenías menos. Pero desde luego solucionar el problema no.

– Son parches.

– Si, son parches y mal puestos.

– De no tener nada, a tener lo poquito que hay ahora. Es que no es nada.

– Es un azucarillo.

– Pero es que antes te echaban. En mi época, cuando me case, tenía que firmar un documento que el día que me quedara embarazada tenía que abandonar la empresa voluntariamente.”

“– ¿1100 euros por el primer hijo hasta los 3 años y ahora se va a subir a los 5 y después a los? Yo también los hubiera querido. ¡Es que a nosotras no nos han dado nada!”

4.3.6.2. La ridiculez de las ayudas económicas.

Sin perder de vista la apreciación de que las cosas parecen haber mejorado en cuanto a las medidas institucionales establecidas en materia de conciliación en nuestro entorno, indiscutiblemente, la expresión “parche” denota cuál es la situación de la rueda de la conciliación de lo reproductivo y lo productivo en nuestra vida cotidiana, un engranaje que requiere, urgentemente, además, un chequeo general, cuando no una renovación integral.

Si bien no es este el apartado adecuado para ahondar en las propuestas que las propias personas participantes establecerían para mejorar tanto la rueda como el parche, parece oportuno señalar en este momento otras de las cuestiones indicadas en los grupos de discusión; a saber: ***el carácter ridículo de las partidas económicas actualmente vigentes por nacimiento de hijo/as y excedencia***. El siguiente extracto de las mujeres participantes en el G.1. condensa esta opinión generalizada:

“– Es que un importe de 2.400 o 3.000 euros por una excedencia no te hace decidir a cogerla o no. El dinero, en esa cantidad, nada, pero si fuera más, a lo mejor te decantarías por una cosa y por otra. Desde el primer momento hemos dicho que el factor económico es importante, con lo cual... pero no en cuanto a las ayudas que te va a dar el Gobierno Vasco, porque son ridículas.

– Por el segundo hijo 1.200 €, yo me río.”

“– Por lo menos ya que no den nada porque es como un insulto.”

La consideración ridícula e irrisoria de las partidas económicas aportadas por las instituciones en estos dos casos se efectúa a partir de una comparación entre las mismas y un contexto cotidiano donde el nivel de vida y precio de las cosas se sitúa muy por encima. Estas partidas son consideradas, por lo tanto, más simbólicas o incluso más de cara a la galería “*porque la conciliación es un tema de moda,*” que realmente partidas económicas con un interés de efectividad.

En suma, las políticas institucionales de conciliación son, sin duda, recursos utilizados por las unidades de convivencia con uno o más menores en nuestra vida cotidiana, pero necesariamente en yuxtaposición a otros existentes, conformando así una estrategia de conciliación. Y queda fuera de duda que la dimensión económica de las medidas institucionales de conciliación parece una variable no tenida en cuenta en su elección, y ello, además, tanto para mujeres como para hombres.

4.3.6.3. Limitaciones de conocimiento y uso entre las mujeres inmigrantes.

Si bien las mujeres y hombres que en la actualidad están haciendo uso de recursos institucionales de conciliación o lo han hecho recientemente (G.1., G.2., G.3., G.7. y G.12.) son auténticos informantes privilegiados en esta materia, el diseño metodológico establecido en esta investigación ha permitido constatar la *difusión intergeneracional* de las políticas institucionales de conciliación tanto por arriba, es decir, las mujeres participantes en los G.4. y G.5., en torno a los cincuenta años de edad que en el momento más propio de la crianza no tuvieron la posibilidad de acceder a este tipo de recursos, como por abajo, es decir, las mujeres (G.9.) y hombres (G.10.) entre 25 y 35 años en situación de emancipación residencial sin menores.

El conocimiento de las políticas de conciliación por parte de estos representantes de las generaciones jóvenes de nuestro entorno inmediato es un conocimiento genérico, al ser una cuestión que no está en su agenda, que no toca en el momento actual de su trayectoria biográfica. Como lo indica una de las participantes del G.9.:

“– Sabes lo que pasa, que cuando estás en la situación te tienes que enterar.

– Que mientras tanto no te preocupas, cuando estás dices: “¡ostras!” y te enteras. Y además siempre hay alguno más espabilado que tú y se enteras”.

Cabría preguntarse hasta qué punto este hecho entra dentro de la normalidad de los acervos de conocimiento existentes en cada pertenencia generacional, o por el contrario constituye un indicador paradigmático del papel secundario que, a día de hoy, juegan las políticas institucionales en materia de conciliación como recursos específicos en el potencial establecimiento de opciones de fecundidad por parte de estas generaciones jóvenes residentes en nuestra comunidad autónoma.

Lo que no deja margen a la reflexión es el hallazgo en este estudio de una **laguna o vacío en el conocimiento y aplicación práctica de las políticas institucionales de conciliación por parte de las mujeres de procedencia inmigrante**. Durante el desarrollo del G.6. ante la pregunta sobre el grado de conocimiento de estas políticas se constató, como hecho primero y fundamental, el desconocimiento por parte de la amplia mayoría de las mujeres participantes de procedencia boliviana, ecuatoriana, colombiana, brasileña, peruana, senegalesa y argelina del concepto mismo de “conciliación”.

Una vez efectuada en la propia dinámica grupal una traducción o explicación del término conciliación que no parece encontrarse en el código o acervo cultural de estas mujeres, continuó produciéndose una confusión entre conciliación y las ayudas económicas a las familias con hijos e hijas contempladas en el II Plan Interinstitucional de Apoyo a las Familias.

Y tras un tercer esfuerzo explicativo, en la propia dinámica grupal surgió otro hecho acaso todavía más relevante: algunas de las mujeres de procedencia inmigrante sí parece que habían escuchado algo a través de distintas fuentes, pero pensaban que estas medidas de conciliación de la vida laboral y familiar tan sólo eran medidas destinadas a personas autóctonas, como sí fueran “sólo para españoles”.

En este sentido, tanto en este segmento de población de procedencia inmigrante como en el segmento de población más joven, habría que preguntarse hasta qué punto las acciones de publicidad de las políticas en materia de conciliación realizadas han estado correctamente orientadas cuando parece que no han alcanzado a dos segmentos o públicos, ambos potenciales beneficiarios de estos recursos.

A esta disonancia informativa como potencial variable obstaculizadora del uso efectivo de las políticas institucionales de conciliación por parte de un segmento de población –inmigrante– residente en nuestra comunidad autónoma, se le une otro factor de no menor importancia: la precariedad laboral en la que se encuentran la mayoría de estas mujeres inmigrantes. La ausencia generalizada de una relación contractual imposibilita, de facto, la propia solicitud de las medidas de conciliación teniendo en cuenta los requisitos formales establecidos. Expresado por una de las participantes en este grupo de discusión, boliviana residente en Bilbao, empleada en servicio doméstico sin contrato y con tres hijos:

“– Tenemos que estar para todo, en la casa, con los niños, el trabajo, luego también los niños enferman, nos las tenemos que arreglar. Si tenemos trabajos por horas, no podemos pedir permisos también cada dos por tres.”

4.4. LAS CONSECUENCIAS DEL CUIDADO.

Señalados los condicionantes estructurales de las estrategias de conciliación actualmente vigentes en las unidades de convivencia con uno o más menores de nuestra comunidad autónoma, el diseño de las mismas y su gestión por parte de las mujeres componentes de estas unidades, así como los recursos que aplican día tras día esta estrategia, es el momento de señalar las “consecuencias” de su gestión y aplicación.

Se ha optado por sistematizar las “consecuencias del cuidado” en tres grandes planos: en lo personal, en lo doméstico-familiar y, por último, en lo laboral. De igual forma se cierra el apartado con una aproximación a la búsqueda de una nueva identidad social, en este caso vinculada a las prácticas sociales realizadas por las mujeres en los escenarios productivos y reproductivos, con el objeto de distanciarse de la identidad de ama de casa.

4.4.1. En la persona: vivencias de hoy y de ayer.

El desgaste que la situación de doble presencia genera en las propias personas constituye otra de las evidencias de esta investigación. Y este desgaste personal, esta corrosión de carácter por utilizar la expresión de Sennett,⁴² no tendría tan sólo una *dimensión presente* influida por las consecuencias emocionales y físicas –o de salud– del ritmo vital que requiere la presencia interna en dos tiempos y en dos espacios, sino también una *dimensión pasada*, ligada a la biografía de algunas de las mujeres participantes en los grupos de discusión que en la reconstrucción de su trayectoria vital sienten de manera íntima el no haber estado del todo presentes durante la crianza del menor o menores al estar ocupando su tiempo en el ámbito laboral.

4.4.1.1. Sin tiempo propio: “sobrecargas” y “exigencias”.

Respecto a la dimensión presente, la falta de un tiempo personal constituye una referencia transversal a la mayor parte de los grupos de discusión realizados en los que los dos miembros componentes de la unidad de convivencia en la que existe uno o más menores se encuentran empleados. Además, esta carencia de tiempo propio es una apreciación independiente del tipo de jornada laboral, incluso en aquellos casos en las que ésta es parcial, pero también, incluso, entre aquellas mujeres que han hecho o están haciendo uso efectivo de una reducción de jornada.

El correr, el no llegar, ese “*sin vivir*” que las mujeres con dualidad de tareas nos indican, no se alivia o aligera con las reducciones de jornada en el escenario laboral, pues las mismas no suponen una mayor disposición de tiempo para lo personal, sino que todo este tiempo se destina o vuelca en lo reproductivo, tanto lo doméstico como lo familiar o de cuidado. Por el contrario, a la luz de las opiniones de las participantes en este estudio, los hombres –los “adjuntos”– son capaces de reservar un tiempo para sí mismos frente a la imposibilidad de este hecho por parte de las mujeres –las “gerentes”–. Como se expresa en los siguientes extractos:

⁴² SENNETT, R. *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Anagrama. Barcelona 2.000.

“– Yo pienso, mi marido es sano porque mi marido se cuida y se va a correr y encuentra tiempo para irse a correr, y yo al final no encuentro tiempo, estoy tan cansada y lo que acabo es todos los días engordando más y más.” (G.1.)

“– Es que no comentas nada con la pareja. Si te apuntas a yoga o algo al final siempre lo dejas de hacer y el marido sigue haciendo “spining.” (G.12.)

Se constataría así una diferenciación de género en la gestión del tiempo propio o personal, más factible entre los componentes masculinos de unidades de convivencia con uno o más menores que entre los componentes femeninos. Se trataría, como señala una de las participantes en el G.1., que *“en la planificación del tiempo, en el horario, yo creo que las mujeres tenemos ese fallo, ¿no?”* Y las propias participantes han mostrado que en esta incapacidad generalizada para reservar para sí un tiempo propio y personal, la adscripción del rol de la mujer como ser-para-el cuidado se mantiene vigente, produciéndose en este caso ***una (con)fusión entre tiempo privado y tiempo de cuidado***, es decir, familiar. Como lo expresa de forma magnífica una de las mujeres residentes en Vitoria-Gasteiz del G.12.:

“– ... porque vas a tomar un café y tienes que llevar al niño, quedas con otra madre que tiene niños y te vas a un bar que tenga un parque para que los niños no te den guerra y claro cuando hace bueno... al parque y ni café, en un banco te sientas y...”

– Pero el padre en el Alavés, o desconectado en el sofá.

– O en el ordenador.”

Surgiría, de este modo, la idea de la “exigencia” hacia las mujeres por parte del contexto social actual, pero también de la “autoexigencia” en tanto que componentes de este mismo contexto. El ser una “superwoman” constituye el modelo de referencia, lo que determina que las lógicas de la gestión del tiempo no se orienten hacia la liberación de las cargas sino más bien al contrario, hacia el mayor acopio de las mismas. Como lo expresa con meridiana claridad el siguiente extracto de las mujeres participantes en el G.1., de 36 años con una niña de un año y medio y reducción de jornada del 33%, la necesidad de que ellas como mujeres tengan que ser las “mejores en todo”, genera, sin duda, desgastes emocionales.

“– Yo creo que en eso somos muy responsables nosotras. Pretendemos, cuando accedes a un puesto de trabajo, ser la mejor, porque como eres chica, vamos te van a dar y te van a exigir más. Cuando te casas, bueno, ser una mujer ideal. Cuando eres madre, supermadre. Entonces al final, todo eso, en esta cabeza, llega un momento en el que dices: estoy cansada, estoy agotada. **¡Es que queremos llegar a todo y encima aprobar con nota!**

– No se puede llegar a todo, está claro.

– Pero no creo que sea una cosa nuestra, es que la sociedad espera eso de nosotras.

– Que te de tiempo a todo y luego encima que llegues a la noche a casa, que estés súper descansada y con ganas de... y tú dices: **¡pero menuda milonga!**

La idea de “milonga” con la que finalizaba el extracto anterior trae a colación otro de los argumentos que han surgido en algunos de los grupos de discusión de mujeres en régimen de doble presencia; a saber: el carácter engañoso de la empleabilidad de la mujer como acción liberadora de la misma. Reflejado en los dos siguientes extractos de participantes del G.5. y G.3.

“– Nos engañaron porque nos dijeron que con todo esto nos realizábamos.”

“– Nos han engañado, con eso de la liberación de la mujer tengo muy claro que nos han engañado.”

Más allá de los matices que puedan legítimamente realizarse a estas opiniones, las mismas tan sólo reflejan un desajuste encarnado en la trayectoria individual de algunas mujeres entre un discurso que otorga la condición de persona, de ciudadanía, a aquella que se encuentra presente en el escenario productivo, y una práctica en la que no se han establecido los cambios necesarios para continuar ejecutando las ocupaciones propias del escenario reproductivo.

4.4.1.2. El dolor de no haber estado más presentes durante la crianza: la “mala madre”.

La dimensión pasada del desgaste personal como una de las consecuencias del cuidado detectadas en la presente investigación hace referencia al dolor íntimo que algunas de las mujeres participantes en torno a los 50 años de edad han mostrado cuando reconstruyen su trayectoria biográfica, sintiendo el no haber estado lo suficientemente presentes durante la crianza del menor o menores al estar ocupando su tiempo en el ámbito laboral. Pronunciado por dos de las mujeres participantes en el G.4. y G.5., respectivamente:

“– Entonces, lo que ha dicho ella, que se pierde la infancia, es la única pena que me ha quedado, que no he podido disfrutar de mi hijo porque he tenido que trabajar.”

“– ... en la guarde, el niño se ponía en la posición: “ama otro besito ama, otro besito.” Y a mi me desgarraba, me desgarraba.”

El peso del rol de la mujer como ser-para-el-cuidado vuelve a reflejarse en este sentimiento por las decisiones tomadas en el itinerario vital, de un tiempo vivido ya irrecuperable. Tanto es así que una de las mujeres participantes en el G.4., de 47 años de edad, con un hijo de 22 años y una hija de 21 años, administrativa, en la actualidad viviendo en pareja pero con una separación matrimonial cuando los hijos eran pequeños, pese a la distancia que permite el tiempo transcurrido, la adecuada dirección formativa de sus dos hijos, y el agradecimiento más sincero al apoyo de su madre que fue el principal recurso utilizado para el cuidado de sus pequeños, expresa dudas razonables respecto a la repetición de esas decisiones, por esa sensación íntima de “no haberles criado.”

*“– Yo si tuviese que repetir, ahora me encantaría ¡jo!, por lo menos 3 añitos con ellos, es que me da una pena. **Es que no los he criado.**”*

Aparece de este modo, un debate que ha planeado en la mayor parte de los grupos de discusión y que también ha aparecido en anteriores apartados del presente análisis; a saber: “qué es ser buena madre, qué es ser mala madre.” Tanto las mujeres pioneras en la situación de doble presencia participantes en este estudio, –las componentes del G.4. y G.5. nacidas en la década de los cincuenta–, como las componentes del G.1., G.2., G.3., G.6. y G.12, nacidas en la década de los setenta, en cierto modo, una generación de mujeres que han proseguido esta conquista del escenario laboral, nos han mostrado sus dudas y sensaciones ambivalentes respecto a las decisiones tomadas ayer y hoy en el diseño de la estrategia de conciliación en cada caso. Y lo que no les parece “justo” es que todavía la sociedad en general, y otras mujeres en particular, les penalice su régimen de doble presencia por el (teórico) descuido que supone en la realización de su rol de madres o cuidadoras. Como lo expresa una de las componentes del G.3.:

“– A mi lo que decía ella, lo de dejar a un niño en la guardería. Yo deje a mi crío con 9 meses y mi madre me puso, me llamo de todo. Y no solo mi madre, mujeres que no trabajan, y que lo digo por experiencia, que vas a cenar y que te digan que las mujeres que trabajan tiene desatendidos a sus hijos. A mi se me cae el alma a los pies. ¡Qué me están llamando...!

– ¡Mala madre!

– Es que ésas que no trabajan se sienten más madres que tú.”

Este discurso continúa activo entre “ésas que no trabajan”, representadas en este estudio en el G.11., que asumen como papel principal de la mujer el escenario reproductivo, pese a su voluntad –al menos en el discurso– de incorporación al mercado laboral tal y como se analizará más adelante. Este perfil de mujeres no ve con buenos ojos el modelo de convivencia más habitual en nuestra cotidianeidad, los dos progenitores trabajando o, mejor expresado, lo que no ven con buenos ojos es que la mujer esté tan presente como el hombre en el escenario laboral.

“– Es que ahora queremos muchas cosas, porque antiguamente los padres trabajaban y sacaban adelante a 8 hijos y las madres no trabajaban.

– Es que la labor de la mujer son sus hijos y las labores de la casa.”

Pero no sólo defienden este modelo de convivencia y diferenciación de roles de género, sino que, a su vez, realizan una *comparación de la calidad* del cuidado hacia el menor o menores entre las mujeres en situación de doble presencia y ellas mismas, es decir, de única presencia en lo reproductivo. Y en esta comparación, como puede suponerse, ellas son, en su opinión, claras vencedoras, siendo, lógicamente, vivenciado como una función social que otorga sentido a su identidad personal.

“– Y lo triste que es que le llamen mama a la chacha y a ti no.

– Yo es que los he criado yo.”

Los resultados de esta investigación permite concluir que lo que recientemente Sharon Hays denomina “ideología de la madre intensiva”,⁴³ integrado en lo que ya con anterioridad Ariés denominó “familia intensa-cerrada”⁴⁴ y Shorter “domesticidad”,⁴⁵ según la cual la mujer-madre tiene que volcarse de manera completa en los hijos/as para atender a sus necesidades, generándose una espiral inagotable de necesidades de cuidado, continúa presente en nuestro código de valores, influyendo y por ello, teniendo consecuencias en las pautas de comportamiento en el escenario doméstico-familiar y laboral de todas las generaciones de mujeres residentes en nuestra comunidad autónoma tal y como trataremos de reflejar a continuación.

4.4.2. En el escenario doméstico-familiar: del cuánto al cómo.

Este apartado del análisis se centra en cuatro dimensiones de las consecuencias del cuidado en el plano doméstico-familiar: de un lado, se exponen las opiniones respecto a la situación actual y tendencias de la educación de los menores; y del otro, se trata de tres aspectos del mantenimiento de la casa: la distinta percepción de la limpieza según el género de los componentes de la unidad de convivencia, el protagonismo de la mujer en cuanto a la toma de decisiones en este aspecto, y, por último, una tendencia tan sólo apuntada en las dinámicas de grupo realizadas, esto es, la especialización o nueva diferenciación de género en las actividades de lo reproductivo.

⁴³ HAYS, S. *Las contradicciones culturales de la maternidad*. Paidós. Barcelona. 1.998, pág.177.

⁴⁴ ARIÉS, PH. *El niño y la vida familiar en el Antiguo Régimen*. Taurus. Madrid. 1.987, pág.528.

⁴⁵ SHORTER, E. *Naissance de la famille moderne. Siècles XVIII-XX*. Seuil. Paris. 1.977, págs.254 y ss.

4.4.2.1. “Los abuelos miman, no educan”: sobre la educación de los menores.

Las consecuencias que sobre la educación de los menores está generando el modelo de estructuración de la conciliación mayoritario en nuestra vida cotidiana ha sido otra de las reflexiones surgidas en la mayor parte de los grupos de discusión realizados en esta investigación, con independencia, además, de la pertenencia generacional e, incluso, tenencia o no de hijo/as.

Todo el mundo parece tener una opinión formada en materia educativa, o mejor aún, de lo que es la buena o mala educación. En este sentido, se produce una coincidencia generalizada a la hora de señalar que los actuales derroteros educativos y socializadores no parecen ser los más adecuados. Se habla de niños que se están criando solos por la presencia de sus progenitores en el escenario laboral. Pero también, como una de las mujeres participantes en el G.4., de 52 años de edad, asistente social en un municipio de la margen izquierda bilbaína, de otros efectos de la “delegación” actual del cuidado por parte de los padres y las madres hacia la red informal (las abuelas y abuelos):

– “Estoy hasta el moño de problemas de chavales de 13,14, 15 y 16, ¡que se están creando pisos de acogida para padres!, ¡que tela marinera! Con todo respeto para los abuelos, pero que los abuelos están para mimar y consentir y no para educar. Hay un montón de problemas por detrás, y no estoy hablando de familias desestructuradas ni disueltas.”

En esta constatación de las consecuencias de esta delegación de las funciones adscritas a los progenitores en materia educativa a la red informal también se incluiría el propio proceso de escolarización, el cual, además de otros objetivos, en el plano que nos ocupa, tal y como se ha señalado en el apartado destinado a las guarderías y los centros escolares, constituye uno de los recursos formalmente establecidos que más alivian los tiempos de cuidado presencial para los progenitores. Y entre las personas participantes en este estudio se mezclan, de nuevo, “los deseos” y “las realidades”, y éstas parecen ir orientadas ***hacia un régimen de escolarización creciente de los menores como efecto directo de una presencia igualmente creciente en el ámbito laboral de los dos miembros de la unidad de convivencia***. En nuestro contexto, la extensión de la oferta de plazas en las aulas de dos años constituye un indicador paradigmático de este fenómeno, con éxito, por otra parte. Señalado por dos de las participantes del G.1.:

– “De todas maneras, está claro que la necesidad es nuestra, la necesidad de que los niños se escolaricen y tal es una necesidad que tenemos nosotros para poder trabajar, no es una necesidad de los niños. A mí eso también me da pena.”

– *Mucha gente lo hace también para que luego tenga plaza cuando tenga tres años ¿eh? Que es un poco mi caso. Yo le he metido al mío a un colegio que si no le meto en el aula de dos años luego... tengo muchos menos puntos para meterlo. Y a mí me parece una barbaridad que un niño esté de 9 de la mañana a 4 de la tarde...*

Con este panorama, no es extraño que en algunos grupos de discusión aparezcan ciertos discurso profamilistas, *añorando unidades de convivencia en los que las figuras adscritas a los escenarios se encontraban más enfatizadas* frente a la actual posmodernización de las unidades de convivencia.⁴⁶ se habla, así, de “*casas que no huelen a sopa*,” de “*sensaciones frías*” cuando se retorna al domicilio frente al calor de anteriores modelos de convivencia. Señalado este deseo por uno de los hombres participantes del G.1.:

– *A mí me gustaría hacer con mis hijas lo que hacía mi madre. Yo comía en casa todos los días, me llevaban al colegio. ¡Ojala mis hijas pudiesen disfrutar de eso! Pero, a día de hoy, con la situación actual, por lo menos nosotros no podemos hacer esto.*

Más allá del componente ideal que puede llegar a integrarse en toda reconstrucción tiempos pasados, a la luz del análisis de las opiniones de las personas participantes, la menor presencia física o de tiempo (el cuánto) de los dos componentes de la unidad de convivencia con los menores tendría dos derivaciones en los comportamientos (el cómo) en materia de educativa paterno-filial: de un lado, la laxitud en las lógicas de la autoridad, pues, como señaló una de las participantes del G.3., “*para un rato que se está con ellos no vas a estar a malas*”; y en el lado opuesto, una mayor predisposición hacia relaciones de convivencia más autoritarias como técnica para contrarrestar una ausencia de la figura materna y/o paterna que es percibida como tiempo indisciplinado. Como lo refleja una de las participantes del G.5.

⁴⁶ En el sentido que viene planteando MEIL, G. *La postmodernidad de la familia española*. Acento. Madrid, 1.999.

“– ... pero fue luego cuando la cría era mayorcita, el trabajo que tenía era una semana de mañana y otra de tarde, al estar de mañana muy bien, pero cuando trabajaba de tarde llegaba a casa a las 23:00 y la cría salía del colegio a las 5 y pico. Era mayorcita, tenía 13 ó 14 años, pero no estás y no estudia lo que debería. No estás y come lo que le da la gana. Y me acuerdo que era la época de “Gran Hermano” y “Operación Triunfo” y cuando me vino la factura del teléfono. (...) Las licencias que puede tener la cría cuando yo no estoy en casa hay que paliarlas un poco con mano dura.”

La idea de mala madre, vinculada con la idea de mala educación, desemboca en una reflexión de más largo alcance señalada por una de las participantes del G.1.; es decir, los “costes sociales” del actual modelo de convivencia o, mejor expresado, **los costes sociales del actual modelo de estructuración de la estrategias de conciliación en nuestra vida cotidiana**. Este extracto nos parece del todo relevante:

“– ... a mi sí me gustaría saber... que la gente supiera el coste social que tiene esto. Al final ¿qué estamos perdiendo? Quiero decir, yo acepto que haya diferentes modelos de familia y que las cosas han cambiado mucho, pero creo que los bebés y los hijos necesitan todos lo mismo independientemente de que vivas madre sola, o una persona de otro país, me da igual, los niños necesitan todos lo mismo. Entonces, el tomar todas estas soluciones para que nosotras, para que la sociedad, para que tal, tiene un coste social que a mi me gustaría saber cuál es, a mi me gustaría saber cuál es. Me gustaría saber, al final, que estos niños que no están recibiendo lo que deberían recibir, creo yo, ¿qué va suponer...?”

4.4.2.2. Lo limpio y lo sucio: sobre el umbral del polvo.

El cómo educar a los menores constituye un foco de conflicto entre los progenitores. Y la polarización de las decisiones a desarrollar dentro de la estrategia de conciliación es una muestra evidente de ello.

No obstante, las “tareas domésticas” se llevarían la palma en cuanto a su condición de conflicto. Sin temor a equivocarnos, las personas participantes en este estudio podían haber pasado mucho más tiempo del que en realidad estuvieron hablando sobre estas cuestiones en las dinámicas de grupo. Al igual que el trabajo, la casa constituye el otro escenario principal de nuestra vida cotidiana, de ahí que todos seamos, sin duda, informantes privilegiados, donde nuestras pequeñas miserias se convierten en grandes problemas.

La condición de recurso dentro de la estrategia de conciliación protagonizada por el componente masculino dentro de una unidad de convivencia en la que existe uno o más menores es, también, una *cuestión de grado*. El análisis efectuado en esta investigación permite defender que este papel de recurso tiene mayores probabilidades de realización efectiva en unidades de convivencia donde los dos miembros se encuentren empleados. Así, la necesidad del recurso masculino es mayor cuanto mayor es la presencia de la mujer en el escenario laboral, y menor cuanto mayor es la presencia de la mujer en el escenario doméstico-familiar.

Los dos grupos de discusión realizados en este estudio (G.2 y G.11.) compuesto por mujeres que no se encontraban ocupadas en lo laboral, –amas de casa–, muestran una diferenciación de funciones según el género más nítida, lo que determina, por ejemplo, una *no problematización del término “ayuda masculina”*. Más bien pudiera decirse que una de las lógicas básicas del funcionamiento de la unidad de convivencia y, por ende, de la propia estrategia de conciliación establecida, se centra en el mantenimiento de esta diferencia de roles, revelando en los diálogos expresiones tales como “*tenerle a raya*” o “*saber quién manda*” que denotan esta diferenciación de las responsabilidades en cada escenario.

Y aún manteniendo una actividad en el escenario laboral, la no problematización del concepto “ayuda masculina” se produce igualmente en diferentes momentos del G.6., conformado por mujeres provenientes de otras culturas, principalmente sudamericanas. Expresiones tales como “*a mí mi esposo me colabora mucho*” permiten captar una transversalidad intercultural en la diferenciación de los escenarios, sus acciones y estrategias de gestión según el género.

El término “ayuda” es, sin embargo, casi como nombrar al mismísimo demonio para aquellas mujeres en situación de dualidad de tareas. Y ello, con independencia de la presencia de uno o más menores en la unidad de convivencia, pues la acepción “ayuda” incorpora no sólo el cuidado de éstos, sino, y sobre todo, el mantenimiento de la casa. Cuando los dos componentes de la unidad de convivencia tienen un empleo, la ayuda masculina en el terreno reproductivo denota la incorporación de un concepto rancio en un modelo de convivencia sustentado –al menos teóricamente– en la paridad.

Si bien el componente masculino de la unidad de convivencia constituya un recurso de creciente intervención en el escenario doméstico-familiar, ello no implica que, a día de hoy, las consecuencias de la persistencia de la adscripción del rol de la mujer como ser-para-el cuidado afecta a todas las dimensiones vitales del género femenino. Como distintas investigaciones vienen mostrando,⁴⁷ la inversión de más tiempo, tanto en su gestión (estrategia) como en su realización efectiva (recurso) supone un lastre, una carga de actividades en un tiempo cotidiano por lo general escaso cuando también existe presencia en el escenario laboral. No es, por ello extraño, que las noches y, sobre todo, los fines de semana, se conviertan, como señala Castaño, “*en una agobiada carrera para realizar aquellas actividades para las que no hay tiempo el resto de la semana (preparar comidas, lavar y planchar ropa, hacer la compra, etc.)*”⁴⁸

La distinta percepción de “lo limpio” y “lo sucio”, –haciendo nuestro el magnífico texto de Vigarello–,⁴⁹ por parte de mujeres y hombres sería un tema central de esas pequeñas miserias cotidianas. El umbral de tolerancia hacia el polvo acumulado en las distintas partes de la casa, hacia la suciedad de los baños, hacia la ropa más o menos desordenada en las habitaciones, hacia el montón de ropa para planchar, hacia lo que se considera una nevera lo suficientemente llena o lo suficientemente vacía, son referencias habituales en todos los grupos de discusión.

Pero este conflicto se centra en aquellas unidades de convivencia en las que los dos componentes adultos se encuentren ocupados en lo laboral, incluso entre aquellos en las que no existen cargas familiares, donde la gestión de la casa constituiría uno de los escasos elementos de confluencia en su convivencia en común. Como lo señala una de las mujeres participantes del G.8.:

“– *Discuto por las cosas de casa, por la limpieza, siempre es lo mismo.*”

Por el contrario, tal y como nos indica una de las participantes del G.2., donde la mujer se encuentra orientada totalmente hacia el ámbito doméstico-familiar, es decir, donde se establece una diferenciación de funciones hombre-público/mujer-privada, las tareas domésticas han dejado de ser un foco de conflicto:

⁴⁷ Véanse, por ejemplo, los resultados del EUSTAT. *Encuesta de presupuestos de tiempo*. 2.003. 2.005, a partir de los cuales se elabora el estudio de EMAKUNDE (INSTITUTO VASCO DE LA MUJER). *Cifras sobre la situación de mujeres y hombres en Euskadi*, 2.004. Vitoria-Gasteiz, Mayo de 2.005, págs.92 y ss.

⁴⁸ CASTAÑO, C. *Las mujeres y las tecnologías de la información*. Op., cit., págs.179. Este quitarle horas al sueño también ha sido reflejado como una pauta de comportamiento en la investigación de TOBÍO, C. *Madres que trabajan*. Op., cit., pág.266.

⁴⁹ VIGARELLO, G. *Lo limpio y lo sucio. La higiene del cuerpo desde la Edad Media*. Alianza. Madrid. 1.991.

“– Antes era un conflicto en mi casa, ahora no. Cuando trabajaba me daba rabia tenerlo que hacer yo porque trabajábamos los dos, y eso me molestaba mucho. Pero ahora no. He asumido que es mi tarea y no.”

Por retornar al modelo de convivencia más habitual en nuestro entorno cotidiano, los diálogos surgidos en G.9 y G.10., mujeres y hombres de reciente emancipación residencial en la comarca de Tolosaldea, nacidos entre los años 1978-1982, todos ellos ocupados y sin cargas familiares, facilitan una fotografía ciertamente elocuente de ***cuál es la situación actual de la distribución de las tareas domésticas entre las generaciones más jóvenes, las cuáles, más allá del horizonte de la corresponsabilidad, continúan reproduciendo*** o manteniendo vivo un foco de conflicto cotidiano que, a priori, pudiera pensarse superado en función del propio relevo generacional.

Parece evidente que la limpieza del hábitat común se convierta en uno de los puntos claves en relaciones de convivencia en el que se negocia todo, pero ***el debate no parece situarse ya en el cuánto limpian los hombres, sino en cómo limpian***. Este tránsito de la cantidad (el cuánto) a la calidad (el cómo), denota, entre otras consideraciones, la persistencia de la distribución de roles sociales según el género respecto a la atención de lo doméstico: ***el papel de las mujeres como gestoras de lo reproductivo, pues son ellas las que parecen tener mayor carga de legitimidad en el establecimiento de lo que está limpio y lo que está sucio***, de lo que está bien hecho y de lo que está mal hecho, frente a la papel de recurso por parte de los hombres, pues sus formas de hacer no hallarían el mismo grado de legitimidad.⁵⁰

Se trata, por lo tanto, de una cuestión de legitimidad, de a quién se le adscribe la autoridad sobre determinadas acciones sociales. El punto de vista “masculino” quedaría perfectamente expresado en los siguientes extractos del G.10:

“– Pero [ellas] están obsesionadas con la limpieza. Encima quieren que estemos todo el puto día limpiando. Si encima es casa vieja, sale mierda cada dos días, debajo de la cama y tal, al final si te molestas lo quitas, y punto déjame.

– Yo tengo una novia, que limpiaba yo y venia detrás a limpiar. Entonces, ¿para qué ostias limpio yo?

⁵⁰ Como expresaron los jóvenes participantes del G.10, en esta negociación total como base de la relación de convivencia también se incluyen las relaciones sexuales:

“– Si quieres echar un polvo con la novia también tendrás que ganarte puntos. ¡Pues a fregar!

– El que dice que echa muchos polvos es mentira.

– Ellas, para echar un polvo, estás tirado en el sofá, te come un poquito la oreja y pum. Pero tú para echar un polvo, tienes que coger puntos durante toda la semana.”

– Porque no lo has hecho bien.

– ¿Pero cómo hay que hacerlo?

– Ellas juegan, toman un papel que nadie les ha dado. Ni de madre ni que deba hacer las cosas. Es una casa de los dos. A mi me da igual que deje unas bragas ahí, pero luego se mosquean porque no haces nada.

– En mi caso, la sabana bajera, que yo peso 80 kilos, si a la primera que me tumbo ya se va a tomar por culo. ¿Te vas a poner a planchar eso? Pues no hay manera y con mogollón de cosas de limpiar de casa. Es así”.

Y el punto de vista “femenino” (G.9.) de esta misma generación joven residente hoy en nuestra comunidad autónoma, se reflejaría también de forma adecuada en el siguiente extracto:

“– Yo he llegado a esperar 15 días a quitar el polvo. “Venga quita el polvo”. 15, 20 día, el baño sin hacer, el polvo sin quitar y yo no puedo aguantar más. Voy a casa y llena de mierda y volver a hacerlo yo. Y luego la maniática eres tú. Es que a él el polvo no le molesta. A mí sí, pero a él no.

– Ese tema es muy escabroso.

– Yo creo que seguimos. Ha cambiado algo la mentalidad, no del todo.

– Me gusta hacer las cosas como las hago yo.

– Ya pero no puedes pretender eso.

– ¡Joe! pero que deje las migas encima de la mesa y vas a recoger y encima le digo voy a recoger y es: “llévame” y no: “ lo vas a llevar tú”, coge: “a pues no”, y se sienta en el sofá.”

– No sabemos esperar.”

4.4.2.3. “Yo no soy tu madre, soy tu mujer:” la formación continua en materia doméstica como nueva carga.

En nuestra opinión, la expresión “*no sabemos esperar*” condensa de forma perfecta cuestiones que se han venido señalando a lo largo del presente análisis (en especial dentro del apartado las estrategias de conciliación). Neutralizando las raíces culturales de este distinto umbral de paciencia entre mujeres y hombres en materia de limpieza –acaso metáfora perceptible del cuidado en general–, la menor espera o mayor iniciativa de las mujeres tiene una consecuencia evidente: disponer de la última palabra en las decisiones de la casa y en la atención al menor o menores, si los hubiera.

En lógica correspondencia con esta mayor legitimidad a la hora de establecer del modo correcto de ejecución de las actividades domésticas, el análisis de las opiniones de las participantes en este estudio permiten identificar otra consecuencia del cuidado: ***su papel de educadoras de sus parejas actuales.***⁵¹ En cierto modo se trataría de una actividad de formación continua o aprendizaje permanente en el que el alumnado implicado serían los hombres, con independencia de su edad, frente a la docencia femenina.

Y es evidente que este rol pedagógico adquiere un mayor carácter de lastre para una generación de mujeres que hoy tiene entre 30 y 45 años de edad, donde el escenario reproductivo ya no constituiría su única orientación biográfica, capaces de establecer una diferenciación entre ser la pareja de su actual compañero sentimental y ser su madre u otro agente de socialización. De ahí la demanda hacia una educación efectiva de los hombres en esta materia, que no es más que la expresión, por otra parte, de otro diagnóstico, es decir, la persistencia de los límites de la igualdad de género.

Los siguientes extractos de las mujeres participantes en el G.3. y el G. 9. sintetizarían esta otra consecuencia del cuidado:

– *Eso es una cosa educacional. Cuando yo me case, yo le tenía muy claro le dije: “chico es que no te tengo que educar. Yo no soy tu madre, soy tu mujer.”*

– *Pues sí, pues sí.*

– *En el sentido que se supone que tenían que haberle inculcado.*

– *Tenía, tenía...*

⁵¹ Este es un aspecto igualmente señalado en la investigación de TOBÍO, C. *Madres que trabajan*. Op., cit., págs.209 y ss.

– *Y que pasa que no solamente soy tu mujer, que además te tengo que enseñar, y encima soy tu pareja y encima tengo que trabajar, y encima claro como queremos vivir así, es que soy una...* (G.3.)

“– *Es que, ¡joe!, es que tener que entrar y empezar a reeducar a tu pareja, es que es duro.*

– *Yo siempre le digo: “yo no soy tu madre, tienes que hacer las cosas porque las tienes que hacer y ya está”.* (G.9.)

4.4.2.4. Lo bonito y lo feo: hacia una nueva diferenciación de las tareas reproductivas según género.

Sin embargo, incluso entre estas generaciones de mujeres, la distinción interna de papeles entre géneros es más fácil de decir que de hacer, y “la carga” acaba siendo asumida por el componente femenino de la unidad de convivencia “*porque no sabemos esperar*”, incluso “*para no discutir*” como se señala en distintos grupos de discusión.

Aparece una línea de investigación que, infelizmente, no ha encontrado en el trabajo de campo del presente estudio un mayor desarrollo. Nos referimos al esbozo de una nueva diferenciación del reparto de las actividades del escenario reproductivo entre la mujer y el hombre componentes de una unidad de convivencia con uno o más menores.

A grandes rasgos, con la necesidad de profundizar en estas cuestiones, se ha podido constatar cómo “lo bonito”, es decir, todo aquello relacionado con el cuidado del menor o menores (baños, juegos, paseos, parques, etc.) sí comienza a existir una presencia más amplia del recurso masculino. No es extraño en estas unidades de convivencia que el padre se encargue de la entrada del menor o menores al centro escolar o guardería, o que incluso, como señalaba una de las participantes del G.1., acudan los viernes por la tarde a estos establecimientos, convirtiendo en hecho festivo (“¡Que suerte! ¡Ha venido aita!”) una presencia puntual frente a la normalidad rutinaria y aburrida del resto de los cuatro días de la semana donde especialmente la madre u otras redes de apoyo, actividad sin duda más relevante en términos del mantenimiento de la estrategia de conciliación.

Por el contrario, el recurso femenino –la madre– parece especializarse en “lo feo”, es decir, cuestiones relacionadas con el mantenimiento de la casa (necesidades de ropa, comida, limpieza, papeleos, citas de médicos, etc.) Si bien es un caso muy concreto, porque se trata de la opinión de una de las mujeres participantes en el G.2. que optó por abandonar su presencia en el escenario laboral para replegarse de forma exclusiva al doméstico-familiar, sí pensamos que refleja una tendencia que pudiera hacernos reflexionar hasta qué punto el contrato social perdura en nuestro marco cotidiano más allá de las “ayudas masculinas”.

“– Yo intento dejarle lo bonito a él, que le bañe, por si quiere estar haciendo un rato los deberes con ella y así, ya preparo yo. Con esta edad hasta cierto punto es bonito.”

4.4.3. En el escenario laboral: la hegemonía del tiempo productivo.

Que el cuidado tiene consecuencias en el desarrollo profesional de las mujeres es otra de las evidencias más palpables en esta investigación. Y no por sabido este hecho deja de tener toda su relevancia explicativa en el diseño y gestión de las estrategias de conciliación, tal y como se ha indicado en un apartado anterior.

No se trataría tan sólo de constatar que los escenarios laboral y doméstico-familiar se encuentran, por lo general, estructuralmente escindidos en nuestra sociedad, sino, más bien, que ***el tiempo productivo continúa siendo el tiempo hegemónico***, el que ejerce más fuerza en la pedalada del tándem de la conciliación.

Las opiniones y vivencias de las personas participantes en los grupos de discusión realizados permiten identificar algunas de estas consecuencias. Así vamos a mostrar el “parón” en la trayectoria profesional de la mujer que supone, primero, la maternidad y, después, la propia atención o necesidad de tiempo para el cuidado, utilizando, por ejemplo, las medidas o recursos establecidos institucionalmente; la decisión de no tener descendencia como estrategia para evitar esta penalización profesional; la decisión por parte de otras mujeres de abandonar la presencia en el escenario productivo y, por ello, la dualidad de tareas, manteniéndose en un único desempeño de funciones en el escenario reproductivo; las condiciones establecidas para el retorno al empleo por parte de aquellas mujeres que perciben que toca a su fin la etapa de su trayectoria vital orientada hacia el cuidado de los otros de manera exclusiva; y, por último, se hablará de las consecuencias que el cuidado del menor o menores ejerce sobre la calidad del empleo de las mujeres de procedencia inmigrante residentes en nuestra comunidad autónoma.

4.4.3.1. El “parón” de la maternidad: primera penalización en la trayectoria profesional de la mujer.

Dejando a un lado otras formas de discriminación laboral de la mujer por razón de género incluso antes de la maternidad, el hecho de ser madre es, en sí mismo, percibido y vivenciando como un parón en la trayectoria profesional de la mujer. Y si bien pueden existir diferencias respecto al carácter (efectos y duración) de este parón según la opinión y experiencia de cada persona, la mayor parte de las mujeres participantes en esta investigación coinciden en este hecho. Como lo muestran las participantes del G.1.:

“– Yo creo que independientemente de la reducción de jornada o de la medida de conciliación que se tome o incluso si no existe, el hecho de que una chica tenga un hijo, para mí, ya es un parón laboral en la mayoría de los casos. Probablemente implique un cumplimiento del horario, cosa que igual antes no hacías, que estabas más disponible. Entonces, si ese cumplimiento del horario se lo toman a mal, lógicamente va a ser un parón.

– Sí, yo ahora pienso que es un parón, igual luego resulta que me doy cuenta que ha sido definitivo. Yo ahora mismo pienso que es un parón.

– Yo creo que es definitivo.”

La maternidad como parón profesional es, sin embargo, más una realidad dada por supuesta, asumida como “normal,” que verbalizada por la propia ciudadanía en general. Entre otras consideraciones, ello denota la hegemonía de las actividades que se desarrollan en el escenario productivo frente a las que se desarrollan en el escenario reproductivo, como si tener descendencia fuese algo así como un error –cuando no un pecado– ante las todopoderosas leyes del mercado, como si la profesión exigiese un régimen de dedicación exclusiva que se quiebra ante la llegada de otras obligaciones.

La *cultura de la presencialidad* continúa siendo, a día de hoy, el hecho predominante en la gestión del tiempo de trabajo por parte de las organizaciones. El mero hecho de estar en el puesto, de ocupar un lugar (dimensión espacial) en el que transcurre un tiempo (dimensión temporal), en el que se ve y se es visto, parece encontrarse instalada en nuestro imaginario colectivo como sinónimo de trabajo, de trabajar.

Cualquier potencial modificación de esta pauta o cambio de cultura en pro de otras formas de reorganización de los tiempos de trabajo, –lo que supondría, en tanto que vasos comunicantes, un cambio en la estrategia de conciliación–, sea flexibilidad, sea teletrabajo, sea contrato a tiempo parcial, puede llegar a ser observada negativamente tanto por compañeros y compañeras, como mandos superiores, con independencia de la productividad efectiva del tiempo (de trabajo) transcurrido en el puesto (de trabajo).

Y esta consecuencia del cuidado en la trayectoria profesional de las mujeres no se produce en los hombres. Más bien al contrario, el hecho de la paternidad puede suponer un reconocimiento social respecto a su condición masculina, un ritual de paso en su trayectoria biográfica. Reflejados todos estos aspectos por Castaño, *“la jornada a tiempo parcial se considera una muestra de deslealtad y falta de compromiso no sólo con la empresa sino con los compañeros de trabajo. La cultura profesional y laboral es todavía excesivamente presencial. Sin embargo, como confiesan las mujeres, muchos de esos compañeros que se quedan en la empresa hasta altas horas de la tarde, por si los llama el jefe, en realidad están navegando en Internet y conectando con páginas que poco tienen que ver con el trabajo. Algunas mujeres tratan de compaginar mejor sus vidas trabajando desde casa al menos algún día a la semana, pero son conscientes de que esa opción empeora su situación laboral, pierden salario, beneficios sociales, posibilidades de formación y promoción y, para colmo, se quedan al margen de lo que pasa en la empresa.”*⁵²

Esta adscripción hacia lo reproductivo como competencia propia del género femenino entra en la contradicción más absoluta con una presencia femenina en lo productivo cada día más generalizada en nuestra realidad cotidiana. Las mujeres participantes en los grupos de discusión que actualmente se encuentran en régimen de doble presencia califican este hecho de “injusticia social” por la obligación socialmente establecida de hacer frente personalmente, en su condición de género, con necesidades de cuidado de menores que requerirían de una mayor atención colectiva. A modo de ejemplo, una de las participantes en el G.3. muestra cómo ante el nacimiento de su segunda hija se acogió durante un tiempo al paro para hacer frente a esta necesidad de cuidado, siendo vivenciada en esos momentos como una mala experiencia personal porque pensaba que su trayectoria profesional sufriría un parón ya irreversible.

“– Pero reconozco cuando me vi en el paro, un momento que dije que no es justo. Es que no es justo, que seamos nosotras siempre las que estemos perdiendo que te sientes machacada porque las demás no tienen hijos. Es una sensación.”

⁵² Como señala CASTAÑO, C. *Las mujeres y las tecnologías de la información*. Op., cit., págs.179-180.

4.4.3.2. El “timo” de la reducción de jornada: segunda penalización laboral, menos ingresos y más carga de cuidado.

Si, en la actualidad, teniendo en cuenta la hegemonía de lo productivo, el tiempo de trabajo es utilizado como indicador del grado de fidelidad y disposición hacia el empleo. ***La necesidad de derivar un tiempo nuevo, el de cuidado, hacia otro espacio que no es el laboral, determina una segunda penalización profesional de la mujer.***

Una reciente investigación señala no sólo que la denominada dualidad de tareas afecta a las mujeres en sus respectivos puestos de trabajo desde el punto de vista del rendimiento y de la movilidad individual, sino que, a su vez, afecta de modo gradual: a más cargas familiares, peor situación laboral.⁵³ Así, la moratoria o retraso de la maternidad actualmente vigente, es decir, tras la finalización de la formación reglada y una inserción laboral con mayor estabilidad, no supone una supresión de la penalización laboral de la mujer por este hecho reproductivo, sino tan sólo su aplazamiento.

Y llega hasta tal punto la penalización laboral de la mujer inserta en nuestra cultura productiva que incluso diseñando una estrategia de conciliación en la que la mujer empleada cumple de manera estricta el horario establecido, que incluso también este hecho puede ser visto como una menor disposición hacia las exigencias demandadas por el empleo. Este sería el caso de una de las mujeres participantes en el G.3., de 39 años de edad, empleada en una asesoría ubicada en Bilbao, de jornada completa y contrato indefinido, recurso encargado de la recogida de sus dos hijos, un niño de 6 y otra niña de 3, cuando vuelven del autobús escolar a las 17,30 horas:

“– Y encima es peor en el curro, porque llegabas a trabajar y como que te has perdido algo siempre. Te estaban echando en cara que como que te has perdido algo, que si los papeles, como que te has perdido algo. Te miran de otra manera. “¡Y qué poco trabajas!” “¿Y no te puedes quedar? Porque fíjate ahora que no ha terminado la reunión y nos podíamos habernos quedado.” O: “hay que hacer esto a las seis de la tarde. No puedes ¿no?”

⁵³ PAPÍ, N. Y FRAU, M^a J. “La conciliación del empleo y del hogar: respuesta y reflejo de una organización del trabajo construida desde la institución del género.” *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 2.005, 110, págs. 149-171, (pág.163).

Pero la vivencia del parón en la promoción profesional individual que sobre la mujer empleada tiene, por norma general, la tenencia de uno o más hijo/as, se manifiesta de forma más evidente cuando se produce una reducción de su presencia física en el escenario laboral –el no estar–. La experiencia de las personas participantes en este estudio permite identificar que el grado de penalización laboral por el uso efectivo de una medida de conciliación es directamente proporcional al grado de presencia en el puesto de trabajo. Así, la correlación a mayor reducción de jornada laboral, mayor penalización profesional es un hecho. Acaso sea esta la razón por la cual la excedencia, medida que implica el “corte” más radical en términos de presencia en lo laboral, puede llegar a generar las penalizaciones profesionales más considerables, como, por ejemplo, retornar a un puesto de trabajo de inferior categoría, más rutinario o con menor valor añadido a las competencias profesionales (subempleo) al existente inicialmente.

En tanto que recursos de presencia, es decir, facilitadores de un tiempo que se sustrae de lo productivo para orientarse a lo reproductivo por parte de uno de los progenitores, aparecerían, al menos, ***tres efectos no intencionados de las políticas institucionales de conciliación actualmente vigentes hacia las mujeres ocupadas***. El primer efecto hace referencia a que, habitualmente, en la jornada reducida se realiza –o se “saca”– al menos el mismo trabajo que durante la jornada completa o normal. Sin profundizar en este hecho, esta experiencia remite directamente a la cuestión de la productividad del actual modelo de organización de las jornadas de trabajo habituales en nuestro contexto.⁵⁴ Puede servir igualmente de referencia las experiencias señaladas por aquellas personas participantes en el estudio que en sus empleos tienen reducción de jornada en el período estival, señalando, en términos generales, que el trabajo se saca igualmente.

El segundo de los efectos no intencionados de la reducción de jornada laboral es que implica, igualmente, la misma reducción proporcional del salario, es decir, se gana menos, pero se trabaja lo mismo.

Y el tercer y último efecto, además de lo anterior, con la reducción de jornada laboral las tareas en el escenario reproductivo no decrecen, sino, más bien al contrario, se incrementan no sólo porque la mujer que efectúa la reducción de jornada dispone de más tiempo, sino porque el resto de los recursos integrados en la estrategia de conciliación presuponen que existe ya una figura orientada hacia lo doméstico-familiar, y que su necesidad de intervención disminuye.

⁵⁴ En esta línea, SÁNCHEZ MANGAS, R. *Productividad y nuevas formas de organización del trabajo en la sociedad de la información*. Fundación Alternativas, 2.005, documento de trabajo nº 81.

Las políticas de conciliación ni alivian la dualidad de tareas, ni dejan de cargar a la economía familiar los costes monetarios del cuidado, ni, por último, atenúan la adscripción de roles según género en una colectividad como la nuestra que viene orientando recursos y generando discursos en pro de una mayor presencialidad de la mujer en el escenario productivo.⁵⁵ Tudela y Valdeolivas han señalado los efectos no intencionados de las políticas institucionales en materia de conciliación en nuestro entorno, la cuales, *“aparentemente favorecedoras de la conciliación de vida laboral y familiar para las mujeres, puede tener un efecto “bumerán” contra el colectivo presuntamente beneficiado. Ampliar los descansos y permisos por maternidad, extender la duración de las excedencias por motivos familiares o fórmulas similares, al tener por destinatarias casi exclusivas a las mujeres, perpetúa un reparto de roles sociales que sigue impidiendo salidas del círculo vicioso descrito.”*⁵⁶ Con este panorama, no es extraño que en algunos grupos de mujeres que han tenido experiencias propias de reducciones de jornada laboral, la misma sea considerada un “timo”, una embaucada, donde salen beneficiados todos menos ellas. Como lo refleja el siguiente extracto del G.2., tanto es así que ellas han optado por abandonar su empleo:

“– A mí me parece un engaño lo de la reducción de jornada.

– Es una timada.

– Menos dinero que al final se nota.

– La vuelta, ganas menos y no te da como para coger una persona en casa, y además tienes que aguantar a los niños, tu estás cansada, porque has ido a trabajar y encima toda la casa.

– Y encima tu jefe que hagas el mismo trabajo en menos tiempo.”

⁵⁵ Esta es una de las conclusiones del reciente artículo de BUSTELO, M. Y PETERSON, E. “Conciliación y (des)igualdad. Una mirada debajo de la alfombra entre hombres y mujeres” *Revista SOMOS Revista de Desarrollo y Educación Popular*, 2.006, nº7, primavera, págs. 32-37, (pág.32), pues, en su opinión, las políticas de conciliación *“en vez de desafiar la construcción social de “trabajo femenino” y “trabajo masculino”, parecen más bien mantenerse las normas que atribuyen a las mujeres la responsabilidad exclusiva del trabajo reproductivo mientras que a los hombres se les atribuye el papel de trabajadores que no tienen nada que ver con la conciliación.”*

⁵⁶ TUDELA, G. Y VALDEOLIVAS, Y. *Tiempo de trabajo y flexibilidad laboral*. Fundación Alternativas, 2.005, documento de trabajo nº72, pág.66.

4.4.3.3. La decisión de no tener descendencia: evitar la doble carga y poder llevar “el tipo de vida que quieres”.

*“Cuando –señalan Córdón y Tobío– la tensión entre el mundo del trabajo remunerado y el del trabajo en el hogar se acrecienta, uno u otro, o ambos, lo acusan negativamente. Pero la familia no puede asumir –frente a lo que mayoritariamente parecen creer los responsables empresariales– el coste de la conciliación, porque en el límite se produce la renuncia por incompatibilidad a la natalidad o al empleo.”*⁵⁷

La decisión individual por parte de la mujer de renunciar a la fecundidad como consecuencia de la incompatibilidad actual de las lógicas productivas y reproductivas se encarna paradigmáticamente en las componentes del G.8, mujeres con empleo estable, de cualificación media-alta, residencialmente emancipadas, con pareja y sin menor/es a su cargo. Representan, como se ha indicado en apartados anteriores de este análisis, un perfil de todo o nada, es decir, de asumir los efectos individuales y de género que tiene la decisión de estar presentes en el escenario productivo regido por lógicas “en clave masculina.” Con los condicionantes actuales, hay que optar, siendo la renuncia a la maternidad la expresión máxima de esta opción socialmente determinada. Como lo indica una de las participantes:

“– Yo tengo amigas que trabajan en la empresa privada y saben que en el momento que pidan una baja maternal no van a ascender más.

– Pero depende el objetivo, profesional y personal, que plantee cada uno.

– Yo prefiero el profesional, por eso no tengo hijos.”

La decisión de no tener descendencia por parte del G.8: se encuentra altamente influida porque estas mujeres saben que, más allá de los recursos existentes, serían ellas mismas las encargadas principales de su crianza en términos de gestoras de la estrategia.

Si bien durante el desarrollo del trabajo de campo de esta investigación no se profundizó en los potenciales costes personales y sociales de esta opción por parte de estas mujeres, en la lógica de su propio discurso se constató que en su caso la tenencia de hijos/as no supondría tan sólo una modificación –en tanto que penalización– de su actual status profesional, sino que, a su vez, ejercería otro efecto en lo personal, en el “tipo de vida que quieres”.

⁵⁷ FERNÁNDEZ CORDÓN, J. A. Y TOBÍO, C. *Conciliar las responsabilidades familiares y laborales*. Op., cit., págs.68-69.

Esta defensa de lo personal, del tiempo propio y para una misma, fue una constante en este grupo de discusión, revelado como conquista individual por parte de unas mujeres que han defendido la gestión de su trayectoria biográfica hasta el día de hoy por encima de roles adscritos. Expresado por una de las participantes:

“– A mi sí me apetece tener y no sé si adoptare... pero me parece importante y tendría que renunciar a lo personal.”

Acaso sin este grado de voluntariedad, las mujeres y hombres representantes de las generaciones jóvenes participantes en esta investigación han mostrado la disociación entre la vida personal y la tenencia de hijo/as. Tanto es así que, como indica uno de los componentes del G.10., *“tu vida se ha acabado.”*

4.4.3.4. La decisión de abandonar el empleo: el repliegue doméstico-familiar como conquista personal.

A diferencia de la atenuación de la presencia en el escenario doméstico-familiar realizado por las mujeres participantes en el G.8., rescindir la presencia en el escenario laboral es otro modo de liberación del carácter incompatible de las lógicas productivas y reproductivas en nuestro modelo social. Serían, en ambos casos, “estrategias extremas” de conciliación tal y como las ha definido Tobío.⁵⁸

Esta decisión vital se plasmó en el diseño metodológico de la presente investigación a través del G.2., conformado por mujeres entre 30 y 40 años de edad, con formación media y universitaria, dedicadas en la actualidad de forma exclusiva al escenario doméstico-familiar tras abandonar su empleo. Sin negar el posible “efecto de celebración de la similitud” que pudo haberse generado también en esta dinámica de grupo, sería no ajustarse a la realidad el evitar por nuestra parte que las mujeres participantes en este grupo de discusión mostraron igualmente un elevado grado de satisfacción por la decisión tomada: el repliegue hacia lo doméstico-familiar como único escenario de su socialidad.

Y si bien el medio es diferente, el motivo de la satisfacción del G.2. es el mismo que en el G.8.: ***la conquista de un tiempo propio***, para una misma, tiempo que, en la vorágine de la dualidad de tareas abandonada, percibían que no existía o, al menos, con la cadencia actual. Se trataría, por lo tanto, no sólo de una conquista de cantidad de tiempo, sino también de calidad del mismo. Como lo expresan de forma diferenciada tres distintas participantes del G.2.:

⁵⁸ TOBÍO, C. *Madres que trabajan*. Op., cit., pág.243.

“– Yo hago vida familiar, en pareja. Yo he ganado. Antes no tenía tiempo para nada. Ahora hago más.”

“ – Pues yo di cursillos de francés. Nada más tener al crío hice el acceso a la universidad para mayores de 25. Luego hice el primer curso de administración de empresas. Ahora estoy haciendo euskera, patino, nado... pero aparte de eso, encantada. En mi casa está todo perfecto. Odio el polvo, y tengo que quitarlo todos los días, las camas, todo perfecto, la comida, el crío viene todos los días a comer, no le dejo en el comedor. Pero aparte de eso necesito un tiempo para mí, y me voy a nadar, o me voy a euskera, necesito tiempo para mí, aunque no hable con nadie, no me preocupa, pero necesito tiempo para mí.”

“– Antes con niños y trabajando también iba al gimnasio, pero era llegar a casa, recoger a los niños, estate con ellos, vete para casa, como eran pequeños, se ponían a jugar con cosas. Hazles caso. Me ponía a limpiar toda la casa. Luego venía mi marido ... Era como ... Yo lo llevaba bien, pero, a veces, me estresaba. Yo estaba feliz, pero claro, ahora veo como que vivo como más calmada.”

La conquista de esta calma que otorga el estar orientado tan sólo hacia una única carga (el cuidado) y no hacia dos (el cuidado y el empleo) sin duda está sujeto, como se ha venido indicando a lo largo de este análisis, a otros factores, y entre ellos, el económico. La posibilidad de abandonar la presencia de la mujer en el ámbito laboral se hace tan sólo efectiva cuando es posible “mantener” la unidad de convivencia con un único sueldo. Como lo expresó una de las participantes del G.2.: *“está claro que si no dan los números no lo dejas, no puedes.”*

Aunque la experiencia de estas mujeres permite constatar la existencia de un ahorro en los gastos derivados de los recursos de sustitución necesarios cuando uno de los progenitores no está presente (guarderías, servicio doméstico, etc.), así como de los propios del desempeño laboral (viajes, dietas, etc.), la experiencia de estas mismas mujeres permite sostener igualmente que ***el repliegue doméstico-familiar por razones integradas en un ejercicio del cuidado o socialización del menor o menores tan sólo es posible si viene unida con un soporte económico suficiente.***

Las mujeres integrantes del G.2. son plenamente conscientes de que, más allá de la opción individual tomada, forman parte de un segmento de población residente en nuestra comunidad autónoma muy concreto, no pudiente, pero sí holgado, frente a otras unidades de convivencia que no tienen las condiciones objetivas para tomar esa misma decisión por el imperativo económico, por la necesidad de los dos sueldos.

“– Depende de qué dos sueldos estén entrando en casa. Hay por ahí sueldos que con uno te puedes permitir el lujo de estar en tu casa perfectamente y cuidar a los niños y a lo mejor están entrando en casa dos sueldos y están equiparando el que tiene en estos dos con el de mi marido, y hoy por hoy, tristemente también hay muchos de esos sueldos.

– Lo podemos hacer porque somos privilegiadas, entre comillas, sin ser millonarias.

– Es cierto que tienes que renunciar a cosas.

– Pero no son cosas del sueldo.

– Es que vas a Zara, antes igual ibas a otra tienda, por ponerte un caso y tendrías cinco pantalones y ahora uno. Es que necesitas menos ropa, en mi caso por lo menos, para ir a trabajar, como que necesitabas aparentar o no sé.”

4.4.3.5. Razones, condiciones y obstáculos para la incorporación al mercado laboral de mujeres de más de 35 años.

Estas mujeres participantes en el G.2., que han optado recientemente por el repliegue doméstico-familiar frente a la doble presencia –o despliegue– en el se encontraban con anterioridad, se consideran, además, capaces de afrontar las consecuencias futuras de esta opción por el cuidado en exclusiva.

La lógica de la perspectiva generacional incorporada en el diseño metodológico de este estudio permite trazar de forma anticipada cuál serán algunas de las consecuencias del abandono de la presencia en lo laboral por la orientación al cuidado y crianza del menor o menores a jornada completa. Los grupos G.11. y G.12. representan esta perfil de mujeres. En el caso de las primeras, se trata de mujeres entre los 35-50 años de edad, dedicadas a las labores doméstico-familiares, que muestran una voluntad de incorporarse por primera vez o reincorporarse al mercado laboral, pretendiendo, de este modo, cerrar esa etapa de su ciclo de vida. El G.12. presenta el mismo perfil de edad y de trayectoria biográfica, pero ya se ha incorporado efectivamente al mercado laboral.

Las experiencias de estas informantes permiten identificar pautas de comportamiento en las razones que influyen en el retorno (efectivo o proyectivo) al empleo, en las condiciones establecidas en esta reentrada, y, por último, en los obstáculos o dificultades existentes para este retorno. Son tres planos de análisis que, sin embargo, forman parte de un tronco común: las consecuencias que para las mujeres tiene el cuidado, el destinar un tiempo propio hacia los otros en su trayectoria biográfica.

La reducción de la necesidad de cuidado del menor o menores por su propio crecimiento es señalada como una de las razones de este retorno a lo laboral. Se produce una suerte de desajuste en los ritmos biográficos de la mujer y la descendencia, que produce un descoloque en la identidad individual de mujeres que han venido orientando en exclusiva hacia el rol del cuidado.

Expresiones tales como “la casa se te cae”, la “casa se te viene encima” surgen de forma habitual en estos grupos de mujeres, pues se hace saliente la dimensión doméstica (la casa) y no la familiar (los niños) del repliegue. Como lo expresa el siguiente extracto del G.11.:

“– Es que cuando hemos dejado de trabajar los niños han sido el motivo y no la casa.

– Claro, es cuando te arrepientes de haber dejado de trabajar.”

La presencia en el ámbito laboral posibilitaría para este perfil de mujeres no sólo un escape de un escenario reproductivo vaciado de contenido por la propia lógica del paso del tiempo, sino también el descubrimiento de otro mundo de relaciones sociales, que, a la vez que colman un tiempo ahora libre, complementan una identidad deslavazada que, en ocasiones, puede estar generando problemas mentales específicos en un segmento concreto de mujeres en nuestro entorno. De ahí que en los grupos de discusión lo laboral puedan ser considerado de interés más por sus efectos relacionales que por sus efectos económicos, de coger “el último tren” tal y como lo expresó de forma gráfica una de las participantes del G.11.

Sin embargo, el diferente peso de las variables económicas frente a las relacionales o de desarrollo personal en el retorno a lo laboral depende de cada caso concreto, siendo objeto de debate en algunos grupos de discusión. Veamos, por ejemplo, el siguiente extracto del G.4., mujeres entorno a los 50 años, residentes en el Gran Bilbao, que entre su red social y pertenencia generacional, éste constituye un tema de bastante actualidad:

“– La mayoría lo hace por dinero, no por hobby, no porque no están realizadas, de eso nada. Todo por el dinero.

– La que está en casa no lo hace porque se aburre en casa va por la pela.

– Yo creo que no.

– Ya no sabe qué hacer y necesita.

– Yo tengo mogollón de amigas que te digo que no es por dinero.

– *Mis amigas que viven bien, pero ningún opto por trabajar, o por salir de una rutina, es que hay muchas cosas hoy en día para salir de una rutina.*”

Evidentemente, en nuestro entorno existen casos concretos en los que la salida al mercado laboral por parte de mujeres que se han dedicado a tiempo completo al ámbito reproductivo esté determinado por una necesidad de ingresos económicos tras cambios en su situación civil. Una de las componentes del G.12., residente en Vitoria-Gasteiz, de 49 años, y dos hijos que han superado la veintena, que se encuentra “cuidando niños” porque es lo único a lo que se puede dedicar tras su reciente situación de viudedad. Y una de las componentes del G.5., residente en Donostia-San Sebastián, de 49 años, con un hijo de 25 años, separada hace pocos años, ocupada en la limpieza y atención domiciliaria de ancianos pues es lo único que ha encontrado pese a su formación de administrativo y conocimientos de informática previa a su matrimonio.

Sin embargo, del análisis de las opiniones de las mujeres con menor o menores en edad escolar, entre los 35 y 45 años de edad, participantes en los grupos de discusión de esta investigación, se deduce ***un modelo o pauta de retorno a lo laboral condicionado, esto es, que permita compatibilizar (conciliar) la presencia en los dos escenarios, el estar dentro y fuera.***

Así, mayoritariamente, el retorno a lo laboral, efectivo (G.12.) o prospectivo (G.11.), no se establecería por razones de carácter económico, sino más bien una readaptación de la estrategia de conciliación por parte de la mujer gestora de la misma. Es cierto que en estas unidades de convivencia en las que el menor o menores crecen, la presencia de la mujer que estaba completamente orientada hacia su cuidado ha decrecido, pero ello no significa que, según su percepción, la misma continúe siendo necesaria. Por ello, las condiciones de retorno a lo laboral de estas mujeres muestran con toda claridad que ***las opciones elegidas o a elegir no tratarían de desandar lo andado, sino, por el contrario, hallar un mecanismo para hacer efectivo ese régimen de doble presencia.*** Y expresiones como “encontrar un horario que te vaya bien”, “los horarios compaginarlo con los niños”, “no tener que meterles en extraescolares ni dejarles con los abuelos, ni nada de eso,” denotan este hecho.

Nos encontramos, de esta forma, con que este retorno laboral condicionado por parte de este segmento de mujeres que ha orientado o continúan haciéndolo un período de su trayectoria biográfica al cuidado en exclusiva del menor o menores, requiere una presencia en lo laboral de carácter parcial o reducida. Y, en términos generales, este tipo de empleos, o bien son escasos en nuestro actual mercado de trabajo, o bien sus condiciones salariales no se ajustan a sus necesidades actuales. Y como señalan Tudela y Valdeolivas, *“el empleo a tiempo parcial suele ir acompañado de peores condiciones de trabajo o de empleo de inferior calidad (temporalidad, salario más bajo, menores posibilidades de formación y promoción profesional o menor integración en la empresa). Trabajo a tiempo parcial es sinónimo de precariedad laboral.”*⁵⁹

Las componentes del G.11., con voluntad de incorporación al mercado laboral, han indicado la ausencia de oferta suficiente de contratos a jornada parcial, de 4 o 5 horas. Y cuando existen, los horarios coinciden con los horarios de atención de sus menores, y ello, como se ha indicado, tampoco es lo que están buscando.

De igual modo, en su relativa búsqueda activa de empleo, estas mujeres entre 35 y 45 años constatan cierto grado de retraso formativo, requiriendo de un período de formación continua o aprendizaje permanente para ponerse al día tras el parón propio de su orientación hacia una faceta, la reproductiva, de nuestra realidad. Y una de las consecuencias directas de este hecho es **la reducción de la oferta de empleabilidad posible** hacia puestos de menor cualificación y consideración social: servicio doméstico, atención a dependientes (menores y/o mayores), comercio, hostelería, etc.

La reducción del abanico de posibilidades de empleabilidad para este segmento de mujeres (de “amas de casa”) en nuestro entorno implica, a su vez, que las mismas **entran en competencia directa con otros segmentos de población orientados también hacia estos empleos de menor cualificación**. Y si son inmigrantes, su mayor grado de necesidad supone, en su opinión, la imposibilidad en competir en costes, y si son jóvenes (“niñas”), la edad y el aspecto físico es un handicap en puestos de cara al público. El siguiente extracto del G.11. condensa buena parte de estas problemáticas de hallazgo de un empleo acorde con los intereses de la situación vital de la persona:

“ – A mi eso[la jornada parcial] me viene bien.

– Sí, que sean poquitas horas y 4 o 5 horas.

– Media jornada más o menos.

– Pero hay muy poco mercado de eso.

⁵⁹ TUDELA, G. Y VALDEOLIVAS, Y. *Tiempo de trabajo y flexibilidad laboral*. Op., cit., pág.49.

– Sí, para niñas de Zara o así

– Sí, de 16 años a 25 años, o así.

– Típico “necesito chicas de dependiente de 16 a 25 años a jornada parcial.”

Ciertamente, las “condiciones” actuales del mercado de trabajo no son ni de lejos las más adecuadas para facilitar la incorporación laboral de este segmento de mujeres con menores ya relativamente crecidos. De ahí que el mantenimiento de la situación actual, es decir, el repliegue doméstico-familiar y su no presencia en lo laboral, sea la consecuencia más habitual en estas mujeres, pues la voluntad de retorno se encuentra condicionada a no perder toda la presencia en el escenario y, a su vez, papel hasta ahora exclusivo, es decir, el cuidado.

En este sentido, cuando a las mujeres componentes del G.11. se les inquiriere sobre su inscripción en servicios de búsqueda de empleo (Inem, Egailan, etc.), la mayoría de las participantes niega este hecho, derivando su respuesta hacia los “comentarios” respecto a su voluntad de retorno a lo laboral, de su nueva disponibilidad, que efectúan entre conocidos, amigos, familiares, etc., una estrategia de comunicación centrada en la red informal. ¿Supone el boca a boca un recurso suficiente para hacer efectiva su voluntad de empleabilidad, al menos, en el discurso? Probablemente, no, con las consecuencias que desde un punto de vista más frío o estructural esta persistencia como población inactiva pueda tener. ¿Supone esta incorporación laboral de mujeres dedicadas en exclusiva al cuidado una modificación de sus condiciones económicas? Pues tampoco lo parece pues esta pauta de incorporación laboral condicionada por parte del componente femenino de la unidad de convivencia con uno o más menores mantendría un sueldo base proveniente de la figura masculina y un segundo sueldo o ingreso extra por parte de la mujer.

Pero lo que sí supone esta pauta de comportamiento de un segmento de nuestra ciudadanía, mujeres capaces de poner en solfa la hegemonía de tiempo productivo frente a la relevancia del tiempo reproductivo, es **la demanda de una oferta de empleos capaces de adecuarse a sus nuevas necesidades**. Y no hacer este ajuste puede estar provocando hoy y mañana, consecuencias personales, pero también estructurales, pues, por ejemplo, pueden estar dejándose a un lado personas que han sido preparadas por las instituciones familiar y educativa para su presencia en el escenario laboral.

Expresado por una de las participantes del G.2., en nuestra opinión, el perfil de mujeres que más se ajusta a este nuevo segmento de mujeres que puede estar pagando las consecuencias de un repliegue hacia lo doméstico-familiar, en la decisión del retorno ya no parten de cero, existiendo un histórico, un remanente biográfico, un aprendizaje asentado sobre la experiencia vivida que sirve para reorientar las opciones vitales en cada momento.

“– Partimos de un base, lo podemos hacer, nos hemos vuelto muy exigentes porque tenemos un sueldo detrás.

– Nos avala nuestra trayectoria profesional antes. Yo he trabajado antes. Yo no descarto la posibilidad que no pueda volver a trabajar en un futuro. Otra cosa es, que si miras para atrás, como nuestras amaxus que no tuvieron esa posibilidad, que no tenían otra manera de tener ingresos en casa. Pero yo entiendo que si lo hemos hecho antes, lo pueda volver hacer en el futuro.”

4.4.3.6. La precariedad laboral de las mujeres inmigrantes.

Las experiencias narradas en esta investigación por parte de las mujeres inmigrantes con uno o más menores han posibilitado descubrir “otras realidades” de la conciliación entre las personas residentes en nuestra comunidad autónoma. Las estrategias de conciliación de estas mujeres presentan unas condiciones ciertamente peores que aquellas establecidas por la mayoría de nuestra ciudadanía.

Una pluralidad de factores influye en la precariedad laboral generalizada a la que vienen siendo sometidas personas de procedencia inmigrante. El desajuste existente entre la formación de origen y la ocupación actual es uno de los efectos vivenciados con más dolor, indicador de subempleo o sobrededucación que, si bien puede estar aconteciendo también a otros colectivos de nuestra ciudadanía, afecta especialmente a las mujeres, y más aún si éstas son inmigrantes. Las siguientes experiencias de las participantes en el G.6. son, en nuestra opinión, paradigmáticas de las implicaciones que el propio proceso migratorio tiene sobre sus agentes protagonistas:

“– Y aquí hay otra situación también: aquí no nos dan la oportunidad de venir a trabajar de lo que nosotros hemos estudiado de siempre. Yo trabajaba en mi país en una peluquería. Entonces, vine aquí y mi sueño era trabajar en lo mío. Pero, ¿qué pasa? Que yo vine a cuidar niños. Entonces, llevo sin ejercer dos años. Entonces, en dos años yo pierdo la práctica, no estoy actualizada. Entonces, cuando ya consigo los documentos a los dos años y medio, al principio como no tenía documentos, no me admitían en ninguna peluquería porque yo lo he intentado y cuando ya tuve la documentación me han dicho que necesitan experiencia, que me necesitan práctica, hábil, experta. Yo ya estaba vieja, ya perdí la práctica, experiencia y habilidad que nunca se olvida.

Entonces, esas son barreras muy grandes. Y luego no sé porque no nos valoran nuestro trabajo de pronto y los documentos. Los indocumentados tienen muchas barreras en ese aspecto. **Y luego tenemos que empezar como de cero, y por eso la gente no nos abre un poco las puertas, porque mucha gente somos profesionales. La mayoría que venimos aquí estamos preparados, pero no nos abren las puertas.** Por ejemplo, yo ahora mismo estoy limpiando portales. Pero, bueno, yo tengo que seguir luchando en lo mío. Yo voy hacer un curso de reciclaje y para profesionalizarme, dos o tres meses y con el tiempo, si puedo trabajar y me dan la oportunidad para adquirir la experiencia.

– Lo más difícil es que no le dan la oportunidad a uno de hacer lo que uno sabe.

– Yo en mi vida no se me pasaba limpiar los baños, fregar los platos, separar la basura. Lloré la semana que me toco. Lloré como una niña. Aquí lo tengo que hacer por sobrevivir.”

Las consecuencias del cuidado para las mujeres de procedencia inmigrante refuerzan o profundizan la precariedad laboral. Como se ha señalado en otros apartados del presente análisis, en términos generales, estas mujeres residentes en nuestra comunidad autónoma no pueden contar con los recursos implicados en la estrategia de conciliación al menos en el mismo grado que las personas autóctonas. Las abuelas y otros componentes familiares no están físicamente presentes; los hombres, bien se encuentran empleados, bien su socialización no les orienta hacia el cuidado pese a los cambios constatados; la sustitución del cuidado de manera remunerada, bien por otra persona, bien en guarderías, se aleja de las posibilidades económicas de sus salarios y sus gastos mensuales; los horarios escolares se desajustan a los horarios laborales normalizados, y, por último, las medidas institucionales de conciliación establecidas en nuestro entorno parecen ser desconocidas para este colectivo, y aún no siendolo, imposibles de acceder por la mayoritaria ausencia de sus contratos laborales.

Con todo ello, las mujeres inmigrantes residentes en nuestro entorno, además de estrategias, realizan una función de recurso para la conciliación más amplia que en otras unidades de convivencia pues la necesidad de su presencia física en la atención al menor o menores es comparativamente mayor que en otros progenitores autóctonos. Y ello tiene una influencia directa sobre el abanico de posibilidades de empleabilidad.

Las participantes en el G.6. de esta investigación ha permitido constatar, no sólo por ellas, sino por su red social, la concentración de su ocupación laboral en servicio doméstico y hostelería. Además de constituir, en términos generales, ramas de actividad de escasa consideración social para las personas autóctonas, la empleabilidad en las mismas por parte de estas mujeres les permite una adecuación a sus necesidades de gestión de un tiempo determinado por el cuidado porque ofrecen mayores facilidades para un trabajo por horas, a media jornada, e incluso durante las noches o fines de semana cuando sí es posible la presencia física del otro componente adulto de la unidad de convivencia para la atención del menor o menores.

Es tal la influencia en las mujeres inmigrantes residentes en nuestra comunidad autónoma de la dualidad de tareas, de la doble carga, en lo laboral, pero también en lo personal, que una de las participantes del grupo de discusión, de 26 años, con dos hijos menores, uno de ellos residiendo en Senegal de donde procede, empleada actualmente en hostelería –con “contrato” tal y como ella misma enfatizó–, relató cómo en más de una ocasión tuvo que dejar a su hijo de cinco años sólo en su vivienda alquilada porque tenía que ir a limpiar el centro comercial Max Center de Barakaldo en el servicio de noche, o como cuando el turno era de tarde se llevaba a su hijo consigo camuflándolo como un consumidor más entre los pasillos de la gran superficie, vigilándolo de reojo mientras realizaba sus tareas. Finalmente, cuando el encargado se enteró de esa situación no le quedó más remedio que abandonar, una vez más, ese empleo porque no tiene otros recursos implicados en el cuidado de su hijo menor.⁶⁰ Esta es su historia:

“– Empecé a trabajar en Max Center limpiado, y he tenido que dejar a mi hijo dos días solo en casa. Un niño de 5 años, sólo en casa, porque no tenía con quien dejarlo. Le dije: “mira cariño, esto es lo que pasa. Tengo que trabajar, tengo que pagar el piso, tenemos que comer, y hemos estado sin dinero para comer.” Y gracias a Dios tengo un niño muy inteligente, un niño que entiende la situación que estamos pasando y me ayuda bastante. Le he dejado solo en casa, “mira los dibujos luego te duermes. Te voy a llamar a ver qué tal estas. “Vale ama, vete, vete.” Y estás trabajando pero tienes que estar pendiente.

Dos veces le dejé y el segundo día resulta que se fue la luz, y a mi hijo la oscuridad le da pánico. Y fue al vecino de abajo y le toco la puerta, y yo llegue a casa a las doce de la noche, y me dijo el vecino: “está tu chaval en casa”. Y al día siguiente me dijo: “Ama, tengo mucho miedo, no puedo quedarme solo”. Y ¿qué hice? Llevármelo al trabajo. Y lo escondía. Le decía: “quédate aquí y no te muevas.” Como era el Max Center me ponía a limpiar y mi hijo estaba detrás de una puerta o en los juguetes jugando. Yo limpiaba y estaba pendiente de él. Era difícil, llegaba a casa y lloraba, no sabía qué hacer. Decía: “Dios mío, de verdad, dame fuerzas”. Llega un momento que no puedes. Al final de mes, el jefe descubrió que llevaba el niño al trabajo. Para que veas más o menos como es la situación.

– [Director] ¿Sigues trabajando allí?

⁶⁰ En TOBÍO, C. *Madres que trabajan*. Op., cit., págs.191 y ss.; y págs.250 y ss., pueden hallarse experiencias similares a las aquí señaladas para las mujeres de procedencia inmigrante.

– No, tuve que dejarlo, mi jefe me dijo: “hoy sí, pero mañana no lo traes más.” ¡Pero mañana no tengo con quien dejarle! Y tuve que dejarlo porque mi jefe se asustó: “si le pasa algo al niño se nos cae el pelo a mí y a todos nosotros”. Y tuve que dejarlo y busque otro trabajo que sólo era por la mañana, que entro de 10:00 a 13:00 y los fines de semana más tarde. Es muy difícil.”

4.4.4. De una identidad denostada (ama de casa) ... a una identidad por definir: el reconocimiento de ser persona (mujer), madre y trabajadora.

Las mujeres participantes en este estudio que han orientado su trayectoria biográfica, bien en parte, bien en su totalidad, hacia el escenario reproductivo establecen una **marcada diferenciación entre la crianza y las labores de la casa**. En el anterior apartado se indicó que una de las razones que influyen en la voluntad o efectividad del retorno al ámbito laboral por parte de mujeres que han orientado parte de su trayectoria biográfica al ámbito doméstico-familiar es que la “casa se cae encima” cuando el menor o menores crecen requiriendo menor grado de atención o dedicación.

Las labores de casa aparecen como una dimensión de la actividad cotidiana que, en términos generales, nadie quiere por su escasa consideración social. Además, hemos podido constatar que es esta dimensión de actividad localizada en el ámbito doméstico-familiar la que otorga el sentido a la categoría de “ama de casa.”⁶¹ Se produciría, de este modo, una hegemonía de la dimensión fría (la casa) frente a la dimensión cálida (el hogar, la crianza) en la definición del ama de casa, cuando, a priori, las dos dimensiones forman parte de una misma actividad social.

El ama de casa constituye una identidad denostada en nuestro entorno inmediato. Reflejado de forma clara por una de las mujeres participantes en el G.3.:

“– Porque yo tenía claro que quería ser madre pero no ama de casa.”

⁶¹ Un artículo en el que se profundiza en las transformaciones más recientes de oficio del ama de casa puede encontrarse en MARTÍN CRIADO, E. “El valor de la buena madre. Oficio de ama de casa, alimentación y salud entre las mujeres de clases populares.” *Revista Española de Sociología*, 2.004, nº4, págs.93-1118.

Pero este **proceso de distanciamiento de la identidad de “ama de casa”** también se produjo entre aquellas personas participantes en este estudio que, al menos, desde el parámetro ocupacional de segmentación de la población, así pueden ser consideradas. Este ha sido el caso del G.2. y el G.11., donde se produce un más que evidente esfuerzo por distanciarse de esta consideración ocupacional, llevando, en grado diverso, como un estigma esta condición de ama de casa, de “maruja”, con el componente de persona infantil, escasamente atrevida, cuando no inútil. Los siguientes extractos muestran los debates surgidos en estos dos grupos de discusión compuestos por mujeres que están orientadas en exclusiva al escenario doméstico-familiar, si bien con una diferencia generacional de unos 10 años.

“– Es que está mal visto ser ama de casa, porque ama de casa quiere decir te quedas con tu marido te guste o no te guste.

– A mi ser ama de casa no me gusta.

– No a mi tampoco.

– Si es que te lo dicen con esa coletilla y ese tonito.

– Si eso es.

– Yo creo que somos nosotras también.

- Bueno pero los hombres enseguida dicen: “es una maruja”.(G.11.)

“– Yo nunca digo que soy ama de casa, no me gusta.

– y “¿no te aburres?” y las típicas preguntas.

*– Y te preguntan: “¿en casa?” y: “ pues sí, en casa.” “¡Ah!, maruja”
¡Será idiota!*

– Yo reniego con ser ama de casa.

– Yo no soy ama de casa, soy cuidadora de mis niños.

– Pero es lo mismo, suena a plumero.” (G.2.)

El proceso de distanciamiento respecto a la consideración social de una persona como ama de casa constatado en este estudio supondría la búsqueda de una nueva identidad social para aquellas personas que destinan en la actualidad, bien parte, bien todo su tiempo biográfico a la gestión y realización de actividades en el escenario reproductivo.

En función de este grado de presencia temporal en el escenario doméstico-familiar, se identifican dos itinerarios diferenciados. Entre aquellas personas que destinan la totalidad de su tiempo al cuidado de los otros, la búsqueda de una nueva definición de su identidad fue realmente imposible en los grupos de discusión G.2. y G.11. Acaso la opción finalmente tomada es aquella que, manteniendo la denominación, trataría de aportar a la misma cierto componente de actualidad, cierta contemporaneidad, “modernas amas de casa” como lo expresa una de las participantes del G.2.:

“– [Director del grupo] Entonces, ¿cómo os llamo?

– Animadoras.

– A mi ama de casa no me gusta nada.

– Multiusos.

– Somos amas de casa aunque no nos guste. La ama de casa era lo que hacemos nosotras, nos guste o no. Otra cosa es que antes las madres no iban al gimnasio, no iban a euskera, yo voy. Pero tienes otra vida distinta más moderna, igual estaban más en casa, ahora buscas más salidas. Yo creo que **somos amas de casa, modernas, pero amas de casa.**”

Pero mayores dificultades para la delimitación de una nueva identidad se encontraron en el resto de los grupos de discusión realizados en los que participaron mujeres de diferentes generaciones que vienen estando presentes tanto en el escenario doméstico-familiar como en el laboral. Y ello genera mayor grado de complejidad porque no se trata tan sólo de distanciarse de las identidades sociales adscritas a un escenario (productivo) u otro (reproductivo), sino de la creación “ad hoc” de una identidad social para un segmento cada vez más amplio de ciudadanas que está presente, en grado diverso, en los dos escenarios de nuestra vida cotidiana.

Las mujeres participantes en los grupos de discusión G.1., G.3., G.5. y G.12. **exigieron un reconocimiento social de su actividad en lo productivo y lo reproductivo.** Son, sin duda, conscientes de que se encuentran atrapadas entre dos fuegos: de un lado, la escasa valoración social de su tiempo orientado hacia las actividades de cuidado, pues este tiempo está adscrito culturalmente a su condición de género y es, todavía, en nuestros días, un “tiempo de segunda división”; y del otro, la menor valoración social de su tiempo orientado hacia lo productivo, pues el mismo puede llegar a ser considerado como un tiempo invertido sin el mismo nivel de intensidad en comparación con aquellas otras personas sin o con menor orientación hacia lo reproductivo.

Estas mujeres nos están indicando que entre las figuras (tipo-ideal) del “ama de casa” (mujer) y del “trabajador” (hombre), que entre la diferenciación tan propia a la construcción social –y sexual de nuestra sociedad moderna, hombre-público/mujer-privada en los ya clásicos términos de Pateman,⁶² existen figuras intermedias, huérfanas de denominaciones, pero tangibles y efectivas en nuestra vida cotidiana, soportadas en el trípode mujer-madre-trabajadora. Reflejado en el siguiente extracto por una de las participantes del G.1.:

“– Yo estoy hecha para trabajar. Yo si voy es por dinero. También es porque me realizo, me gusta. He estudiado mi carrera para ello. Y después de la baja maternal, hasta el gorro de hablar de purés, de pañales. Entonces, es otro mundo.”

No obstante, y pese a las consecuencias que sobre las mujeres puede estar generando la carencia de bases sociales, políticas y culturales más sólidas para que su doble presencia sea un hecho socialmente efectivo y no tan sólo individualmente posible, es decir, para que sea una salida colectiva y no una salida privada, las opiniones de las mujeres participantes en esta investigación ha permitido constatar **la firmeza de la voluntad de perseverar en su actual régimen de doble presencia.** Como se viene indicando, **carecer de lo reproductivo o de lo productivo implicaría algo así como una trayectoria biográfica mermada.**

⁶² PATEMAN, C. *El contrato sexual*. Cátedra. Madrid. 1995.

Las mujeres residentes en nuestra comunidad autónoma que tienen alrededor de 50 años, pioneras en su mantenimiento en el ámbito laboral tras la tenencia de uno o más hijos/as, reconstruyen su biografía e indican que su condición de persona autónoma se ha sustentado por su presencia en lo laboral. De ahí la existencia de una función socializadora hacia sus hijas fomentando la necesidad de su mantenimiento en el escenario laboral cueste lo que cueste. No es extraño, por lo tanto, que mujeres que en la actualidad rondan los 35-40 años indiquen que sus madres constituyen el soporte emocional más incondicional en su situación de doble presencia, como si, en cierto modo, fuese una conquista de ellas mismas, el rendimiento de una educación recibida.

“– Para mí la verdad es mi mayor apoyo. A veces creo que es la única que piensa verdaderamente en mí.

– Apoyo moral y físico, de que se lo lleva ella.

– A mí en ningún momento me dice: “deja el trabajo y dedícate a cuidar a los hijos”.

– ¡Que va!, todo lo contrario.

– Yo creo que están orgullosas, pero sí que piensan que ...”

“– Ella [su madre] dejó de trabajar cuando nos tuvo a nosotros y yo creo que si es algo que se arrepintió, que dice unos años son duros, pero luego tienes tu vida.

– Yo creo que son mujeres [sus madres] con unas potencialidades inmensas que no han podido desarrollar y creo que tienen un poco de envidia en el buen sentido. “Hija, tu sal, ten tu trabajo, sé independiente, que yo no he sido.” No te lo dicen pero... Al final tú si quieres darle una patada a tu marido se la das. Yo creo que nosotras somos un poco lo que ellas no han podido ser y desde ahí todo ese apoyo. Pero no sé si son capaces de entender nuestra realidad. Ellas apoyan para que no pase nada, pero yo creo que son incapaces de situarse. Es una generación diferente.” (G.1.)

Es evidente que “*las mujeres están asumiendo nuevos roles laborales, pero siguen siendo las principales responsables del mundo doméstico. Se enfrentan a nuevos problemas, a los que no se tuvieron que enfrentar las generaciones anteriores de mujeres, y para los que frecuentemente no hay todavía modelos de referencia. Las respuestas que se dan son a menudo soluciones de urgencia, en muchos casos provisionales, no siempre las mejores posibles.*”⁶³ Pero en este período de transición, a la espera de mejores condiciones estructurales u objetivas que posibiliten la puesta en marcha de otro tipo de estrategias de conciliación, la vida continúa. Expresiones tales como “esto es lo que hay” o “las cosas están como están” revelan la asunción de una realidad a la que hay que hacer frente, te guste más o te guste menos.⁶⁴

Ello no evita, sin embargo, que las personas participantes en esta investigación sean capaces de emitir propuestas para mejorar las actuales condiciones que determinan el modelo de conciliación existente.

4.5. LAS PROPUESTAS DE MEJORA: EL MAÑANA DESEADO.

Cuando a cualquiera de nosotros se nos solicita propuestas para mejorar cualquier aspecto de nuestra vida cotidiana, desde lo más particular a lo más general (en casa, en la comunidad de vecinos, en el barrio, en la ciudad), suele ser más fácil mantenerse en la emisión de críticas o diagnósticos de situación respecto a lo actual.

Y si bien este hecho también suele producirse cuando se realizan investigaciones sociales aplicadas, tanto de orden cuantitativo como cualitativo, lo cierto es que, en nuestra opinión, y afortunadamente, no ha sido el caso del presente estudio. La emisión de una serie de propuestas de mejora del actual modelo de conciliación de lo productivo y reproductivo en nuestro entorno cotidiano por parte de las personas participantes en los doce grupos de discusión realizados quizá se deba, principalmente, a que todas ellas **saben de lo que están hablando**. Son, por lo tanto, **informantes privilegiados** de unas estrategias de conciliación de las que, de un modo u otro, son protagonistas activos.

⁶³ TOBÍO, C. *Madres que trabajan*. Op., cit., pág.18.

⁶⁴ Véase, en este sentido, el texto de TODOROV, T. *La vida en común. Ensayo de antropología general*. Taurus. Madrid. 1.995, por ejemplo, pág.19.

La exposición de las propuestas manifestadas en esta investigación que seguidamente se realiza ha de ser entendidas como ***demandas de la ciudadanía en pro de una mejora de las estrategias de conciliación***. Y si bien algunas de estas peticiones pueden llegar a ser consideradas imposibles o, incluso, utópicas por su clara orientación estructural, la propia enunciación de las mismas denota, entre otras consideraciones, la importancia y calado que en la vida cotidiana tienen las cuestiones relacionadas con la conciliación de lo laboral y lo doméstico-familiar, los dos grandes escenarios en los que se desenvuelve nuestra trayectoria biográfica.

No obstante, las personas participantes son plenamente conscientes del alcance de los planteamientos estructurales, de ahí que, aún reconociendo el menor impacto de otras medidas más tangibles, éstas son señaladas igualmente como propuestas. Reproducimos estos razonamientos que van de lo más general o estructural a lo más particular o concreto, que van de lo utópico a lo posibilista, o, incluso, si se nos permite proseguir con la metáfora utilizada en otros apartados de este análisis, de propuestas de mejora orientadas al ***engranaje o rueda*** de la conciliación a otras mejoras orientadas hacia nuevos –pero mejores– ***parches***.

4.5.1. Atenuar la hegemonía de lo productivo: socializar la conciliación.

Si las estrategias de conciliación, tanto las actuales como las de futuro, se diseñan en función de los condicionantes sociales existentes, no es extraño deducir que las personas participantes en esta investigación ha sido capaces de identificar con toda claridad dónde se localizan hoy esos condicionantes. Y localizando los problemas se localizan, igualmente, las potenciales soluciones.

Las características y condiciones actuales del ámbito productivo-laboral constituye el principal condicionante de la estrategia de conciliación –y sus recursos de sustitución y/o presencia integrados– de las unidades de convivencia con uno o más menores residentes en nuestra comunidad autónoma. Y que la transformación del espacio y tiempo productivo implicaría cambios en el espacio y tiempo reproductivo es una opinión transversal a todas las generaciones y géneros de las personas participantes en este estudio.

El foco de conflicto se sitúa, por lo tanto, en el empleo, y las potenciales acciones de mejora a establecer en este escenario tendrían implicaciones directas en el ámbito doméstico-familiar. Como lo reflejan dos de las mujeres participantes en el G.8.:

“– Yo, bajo mi punto de vista, me gustaría que las mejoras fueran en lo laboral. Porque ya me organizaré yo en casa como a mí me da la gana. Que no me venga a mí Manolo diciendo como tengo que hacer yo mi casa. A mí que me den las mejoras y ya me organizaré yo.”

“– Al final, si alguien institucionalmente quiere hacer algo, el problema es el trabajo.”

Queda del todo patente la **permeabilidad** entre ambos escenarios, pero también la mayor hegemonía de la actual composición de lo productivo en el **tándem** de la conciliación. La atenuación de esta hegemonía de lo productivo es una de las demandas básicas emitidas en esta investigación cualitativa. Nos encontraríamos “a caballo” entre un modelo cultural que asigna a la mujer su orientación hacia los dos escenarios, productivo y reproductivo, siendo este el modelo mayoritario, y otro modelo que no termina de adecuar los recursos necesarios para que esta demanda sea socialmente posible sin implicar sobrecargas y consecuencias directas sobre la propia mujer.

Este desajuste entre vida cotidiana y un modelo de estructuración social que no está pensado para que los dos componentes de la unidad de convivencia se encuentren presentes en el escenario laboral “*pues cada vez somos más las mujeres que trabajamos, ya no hay nadie en casa*” (G.3.), se observa con claridad en los discursos de las generaciones jóvenes. Los G.9. y G.10. permiten constatar la sedimentación de un proceso de cambio social en el que tanto hombres como mujeres se encuentran presentes en el escenario productivo y también, aunque de manera diversa, en el reproductivo. Este modelo de convivencia implica que los escenarios sociales tenderían a ser cada vez más asexuados, o, quizá mejor formulado, en los que se tendería a atenuar su adscripción de género. Como lo indica de forma escueta una de las mujeres participantes del G.9.:

“– Ni el hombre ni la mujer deberían estar siempre en casa.”

4.5.1.1. Identificación de un modelo preferido de conciliación: la presencia de los progenitores.

Tras la realización y análisis posterior de los grupos de discusión daría la impresión que nos encontramos con ***ciudadanas y ciudadanos residentes en nuestra comunidad autónoma que están demandando de manera creciente un modelo de sociedad más orientada hacia la relevancia o importancia del escenario reproductivo***, tanto en lo que hace referencia a los lazos de solidaridad como en las funciones sociales o colectivas en él incluidos.

Este nuevo modelo estaría lejos de desatender el escenario productivo hacia el que tanto mujeres como hombres vienen orientado un sinfín de recursos económicos y simbólicos, sino que ***plantea otra articulación*** con la finalidad de evitar la creación de heroínas y héroes innecesarios, sobrecargas emocionales o personales, pero también corrosiones en los lazos de solidaridad familiar e intergeneracional existentes.

Habría, por lo tanto, que modificar el modelo y las mentalidades, “*cambiar el chip*” por seguir una expresión utilizada en varias dinámicas grupales. Y esta ***socialización de la conciliación a partir de la modificación del escenario productivo*** es una de las evidencias más importantes de esta investigación, en la que se han percibido demandas ***para poder estar en los dos escenarios***. Como lo expresa una de las participantes en el G.2., compuesto por mujeres que han abandonado su presencia en lo laboral tras vivenciar de una u otra forma, que las estrategias de conciliación diseñadas para su doble presencia no dieron los resultados esperados:

“– Yo creo que tienen que hacer para estar en los dos sitios. ¡Pero amoldándolo de verdad! Por muchas reducciones de jornadas, si no se equiparan los horarios. A mi me encantaría poder hacer las dos cosas, si veo que puedo estar con mis hijos, viendo que puedo conciliar los horarios.”

En el marco de una sociedad individualizada como la nuestra, las propuestas de mejora planteadas por las personas participantes en este estudio se orientan hacia la ampliación del abanico de oportunidades o recursos sociales para establecer estrategias de conciliación más adecuadas, asentadas sobre ***un incremento de la presencia de los progenitores de las unidades de convivencia con uno más menores siempre y cuando se reduzcan las actuales penalizaciones a las mismas desde el punto de vista laboral y económico***.

Como se observará seguidamente en este apartado, las principales propuestas de mejora planteadas por las mujeres y hombres participantes en esta investigación, a saber: la racionalización de las jornadas laborales, la ampliación del permiso de maternidad, el ajuste de los horarios escolares a los laborales, la consideración de la actividad reproductiva como tiempo de trabajo, etc.; se orientan hacia este ***modelo presencialista de conciliación*** de lo productivo y lo reproductivo, un modelo que puede ser considerado como más familiar o familista, pero también como más sostenible e, incluso, como más sensato. El siguiente extracto de uno de los hombres componentes del G.7. condensa esta tendencia social:

“– Hay que saber hacia donde se quiere ir, o sea tu quieres ir hacia la conciliación, que los hijos estén con sus padres, perdón con su madre y con su padre, el mayor tiempo posible; o tratar de cubrir. Si vas por un lado, las medidas son unas, si vas por el otro lado, las medidas son otras. Son totalmente diferentes. Si quieres ir con el planteamiento familiar está claro que hay que liberar horarios, hay que tratar de suplementar sueldos con ayudas o lo que sea y tratar de favorecer que los padres estén la mayor cantidad de horas posibles, liberando a los padres de trabajar o tratando de acoplar los horarios de los hijos a los padres o al revés, de los padres a la de los hijos.”

4.5.1.2. La racionalización de los horarios o reordenación del tiempo de trabajo: el funcionario como empleo ideal.

La racionalización de los tiempos o jornadas de trabajo es la principal mejora demandada por parte de las personas participantes en este estudio. Esta medida de modificación del escenario productivo se convierte en una de las medidas básicas para esa socialización efectiva de la conciliación y, a su vez, para la creación de un nuevo ajuste o articulación entre lo laboral y lo doméstico-familiar.

Conscientes de la complejidad de esta temática, con ***las especificidades y matices que cada rama de actividad y ocupación pueda requerir***, así como de las limitaciones propias al diseño de la presente investigación que no incorporado otras opiniones igualmente significativas en este punto de, por ejemplo, agentes empresariales y sindicales, lo cierto es que últimamente vienen apareciendo discursos y estudios demandando la imperiosa necesidad de reordenación de los tiempos de trabajo para acercarlos a las nuevas realidades.⁶⁵ El fomento de la ***flexibilidad y productividad laborales*** serían dos variables recurrentes en este debate,⁶⁶ siempre tendente hacia la promoción y fomento de un cambio de una cultura empresarial regida por la presencialidad, la prolongación de la jornada laboral y la disponibilidad permanente como aspectos inherentes al desempeño del puesto, el predominio de la jornada laboral partida en vez de la jornada continua, así como una concepción de las cuestiones de la conciliación como si fuesen asuntos privadas o de cada uno.

⁶⁵ Véanse, en este sentido, CHINCHILLA, N. Y LEON, C. *La ambición femenina: como reconciliar trabajo y familia*. Madrid. Aguilar 2.004, y FUNDACIÓN INDEPENDIENTE. *España, en hora. Libro Verde para la Racionalización de los horarios españoles y su Normalización con los de los demás países de la Unión Europea*. Madrid. 2.005.

⁶⁶ Una aproximación a estas cuestiones puede encontrarse en TUDELA, G. Y VALDEOLIVAS, Y. *Tiempo de trabajo y flexibilidad laboral*. Op., cit.,

Y esta sería la cultura empresarial existente si tomamos en consideración la mayor parte de las experiencias laborales de las personas participantes en este estudio.⁶⁷ Y se dice mayor parte porque la propia composición de los grupos de discusión ha permitido identificar **la enorme diferenciación existente entre estar o no empleado en la administración pública**, siendo extensible a las personas empleadas en la **enseñanza** con independencia de su titularidad, **desde el punto de vista de las estrategias de conciliación a diseñar y desarrollar por parte de las unidades de convivencia con uno o más menores**.

Así, quienes se encuentran empleados en la empresa privada, más aún si la misma es pequeña y mediana (Pyme), que componen el gran entramado empresarial de nuestra comunidad autónoma, señalan que el ritmo laboral es mucho más intenso, primando las obligaciones sobre los derechos laborales. Como se refleja en los siguientes extractos:

“– Los que trabajan en empresa pequeña no tienen ningún derecho, ninguno. Obligaciones todas.” (G.10.)

“– Pero la mayoría de las empresas privadas no se trabaja 8 horas, se trabaja bastante más y encima si no las trabajas está muy mal visto, no de cara a que pierdas el puesto, pero sí de cara a una valoración, promoción y demás.” (G.1.)

Las personas ocupadas en empresas privadas observan al **funcionario como un empleo ideal**, segmento de trabajadoras y trabajadores privilegiado atendiendo a sus condiciones laborales en términos de tiempo –mayoritariamente jornada continua, flexibilidad horaria de entradas y salidas, y en el caso de estar empleado en enseñanza, con los mismos tiempos de no trabajo que los escolares–, de derechos laborales y, por último, de sueldos relativamente adecuados.

Y al menos en el marco del presente estudio, más allá de los lógicos matices, las personas participantes ocupadas laboralmente en la administración y en la enseñanza no hacen más que ratificar este carácter privilegiado, facilitador de estrategias de conciliación más amables para el conjunto o red de los componentes de la unidad de convivencia. De hecho, estas mismas personas señalan que el “Plan Concilia” actualmente en activo no haría más que extender, incentivar y favorecer la promoción de la fecundidad y la conciliación asegurando aún más las condiciones de su empleo. A modo de ejemplo, una de las mujeres participantes en el G.3. señaló su no necesidad de hacer uso de medidas de reducción de jornada porque la suya, continua, además de flexible, ya le permite esta acción por convenio.

⁶⁷ Esta es una de las conclusiones principales del trabajo de SÁNCHEZ MANGAS, R. *Productividad y nuevas formas de organización del trabajo en la sociedad de la información*. Op., cit., pág.33 y ss.

Con este panorama no es extraño que surjan opiniones que permiten apuntar ciertos **riesgos de polarización social** en nuestro contexto inmediato, expresiones de un **hartazgo por las desigualdades generadas desde el punto de vista de la conciliación entre trabajar o no en la administración, en la enseñanza o, incluso, en algunas (aún escasas) grandes organizaciones**. Reflejado con toda claridad en el siguiente extracto de los hombres componentes del G.7.:

“– Yo la sensación que tengo, es que mucha boca, mucha boca y vamos al contrario. Por un lado, **se les llena la boca con estos temas [de la conciliación], y por otro lado, están restringiendo toda la legislación laboral**, todo régimen laboral, de tal manera que estamos volviendo a las situaciones de los 70. Se trabaja más horas, hay que meter más horas en la oficina, y por otra parte, a la administración y a los políticos se les llena la boca con medidas. **¿Con medidas para qué? Para el funcionariado y la administración, por que lo que es para la empresa privada es todo lo contrario. Cada vez es peor. Salimos más tarde y entramos antes.**

– Tú dile a una empresa que hay que cerrar a las seis de la tarde. “¡Venga chaval! pasa para dentro o vete para casa”. Con los contratos de ahora cualquiera dice que: “¡oye que vuelvo dentro de 15 días!” “¡Pues cógete y no vuelvas más!”

– Pero lo que está claro es que, los funcionarios en este caso, cuando aprobaron [el Plan Concilia] y ya está, al día siguiente ya tenían los 15 días [del permiso de paternidad]. **Y claro los pelaos que somos los de las [empresas] privadas, hay que aprobarlo por mayoría en el Congreso. Y al final va pasando y sin aprobar. Y ahora me habéis dicho que se ha aprobado la Ley ésta ¿no?[hace referencia a la Ley de Igualdad] ¿Cuánto ha pasado? ¿dos años y medio? Y en este caso ha sido a mano alzada. Coloritos verdes y aprobado.”**

En nuestro entorno cotidiano se produciría una coexistencia entre personas ocupadas en empleos que mantienen el carácter de la norma social de empleo, es decir, estabilidad y derechos, y otros asentados en la inestabilidad laboral. Y en tanto que condicionante afecta de pleno en las estrategias de conciliación a diseñar y poner en marcha por parte de las unidades de convivencia. ***Existirían, en suma, riesgos de polarización social –asentado sobre las condiciones laborales– si las facilidades que en materia de conciliación tienen las personas empleadas en la administración no se extienden o difunden hacia el resto de la sociedad.*** Una de las mujeres participantes en el G.4., de 52 años de edad, expresa esta necesaria extensión del modelo laboral del funcionario a toda la población. Si es el modelo a seguir, seamos, por lo tanto, todos funcionarios, en este caso, todas las mujeres.

“– Yo hacia todos los funcionarios mujeres, y sería la solución. Fuera bromas. Discriminación positiva. Estoy hasta el moño de oír: “tu trabajas en la empresa privada tienes un montón de problemas, como te quedas embarazada tienes todas las papeletas de irte a la calle, de que no te renueven, tienes las 16 semanas, si pides reducción por tal morros”. A grandes problemas, grandes remedios. No hay relevo generacional, porque no lo hay. (...). La mejor lotería que hoy se puede tener es trabajar para el Gobierno. Y si es para el Gobierno Vasco pues mejor.(...) Y entonces, a grandes males grandes remedios.”

4.5.1.3. Acabar con el pretexto masculino de “estar en el trabajo.”

Las personas participantes en esta investigación, y más especialmente las mujeres, demandan la imperiosa necesidad de reordenar el tiempo productivo o de empleo como una de las propuestas de mejora a efectuar. Con ello remarcarían el carácter social, y por ello, adaptable, del tiempo y, con ello, del espacio frente a visiones más estáticas de estas dos categorías que puedan estar defendiendo otro tipo de intereses.⁶⁸ Y “los hombres”, en tanto que figuras adscritas al escenario productivo, serían los defensores de este otro tipo de intereses.

⁶⁸ Como señala TOBÍO, C. *Madres que trabajan*: Op., cit., pág 215, “el espacio y el tiempo se nos presentan como categorías básicas de percepción de la realidad; quizás por eso sea tan difícil asumir que su organización -igual que la de la economía, las instituciones sociales o los valores y las creencias – también es una construcción social.” Véase, en este sentido, el trabajo de ARPAL, J. “Espacio social y tiempo social en las teorías sociológicas.” *Escritos de teoría sociológica. Homenaje a Luis Rodríguez Zúñiga*. C.I.S. Madrid. 1.993.

Hablando en términos generales, las mujeres participantes en los grupos de discusión señalan que si las jornadas laborales se orientasen hacia la jornada continua, ello supondría, entre otras consideraciones, la erradicación de uno de los **pretextos objetivos** más utilizados por los componentes masculinos de las unidades de convivencia con uno o más menores, esto es, la de no poder estar presente en las tareas de atención y cuidado por la obligación de estar presente en el puesto de trabajo. El siguiente extracto de una de las participantes en el G.1. muestra con claridad una pauta de comportamiento bastante extendida en nuestra vida cotidiana:

“ – Yo no me quejo del mío porque yo veo en mi trabajo gente joven con hijos con mucho morro, o sea en casos como decías tú, en vez de cogerme media hora o una hora para comer, para llegar pronto y bañar a mis hijos, me meto en la sauna, salgo a las cuatro y hasta las siete y media no puedo salir. Llego a casa, mi mujer se ha currado los dos hijos, les ha bañado y ... ¡Desgraciado, si puedes comer en media hora!”.

Por este motivo, y si bien es necesario profundizar en esta línea de trabajo, el análisis de las prácticas sociales cotidianas reflejadas a través de los discursos emitidos por las personas participantes en los grupos de discusión de los que se compone este estudio permitiría especificar que **las mujeres en situación de doble presencia y con uno o más menores son las que, en verdad, demandan no sólo una nueva reordenación del tiempo, sino también exprimirlo de manera más intensa, más productiva**. El tiempo adquiere en estas mujeres un valor diferente a otros segmentos de población, que miden el tiempo que transcurre en distintos escenarios con otra intensidad. Como señala una de las mujeres participantes en el G.3.:

“– Si ahora tienes dos horas para comer reduce ese tiempo de comida. Me parece que rentabilizar el trabajo es una opción, es decir, que no hace falta estar ocho horas a veces para hacer lo que hacemos.”

Reducir el predominio de la jornada partida –mañana y tarde–, reducir ese estar todo el día en el trabajo predominante en nuestro entorno, que no parece estar generando mayores cotas de productividad, **para tender a la jornada continua** –o “corrida” siguiendo la expresión de una de las mujeres participantes en el G.6. que es como ella trabajaba en el Perú, siendo una de las cuestiones que más echa de menos de su país desde el punto de vista laboral–, pudiera igualmente **facilitar la desaparición o, al menos, atenuación progresiva de la penalización profesional actual de las mujeres**. Y ello tanto en el hecho de su primera contratación como en su posterior trayectoria laboral en comparación con el modelo de la disponibilidad permanente representado en los hombres, pues tanto uno como otro género tendrían el mismo tiempo de trabajo y, en teoría, el mismo tiempo disponible para el cuidado. Expresadas estas ideas en los siguientes dos extractos del G.3. y el G.1.:

“– ¿Cómo se puede hacer que los hombres también se acojan a esta medidas de conciliación? A mí, por ejemplo, se me ocurre que desde las políticas obligaran a que haya una variación de los horarios laborales. Aquí yo creo que tenemos mala costumbre de trabajar de sol a sol. Entonces... Yo tengo amigos que son funcionarios, y a veces mi marido me dice: “yo si trabajara de funcionario de ocho a tres tendría más hijos”. Y tiene razón, quiero decir, es verdad. Al final si tienes un horario diferente aunque trabajes las mismas horas...” (G.3.)

“– Se nos vería [a las mujeres] muy diferente si ya no eres tú la que coges la baja maternal, si no que también el compañero se coge la excedencia y la reducción, o sea, se vería... el handicap laboral que tenemos sería muy distinto.” (G.1.)

4.5.2. Las instituciones como agentes promotores de un nuevo modelo de conciliación.

Las mujeres y hombres participantes en este estudio, de pertenencia generacional, residencia y procedencia diversas, **adscriben a las instituciones la capacidad para incidir en esa socialización efectiva de la conciliación en el conjunto de la sociedad**. En algunos grupos de discusión se plantea la idea de que el cambio social estructural generado, principalmente, por la incorporación y permanencia de la mujer en el mercado laboral, **“ha pillado de sopetón”** (G.3.) a los responsables institucionales, quedándose el **“sistema obsoleto”** (G.1.) a la espera de respuestas.

Y si esta investigación ha permitido detectar “a pié de calle” síntomas evidentes de la necesidad de un nuevo equilibrio entre lo productivo y lo reproductivo, parece lógico que esta misma ciudadanía se pregunte por las razones que obstaculizan que las instituciones incidan con mayor profundidad en esta materia cuando serían **el agente social más capacitado** para promover un nuevo modelo de articulación de los escenarios productivo y reproductivo. Como refleja una de las mujeres participantes en el G.4.:

*“– Y este toro hay que cogerlo por los cuernos. Pero no lo vamos a coger las que estamos aquí. A mí me da lo mismo el Gobierno Vasco, el Gobierno Andaluz, o el Gobierno Español, me da igual. Entonces, **lo que tienen que hacer es otro tipo de políticas**, es decir, y esto a mí no me lo rebate nadie, que las que cuidan los hijos son las mujeres.”*

4.5.2.1. “Somos europeos para lo que quieren:” Europa como referencia.

Un hecho unánime en la totalidad de los grupos de discusión realizados ha sido el nombrar a “Europa” como modelo de referencia ideal en materia de políticas institucionales de conciliación. Pero esta referencia homogénea hacia “Europa” efectuada por las personas participantes, que no distingue entre países, hablándose indistintamente de Suecia, Francia o Alemania, no debe llevarnos a error: el grado de conocimiento, bien de forma directa –conocidos e incluso estancias en algunos de estos países–, bien indirecta –distintos medios de comunicación– es del todo significativa.

“Somos europeos para lo que quieren.” Esta opinión de uno de los jóvenes participantes en el G.10. muestra con claridad el sentir generalizado del presente trabajo de campo: que las líneas de actuación política por parte de nuestros representantes institucionales han venido y continúan orientándose hacia Europa en unas materias pero no en otras, cuando *“tenemos el euro igual que ellos.”* (G.3.)

Más allá de los oportunos matices que puedan realizarse a las políticas institucionales de cada país, e incluso a los efectos no intencionados de algunas de ellas, lo que interesa resaltar en estos momentos es la **percepción** por parte de nuestra ciudadanía de un **desajuste** entre lo que “nosotros” tenemos en materia de conciliación y las “cosas sociales” que “ellos” tienen en “Europa.” Reflejado en los dos siguientes extractos:

“– Es muy gracioso, te quieren poner al nivel de Europa pero no hay ni una ayuda. Vas a Francia, por cada hijo dan una pasta, dan un sueldo. Vas a Alemania y Holanda, se van desde los 18 años de casa, tienen alquileres bajos. Luego en Alemania para el transporte, estudio... tienen ayudas para todo. Aquí no hay ayuda de ninguna parte.” (G.9.)

*“– Todo lo que se consiga del Estado es desarrollo, está bien, contribuye a seguir en una línea hacia delante. Entonces, en unos modelos, yo hablo porque tengo amigos alemanes y franceses, que son de nuestra edad, un poquito más jóvenes, y **tienen cosas sociales con respecto a la natalidad**. Sí que es verdad que lo que nos diferencia mucho de su forma de ser, de su sociedad.” (G.5.)*

En esta línea, surgió como una referencia a tener muy en cuenta el incremento de las partidas económicas por nacimiento de hijo a partir del 1 de enero del presente año 2007 establecidas por el Gobierno de Alemania. Si se recuerda, este hecho fue convertido en noticia mediática en plenas navidades del año 2006, mostrando algunas de las tácticas que mujeres residentes en este país estaban realizando para postergar el parto hasta la fecha establecida. Y las mujeres participantes en este estudio consideraron del todo lógicas y justificadas estas tácticas de retraso porque el objetivo último, es decir, el ingreso económico, merecía, ciertamente, la pena. Este sería un ejemplo evidente de “noticias” que, a pesar de cierto interés humorístico, cuando no “rosa”, por parte de los emisores de la misma, producen entre la ciudadanía el establecimiento de comparaciones en las que nuestras políticas institucionales no salen muy bien paradas.

En resumen, las personas participantes en esta investigación demandarían a los agentes institucionales tener ya más en cuenta el desarrollo social y, con ello, las políticas de conciliación existentes en distintos países de Europa, **distanciándose de ese subdesarrollo social** del que viene hablando Navarro,⁶⁹ de ese “*estar pegados a África*” en esta materia tal y como fue reflejado por una de las mujeres participantes del G.10.

⁶⁹ NAVARRO, V. *El subdesarrollo social de España. Causas y consecuencias*. Anagrama. Barcelona. 2.006, págs. 73 y ss.

4.5.2.2. Mejorar la calidad del empleo.

Las propuestas de mejora planteadas por las mujeres y hombres participantes en los grupos de discusión de esta investigación no harían más que ratificar lo que ya hace casi diez años señaló Flaquer: “*que la mejor política familiar es la política de ocupación.*”⁷⁰

Y las propuestas de mejora en las condiciones actuales del mercado laboral en las que las instituciones como agentes sociales de cambio pueden intervenir no se limitarían a que los horarios o jornadas de trabajo tengan en cuenta la existencia de otros tiempos en nuestra vida social, de ahí la demanda de jornadas continuas. En los grupos se demandaron igualmente ***mejoras en la calidad del empleo***, en términos de estabilidad y derechos, así como salarios más acordes con la carestía de la vida, en especial las hipotecas de las viviendas.

Estas demandas son, por otro lado, independientes a la pertenencia generacional y grado de estabilidad actual del empleo, pues, en tanto que tejido social, la mayor parte de las personas están vivenciando, de un modo u otro, estos desajustes económicos que acaso estén forzando a una necesidad de los dos sueldos más como estrategia de subsistencia que como opción de presencia en lo laboral como escenario de realización personal y de consecución de derechos de ciudadanía.

En esta línea, otra de las propuestas de mejora indicadas ha sido la necesidad de una ***paridad salarial***. En términos generales, las mujeres participantes sostienen que el fin de la discriminación salarial por razón de género tendría, a su parecer, dos efectos principales para un ámbito (el laboral) como para el otro (el doméstico-familiar.) Respecto al primero, la actual política de salarios facilita que algunas mujeres ocupadas, principalmente en puestos de media o baja cualificación, lo tengan más fácil a la hora de tomar la decisión de no reincorporarse al ámbito laboral tras la maternidad cuando efectúan un juego de suma-resta entre los ingresos salariales y los costes de la delegación del cuidado, costes tanto económicos como emocionales.

El establecimiento de relaciones más igualitarias en el ámbito doméstico-familiar sería, en su opinión, el segundo efecto de la paridad salarial. El cuidado del menor o menores y las actividades de la casa adquirirían un nuevo marco de negociación, unas reglas de juego acaso más ecuanímes, sin que ello implique la erradicación de los conflictos existentes en este ámbito pues presentan una raíz no sólo económica sino cultural. Como lo señala una de las mujeres participantes del G.8.:

⁷⁰ FLAQUER, LL. *El destino de la familia*. Ariel. Barcelona. 1.998, pág.204.

“– A mi lo que me preocupa es que institucionalmente no haya la red de oferta suficiente. No podemos encontrar guarderías. Y económicamente hay mujeres y hombres que no se puedan permitir contratar una chica para que cuide a sus hijos, no se puedan permitir una residencia para Alzheimer, por las nóminas. O sea, que el problema también es de nóminas, porque los salarios son bastante bajos”.

4.5.2.3. Ayudar a transformar la mentalidad del empresariado.

El empresariado no ha formado parte activa del presente estudio pues la mayoría de las personas componentes de los grupos de discusión se encontraban empleadas por cuenta ajena. Se deduce que las opiniones expresadas sobre el empresariado no puedan ser cotejadas con la misma materia prima o en la misma igualdad de condiciones.

Señalada esta puntualización, en algunas dinámicas de grupo se ha perfilado una representación o imagen concreta de un empresariado quizá excesivamente orientado hacia el beneficio económico, lo que influye, por ejemplo, en instalar en un segundo plano cuestiones relacionadas con la conciliación.⁷¹

Un cambio en la mentalidad de este tipo-ideal de empresariado en pro de condiciones laborales más proclives hacia la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas empleadas en la organización surge como propuesta. El mayor o menor grado de predisposición hacia esta materia por parte de las personas que ocupan puestos de dirección es percibido por las mujeres y hombres participantes en el estudio como un hecho clave y básico, conscientes de la importancia y capacidad de decisión que esta figura adquiere en un entramado empresarial como el existente en nuestra comunidad autónoma, caracterizado por centros de trabajo de menos de cinco empleados. Por ello, si bien se personifica en el empresariado, la propuesta de cambio de mentalidad remite, en último término, a un ***cambio de la cultura organizacional***.⁷²

⁷¹ Esta sería la situación mayoritaria según CARRASQUER, P.; Y MARTÍN ARTILES, A. “La política de conciliación de la vida laboral y familiar en la negociación colectiva. Un aspecto de la estrategia europea de empleo.” *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 2.005, 23 (Monográfico: “Tiempos de trabajo: una aproximación desde la conciliación.”) págs.131-150.

⁷² Véase, en este sentido, las propuestas del CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL VASCO. *Nuevos perfiles profesionales en la era del conocimiento*. Bilbao. 2.004, pág.206.

Pero sería un error pensar que las personas participantes en este estudio hacen responsables al empresariado de la situación actual del modelo de conciliación existente en nuestro entorno. Bien al contrario, estas mismas personas parece ser conscientes de que nuestro entramado empresarial no puede hacerse cargo de la conciliación pues, en cierto modo, sería algo así como despejar la pelota del tejado de las unidades de convivencia con uno o más menores para pasarla al tejado de las empresas, pues esto no supone socializar la conciliación sino trasladar los problemas a otro agente.

Existiría, de este modo, una estrategia más oportuna, señalada en distintos grupos (G.1., G.4., G.8., G.9.) que propone a los agentes institucionales la oportunidad de promover medidas específicas de información y asunción como propias las cuestiones de la conciliación por parte del empresariado. Sería algo así como hacerles partícipes de los efectos directos e indirectos, a corto y medio plazo, que la puesta en marcha de medidas de conciliación puede generar en su organización. Como señala una de las mujeres participantes en el G.8.;

“– Al final, yo entiendo eh..., no sé si el estudio es para..., pero si alguien institucionalmente quiere hacer algo, claro que no se puede meter con el empresario, porque no tiene que decirle cómo tiene que llevar su empresa, pero tendrá que hacer medidas institucionales. Pero va a ser un parche, porque lo que tiene detrás es el problema de cómo se tiene el trabajo, de la calidad del trabajo, la paridad salarial, etc. Pero por ahí es por donde se tendría que ir moviendo.”

En esta línea de **fomento institucional de las buenas prácticas en materia de conciliación en los centros de trabajo**, desde el G.1. llega incluso a recomendarse las siguientes dos estrategias publicitarias: difundir aquellos casos de empresas que tengan integradas políticas familiarmente responsables –“family-friendly”–; y crear un premio de empresario/a del año que no reconozca su cuenta de resultados, sino por el contrario, el balance social de su actividad.

“– Yo, igual voy más allá. Cuando sale el empresario del año, no tiene que ser el que mejores masters o mejores notas han sacado, no, pues que diga que sale a las 5 de la tarde y está con su hijo toda la tarde, y ha sido eficiente de ocho a cinco. Eso es lo que tiene que parecer en el [periódico] “Cinco Días” y en el “Expansión”, no que es el que mejor el que más tarde sale, el que más no sé qué.”

Una de las mujeres participantes en este grupo de discusión mostró la experiencia y el éxito que entre los hombres y las mujeres empleadas en su empresa, alrededor de la treintena, orientada hacia la provisión de soluciones informáticas, está teniendo la **reducción de 1/8 de la jornada laboral**, lo que supone una jornada continua de siete horas al día. Y el éxito de la medida se debe, en su opinión, a que la misma no repercute negativamente en ninguno de los dos escenarios. Así, desde un punto de vista laboral, no se produce una penalización profesional por la no presencia en el puesto, además de ser igualmente productivo, cuando no más, en menos tiempo de trabajo. Y desde el punto de vista reproductivo, la merma económica para la unidad de convivencia familiar, aún existiendo, es menor que otro tipo de reducciones, posibilitando, además, y entre otras actividades, la recogida de los menores a la salida de sus emplazamientos escolares entre las tres y las cuatro de la tarde, con el ahorro de costes tangibles o intangibles de cuidado por otras terceras personas a lo largo del resto de la tarde.

No tendría que extrañar el éxito que esta ligera reorganización del tiempo de trabajo tiene en las empresas privadas del mismo modo que lo tiene en las públicas. De hecho, la reducción de 1/8 de la jornada ha sido integrada en la *Ley de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres*. Sin embargo, no debe olvidarse que esta medida ya determinada por ley se destina hacia aquellas personas que no se encuentran empleadas en la administración, y que a diferencia de éstas, continúa teniendo un efecto en los propios bolsillos de los componentes de las unidades de convivencia. Como refleja con toda claridad la misma participante del G.1. que se encuentra en esta situación:

“– Porque mucha conciliación familiar, el gobierno, no sé qué, es todo una basura, una auténtica basura, a mí no me ponen fácil nada. Eso me parece una vergüenza que como yo estoy trabajando 7 horas tenga que estar perdiendo el 11% de mi sueldo ¿no? Porque yo le voy a pagar la pensión a mucha gente que me mira a mí mal.”

4.5.2.4. La persistencia de la mujer como usuario principal de las políticas de conciliación.

Si se toman medidas institucionales en el ámbito productivo, acercándole hacia el reproductivo, enseñándole sus propios tiempos, hablándole en términos de tándem, de permeabilidad y no de compartimentos estancos, mostrándole casos prácticos (buenas prácticas), este cambio sería, además de estructural, más eficiente.

La intervención desde los agentes institucionales en una nueva reordenación del tiempo de trabajo que se oriente hacia la jornada continua, hacia la estabilidad en el empleo, hacia la paridad salarial, etc., tendría un efecto directo sobre las actuales estrategias de conciliación, así como sobre las actuales consecuencias del cuidado que están afectando principalmente a las mujeres en todos sus planos vitales.

Un cambio estructural, del engranaje o la rueda de la conciliación, implicaría, de igual forma, cambios en aquellas políticas institucionales directamente orientadas hacia este ámbito. O por seguir con la terminología que se ha venido utilizando en este estudio, obligaría a establecer otro tipo de “parches.”

No obstante, y en la línea de la preferencia por un modelo de conciliación que permita la presencia de los progenitores de la unidad de convivencia con uno o más menores señalada, lo cierto es que del análisis de las opiniones de las personas participantes en esta investigación puede inferirse que ***las propuestas de mejora en las actuales políticas de conciliación no suponen una modificación del protagonismo de las mujeres como principales usuarias de las mismas, sino más bien tratarían de reducir al mínimo posible las consecuencias que sobre ellas tienen las medidas de reducción de su presencia en el escenario laboral actualmente vigentes.***

Un ejemplo de la estabilidad de esta voluntad de estar presentes y, por ello, de ser las usuarias más habituales de las medidas de reducción de jornada laboral como política institucional de conciliación, se produce entre las mujeres del G.9., entre 25 y 35 años, sin descendencia y emancipadas residencialmente, que en un ejercicio de prospección, señalan la siguiente pauta de compartimiento:

“– [Director] ... que en vez de coger la baja maternal la madre, puede cogerla el padre. ¿Qué os parece?

– Según, viéndolo de manera egoísta, me gustaría a mí estar con el hijo. Es que me gustaría a mí, el que éste el otro..., Es que como madre dices: “es mío”.

– [Director]¿No es contradictorio decir eso?

– Sí [en grupo, generalizado]

– Si las barreras las ponemos nosotras.

– Pero es que estás tú dándole la leche.

En esta afinidad entre medidas de reducción de la jornada laboral y género femenino el hecho de la lactancia parece adquirir una importancia capital. Las mujeres ocupadas en el mercado laboral propondrían como mejora ***una adecuación más ajustada entre las etapas de la crianza y las políticas de conciliación***. Con ello se reforzaría esa voluntad de estar presentes durante las primeras etapas de vida del menor, un hecho que parece consolidarse como un valor social en alza en nuestro contexto.

4.5.2.5. Ampliar el permiso por maternidad al menos hasta un año.

La percepción generalizada es que el permiso de maternidad de 16 semanas se queda bastante corto desde el punto de vista de las necesidades del menor. En los grupos de discusión aparecen distintos comentarios sobre el escaso uso efectivo de la plaza de guardería por parte del bebé hasta los 12 meses por los casos de enfermedad recurrente. Aparecen así personajes habituales de este período vital tales como los mocos, los catarros, las décimas de fiebre, el Ventolín, el Dalsy, el Apiretal, etc. Esta debilidad tan afín al recién nacido determina tener que recurrir de manera habitual y no excepcional a los recursos de sustitución, preferentemente las abuelas y abuelos, sin olvidarse de las consecuencias que sobre los progenitores tiene este hecho, en especial la madre.

Para evitar o, al menos, tratar de atenuar estos acontecimientos, localizados en la segunda etapa de nuestro esbozo de patrón del itinerario de la estrategia de conciliación, las personas participantes en este estudio sostienen que el actual permiso de maternidad no se ajusta, en realidad, al ciclo de vida del menor, y que la presencia de la madre debería ampliarse en tiempo para ajustarse al mismo.

Entre las diversas propuestas señaladas en la fijación de ese nuevo tiempo, el año (los 12 meses o 48 semanas) se mantuvo como tiempo mínimo de referencia. A partir de ello, se indicaron dos variantes. De un lado, aquellas personas que hablan de extender el permiso de maternidad hasta los dos años (24 meses), cubriendo, de este modo, el actual ciclo de 0 a 2 años donde se sitúa la oferta de guarderías —escasa como se ha señalado en opinión de las personas participantes—. Indicado por una de las mujeres del G.3.:

“– ¿Qué mientras los niños son pequeñitos, cuando ya empiezan el colegio, mientras son pequeñitos, no los meto a la guardería, me quedo yo? Yo si lo hubiera hecho, si me hubieran dado dos o tres años.”

La otra variante muestra la posibilidad de ampliar el permiso de maternidad desde el año (12 meses) hasta los dos años (24 meses), pero con una merma paulatina del salario mensual hasta la finalización del permiso. Como se señala en el G.1.:

“– Pero, yo alargaría, no cobrando lo mismo. Yo por ejemplo, diría, vale seis meses cobrando lo que se cobra, y luego tú elegir, de 6 a un año o año y medio con 40 o 50% o 30%. ”

En todo caso, y más allá de los plazos de tiempo y fórmulas existentes, en los grupos de discusión se visibilizan de forma clara los efectos positivos que se derivarían de la ampliación del permiso de maternidad en las propias unidades de convivencia con uno o más menores. El incremento del tiempo de presencia de uno de los progenitores, en especial el componente femenino de la unidad de convivencia, durante al menos un año al cuidado del menor reduciría la necesidad de otros recursos destinados al cuidado, adscritos a la propia unidad de convivencia (privados), es decir, abuelas, abuelos y servicio doméstico, así como otros externos a la misma tales como las guarderías. Y esta reducción no sólo tendría efectos tangibles desde un punto de vista económico (ahorro de los costes derivados de la externalización del cuidado), sino también desde un punto de vista emocional (ahorro de cargas y exigencias).

4.5.2.6. Que la reducción de la jornada laboral (medida de conciliación) no implique reducción del salario.

La apuesta por socializar la conciliación defendida por las mujeres y hombres que han participado en esta investigación tiene, lógicamente, como consecuencia el tratar de evitar o reducir al mínimo posible los costes que para las unidades de convivencia tiene el diseño y aplicación de las estrategias y los recursos integrados en las mismas.

Y en esta línea, en algunos grupos de discusión no se comprende porqué el uso efectivo de la reducción de jornada laboral implica un coste económico –sin olvidarse del laboral– para la persona y, por ello, para la unidad de convivencia, cuando el uso efectivo de esta medida institucional de conciliación actualmente vigente no se realiza por razones de ocio, de disposición de mayor tiempo libre, sino que constituye una labor de cuidado, que es personal y privada, pero también social o pública. Como se refleja en el siguiente extracto del G.1.:

“– Ahora, también te digo, siempre pienso que no sé porque pierdo yo dinero, porque no debería ser así. Que lo pague el gobierno o quien sea.

– Tú reduces o estás dispuesta a reducir esa parte de tu sueldo. ¿como valoras eso...? En fin: ¿pero qué mínimo que el cuidado, de la manera que sea o por guarderías o por cuidado de una persona, lo tuvieras mínimamente subvencionado?”

En este punto se anticiparían opiniones, en este caso favorables, respecto a la consideración del tiempo de estancia en el escenario doméstico-familiar como tiempo de trabajo, es decir, cuestiones relacionadas con el trabajo total.

4.5.2.7. Incrementar la ayuda por nacimiento de hijos/as.

En el apartado de análisis del presente informe destinado a los recursos intervinientes en las estrategias de conciliación se indicó que las personas participantes en este estudio consideraron ridículas las ayudas económicas establecidas hasta el momento por parte de las instituciones por nacimiento de hijas/os. Esta consideración se fundamentaba, principalmente, de un análisis del coste de la vida, pero al mismo habría que añadirle, a su vez, un análisis comparativo de otras ayudas existentes en esa “Europa” que es tomada como modelo de referencia en materia de políticas institucionales. Como lo refleja una de las participantes del G.1.:

“– ¿No dicen que un niño el primer año cuesta un millón [de pesetas]? Pues 6.000€, claro, eso muchos estudios lo dicen. Yo como las alemanas. Estamos totalmente atrasados, es una vergüenza.

– A mí me entraba la risa cuando Javi [su compañero] tuvo que ir a por los 1.200€, era como en fin, si ya casi todos los papeles... en esfuerzo...

– Claro, es de risa, ¿por qué ahora los tíos más?, ¿por qué?

– Claro, ¿por qué nosotras siempre hemos sido las que hemos cogido? ¿Por qué? Es que no lo entiendo.”

Y además de tratar de romper el carácter testimonial o simbólico de los incentivos económicos por nacimiento de hijo/a existentes en la actualidad y adecuarlos los costes reales de la vida cotidiana, otra de las cuestiones que surge en al menos dos grupos de discusión es la necesidad de reducir el papeleo a la hora de solicitar las ayudas y, sobre todo, el plazo de ejecución del pago de las mismas. Señalado por uno de los participantes del G.7, aquél que se encuentra en situación de excedencia por un año:

“– Tú vas a comer desde el primer día que dejas de trabajar, no seis meses después, si vas a cobrar...”

4.5.2.8. Ajustar los tiempos escolares y laborales.

Siguiendo la lógica de lo más general o estructural a lo más particular utilizada en esta exposición de las propuestas de mejora del actual modelo de conciliación indicadas por las mujeres y hombres residentes en nuestra comunidad autónoma, es evidente que si las jornadas de trabajo atenuarían su actual estructura de jornada partida, –que todos y todas fuésemos funcionarios como se ha reflejado con anterioridad–, el desajuste de los tiempos escolar y laboral finalizaría a partir del lado laboral del mismo.

Pero siendo acaso más posibilistas, las personas participantes en este estudio señalan igualmente otros tipos de medidas centradas en cambios en el plano escolar y no laboral de este tándem de espacios y tiempos. La primera de las propuestas de mejora plantea una reorientación hacia las propias unidades de convivencia de los costes actuales de la plaza de 0-1, 1-2 y 2-3 años. Se trataría de dar la oportunidad a aquellas unidades de convivencia en los que los dos miembros se encuentren ocupados en los que uno de ellos opte por estar presente en el cuidado del menor frente a la externalización de esta actividad a un recurso formal de sustitución: la guardería o el centro escolar.

Se trata, sin duda, de una propuesta en íntima afinidad con el modelo de conciliación presencialista que viene surgiendo en este estudio, donde se otorgan más posibilidades para que los progenitores encuentren más tiempo para estar con el menor o menores en las primeras etapas de su ciclo de vida. Pero, a su vez, se trata de una propuesta que atenuaría los costes o consecuencias de la escolarización tan temprana de los menores que ha sido señalada como una tendencia errónea o, al menos, no satisfactoria por la mayor parte de las personas participantes en esta investigación con independencia de su pertenencia generacional.

La segunda de las propuestas de mejora en el ajuste de los tiempos escolar y laboral no se orientaría hacia las unidades de convivencia sino, por el contrario, hacia los propios establecimientos de enseñanza, ni tampoco implicaría una mayor presencia de los progenitores en el cuidado directo con el menor o menores. Si bien sería igualmente necesario profundizar en esta línea de trabajo, en algunos grupos de discusión se ha constatado que la capacidad de respuesta o adaptación a las actuales necesidades de estancia del menor o menores en el centro escolar por la doble presencia laboral de los progenitores es más elevada en la red privada y/o concertada que en la red pública. Entre otras consideraciones, este hecho pudiera estar generando la pérdida de alumnado en la red pública, así como la especialización, por defecto, en un tipo de alumnado.

Se propondría la puesta en marcha de servicios de recogida anticipada de menores en el centro escolar antes del horario de apertura del centro, así como de servicios extraescolares a la salida del mismo. Incardinada en los denominados servicios de atención a la infancia (nuevos yacimientos de empleo), en el plano de los centros de titularidad pública, esta propuesta permitiría no sólo dar una repuesta a las necesidades actuales de las unidades de convivencia con doble presencia, sino también otorgarían un valor añadido a esta red o, cuanto menos, las mismas condiciones de competencia.

Parece oportuno exponer el caso de una de las mujeres participantes en el G.3., de 35 años, empleada en una empresa de prevención de riesgos laborales, residente en Sopelana, que realiza con el automóvil todos los días unos 20 kilómetros de ida y otros tantos de vuelta para escolarizar a su hijo de 4 años en un centro escolar privado de la Margen Izquierda donde sí existen estos servicios.

“– Aunque tú lo tengas que pagar a parte, ¿Por qué en un colegio publico no te pueden dar ese servicio? No lo entiendo. Pero yo no digo que los profesores tengan que aumentar su horario, pero pueden contratar a personal que en ese tiempo esté con los niños, porque la carga es de sus padres. Yo le llevo a un colegio privado, y caro, pero porque me soluciona un problema. Pero en un colegio publico, lo tengo al lado de mi casa, y estoy a favor del colegio publico, siempre lo he estado, y no lo puedo llevar porque no me soluciona ese problema.”

4.5.3. Sobre la remuneración del tiempo doméstico: el trabajo total.

Bien promovido por las personas encargadas de la realización del grupo de discusión, bien surgido directamente en las propias dinámicas, lo cierto es que el debate sobre la oportunidad y grado de necesidad de la remuneración económica de las actividades realizadas en el escenario doméstico-familiar ha aparecido en la presente investigación.

En términos generales, el establecimiento de algún tipo de remuneración económica fue bien acogido, sobre todo entre un perfil de mujeres claramente definido: aquellas que se encuentran o han encontrado laboralmente ocupadas, con o sin menores, y de 40 o menos años de edad. En nuestro caso, mujeres participantes en los grupos de discusión G.1., G.2., G.3., G.8. y G.12. Son estas mujeres las mismas que consideran que los escenarios sociales, tanto los productivos como los reproductivos, no tendrían que tener adscripción de género; las mismas que consideran la necesidad de exprimir de manera más intensa o productiva el tiempo de trabajo para poder así realizar otras actividades; las mismas que consideran que el uso efectivo de una reducción de jornada laboral por cuidado de menores no tendría que suponer un coste económico para la persona usuaria pues el tiempo de presencia que se reduce en lo laboral se destina al cuidado de los otros, no a lo personal; las mismas, en suma, que consideran que todo tiempo de dedicación a cualquier actividad es, en sí mismo, tiempo de trabajo, y por lo tanto, tiene un coste.

A tenor de las opiniones enunciadas, y ante las dificultades para estimar este coste, lo cierto es que daría la impresión que lo que trataría de hacerse patente en esta propuesta de mejora de las estrategias de conciliación existentes en nuestro entorno, no sería tanto la dimensión económica de la misma, sino el **reconocimiento social** del tiempo de trabajo o actividad desarrollada en el escenario doméstico-familiar. Como se sintetiza en el siguiente extracto de una de las mujeres participantes en el G.1.:

“– Lo del trabajo domestico, claro, por supuesto que había que pagarlo. A mí me parece que es un trabajo que nadie lo reconoce y estaría estupendo que se cobrara por hacer trabajo en casa.”

Por el contrario, entre mujeres que rondan los 50 años, pertenecientes a generaciones más mayores, en nuestro caso componentes de G.4. y G.5., y, sobre todo, entre mujeres más jóvenes pero que se encuentran desarrollando de manera exclusiva una actividad en el escenario doméstico-familiar, amas de casa representadas en el G.11., observan más los peligros que los beneficios de esta remuneración del trabajo en casa. Se indica el reforzamiento de la adscripción al género femenino de las tareas domésticas, así como cierto riesgo de repliegue hacia este escenario. Sin embargo, el aspecto que late de fondo es la existencia de una relación opuesta o de contradicción entre lo pecuniario y lo afectivo, una suerte de “desnaturalización” de las relaciones insertas en el escenario doméstico-familiar tal y como lo expresa una de las participantes en el G.11.:

“– Pero es que claro, yo pienso que si pusiéramos precio al trabajo de la casa se desnaturalizaría todo. Creo que sería perjudicial.”

Se observa como entre segmentos de nuestra ciudadanía el cuidado consanguíneo continúa siendo una actividad sin precio, y que la introducción de esta variable económica ejercería algún tipo de merma sobre lo afectivo, que constituye su razón de ser y lo que le diferencia respecto a otras actividades sociales. Sin embargo, no debe perderse de vista que, al menos en el marco del presente estudio, con las limitaciones existentes y la necesidad de profundizar en esta temática, la acogida de la remuneración económica del tiempo de cuidado dentro de un plano o concepto más amplio de trabajo total ha sido efectuada no sólo por el perfil de mujeres que conforman unidades de convivencia con uno o más menores mayoritario en nuestra sociedad, aquellas en régimen de doble presencia, sino también por aquellas otras mujeres que pertenecen a generaciones jóvenes y que, en el futuro, entrarán a formar parte de este segmento social. El recorrido del trabajo total es, por lo tanto, un hecho a tener en cuenta.

4.5.4. La corresponsabilidad: un camino lento, pero seguro.

Para finalizar el presente capítulo de análisis, las personas participantes en esta investigación han querido dejar constancia de que la corresponsabilidad constituye un ámbito de actuación necesario para la consolidación de estrategias de conciliación de lo productivo y lo reproductivo más adecuadas a las actualmente vigentes.

En otros apartados se han indicado algunos aspectos relacionados con el alcance que en realidad tiene la corresponsabilidad entre los hombres, aún con más énfasis entre aquellos que pertenecen a las generaciones jóvenes. Los cambios detectados en cuanto al aumento de la presencia de los componentes masculinos de unidades de convivencia con uno o más menores residentes en nuestra comunidad autónoma serían, en cierto modo, un indicador de un entramado social que, al menos, apunta una tendencia hacia el reparto de las responsabilidades del cuidado. Evitando en estos momentos señalar qué tipo de reparto o diferenciación se está produciendo, –ese *del cuánto al como* indicando en el apartado de consecuencias–, una de las participantes del G.1. refleja este hecho, señalando, en cierto modo, que no hay mejor aprendizaje que la experiencia práctica:

“– Por ejemplo, mi marido le lleva a la mañana y al mediodía a mi hijo al colegio, y cuando no puede dice: “Me voy a perder lo mejor del día.” Entonces es cuando yo me pongo súper hinchada ¿no? Y pienso, este tío a pesar de lo cafre que es para muchas cosas, para él su mejor momento del día es cuando lleva su hijo al colegio. Y creo que si los hombres van teniendo oportunidad de hacer estas cosas, que tradicionalmente las hacíamos nosotras, ellos mismos se van a dar cuenta de lo que van a ganar, que no van a perder.”

En esta tendencia hacia un incremento de la corresponsabilidad en el terreno de las actividades del escenario doméstico-familiar se insertaría igualmente la socialización o educación de los menores. Si estos menores observan en las propias unidades de convivencia la doble presencia femenina y, en menor medida, masculina de los progenitores, en los grupos de discusión se indica que ello tiene que dejar algún tipo de huella. Y efectuando una prospección algunas mujeres mantienen que sus hijos e hijas serán mejores que sus actuales parejas masculinas en términos de corresponsabilidad.

“– Y nuestros hijos serán mejores que nuestros maridos, porque habrán visto en nosotras, lo que no han visto nuestros maridos en sus madres. Yo creo que el ser criado por una ama de casa, no ...

– Yo creo que somos la generación que estamos pagando el pato. Somos una generación del cambio, por eso a nosotras nos están un poco “engañando” de que, además de tener que salir de casa para hacerte como personas, todavía nos queda el lastre de las amaxus y tenemos que venir a casa corriendo a seguir dando el callo. Pero creo que ya nuestras hijas serán diferentes, y creo que nuestros hijos varones serán diferentes.” (G.1.)

Pese al relativismo que desde otras miradas pueda efectuarse de esta tendencia en el camino, lento, pero seguro de la corresponsabilidad, el análisis de las opiniones de las personas participantes en la presente investigación no dejan lugar a dudas respecto a la asunción de responsabilidades que en el ámbito de sus relaciones de convivencia las mismas han de continuar ejerciendo en materia de corresponsabilidad. Así, cuando estas mujeres y hombres proponen la necesidad de socializar la conciliación, lo que implica cambios en la organización de los tiempos de trabajo y en una demanda de un papel más activo y profundo de las instituciones y sus políticas, ello no supone enrocarse en una postura que solicita derechos pero ningún deber, sino más bien todo lo contrario. Como lo expresa una de las mujeres participantes del G.12.:

*“– ¿Y yo le voy a exigir a nadie fuera de mi casa que me dé más excedencia, que me dé más tiempo, más pasta, que me facilite las cosas, y **al padre de mis hijos no se lo exijo? ¡Ahí hay un problema!** Yo creo que eso es más real que decir que me paguen por estar en casa, es que ¿quién me va a pagar? ¿mi marido? Pues es que estamos con la misma paja ¿no? ¿Quién me va a pagar? ¿Ibarretxe? ¿Alonso? ¿Zapatero? ¿Quién? Es que no me va a pagar nadie por estar en mi casa, porque es un servicio que me presto a mí, a mi marido y a mis hijos. Eso no es realista. **La solución, y no es completa, es compartir responsabilidades.**”*

Las unidades de convivencia con uno o más menores de nuestra comunidad autónoma, y en especial, las mujeres, están asumiendo responsabilidades en materia de conciliación de lo laboral y lo doméstico-familiar. Y, además, no quieren dejar de hacerlo, demandando, tan sólo, acompañantes en un camino que, en su opinión, se realiza hasta el momento demasiado en solitario.

5. CONCLUSIONES: HACIA UNA VIDA SENSATA.

Este informe ha permitido identificar distintas conclusiones respecto a la situación y consecuencias actuales de las estrategias de conciliación diseñadas y desarrolladas por las unidades de convivencia residentes en nuestra comunidad autónoma con uno o más menores. Y más que reiterarlas, acaso la opción más oportuna para este último capítulo sea expresar de otro modo el latido de fondo o, si se prefiere, la apelación principal señalada por las mujeres y hombres participantes en este estudio.

Cualquier investigación aplicada que trate de entender fenómenos concretos de nuestra vida cotidiana corre siempre el riesgo de quedar trasnochada en algunos de sus planteamientos por el propio devenir histórico.⁷³ De hecho, las temáticas de la conciliación parecen tener paulatinamente una mayor consideración por parte de las lógicas de actuación institucional, cuestión, en cierto modo, lógica teniendo en cuenta el interés creciente hacia estas cuestiones por parte de la ciudadanía.

Pero que la conciliación vaya dejando de ser un problema de segunda no significa dejar de constatar un cierto “riesgo de banalización.”⁷⁴ Que sea un tema de moda, en cierto modo políticamente correcto, no debiera ensombreceer la relevancia del mismo y, en especial, la necesidad de hacer efectivas medidas estructurales, encaminadas a lo que Navarro ha denominado “cuarto pilar del Estado del Bienestar”, esto es, un *“nuevo derecho de ciudadanía (tal como los existentes en la sanidad, la educación y las pensiones) que garantice el acceso a los servicios de ayuda a las familias, lo que implica su universalización”*⁷⁵

⁷³ Es oportuno recordar que el trabajo de campo de esta investigación cualitativa se realizó entre los meses de marzo y abril del año 2007.

⁷⁴ Un aspecto señalado por FERNÁNDEZ CORDÓN, J. A. Y TOBÍO, C. *Conciliar las responsabilidades familiares y laborales: políticas y prácticas sociales*. Fundación Alternativas, 2.005, nº79, pág.8.

⁷⁵ NAVARRO, V. *El subdesarrollo social de España. Causas y consecuencias*. Anagrama. Barcelona. 2.006, pág.85.

El grado de necesidad de la puesta en marcha de acciones estructurales en el abordaje de la conciliación en el contexto específico de nuestra comunidad autónoma ha sido la principal demanda señalada por las mujeres y hombres participantes en los doce grupos de discusión realizados en este estudio, personas implicadas diariamente, en mayor o menor grado, en el diseño y gestión de estrategias de conciliación. Y como saben de lo que se está hablando y, a su vez, de lo que se están jugando, ha llamado poderosamente la atención constatar el carácter estructural de buena parte de las propuestas de mejora defendidas por estas personas.

¿Significa que las medidas de conciliación institucionalmente establecidas hasta el momento no sean bien recibidas? Todo lo contrario. Con un pragmatismo digno de ser reseñado, las mujeres y hombres reconocen que algo es siempre mejor que nada. Pero ello no evita considerar “parches” las actuales medidas de conciliación, es decir, acciones puntuales que no abordan el problema de fondo, que, según estas mismas personas, no es otro que socializar la conciliación en el ámbito productivo y laboral.

Las opiniones expresadas no hacen más que consolidar la idea de que, en nuestra vida cotidiana, la conciliación es, en sí misma, un tándem, compuesto por los espacios y tiempos doméstico-familiares y los espacios y tiempos laborales.⁷⁶ La porosidad o permeabilidad de lo reproductivo y lo productivo es tal que la intervención, en este caso institucional, sobre una de las dos partes componentes no asegura el éxito de la misma. Más bien al contrario, en ocasiones pueden estar generando efectos perversos o consecuencias no intencionadas como, por ejemplo, reforzar las adscripciones de roles de género a funciones y escenarios (mujer-privada/hombre-público), cuando no cargar sobre las propias unidades de convivencia con uno o más menores los costes monetarios del cuidado como si tener descendencia fuese un problema exclusivamente privado.⁷⁷

Parecería como si la orientación de las políticas institucionales de conciliación vigentes se evaluaran de forma limitada si tan sólo se mantuviesen circunscritas a su finalidad específica, y de forma favorable si, por el contrario, constituyesen los primeros pasos en un abordaje más integral de la conciliación, a modo de cimentación de un terreno donde se edificará un nuevo modelo de organización o estructuración social. Y para ello se hace ineludible incorporar la parte productiva de la conciliación.

⁷⁶ Recordamos que la idea de tándem ha sido tomada de FLAQUER, L. “Tres concepciones de la privacidad.” *Revista Sistema*, 1.984, nº58, págs.31-44.

⁷⁷ Este planteamiento ha sido reflejado en el trabajo de TUDELA, G. Y VALDEOLIVAS, Y. *Tiempo de trabajo y flexibilidad laboral*. Fundación Alternativas, 2.005, nº72, pág.66.

El empleo, sus condiciones y características en términos de inestabilidad, predominio de la presencialidad y la jornada partida, aparece como el principal condicionante en el diseño de la estrategia de conciliación de las unidades de convivencia con uno o más menores. Por ello, el empleo también determina el grado de necesidad y distintas combinaciones de los recursos intervinientes en la gestión efectiva y diaria de la estrategia de conciliación, sean recursos de sustitución de los progenitores, es decir, las abuelas (y los abuelos), el servicio doméstico, las guarderías, los colegios y las actividades extraescolares, sean recursos de presencia a través del uso de la reducción de la jornada laboral o, en bastante menor medida, la excedencia, que proveen de un tiempo a estos progenitores (o más ajustado a la realidad, al componente femenino) extraído de lo productivo para orientarse a lo reproductivo.

El carácter de una cultura productiva-laboral que de forma mayoritaria continúa organizándose de espaldas al escenario reproductivo tiene, sin duda, consecuencias de todo tipo sobre el itinerario vital de las mujeres. Son estas mujeres quienes continúan siendo las gestoras y, a su vez, principales recursos implicados en las estrategias de conciliación. Si tienen menor o menores y se encuentran laboralmente ocupadas, en las mujeres recae la opción de solicitar y hacer uso de la reducción de jornada con la penalización de la trayectoria profesional que en la práctica ello está suponiendo. También en estas mujeres en régimen de doble presencia recae la opción de gestionar la derivación del cuidado del menor o menores hacia otras mujeres, preferentemente las abuelas, recursos de sustitución de carácter informal o privado quienes, en verdad, están sosteniendo día tras día la conciliación en nuestro entorno inmediato. Y, por último, también en este perfil de mujeres recae la opción de abandonar el empleo, un repliegue doméstico-familiar influido por los costes emocionales, pero también económicos, de una doble presencia que exige sobrecargas a cambio, según su opinión, de no se sabe muy bien qué clase de beneficios.

Pero el empleo no es sólo el principal condicionante de las estrategias de conciliación efectivas a día de hoy, sino también de las futuras o potenciales. Siempre trazando en grueso, nos hemos encontrado con mujeres ocupadas en puestos relativamente estables y de cierta responsabilidad, en quienes recae la decisión última de aplazar sine die o, finalmente, no tener descendencia, conscientes de los efectos directos que este hecho tiene en los planos profesional y personal en el contexto actual. Pero también nos hemos encontrado con mujeres pertenecientes a generaciones más jóvenes, con itinerarios vitales marcados por la inestabilidad laboral (el fin de la norma social de empleo) y la carestía del precio de la vivienda, para quienes tener descendencia es, por el momento, algo impensable cuando la necesidad de los dos sueldos se convierte en condición sine qua non para la propia subsistencia (sin entrar en estos momentos a debatir cuáles son en nuestros contextos sociales los mínimos de bienestar establecidos).

Esta investigación ha constatado la existencia de un humus o sedimento favorable que está poniendo en marcha un proceso de cambio social al que ya estamos asistiendo, bien como actores, bien como espectadores. Un proceso de cambio social que apostaría por una mayor integración de las lógicas de lo productivo-laboral en las necesidades específicas y, no olvidemos, temporalmente caducas, de cuidado de menor o menores por parte de las personas empleadas.

Aún siendo oportunas otras herramientas de recogida de información para otorgar representatividad estadística a esta afirmación asentada sobre técnicas cualitativas, en términos generales, las mujeres y hombres participantes en este estudio defienden la necesidad de atenuar la hegemonía de lo productivo-laboral para, de este modo, realzar la importancia de las prácticas circunscritas en el escenario reproductivo.

En el apartado de mejoras (o mañana deseado) del capítulo de análisis de este estudio se ha caracterizado este proceso de cambio social como “modelo presencialista.” Se defendería la oportunidad de implantar las transformaciones pertinentes para posibilitar una mayor presencia de los progenitores en el tiempo de cuidado del menor o menores, reduciendo, con ello, la intervención de los distintos recursos de sustitución implicados en la estrategia de conciliación, en especial, las abuelas y las guarderías.

Este modelo se asienta sobre tres pilares evidenciados en este trabajo. En primer lugar, la firmeza en la voluntad de estar presentes durante los primeros momentos de crianza del menor por parte de las mujeres participantes, de ahí la solicitud de una ampliación del permiso de maternidad al menos hasta el año de vida.

En segundo lugar, y también por parte de las mujeres, pese a las consecuencias personales y profesionales de la dualidad de tareas, en esta investigación también se ha constatado la voluntad de perseverar en esta situación de doble presencia, pues, en opinión de las mismas, carecer de cualquiera de los escenarios productivo y reproductivo implicaría algo así como una trayectoria biográfica mermada, más aún por parte de una generación de mujeres y su entorno que viene invertido una infinidad de recursos e ilusiones en una presencia femenina en el espacio público del empleo.

Y la tercera de las evidencias de este estudio remite a la creciente presencia de los hombres como recursos integrados en las estrategias de conciliación. Sea por voluntad propia, sea por obligación, sea por ambas razones a la vez, y sin entrar en la nueva distribución o especialización de funciones según género que se están originando, la presencia de los “adjuntos a dirección” se produce especialmente en aquellas unidades de convivencia con uno o más menores donde los dos componentes adultos de la misma se encuentran ocupados laboralmente. Este modelo de convivencia se encuentra cada vez más extendido en nuestro entorno, y todo apunta que así continuará. Y es este modelo de convivencia el que, en verdad, complejiza la compatibilidad entre lo laboral y el cuidado de lo doméstico-familiar, y sobre el que, en último término, se ha orientado la presente investigación.

En este punto encuentra toda su lógica una demanda a favor de la racionalización de los horarios o reordenación de los tiempos de trabajo. Como sabemos, distintos estudios vienen reflejando de manera reiterada la baja productividad de nuestro empleo cuando, por el contrario, el número de horas de presencia en el puesto de trabajo es mayor en comparación a otros países de referencia. Este predominio de la presencialidad influye en el escaso desarrollo efectivo y generalización de acciones de flexibilidad laboral, cuando, por otra parte, parecen existir evidencias del éxito tangible y multidimensional que la puesta en marcha de estas medidas genera.

Pero más allá de empresas familiarmente responsables, un aspecto específico de la denominada responsabilidad social, e incluso de las recurrentes referencias hacia una Europa que es tomada como referente ideal en las “cosas sociales”, las personas participantes en esta investigación identificaron con meridiana claridad quiénes son los segmentos de población ocupada que aquí, en nuestro entorno inmediato, pueden diseñar y gestionar estrategias de conciliación más amables, o si se prefiere, estrategias que mitigan las distintas consecuencias del cuidado. El predominio de la jornada continua y la flexibilidad de entradas y salidas, hace considerar como empleo ideal el estar empleado en la administración y sus aledaños (por ejemplo, educación).

La extensión o difusión de esta organización del tiempo de trabajo propia de “los funcionarios” (como tipo-ideal) al resto de las actividades laborales requiere, sin duda, del análisis pormenorizado y detallado de cada rama de actividad, de cada ocupación e, incluso, de cada centro de trabajo en un entramado empresarial como el autonómico vasco donde casi cuatro de cada diez personas ocupadas se localizan en empresas de nueve o menos empleos.

Parece oportuno indicar que el propio diseño de esta investigación tendió hacia la recogida de opiniones de personas empleadas mayoritariamente por cuenta ajena. Por este motivo, el otro lado del mostrador, en este caso, el de la gestión o dirección de los centros de trabajo, no ha sido reflejado, cuando, como se viene observando, gran parte de las líneas de actuación se orientarían hacia este plano. Sería, por lo tanto, del todo oportuno atender a las opiniones de estas personas con responsabilidades empresariales, así como a sus representantes económicos y sociales, para conocer, también de forma directa, el grado de disposición efectiva y margen existente para la puesta en marcha de instrumentos de reorganización del tiempo de trabajo más amables con la conciliación.

No obstante, a medio plazo sería un error perseverar en un modelo de organización social como el presente en el que tan sólo un segmento específico de personas ocupadas puede tener la fortuna de hallar unas condiciones laborales más favorables en materia de cuidado (de menores, mayores o personas discapacitadas) frente a otros colectivos, a día de hoy mayoritarios, donde el despliegue de las estrategias de conciliación convierte en heroínas a mujeres en una batalla que se circunscribe al ámbito privado, ese lugar todavía invisible y silencioso para la Historia y la Política.

Romper el carácter privado de esta batalla cotidiana, es decir, hacerla pública, constituye la apelación principal de las personas participantes en este estudio, adscribiendo a las instituciones la capacidad para hacer visible y audible la importancia estructural que para una organización social tienen las actividades circunscritas en el escenario reproductivo.

Los agentes institucionales tendrían que “hacer efectivas” las medidas establecidas para facilitar e incentivar que los hombres y mujeres responsables de las organizaciones empresariales asuman como una variable propia las cuestiones relacionadas con la conciliación, que es tanto como decir, la gestión del tiempo de trabajo. Y se ha utilizado la expresión “hacer efectivas” y no creación ex novo, pues atendiendo a nuestro marco más inmediato, las líneas de actuación institucional en pro de una socialización efectiva de la conciliación parecen estar ya bastante delimitadas.⁷⁸ Por este motivo, se trataría de paliar cuanto antes este desajuste entre una representación política-institucional que, aún escuchando cada día con mayor interés los argumentos de la conciliación, continúa priorizando otras realidades, y las demandas de una ciudadanía que espera tender hacia una sociedad más sensata o, si se prefiere, más sostenible. Y como señaló Ágnes Heller, “*si hay que trabajar sin sentido durante doce horas al día, no se puede llevar una vida sensata. (...)Y decimos precisamente sensata, y no una vida feliz.*”⁷⁹

Con este panorama, la paulatina desaparición del término conciliación sería, en nuestra opinión, uno de los indicadores más evidentes de que el nuevo modelo de organización social que se está larvando, fruto de distintos procesos de cambio social en los planos laboral y socializador que han venido efectuándose en los últimos años, tiende hacia su institucionalización. Las líneas parecen, por lo tanto, trazadas. Los nuevos retos, también.

6. BIBLIOGRAFIA.

- ALONSO, L.E. *Trabajo y posmodernidad: el empleo débil*. Fundamentos. Madrid. 2.000.
- ARARTEKO. *Las políticas públicas de vivienda dirigidas a la población joven en la C.A.P.V.* Vitoria-Gasteiz. 2.007.
- ARENDT, H. *La condición humana*. Paidós. Barcelona. 1.993.
- ARIÉS, PH. *El niño y la vida familiar en el Antiguo Régimen*. Taurus. Madrid. 1.987.
- ARPAL, J. “Espacio social y tiempo social en las teorías sociológicas.” *Escritos de teoría sociológica. Homenaje a Luís Rodríguez Zúñiga*. C.I.S. Madrid. 1.993.

⁷⁸ Véanse, en este sentido, EUSKO JAURLARITZA-GOBIERNO VASCO. *Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres*. B.O.P.V., nº42, de 2 de marzo de 2.005, en especial, el Título III, Capítulos IV y VI, así como EMAKUNDE. *IV Plan para la igualdad de mujeres y hombres en la C.A.P.V. Directrices de la VIII Legislatura*. Eje Estratégico III: “conciliación y corresponsabilidad: hacia un nuevo modelo de sociedad.” Vitoria-Gasteiz. 2.006, por ejemplo, págs.48 y ss.

⁷⁹ HÉLLER, Á. *Sociología de la vida cotidiana*. Península. Barcelona. 1.977, pág.417.

- BADINTER, E. *¿Existe el amor maternal? Historia del amor maternal. Siglos XVII al XX*. Paidós. Barcelona. 1.991.
- BAUMAN, Z.: *Trabajo, consumismo y nuevos pobres*. Gedisa. Barcelona. 1.999..
- BELTRÁN, M. “Cuestiones previas acerca de la ciencia de la realidad social.” En GARCÍA FERRANDO, J.M.; IBÁÑEZ, J.; Y ALVIRA, F. (EDS.) *El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de investigación*. Alianza Universidad. Madrid. 1.996.
- BERGER, P. Y LUCKMANN, T. *La construcción social de la realidad*. Amorrortu. Buenos Aires. 1.984.
- BOTT, E. *Familia y red social*. Taurus. Madrid. 1.990.
- BUSTELO, M. Y PETERSON, E. “Conciliación y (des)igualdad. Una mirada debajo de la alfombra entre hombres y mujeres” *Revista SOMOS Revista de Desarrollo y Educación Popular*, 2.006, nº7, primavera, págs. 32-37.
- CACHÓN, L. *Nuevos Yacimientos de empleo en España. Potencial de crecimiento y desarrollo futuro*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid 1.998.
- CANALES, M. Y PEINADO, A. “Grupos de discusión.” En DELGADO, J.M., Y GUTIÉRREZ, J. (EDS.) *Métodos y técnicas cualitativas de investigación en ciencias sociales*. Síntesis. Madrid. 1.994.
- CARRASQUER, P.; Y MARTÍN ARTILES, A. “La política de conciliación de la vida laboral y familiar en la negociación colectiva. Un aspecto de la estrategia europea de empleo.” *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 2.005, 23 (Monográfico: “Tiempos de trabajo: una aproximación desde la conciliación.”) págs.131-150.
- CASTAÑO, C. *Las mujeres y las tecnologías de la información. Internet y la trama de nuestra vida*. Alianza Editorial. Madrid. 2.005.
- CASTEL, R. *La metamorfosis de la cuestión social*. Paidós. Barcelona. 1.997.
- CHINCHILLA, N. Y LEON, C. *La ambición femenina: como reconciliar trabajo y familia*. Madrid. Aguilar 2.004.
- CIDEA. *Los nuevos yacimientos de empleo en el siglo XXI*. Vitoria-Gasteiz. 2.004.
- COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS. *Crecimiento, competitividad y empleo. Retos y Pistas para entrar en el Siglo XXI*. Libro blanco, Bruselas-Luxemburgo. 1.993.
- CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL VASCO. *Nuevos perfiles profesionales en la era del conocimiento*. Bilbao. 2.004, pág.206.
- DEPARTAMENTO DE ACCIÓN SOCIAL DE LA DIPUTACIÓN FORAL DE BIZKAIA. *Violencia contra las mujeres en el ámbito doméstico. Resultados de una investigación en el Territorio Histórico de Bizkaia*. Bilbao. 2.006.

- ELIAS, N. *La sociedad de los individuos*. Gedisa. Barcelona. 1.990.
- EMAKUNDE (INSTITUTO VASCO DE LA MUJER). *Cifras sobre la situación de mujeres y hombres en Euskadi, 2.004*. Vitoria-Gasteiz, Mayo de 2.005.
- EMAKUNDE (REVISTA) “Visibilizando el empleo doméstico.” *Abendua*, nº68, 2.005.
- EUSTAT. *Encuesta de presupuestos de tiempo*. 2.003. 2.005.
- FERNÁNDEZ CORDÓN, J. A. Y TOBÍO, C. *Conciliar las responsabilidades familiares y laborales: políticas y prácticas sociales*. Fundación Alternativas, 2.005, documento de trabajo nº79.
- FLAQUER, L. “Tres concepciones de la privacidad.” *Revista Sistema*, 1.984, nº58, págs.31-44.
- FLAQUER, LL. *El destino de la familia*. Ariel. Barcelona. 1.998, pág.204.
- FUNDACIÓN INDEPENDIENTE. *España, en hora. Libro Verde para la Racionalización de los horarios españoles y su Normalización con los de los demás países de la Unión Europea*. Madrid. 2.005.
- GORZ, A. *Metamorfosis del trabajo*. Sistema. Madrid 1.995.
- HAYS, S. *Las contradicciones culturales de la maternidad*. Paidós. Barcelona. 1.998.
- INSTITUTO DE LA MUJER. *Estudio sobre la conciliación de la vida familiar y la vida laboral: situación actual, necesidades y demandas*. Observatorio para la igualdad entre mujeres y hombres. Estudio realizado por GPI consultores, Madrid, Mayo de 2.005.
- LARRAÑAGA, M. “Mujeres y mercado de trabajo en la C.A.P.V.” *Lan Harremanak*, 2.005, II, 13, págs.13-34.
- MAFFESOLI, M. *El conocimiento ordinario. Compendio de sociología*. F.C.E. México. 1.993.
- MANNHEIM, K. “El problema de las generaciones.” *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 1.993, nº62, págs.193-242.
- MARTÍN CRIADO, E. “El grupo de discusión como situación social.” *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 1.997, nº79, págs.81-112.
- MARTÍN CRIADO, E. “El valor de la buena madre. Oficio de ama de casa, alimentación y salud entre las mujeres de clases populares.” *Revista Española de Sociología*, 2.004, nº4, págs.93-118.
- MASA, M. “Antes de la política: la estructuración de lo cotidiano en el País Vasco.” *Inguruak, Revista Vasca de Sociología*, nº28, págs.153-162.
- MURILLO, S. *El mito de la vida privada. De la entrega al tiempo propio*. Siglo

XXI. Madrid. 1.996.

- MEIL, G. *La postmodernidad de la familia española*. Acento. Madrid, 1.999.
- MORA, R. Y RUIZ-CASTILLO, J. “Segregación de género por ocupaciones en los sectores público y privado. El caso de España.” *Investigaciones Económicas*, 2.004, 28 (3), págs.399-428.
- MORENO, L. *Ciudadanos precarios. La “última red” de protección social*. Ariel. Madrid. 2.000.
- MEDINA GARRIDO, L. Y GIL CALVO, E. (EDS) *Estrategias Familiares*. Alianza. Madrid, 1.993.
- NAVARRO, V. *El subdesarrollo social de España. Causas y consecuencias*. Anagrama. Barcelona. 2.006.
- PAPÍ, N. Y FRAU, M^a J. “La conciliación del empleo y del hogar: respuesta y reflejo de una organización del trabajo construida desde la institución del género.” *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 2.005, 110, págs. 149-171.
- PATEMAN, C. *El contrato sexual*. Cátedra. Madrid. 1995.
- SÁNCHEZ MANGAS, R. *Productividad y nuevas formas de organización del trabajo en la sociedad de la información*. Fundación Alternativas, 2.005, documento de trabajo nº 81.
- SCHAWRTZ COWAN, R. *More work for mother. The ironies of household technology form open hearth to the microwave*. Free Asociation Books. Londres. 1.989.
- SENNETT, R. *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Anagrama. Barcelona 2.000.
- SHORTER, E. *Naissance de la famille moderne. Siécles XVIII-XX*. Seuil. Paris. 1.977.
- SIMMEL, G. “El ámbito de la sociología.” *El individuo y la libertad. Ensayos de crítica de la cultura*. Península. Barcelona. 1.986.
- SIMMEL, G. “El problema del tiempo histórico.” *El individuo y la libertad. Ensayos de crítica de la cultura*. Península. Barcelona. 1.986.
- TOBÍO, C. “Conciliación o contradicción: como hacen las madres trabajadoras.” *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 2.002, 97, págs.155-186.
- TOBÍO, C. *Madres que trabajan: Dilemas y Estrategias*. Cátedra. Madrid. 2.005.
- TODOROV, T. *La vida en común. Ensayo de antropología general*. Taurus. Madrid. 1.995.

- TURNS, T. “De la imposible conciliación a los permanentes malos arreglos.” *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 2.005, 23, (Monográfico: “Tiempos de trabajo: una aproximación desde la conciliación.”) págs.15-33.
- TURNS, T.; BORRÀS, V.; Y CARRASQUER, P. “La conciliación de la vida laboral y familiar: ¿un horizonte posible?” *Sociología del Trabajo*, 2.004, nº50, págs.111-137.
- TUDELA, G. Y VALDEOLIVAS, Y. *Tiempo de trabajo y flexibilidad laboral*. Fundación Alternativas, 2.005, documento de trabajo nº72.
- VALLÉS, M.S. *Técnicas cualitativas de investigación social: reflexión metodológica y práctica profesional*. Síntesis. Madrid. 1997.
- VIGARELLO, G. *Lo limpio y lo sucio. La higiene del cuerpo desde la Edad Media*. Alianza. Madrid. 1.991.
- ZUBERO, I. *El trabajo en la sociedad. Manual para una sociología del trabajo*. U.P.V./E.H.U. Leioa. 1.998.

- ALONSO, L.E. *Trabajo y posmodernidad: el empleo débil*. Fundamentos. Madrid. 2.000.
- ARARTEKO. *Las políticas públicas de vivienda dirigidas a la población joven en la C.A.P.V. Vitoria-Gasteiz*. 2.007.
- ARENDT, H. *La condición humana*. Paidós. Barcelona. 1.993.
- ARIÉS, PH. *El niño y la vida familiar en el Antiguo Régimen*. Taurus. Madrid. 1.987.
- ARPAL, J. “Espacio social y tiempo social en las teorías sociológicas.” *Escritos de teoría sociológica. Homenaje a Luís Rodríguez Zúñiga*. C.I.S. Madrid. 1.993.
- BADINTER, E. *¿Existe el amor maternal? Historia del amor maternal. Siglos XVII al XX*. Paidós. Barcelona. 1.991.
- BAUMAN, Z.: *Trabajo, consumismo y nuevos pobres*. Gedisa. Barcelona. 1.999..
- BELTRÁN, M. “Cuestiones previas acerca de la ciencia de la realidad social.” En GARCÍA FERRANDO, J.M.; IBÁÑEZ, J.; Y ALVIRA, F. (EDS.) *El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de investigación*. Alianza Universidad. Madrid. 1.996.
- BERGER, P. Y LUCKMANN, T. *La construcción social de la realidad*. Amorrortu. Buenos Aires. 1.984.
- BOTT, E. *Familia y red social*. Taurus. Madrid. 1.990.

- BUSTELO, M. Y PETERSON, E. “Conciliación y (des)igualdad. Una mirada debajo de la alfombra entre hombres y mujeres” *Revista SOMOS Revista de Desarrollo y Educación Popular*, 2.006, nº7, primavera, págs. 32-37.
- CACHÓN, L. *Nuevos Yacimientos de empleo en España. Potencial de crecimiento y desarrollo futuro*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid 1.998.
- CANALES, M. Y PEINADO, A. “Grupos de discusión.” En DELGADO, J.M., Y GUTIÉRREZ, J. (EDS.) *Métodos y técnicas cualitativas de investigación en ciencias sociales*. Síntesis. Madrid. 1.994.
- CARRASQUER, P.; Y MARTÍN ARTILES, A. “La política de conciliación de la vida laboral y familiar en la negociación colectiva. Un aspecto de la estrategia europea de empleo.” *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 2.005, 23 (Monográfico: “Tiempos de trabajo: una aproximación desde la conciliación.”) págs.131-150.
- CASTAÑO, C. *Las mujeres y las tecnologías de la información. Internet y la trama de nuestra vida*. Alianza Editorial. Madrid. 2.005.
- CASTEL, R. *La metamorfosis de la cuestión social*. Paidós. Barcelona. 1.997.
- CHINCHILLA, N. Y LEON, C. *La ambición femenina: como reconciliar trabajo y familia*. Madrid. Aguilar 2.004.
- CIDEA. *Los nuevos yacimientos de empleo en el siglo XXI*. Vitoria-Gasteiz. 2.004.
- COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS. *Crecimiento, competitividad y empleo. Retos y Pistas para entrar en el Siglo XXI*. Libro blanco, Bruselas-Luxemburgo. 1.993.
- CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL VASCO. *Nuevos perfiles profesionales en la era del conocimiento*. Bilbao. 2.004, pág.206.
- DEPARTAMENTO DE ACCIÓN SOCIAL DE LA DIPUTACIÓN FORAL DE BIZKAIA. *Violencia contra las mujeres en el ámbito doméstico. Resultados de una investigación en el Territorio Histórico de Bizkaia*. Bilbao. 2.006.
- ELIAS, N. *La sociedad de los individuos*. Gedisa. Barcelona. 1.990.
- EMAKUNDE (INSTITUTO VASCO DE LA MUJER). *Cifras sobre la situación de mujeres y hombres en Euskadi*, 2.004. Vitoria-Gasteiz, Mayo de 2.005.
- EMAKUNDE (REVISTA) “Visibilizando el empleo doméstico.” *Abendua*, nº68, 2.005.
- EMAKUNDE (INSTITUTO VASCO DE LA MUJER). *IV Plan para la igualdad de mujeres y hombres en la C.A.P.V. Directrices de la VIII Legislatura*. Vitoria-Gasteiz. 2.006
- EUSKO JAURLARITZA-GOBIERNO VASCO. *Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres*. B.O.P.V., nº42, de 2 de marzo de 2.005.

- EUSTAT. *Encuesta de presupuestos de tiempo*. 2.003. 2.005.
- FERNÁNDEZ CORDÓN, J. A. Y TOBÍO, C. *Conciliar las responsabilidades familiares y laborales: políticas y prácticas sociales*. Fundación Alternativas, 2.005, documento de trabajo nº79.
- FLAQUER, L. “Tres concepciones de la privacidad.” *Revista Sistema*, 1.984, nº58, págs.31-44.
- FLAQUER, LL. *El destino de la familia*. Ariel. Barcelona. 1.998, pág.204.
- FUNDACIÓN INDEPENDIENTE. *España, en hora. Libro Verde para la Racionalización de los horarios españoles y su Normalización con los de los demás países de la Unión Europea*. Madrid. 2.005.
- GORZ, A. *Metamorfosis del trabajo*. Sistema. Madrid 1.995.
- HAYS, S. *Las contradicciones culturales de la maternidad*. Paidós. Barcelona. 1.998.
- HÉLLER, Á. *Sociología de la vida cotidiana*. Península. Barcelona. 1.977.
- INSTITUTO DE LA MUJER. *Estudio sobre la conciliación de la vida familiar y la vida laboral: situación actual, necesidades y demandas*. Observatorio para la igualdad entre mujeres y hombres. Estudio realizado por GPI consultores, Madrid, Mayo de 2.005.
- LARRAÑAGA, M. “Mujeres y mercado de trabajo en la C.A.P.V.” *Lan Harremanak*, 2.005, II, 13, págs.13-34.
- MAFFESOLI, M. *El conocimiento ordinario. Compendio de sociología*. F.C.E. México. 1.993.
- MANNHEIM, K. “El problema de las generaciones.” *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 1.993, nº62, págs.193-242.
- MARTÍN CRIADO, E. “El grupo de discusión como situación social.” *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 1.997, nº79, págs.81-112.
- MARTÍN CRIADO, E. “El valor de la buena madre. Oficio de ama de casa, alimentación y salud entre las mujeres de clases populares.” *Revista Española de Sociología*, 2.004, nº4, págs.93-118.
- MASA, M. “Antes de la política: la estructuración de lo cotidiano en el País Vasco.” *Inguruak, Revista Vasca de Sociología*, nº28, págs.153-162.
- MURILLO, S. *El mito de la vida privada. De la entrega al tiempo propio*. Siglo XXI. Madrid. 1.996.
- MEIL, G. *La postmodernidad de la familia española*. Acento. Madrid, 1.999.

- MORA, R. Y RUIZ-CASTILLO, J. “Segregación de género por ocupaciones en los sectores público y privado. El caso de España.” *Investigaciones Económicas*, 2.004, 28 (3), págs.399-428.
- MORENO, L. *Ciudadanos precarios. La “última red” de protección social*. Ariel. Madrid. 2.000.
- MEDINA GARRIDO, L. Y GIL CALVO, E. (EDS) *Estrategias Familiares*. Alianza. Madrid, 1.993.
- NAVARRO, V. *El subdesarrollo social de España. Causas y consecuencias*. Anagrama. Barcelona. 2.006.
- PAPÍ, N. Y FRAU, M^a J. “La conciliación del empleo y del hogar: respuesta y reflejo de una organización del trabajo construida desde la institución del género.” *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 2.005, 110, págs. 149-171.
- PATEMAN, C. *El contrato sexual*. Cátedra. Madrid. 1995.
- SÁNCHEZ MANGAS, R. *Productividad y nuevas formas de organización del trabajo en la sociedad de la información*. Fundación Alternativas, 2.005, documento de trabajo nº 81.
- SCHAWRTZ COWAN, R. *More work for mother. The ironies of household technology form open hearth to the microwave*. Free Asociation Books. Londres. 1.989.
- SENNETT, R. *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Anagrama. Barcelona 2.000.
- SHORTER, E. *Naissance de la famille moderne. Siècles XVIII-XX*. Seuil. Paris. 1.977.
- SIMMEL, G. “El ámbito de la sociología.” *El individuo y la libertad. Ensayos de crítica de la cultura*. Península. Barcelona. 1.986.
- SIMMEL, G. “El problema del tiempo histórico.” *El individuo y la libertad. Ensayos de crítica de la cultura*. Península. Barcelona. 1.986.
- TOBÍO, C. “Conciliación o contradicción: como hacen las madres trabajadoras.” *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 2.002, 97, págs.155-186.
- TOBÍO, C. *Madres que trabajan: Dilemas y Estrategias*. Cátedra. Madrid. 2.005.
- TODOROV, T. *La vida en común. Ensayo de antropología general*. Taurus. Madrid. 1.995.
- TURNS, T. “De la imposible conciliación a los permanentes malos arreglos.” *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 2.005, 23, (Monográfico: “Tiempos de trabajo: una aproximación desde la conciliación.”) págs.15-33.

- TORNOS, T.; BORRÀS, V.; Y CARRASQUER, P. “La conciliación de la vida laboral y familiar: ¿un horizonte posible?” *Sociología del Trabajo*, 2.004, nº50, págs.111-137.
- TUDELA, G. Y VALDEOLIVAS, Y. *Tiempo de trabajo y flexibilidad laboral*. Fundación Alternativas, 2.005, documento de trabajo nº72.
- VALLÉS, M.S. *Técnicas cualitativas de investigación social: reflexión metodológica y práctica profesional*. Síntesis. Madrid. 1997.
- VIGARELLO, G. *Lo limpio y lo sucio. La higiene del cuerpo desde la Edad Media*. Alianza. Madrid. 1.991.
- ZUBERO, I. *El trabajo en la sociedad. Manual para una sociología del trabajo*. U.P.V./E.H.U. Leioa. 1.998.

ZAINZAREN ONDORIOAK

UZTARTZE ESTRATEGIAK EAE-KO

GIZON-EMAKUMEEN EGUNEROKO

BIZITZAN



ZAINZAREN ONDORIOAK

UZTARTZE ESTRATEGIAK EAE-KO GIZON-

EMAKUMEEN EGUNEROKO BIZITZAN

BEHATOKI, S.L. Estudios Sociológicos y de Mercado

1. AURKEZPENA.

Ikerlan hau gure autonomia-erkidegoko emakumeek eta gizonek diseinatutako eta egunero gauzatutako kontziliazio-estrategietara gerturatzeko saiatu da.

Beraz, gai horren gaur egungo egoera islatzen du; horretarako, zenbait informatzailearen iritzia entzun eta aztertu dugu. Aipatutako informatzaileak pribilegiatutzat har ditzakegu, gure bizi-ibilbidearen iraganeko, orainaldiko edo etorkizuneko eragile aktiboak baitira. Zenbait belaunalditako pertsonen parte-hartzeak zenbait gairen alderdi komunak edo zeharkako alderdiak identifikatzea ahalbidetu digu, esate baterako honako gai hauenak: kontziliazio-estrategien diseinua baldintzatzen duten egiturazko faktoreak, estrategia horiek diseinatzeko lana bere gain hartzen duten pertsonak (emakumeak), aipatutako estrategietan sartutako ordezkatzeko-baliabideak (amonak, aitona, etxe-zerbitzua, haurtzaindegiak eta ikastetxeak) edo agerpenekoak (erakundeen neurriak). Bereziki azpimarratu ditugu baliabide horien erabilera eraginkorrari dagokionez tartean sartutako faktoreak, baita alderdi horretatik bizikidetzak-unitateetako gizonezko osagaiek adin txikiko bati edo gehiagori dagokienez betetutako funtzioa ere.

Txostenaren atal zabalena zaintzaren ondorioak azaltzera bideratuta dago. Hala, hiru maila garrantzitsu bereizi ditugu: pertsonala, etxekoa-familiarena eta, azkenik, lanekoa. Kontuan hartu behar da ikerlan honen metodologia-diseinuak agerpen bikoitzeko egoeran zeuden emakumeak lehenetsi zituela hiru Lurralde Historikoetan sortutako hamabi eztabaida-taldeetan parte hartzeko, honako hipotesi bikoitz honetatik abiatuta: eginbeharren dualtasunak lanaren eta zaintzaren uztartze-estrategiak zailtzen dituela, eta presentzia bikoitzeko egoera hori gure hurbileko ingurune elkarbizitza-unitateen osaeraren joera nagusia izango dela.

Baina egoeraren deskribapen hori egitea ez da bateraezina, inondik inora, zenbait hobekuntza-proposamenekin. Aipatutako proposamenek analisiaren kapitulua isteko balio izan dute, eta, hein batean, honako txosten honen ondorioak bideratzeko. Etorkizun hobearen alde egindako eskaerak gure herriakideak informatuta daudela, hobetu beharreko alderdiak zeintzu diren zehaztasunez adierazi dutela eta alderdi horien arduradunak zer eragile nagusi diren badakitela egiaztatzea ahalbidetu digute, besteak beste.

Arrazoi horiengatik guztiengatik, ikerlan honetan parte hartu duteni eskerrak eman nahi dizkiegu.

2. HELBURUAK.

2.1. HELBURU OROKORRA.

- ✓ EAEko gizon-emakumeek uztartzeko dauden neurriak erabiltzea baldintzatzen duten faktoreak identifikatzea.

2.2. HELBURU ESPEZIFIKOAK.

- ✓ Uztartzeko neurriek, bai instituzionalek bai enpresa esparrukoek, gizon-emakumeen bizi estrategietan edo hartzen dituzten erabakietan duten pisu espezifikoa ebaluatzea.
- ✓ Lan egoeren eta belaunaldi atxikimenduen arabera egon litezkeen desberdintasunak identifikatzea.
- ✓ Uztartzearen esparruan egindako bizi aukerek emakumeen ibilbide biografikoan gaur egun, iraganean edo etorkizunean izango dituzten ondorioak edo eraginak identifikatzea (arlo pertsonalean, afektiboan, familiarrean, profesionalean, hezkuntzan eta abar).
- ✓ Eginkizunen bikoiztasuna delakoak zehazki sustapen profesionalean eta enpleguaren kalitatean dituen inplikazioak ezagutzea.
- ✓ Emakumeak zaintzaren edo ugalketaren protagonista gisa duen eginkizuna sendotzen egungo uztartze politikek izan ditzaketen ondorioak aztertzea.
- ✓ Emakundek eta beste erakunde batzuek EAEko emakumeen egoeraz egindako ikerketa zein adierazle kuantitatiboak informazio kualitatiboarekin osatzea.
- ✓ Kontuan hartzea balitekeela ñabardurak egin behar izatea emakumeek gure autonomia erkidegoan bizi duten egoerari buruzko adierazleetan edo zenbakietan, eta emakumeek egoera horiek direla-eta egunero dituzten sentipenetan.
- ✓ Indarrean dauden politikak berbideratzeko proposamenak egitea edo, are gehiago, dagozkien eragileei eskari edo behar berriak luzatzea.

3. DISEINU METODOLOGIKOA.

Ondoren, ikerketa honen diseinu metodologikoarekin lotutako sei atal azalduko dira. Horietako lehenengoaren ardatza estrategiaren nozioa da; gure eguneroko inguruan lana eta familia uztartzeko jardunbideen gidalerro teorikoa izan da. Bigarren atalak, berriz, gerturatze kualitatiboa aukeratzeko garaian eragin duten arrazoiak azaltzen ditu, eta, zehazki, eztabaidaren teknika aukeratzeko du egokiena bezala. Hirugarren, laugarren eta bosgarren atalek, osteraz, egindako hamabi eztabaida-taldeen lehen eta bigarren mailako aldagaiak erakusten dituzte, bai eta haietako bakoitzaren profilak eta ezarritako gidoiak ere. Seigarren atalak, azkenik, esparruko lanaren beraren oharak islatzen ditu modu trinkoan.

3.1. ALDEZ AURREKO GOGOETAK: ESTRATEGIA NOZIOA.

Kontuan izanik uztartzearen oinarritzko helburua «bai emakumeentzat, bai gizonentzat, lana egitea eta etxea zaintzea zein mantentzea (bereziki haur txikiei dagokienez) bateragarriak izateko aukerak ematea¹» dela, adingabe bat edo gehiago dituzten bizikidetza unitateek **estrategia** bat diseinatzen dute uztartzea ahalbidetzeko.

Estrategia nozioa, pertsonen agentziaren edo jarduteko eraren eta gizartearen edo gizarte baldintzapenen arteko erlazioarekin lotuta dago. Baina estrategia nozioak hirugarren elementu bat sartzeko aukera ematen du, agentziaren eta egituraren, gizabanakoaren eta gizartearen arteko erlazio dikotomiko hori arintzen duena². Elementu horri interesatzen zaiona zera da: nola erantzuten duten, nola moldatzen diren edo zer egiten duten adingabe bat edo gehiago dituzten bizikidetza unitateek egunegun, gizarteak ezarritako baldintzetan, pertsonak, denborak eta guneak kudeatzeko.

Uztartze estrategiak, praktikan, askotarikoak izan daitezke. Izan ere, askotarikoak baitira adingabe bat edo gehiago dituzten bizikidetza unitateetako harremanak eta osaera. Edonola ere, beren ezaugarri nagusia hau da: uztartze estrategia bat diseinatzeko **asmoa** dutela, gizartean ezarrita dauden aukeren artean bat hautatuz. Gainera, **aldi baterakotasuna** edo **igarokortasuna** erantsi beharko litzaioke aurreko ezaugarriari, uztartze estrategia baliagarria delako ingurune jakin batera egokitze tresna gisa, baldin eta gauza bada, gutxienez, ingurune horretan gerta daitezkeen aldaketak bezain malgua izateko³.

¹ FERNÁNDEZ CORDÓN, J.A. eta TOBÍO, C. *Conciliar las responsabilidades familiares y laborales: políticas y prácticas sociales*. Fundación Alternativas. 2005. 79. zenbakiko lan dokumentua; 66. or.

² G. SIMMELEK planteatutako ildotik. «El ámbito de la sociología». *El individuo y la libertad. Ensayos de crítica de la cultura*. Península. Bartzelona. 1986; bai eta N. ELIASEK ERE (*La sociedad de los individuos*. Gedisa. Bartzelona. 1990).

³ C. TOBÍOK *Madres que trabajan: Dilemas y Estrategias* (Cátedra. Madril. 2005) liburuko 134. orrialdean dioten bezala, hauek dira «ekintza bat estrategiatzat hartzeko behar diren hiru elementu nagusiak: lehenik eta behin, asmo zehatz bat duen subjektu bat, aukeraketa bat egiteko gauza dena; bigarrenik, hautatzeko hainbat alternatiba izatea, eta, azkenik, estrategia garatzen den denbora».

Uztartze estrategiak, taktikoak diren aldetik, **baliabidez** osatuta daude; hau da, diseinaturiko estrategia eraginkortasunez aplikatzen duten teknika jakinez. Aplikatzen diren tresna horien artean, honakoak bereizi behar dira: alde batetik, baliabide informalak, bizikidetza unitatean eta haren gizarte sarean berez daudenak eta, bestetik, baliabide formalak, bizikidetza unitateaz kanpoko instituzio edo erakunde batzuenak. Ikerketa honetan, baina, beste bereizketa batera joko dugu gehienetan. Horren arabera, adingabearen edo adingabeen zaintzan, gurasoen **ordezko baliabidetzat** hartuko dira aitona-amonak, mirabeak, haurtzaindegiak, ikastetxeak eta eskolaz kanpoko jarduerak, eta **presentziazko baliabide** gisa gure ingurunean, uztartze esparruan, politika instituzionaletan dauden oinarritzko bi neurrien orientazioa; izan ere, bai lanaldia murrizteak, bai eszedentziak, denbora ematen diete gurasoei, produkzio arlokoa utzi eta ugalketa arlokoari heltzeko.

Hala ere, bereizketak gorabehera, une honetan, oro har, zera da azpimarragarriena: uztartze estrategiek hainbat baliabide erabiltzen dituztela aldi berean, elkarren ondoan, eguneroko bizitzako baldintzapenei aurre egiteko.

3.2. HURBILKETA KUALITATIBOA: EZTABAIDA TALDEAK.

Ikerketa honen helburuak kontuan hartuta, eztabaida taldeak dirudi ikerketa teknikarik egokiena, ahalik eta fideltasun handienarekin «islatzen» dituelako pertsonen «egokitu zaien» edozein gairi edo egoerari buruz dituzten eguneroko iritziak. Era berean, Murillok zioen bezala, honakoa ere lortu nahi izan da: «Gizabanako bakoitzak bere bizitza pribatuari, etxekoari edo publikoari ematen dion ‘zentzua’ zein den jakitea; hots, nola ulertzen edo antolatzen duen, bere eguneroko esperientziaren arabera⁴». Kasu honetan, uztartzeari, kasu bakoitzean hartutako estrategiei eta antzematen diren egungo, iraganeko eta etorkizuneko ondorioei buruzko iritziak bildu ditugu.

Estrategien «malgutasuna» egileok ere aipatu dute: MEDINA GARRIDO, L. eta GIL CALVO, E. (ED.) *Estrategias Familiares*. Alianza. Madril. 1993; 15. orrialdea.

⁴ MURILLO, S. *El mito de la vida privada. De la entrega al tiempo propio*. Siglo XXI. Madril. 1996; 77. or.

Hala ere, hamabi eztabaida taldetan banatu ditugun gizarte eragileek emandako arrazoibideak testuinguru jakin batean gertatzen dira. Horregatik da beharrezko ulertzea *arrazoibideak gizartean kokatuta* daudela, baina, era berean, *bilatutako arrazoibideak* direla; hau da, ikuspuntu zehatz bat daramatela⁵, logika analitiko baten mende daudela. Ikerketa honek hasieratik izan zuen argi ezin dela gure eguneroko errealitatearen alderdi espezifiko bat zuzen eta osorik ulertu (kasu honetan, uztartze estrategiak eta inplikaturak dauden baliabideak, besteak beste egungo uztartze politikak), eguneroko errealitate hori osorik hartzen eta ulertzen ahalegindu gabe.

Ikuspegi zabal hori hartuta, lan honek egungo egoerara eta eguneroko bizitzaren kudeaketara hurbildu nahi du, horretarako ustez egokienak diren herritar batzuen iritzietan oinarrituta. Izan ere, hautatu ditugun herritar horiek gure autonomia erkidegoan bizi dira eta uztartze estrategiak garatzen ari dira (egun), edo garatu dituzte (atzo), edo garatuko dituzte (bihar).

Ahalegin horren bidez, ***egungo errealitatea islatu*** nahi izan dugu, talde dinamikaren barruko iritzien edo arrazoibideen trukaketan izandako eguneroko bizipenetan oinarrituta. Baina hori ez da oztopo atzera zein aurrera begiratzen duten ariketak egiteko, betiere egungo egoeratik abiatuta. Alde horretatik, ikerketaren alderdi nabarmengarriena, gaur egun produkzio zein ugalketa arloetako uztartze estrategietan protagonista izaten ari diren pertsonen osatutako eztabaida taldeak izan dira.

Hala ere, ***egoeraren argazkia*** –baldintzapenen, estrategien, baliabideen, ondorioen eta, azkenik, hobekuntzak egiteko proposamenen inbentario bat ia– ***panoramika*** bihurtzen da; batetik, parte hartzen duten pertsona zaharrenen atzerantzko begiradari esker, gauza baitira uztartzearen esparruan gure hurbileko ingurunean zenbaterainoko aldaketak gertatu diren ikusteko, eta, bestetik, belaunaldi gazteen ordezkarien aurrerantzko begiradari esker, aurrez esan baitezakete, egungo baldintzapenez egiten duten interpretazioan oinarrituta, zein izango diren etorkizun ez oso urrun batean diseinatu beharko diren uztartze estrategiak.

⁵ CANALES, M. eta PEINADO, A. «Grupos de discusión». Honakoan: DELGADO, J.M. eta GUTIÉRREZ, J. (ED.) *Métodos y técnicas cualitativas de investigación en ciencias sociales*. Síntesis. Madril. 1994; 295. or.

Gaurkoz, begi-bistakoa da oraindik ere emakumea dela uztartze jarduerak gauzatzen eta kudeatzen dituen agente nagusia. Lana duten emakumeak dira, gainera, gaur egun dauden uztartze politika instituzionalen eta enpresetako enbilitzaile nagusiak; are gehiago, beste antolaketa estrategia batzuetako protagonista ere badira. Horiek, ofizialki uztartze neurriak ez diren arren, praktikan izan daitezke; adibidez, lanaldi partzialeko kontratua.

«Errealitatera egokitze» interes horrek bultzatuta, emakumeak izan dira ikerketa honetan egindako hamabi eztabaida taldeetako parte-hartzaile nagusiak. Dena den, aniztasuna islatzen duten gure erkidegoko beste emakume batzuen ahotsak ere kontuan hartu ditugu; kasu honetan, emakumezko etorkinenak.

Hala ere, ez litzateke egokia izango ikerketa honetan gizonezkoak alde batera uztea; ez bakarrik formaren ikuspegitik, baizik eta, gure eguneroko bizitzan ikus daitekeen bezala, gizonak ere hasiak direlako zaintzan parte hartzen. Kontuan hartu ditugu, beraz.

3.3. EZTABAIDA TALDEEN OSAERA.

Eztabaida taldeak osatzeko irizpide nagusia honakoa izan da: eguneroko egoera bat ahalik eta zorrotzen birstortzea; kasu honetan, pertsona baten ibilbide biografikoaren une jakin batean uztartze estrategia bat diseinatzea eta aplikatzea⁶. Edonola ere, eginiko hamabi dinamiketan mota biko aldaerak egon dira: aldagai nagusiak eta bigarren mailakoak.

3.3.1. Aldagai nagusiak: adingabearen edo adingabeen zaintza eta enpleguarekiko lotura.

Ikerketa honi dagokionez, uztartze estrategia bat egongo da bizikidetzaren unitate batean bi baldintzok batera ematen direnean: batetik, adingabe bat edo gehiago egotea, eta, bestetik, bi kide helduetatik gutxienez batek lana izatea.

Adingabe bat edo gehiago izateak eta haiek artatu eta zaindu beharrak markatzen dute inflexio puntua produkzio eta ugalketa kudeaketan. Denbora jakin bat eta/edo baliabide jakin batzuk zaintzara bideratu behar horrek aldaketak eragiten ditu bizikidetzaren unitatea osatzen duten kideen bizimoduan.

⁶ Eztabaida taldea egoeraren isla gisa hartzea izan da Martín Criado egileak erabili duen metafora nagusia (MARTÍN CRIADO, E. «El grupo de discusión como situación social». *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*. 1997. 79. zk.; 81-112 or.

Eztabaida taldeen osaerako bigarren aldagai nagusia enpleguarekiko lotura izango litzateke; izan ere, bai bere presentzia mailak, bai baldintzek, eragin zuzena dute bukaeran diseinatzen diren uztartze estrategietan.

Hala, lau egoera edo lotura bereizi dira enpleguari dagokionez:

1. Uztartze arrazoiek bultzatuta, erabat uztea (ugalketa arlorat atzera egitea) edota partzialki uztea (lanaldi murrizketak).
2. Presentzia bikoitza izatea (eginkizunen dualtasuna).
3. Presentzia bikoitzik gabe egotea (familia kargarik gabe).
4. Lan merkatura itzultzeko benetako asmoa, aldi batez ugalketa esparruari (besteak zaintzeari) guztiz emanda bizi ondoren.

3.3.2. Bigarren mailako aldagaiak: uztartze neurriak erabili edo ez, belaunaldi batekoa izatea eta lanbide kualifikazioa.

Lanbide kualifikazioak lan merkaturako enpleguaren kalitateari egiten dio aipu (egonkortasuna, ordainsaria eta atxikitako erantzukizuna), eta eginkizun esanguratsua jokatzen du uztartze estrategiak diseinatzeko orduan. Baliteke, gainera, egungo enplegarritasuna prestakuntza mailari estu-estu lotuta egotea.

Estrategiak diseinatzen eta gauzatzen parte hartzen duten pertsonen uztartze politika instituzionaletan bildutako neurriak benetan erabiltzeak edo ez erabiltzeak funtsezko garrantzia du ikerketa honetan. Horren bidez, hurbil-hurbiletik jakin ahal izango da zein diren haien erabilerak egun dituen ondorio praktikoak.

Azkenik, belaunaldiaren alderdia *sine qua non* baldintza izan da pertsona informatzaileak aukeratzeko. Adinari lotuta dagoenez bizi esperientzia, esparru sozial eta kultural jakin batzuetara eramaten gaitu. Belaunaldi batekoa edo bestekoa izateagatik eztabaida taldeetako kideen ibilbide biografikoen artean talka gertatzeak erraztu egingo du iraganeko (atzera begirako), oraingo (egungo) eta etorkizuneko (aurrera begirako) uztartze estrategiak diseinatzean eta gauzatzean antzekotasunak eta desberdintasunak identifikatzea.

3.4. EZTABAIDA TALDEEN PROFILA.

Aldagai nagusiak eta bigarren mailakoak erlazionatu ondoren, hamabi (12) eztabaida talde osatu genituen. Lurralde, biztanleria eta jarduera irizpideei jarraiki, Bizkaian zazpi (7) eztabaida talde sortu ziren, Gipuzkoan hiru (3) eta Araban bi (2). Parte-hartzaileak hautatzeko orduan ere, ahaleginak egin genituen Lurralde Historikoetako hiru hiriburuen kontzentrazioa ez gertatzeko; hala, Tolosan bi eztabaida talde sortu ziren, eta Bilbon izandako dinamiketan Bizkaiko beste udalerri batzuetan bizi diren pertsonak ere hartu zuten parte.

Bi aldagai nagusietako bat zen «enpleguarekiko egoera eta/edo lotura» (lan ardatza) kontuan hartuta, eztabaida taldeen azken osaera honako hau izan zen:

A. Uztartze arrazoiek bultzatuta, lan merkatua erabat edo partzialki utzi dutenak.

1.T. 30-40 urte bitarteko emakumeak, lanaldia murriztuta dutenak (lanpostuan jarraitzen dute), erakundeek aurreikusitako uztartze neurriak erabiltzen ari direnak, kualifikazio maila ezberdinekoak. Bilgunea: Bilbo.

2.T. 30-40 urte bitarteko emakumeak, adingabeak zaintzen dihardutenak eta, horregatik, enplegua utzi dutenak. Kualifikazio maila ezberdineko emakumeak. Batzuek erakundeek aurreikusitako uztartze neurriak erabili dituzte; beste batzuek ez. Bilgunea: Bilbo.

B. Lan merkatuan presentzia bikoitzarekin daudenak (eginkizunen dualtasuna).

3.T. 30-40 urte bitarteko emakumeak. Uztartze neurriak erabili dituzte, baina utzi egin dituzte aurreikusitako gehieneko epea amaitu baino lehen, eta aurreko lanaldira itzuli dira. Kualifikazio maila ezberdineko emakumeak. Bilgunea: Bilbo.

4.T. 50 urte inguruko emakumeak, enplegu iraunkorra eta kualifikazio ertain-altua dituztenak. Ez dute uztartze neurririk erabili, bere garaian horrelakorik ez zegoelako. Jada atzean utzi dute adingabeak artatzeko eta zaintzeko aldia, baina aukera dute zaharrak zaintzeko eta kudeatzeko, bai eta adingabeak (bilobak) ere. Bilgunea: Bilbo.

5.T. 50 urte inguruko emakumeak, enplegu iraunkor samarra eta kualifikazio ertain-baxua dituztenak. Ez dute uztartze neurririk erabili, bere garaian horrelakorik ez zegoelako. Jada atzean utzi dute adingabeak artatzeko eta

zaintzeko aldia, baina aukera dute zaharrak zaintzeko eta kudeatzeko, bai eta adingabeak (bilobak) ere. Bilgunea: Donostia.

6.T. 25-40 urte bitarteko emakume etorkinak, enplegu iraunkorra eta kualifikazioa askotarikoa dutenak. Seme-alaba adingabe bat edo gehiago dituzte. Bilgunea: Bilbo.

7.T. 35-45 urte bitarteko gizonak, enplegu iraunkorra eta kualifikazio ertain-altua dituztenak. Seme-alaba adingabe bat edo gehiago dauzkate. Gizon batzuek enpresak edota erakundeek uztartzea errazteko ezarritako neurriei heldu diete. Bilgunea: Bilbo.

C. Lan merkatuan presentzia bikoitzik gabe daudenak (familia kargarik gabe).

8.T. 35-45 urte bitarteko emakumeak, enplegu iraunkorra eta kualifikazio ertain-altua dutenak. Bilgunea: Bilbo.

9.T. 25-35 urte bitarteko emakumeak, maila ertaineko enplegua eta kualifikazioa dituztenak. Emantzipatuta daude etxebizitzaren aldetik, eta bikotea dute. Bilgunea: Tolosa.

10.T. 25-35 urte bitarteko gizonak, maila ertaineko enplegua eta kualifikazioa dituztenak. Emantzipatuta daude etxebizitzaren aldetik, eta bikotea dute. Bilgunea: Tolosa.

D. Lan merkatura itzultzeko benetako asmoa dutenak, aldi batez ugalketa esparruari (besteen zaintzari) guztiz emanda egon ondoren.

11.T. 35-50 urte bitarteko emakumeak, lanik gabekoak edo langabezian daudenak. Prestakuntza maila ertain-baxua dute eta lan merkatuan sartu nahi dute, dela lehenengo aldiz, dela berriz ere. Jada atzean utzi dute ugalketa arloari guztiz emandako bizialdia, seme-alabak hazi samartuta edo emantzipatuta daudelako. Bilgunea: Gasteiz.

12.T. 35-50 urte bitarteko emakumeak, ugalketa arloari guztiz emandako bizialdia amaitu ondoren lan merkatuan berriz sartu direnak, seme-alabak hazi samartuta edo emantzipatuta daudelako. Kualifikazio maila eta enplegu ezberdineko emakumeak. Bilgunea: Gasteiz.

3.5. ALDEZ AURRETIK FINKATURIKO GIDOIA.

Eztabaida talde bakoitzak aukera zeukan gidoiko alderdi batzuetan beste batzuetan baino gehiago sakontzeko, aldagai nagusietan eta bigarren mailakoetan oinarrituta zeukan osaeraren arabera. Hala eta guztiz ere, ikerketa honetarako alde zaurretik finkaturiko gidoiak interes esparru hauek zituen euskarritzat, planteatutako helburuen bidean:

1. Uztartze estrategietan eragiten duten faktoreak edo arrazoiak.
2. Haietan barneratutako baliabideak.
3. Zein neurritan ezagutzen eta erabiltzen diren erakundeek aurreikusitako uztartze neurriak estrategia edo erabaki hauetan.
4. Uztartze arloan egindako bizi aukerek parte hartzen duten pertsonen ibilbide biografikoan egun, iraganean edota etorkizunean dituzten ondorioak; bereziki emakumeen kasuan.
5. Adingabea edo adingabeak artatzeak edo zaintzeak promozio profesionalean eta enpleguaren kalitatean sortzen dituen eragozpenak.
6. Uztartze neurriak gaur egun erabiltzeak izan ditzakeen nahi gabeko ondorioak.
7. Hobekuntzak egiteko planteatutako proposamenak.

3.6. LANDA LANAREN GAINEKO IRUZKINAK.

Ikerketa honetan, 2007. urteko martxoaren erdialdetik apirilera bitartean egin zen landa lana, aipatutako lekuetan. Garatu ahala, agerian gelditu zen eztabaida taldeetan batzuetan sortu ohi den tentsioa: lanaren eta hitz egiteko plazeraren artekoa, pertsonen arteko elkarriketarena¹. Lan, etxe eta familia arloko bizipenez, moduez eta esperientziez iritziak ematen hasita, parte-hartzaileek galdu egiten zuten denboraren nozioa.

Talde dinamikek euren kasa hartzen zuten erritmoa, parte-hartzaileak prest zeudelako «beren gauzez hitz egiteko». Horregatik, ikertzaileek behin baino gehiagotan zorroztasunez zuzendu behar izan zituzten gidoian jasotako informazio esparruak, gai batzuetan bazirudielako iruzkinak eta iritziak ez zirela inoiz amaituko.

Ikerketa honetarako osatutako hamabi eztabaida taldeetako parte-hartzaile bakoitzak sentitzen zuen -arrazoi osoz sentitu ere- informatzaile pribilegiatua zela, ikuspuntu eta iritzi zehatzak zeuzkala uztartzeari zein haren estrategiei lotutako gaien inguruan, eta hori norberaren bizipenetan oinarrituta zegoela, bizipenok eguneroko bizitzakoak izan (oraingoak), zein ibilbide biografikokoak (iraganekoak).

Hortaz, landa lana atsegina izan da. Giro ona nagusitu zen eztabaida taldeetako kideen artean, eta eskertzekoa da elkargune bat sortu izana, –batzuetan terapia egiteko edo barrena husteko balio izan duena–, kezkutzen dituzten gauzei buruz hitz egiteko aukera eman diena.

Baina lagun arteko solasaldi hori eskertzea ez da nahikoa; beste alderdia ere nabarmendu beharra dago: uneoro ematen zuen atzo, gaur edo bihar egin beharreko uztartze estrategiez hainbat belaunalditako eta bizi egoeratako gizon-emakumeek emandako iritziek eta deskribatutako bizipenek egoeraren deskribapen hutsetik haratago joan behar zutela. Jarduteko eskatu genien.

4. AZTERKETA.

Landa lana normaltasunez egin da, beren ezaugarri bereziengatik eztabaida talde batzuen osaeran izandako salbuespenekin, baina ikerketa honen benetako erronka informazio jariora sistematizatzea eta aztertzea izan da.

Hamabi eztabaida taldeetatik sortutako informazioa aztertzean, hiru fase izan dira: transkripzioak, gaikako azterketa eta, azkenik, iritzien arteko loturak.

Azterketa honetan ere, lehen mailako iritziak bigarren mailako diskurtso bihurtzeko joera izan da behin eta berriro. Azken idazketa kualitatiboak hain berezkoa duen metodoaren (sistematikotasuna) eta irudimenaren (sormena) arteko nahasteak ezin alboratzen dezake alderdi garrantzitsuak jaso gabe gelditzen direlako sentipen gazi-gozoa, nahiz eta jaso diren⁷ parte-hartzaileek, gure autonomia erkidegoko hiru Lurralde Historikoetako hiri eta herrietan bizi direnek, emandako iritzien edo izandako elkarrizketen laburpenak.

⁷ VALLÉS, M.S. *Técnicas cualitativas de investigación social: reflexión metodológica y práctica profesional*. Síntesis. Madril. 1997; 326. or.

Estrategia kontzeptua da ikerketa honen oinarrizko erreferentzia teorikoa. Banako agentziaren (edo bizikidetza unitatearen) eta egiturazko baldintzapenen (gizartearen) artean dago kokatuta. Emaizten azterketa hau mantendu egingo da parte-hartzaileen kasu edo adibide zehatzen arteko gorabehera horretan, eta haien iritzien pasarte zehatzak eskainiko ditugu⁸, bai eta eguneroko bizitzatik ateratako iritzi horiek berresten dituzten ikerketen gaineko beste erreferentzia batzuk ere.

Ikerketa honen hasieran, gaingiroki hurbilduko gara gure autonomia erkidegoko eguneroko bizimoduan uztartzeko gaur egun dauden estrategiak zehazteko daude **baldintzapenetara**; izan ere, erabakigarriak baitira enpleguaren kalitatea eta soldaten eta bizi-kostuaren arteko desoreka.

Bigarren atalean, **estrategia horien ezaugarriak edo barne egitura** azalduko ditugu. Horrez gain, esaten da nola eta zergatik jarraitzen duten emakumeek haien kudeatzaileak izaten; bukatzeko, uztartze estrategiarik ohikoenaren -edo eredu ezarria duenaren- ibilbidea zirriboratu dugu, zeina paraleloan baitoa adingabearen edo adingabeen hazkundearekin eta egun indarrean dauden uztartze politika instituzionalek ezarritako epeekin.

Hirugarren atalean, uztartze estrategietan integratutako **baliabideei** heltzen zaie. Haien inbentarioa egiteaz gain, gure autonomia erkidegoan bizi diren adingabe bateko edo gehiagoko bizikidetza unitateek ezarritako strategiaren beraren barruan zenbaterainoko garrantzia duten neurtzen ere ahalegindu gara.

Laugarren atalean, **zaintzaren ondorioak** aztertu ditugu, edo, nahiago bada, egungo uztartze ereduak pertsonarengan, etxeetan (adingabeen heziketan eta etxeko lanetan) eta, batez ere, lanean dituen ondorioak.

Azterketaren bosgarren eta azken atalak era sistematikoan aurkeztu nahi ditu ikerketan parte hartu duten pertsonen indarrean dauden uztartze estrategiak hobetzeko egindako proposamenak.

4.1. BALDINTZAPENAK: BI SOLDATEN BEHARRA.

Ikerketa honetan, zalantzan jartzerik ez dagoen honako hau egiaztatu ahal izan dugu: **orokortu egin dela bizikidetza unitatea osatzen duten bi kideak lan munduan presente egotea**. Parte-hartzaile guztiek erakusten dute normala dela egunero hala jokatzeko; ez

⁸ Pasarteak sintaxiaren aldetik bakarrik orraztu ditugu.

bakarrik beren esperientziagatik, bai eta gizarte ingurune hurbilenez, hau da, senideez, lagunez eta ezagunez dakitenagatik ere.

Egiaztapen horrek berretsi egiten du gizarte egituraren esparru guztietan (demografian, enpleguan, afektibitatean, hezkuntzan, arlo sozio-sanitarioan eta abar) gizartearen aldaketarako neurri eta eragin handiko prozesu bat ari dela sendotzen. Eta hori, gure ingurune hurbilean, aurreko mendeko 80ko urteetatik iragartzen da, emakumea du protagonista eta, beste aldi batzuetan ez bezala, irauteko joera argia dauka. Fernández Córdón eta Tobío⁹ dioten bezala, «gero eta emakume gazte gehiago sartzen dira lan munduan ikasketak amaitu ondoren, eta gero eta gutxiagok uzten dute hori ezkontzeko eta ama izateko denbora iritsitakoan. Hain zuzen ere hori da aurreko belaunaldietatik bereizten dituen. (...) Emakumezkoen jarduna horrenbeste gehitu izanaren zergatia ez da adin guztietako emakumeak lan merkatuan oso kopuru handietan sartu izana, baizik eta aktiboek jarraitu egiten dutela egoera horretan (lanarekin edo langabezia), etxera itzuli eta estatistiketan ez-aktibo gisa agertu beharrean»⁹.

EAEko egungo gizartean emakumeek eta gizonek lan munduan duten presentzia hainbeste sendotu da, non parte-hartzaileen iritzietatik, eta, beharbada, bereziki emakumeen iritzietatik, ondorioztatzen baiten lan presentzia hori ez dela emakumeen eta gizonen arteko benetako berdintasunaren aldeko bidean konkistatzat edo lorpenetzat hartzen, baizik eta, areago, atal honen buruan adierazi dugun bezala, beharrezkoa den gauzatatzat, egun indarrean dagoen gizarte ereduak ezarritako betebehartzat.

Bi soldaten beharra, beraz, soldaten eta prezioen -bereziki etxebizitzaren prezioaren- artean dagoen desorekari edo arritmia iruditako eskakizuna izango litzateke, baina, halaber, gizartean zabaldua dagoen kontsumo logikaren zurrumbiloak eragindakoa, logika horrek jendearen artean halako irudi jakin bat sortzen baitu bizitza kalitate normalizatua lortzeko «bizimodu egokia» izan behar duenaz.

4.1.1. Lan ezegonkortasuna, arau.

Bi soldaten beharrak bizimodu eta bizikidetzaren eredu jakin bat orokortzea dakar berarekin, ikerketa honetan esku hartu duten pertsonen zeharka identifikatu duten **lan ezegonkortasunak** baldintzatzen duena.

Hobekuntzak egiteari begira planteatutako proposamenak nolabait aurreratzea bada ere, badirudi, guztia kontuan hartuta, lan munduaren egungo baldintzak ez direla

⁹ FERNÁNDEZ CORDÓN, J.A. eta TOBÍO, C. *Conciliar las responsabilidades familiares y laborales: políticas y prácticas sociales*. Fundación Alternativas. 2005. 79. zenbakiko lan dokumentua; 12-13. or. LARRAÑAGA, M. «Mujeres y mercado de trabajo en la C.A.P.V.» *Lan Harremanak*. 2005, II, 13; 13-34. orriak. Bertan, emakumeak lan merkatuan sartzeko prozesuan gure autonomia erkidegoan dauden joera nagusi batzuetara egindako hurbiltze espezifiko bat aurki daiteke.

egokienak bizi ibilbide egonkorrak garatzeko. Horrek, gainera, ondorioak ditu uztartze estrategia guztietan.

Ikerketa honen diseinu metodologikoan integratutako belaunaldi ikuspuntuari esker, egiaztatu ahal izan dugu amaitu egin dela «enpleguaren gizarte araua» esan ohi zaiona; hau da, herritar baten bizitza aktibo osoan izatea enplegu iraunkor, arautu eta jarraitua, lanbide karrera bat osatzeraino, eta gizarte zein banako nortasuna ez ezik, hainbat gizarte eskubide ere ekartzen zituen. Aurreko mendeko 80ko eta 90eko urteetan, enpleguaren gizarte arau hori nabarmen erakusten hasia zen ahultzen ari zela, eta lan harremanetan enplegu ahul eta malguek markatutako eredua zabaldu zen¹⁰. Baumanek adierazi zuen bezala, «iraunkorra den ezer ezin da jaso lur higikor honen gainean. Alegia, jende gehienarentzat behin betiko lurperatuta gelditu zen lanean oinarrituta bizitza osorako nortasuna eraikitze aukera»¹¹.

Lanaren metamorfosi honek,¹² batez ere gizarte gaiaren metamorfosia denak,¹³ errotiko aldaketa dakar. Hala irizten zuten, behintzat, 50eko hamarkadaren inguruan jaiotako emakumeek osatzen zituzten eztabaida taldeek, gazteagoak zirela lan merkatuan sartu ziren garaiarekin (70eko hamarkada) alderatuta. Lana, enplegu gisa, beti da lan, baina orduko segurtasun eta egonkortasun handi samarrek «bizi proiektuak» izateko aukera ematen zuten eta, beraz, produkzio eta ugalketa esparruak kudeatzeko estrategiak izatekoa ere bai. Ostera, hori ez da gertatzen belaunaldi gazteagoekin, hau da, haien seme-alabekin. 4. taldeak dioen bezala:

«– Jendeak, orain, lehen baino ikasketa gehiago egiten ditu. Guk baino erraztasun handiagoak dauzkate horretarako. Baina karrera hasterako eta hainbat gauza tarteko, berehala dituzte 25 urte. Lana aurkitzerako, 28. “Ez duzu ezkontzeko eta seme-alabak izateko asmorik?” Lehen, 28 urterekin, dena geneukan eginda. Ordurako bost urte generamatzan lanean. Hori zen ohikoena. Baina, orain, 28 urte izatean hasten dira pixka bat bizitzen. Planteamendua guztiz desberdina da. Lehen soldata autoa erosteko izaten da».

Gure autonomia erkidegoan bizi diren berrogeita hamar urte inguruko emakumeen esperientzia biografikoak bidea emango liguke ondorioztatzeko egungo lan baldintzek, bereziki soldata apalek, oso eragin handia dutela edozein bizikidetzat unitatetako bi kideen nahitaezko presentzian, hau da, «betebehar ekonomiko» horretan. Izan ere, hori,

¹⁰ ALONSO, L.E. *Trabajo y posmodernidad: el empleo débil*. Fundamentos. Madril. 2000.

¹¹ BAUMAN, Z. *Trabajo, consumismo y nuevos pobres*. Gedisa. Bartzelona. 1999; 50. or.

¹² GORZ, A. *Metamorfosis del trabajo*. Sistema. Madril. 1995.

¹³ CASTEL, R. *La metamorfosis de la cuestión social*. Paidós. Bartzelona. 1997.

oro har, ez zegoen hain orokortuta haien gazte garaian, ezkondu eta, batez ere, seme-alabak izan ondoren lan merkatuan jarraitzea ez zelako nahitaez bete beharreko kontua.

Emakumeak lan merkatuan nahiagatik baino gehiago beharragatik egote hori, berriro aipatzen da 4. taldearen adierazpenotan:

«– Orain bi bikotekideek egin beharra daukate lan. Zer erremedio!

– Nik ere hala uste dut.

– Ikusi pisuek nolako prezioak dituzten!

– 40 edo 50 milioi. Eta gazteak “mileuristak” dira.

– Gainera, lanean ere ez daukate segurtasunik.

– Nola ordaindu 50 milioi pezetako pisu bat? Ezinezkoa da. Kontua ez da lan egitea gustatzen zaien edo ez. Bikote batean ezin du kide bakar batek lanean aritu; biek aritu behar dute».

Ikerketa honetan esku hartu duten pertsonen iritziak aztertuta, esan daiteke lanaren alderdi instrumentala, hau da, enplegua izate hutsa, nagusitu egiten zaiela adierazpen edo autorrealizazio alderdiei¹⁴. Hori bera gertatzen da 8. taldeko emakumeen artean ere. Hasiera batean emanago daude lanari, eta bateraezina iruditzen zaie lana adingabeak zaintzearekin uztartzea:

«– Nik ez dut mailaz igotzeko asmorik. Nik nahi dudalako egiten dut lan.

Hilabete amaieran nire dirua jaso eta nire erara bizi nahi dut, ezeren mende egon gabe. Lanean ematen ez dudana denboran ez dut umerik nahi.

Baina lanak ez nau asetzen».

Belaunaldi gazteek jasaten dute gehien egungo lanaren ezegonkortasuna eta behin-behinekotasuna, eta berretsi baino ez dute egiten lan egoera horrek beren egungo bizimoduan betetzen duen eginkizunaren nagusitasuna. Ez dute ukatzen enplegua, kopuruari erreparatuta, egon badagoenik, baina azpienpleguak, gainhezkuntzak, hala nola laneko mugikortasun prozesuek etengabe iraunarazten dute haren behin-behinekotasuna, soldataren eta lanbide garapenaren ikuspuntutik. Tolosan, 25-35 urte bitarteko gizonezko gazteekin egindako talde dinamikan (10.T.) esku hartu zutenen bi adierazpen laburrotan esaten den bezala:

¹⁴ Ikusi, alde horretatik, ARENDT, H. *La condición humana*. Paidós. Bartzelona. 1993; eta ZUBERO, I. *El trabajo en la sociedad. Manual para una sociología del trabajo*. EHU. Leioa. 1998.

«– Lana, egon, badago. Nahi duenak, badu lanik. Baina zein baldintzatan? Zenbat ordaintzen dizute?».

«– Begira, hau nagoen hirugarren lantegia da. Aldatzen joan naiz. Ni Errenteriakoa naiz. Lezon hasi nintzen lanean. Gero Martutenera aldatu nintzen, gehiago irabazteko. Joateko mehatxua egin nuen, eta nagusiak esan zidan: “edo ordaintzen dizut, edo gelditzen zara”. Eta bi lantegietatik alde egin behar izan dut. Hau nagoen hirugarren lantegia da. Zazpi hilabete daramatzat nagusiaren atzetik, ordu estrak igotzeko, aitorpenik egin gabe. Tipoa diru pila poltsikoratzen ari da nire kontura. Soldata igotzeko eskatzen badiozu, eskuak burura eramaten ditu, ez dakit zer eskatuko bazenio bezala».

Azken zati horren ildotik, oso argi geratzen da, era berean, **aparteko orduen normaltasuna**. «Orduak sartzea»; hau da, lanaldia luzatzea eta enplegatutako pertsonaren etengabeko erabilgarritasuna, normalak balira bezala integratzen dira lanbide jardunean. Sortzen diren egoera batzuk bitxiak bederen badira; adibidez, batzuetan, enplegatutako pertsonak gezurra esan behar izaten dio erakundearen arduradunari, ordu estrarik ez egiteko.

«– Nik adibidez, aparteko ordurik ez egiteko, gezurra esan beharra daukat. Zeren aparteko orduak legez kontrakoak dira, ez baitizkit aitorpenean sartzen, ez nominan, ez beste ezertan. “Gaur ez naiz geldituko, dentistarenera joan behar dudalako, edo masajistarengana”. Aitzakiak jarri behar ditut lana 8 orduz egiteko, nire kontratua hori izanik! Desenkusatzen ibili behar izaten dut, bestela mutur beltzak eta aurpegi txarrak ikusi behar ditut gero. Egoera horretan, nor ausartuko da eszedentzia eskatzera, edo aita izateagatik baimena?».

4.1.2. Soldaten eta gauzen prezioaren arteko desoreka: euroa.

Baina lanaldia luzatzea normaltzat hartze hori ez da lan harremanen barruan bakarrik ematen; egunero bizirik irauteko harremanetan ere ematen da, eta era adierazgarriagoan beharbada. Belaunaldi gazteen ordezkariak adierazten diguten bezala, gehienetan ekonomia ezkutuan lortzen den diru gehigarri hori gabe, «ez dira iristen». (10.T.)

«– Behin aparteko orduak sartzen hasita, ezin zara gelditu. Nola bizi, bestela?».

Soldaten eta gauzen prezioaren arteko desoreka horrek gure autonomia erkidegoko belaunaldi gazteei eragiten die gehien, baina, gainera, ikerketa honetan parte hartu duten guztiek zeharka egiaztatutako iritzia da. Hala, adibidez, 8. eztabaida taldean -hau da, enplegu egonkorra eta kualifikazio ertain-altua zituzten, etxebizitza aldetik emantzipatuta zeuden eta beren ardurapean adingaberik ez zuten emakumeen artean-, esaten zuten gero eta zailagoa dutela egungo estatus sozialari eta bizimoduari eustea, gauzen kostuengatik. Era berean, 7. eztabaida taldean -hau da, soldata egonkortasuna, etxebizitza aldetik emantzipazioa eta haur adingabe bat edo bi zituzten gizonezkoen artean-, argi eta garbi esaten zuten «euroa iritsi izanak» oro har bizitza garestitzea ekarri duela eta inork ezin diola horri ihes egin, eta zorpetze dinamiketan sartu behar izan dutela; horrenbestera, non normalena –gizartearen aldetik hitz eginda– hipotekatuta bizitzea baiten, benetan ahal dutenaren gainetik.

«– Eurora aldatu garenetik, dena igo da, soldatak izan ezik. Dena oso garesti dago. Edozertarako, zorpetu egin behar duzu, edozertarako. Ez baita iristen, ez da iristen. Izan ere, zure soldataren zati bat etxebizitzarekin bahituta badaukazu, tarte txikia geratzen zaizu beste gauzetarako. Guztioi gustatzen zaigu bidaiatzea, eta beste gauza asko, askoz ere informazio gehiago dugulako. (...) Neska bat ezagutzen dut, Corte Inglésen bakarrik eros dezakeena, hilabete bat atzeratuta ordaintzen duelako. Hala da».

4.1.3. Etxebizitzatik emantzipatzearen kostuak gazteen artean.

Belaunaldi guztietakoek egiaztatu dute bizitza, oro har, oso garesti dagoela, eta orokorra dela jasaten dugun lan egongaiztasuna, baina, horren guztiaren barruan, etxebizitza da arazo nagusia. Beste behin ere, 9. eta 10. eztabaida taldeek (emakumez osatua lehena eta gizonez bigarrena, 25-35 urte bitartekoak, 1975-1982 artean jaioak, etxebizitzaren aldetik emantzipatuta) zuzenean azaldu zuten zein arazo dituzten gaur egun arlo honetan, eta horrek zein ondorio dituen gure autonomia erkidegoko etorkizuneko uztartze estrategietan.

4.1.3.1. Ez jabe izanik, ez errentan, ez babes ofizialeko etxerik.: eskuratzerik ez dagoen etxebizitza.

Belaunaldi gazteenek gure egunerokotasunean etxebizitza emantzipazioa lortzeko dituzten oztopo nagusiak erosi beharreko etxebizitzaren prezio ikaragarriak dira eta, horien ondorioz, ezin erantzunezko hipotekak. Baina, presentismo horretatik haratago, belaunaldi gazteago hauen iritziek etorkizuneko bizi ibilbideen gaineko kezka dakarte lotuta; hau da, geroak sortzen diena. 9. taldeko emakume batek dioen bezala:

«– Nik ez dut bankuarekin ezkondu nahi. Ezkontzekotan, senargaiarekin ezkonduko naiz, ez bankuarekin. Baina, baina, zer da hori!

– 36 milioiko etxebizitzetan, hilean 900 euro ordaindu behar dituzu. Baina zenbateko soldata daukagu?».

«Gazte normal» batentzat –«mileurista»¹⁵–, ia ezin iritsizkoa da etxebizitza baten jabe izateko aukera. Errentan har daitezkeen etxebizitzaren eskaintza, bestalde, berez urria izateaz gain, hura bezain eskurazina da, bai prezioengatik, bai higiezinaren merkatuko eragileengatik berengatik. 10. taldeko parte-hartzaile batek dioen bezala:

«– Beste arazo bat: etxebizitza bat errentan hartu nahi nuenean, inongo agentziak ez zidan errentan eman nahi. Azkenean, nire ama joan zen, eta berarentzat eskatu zuen. Eta lau etxebizitza erakusteko prest agertu ziren. Zer ari da gertatzen? Azkenean, ezagun baten lagun batek utzi dit errentan. Agentzia bidez ezin da».

Azkenik, Tolosan eta inguruko udalerrietan bizi diren 30 urtetik beherako emakumeen taldeak oraindik orain izandako esperientziak egiturazko beste oztopo bat identifikatu du gure autonomia erkidegoan etxebizitza emantzipazioa lortzeko prozesuan: babes ofizialeko etxebizitzak. Eta ez bakarrik eskariaren eta eskaintzaren arteko desoreka kontuan hartuta horiek eskuratzeko dauden zailtasunengatik, baizik eta arlo honetan, gure ingurune hurbilean, indarrean dagoen politika instituzionalagatik ere bai. Izan ere, besteak beste, horretaz esan daiteke¹⁶, epe laburrekoa izateaz gain, nolabait bizikidetzaren eredu jakin bat bideratzen duela, ez dutelako kontuan hartzen adingabeak izateko aukera, gazte multzo horrentzat eskainitako babes ofizialeko etxebizitza gehienek logela bakarra dutelako, gazte horien iritzian.

¹⁵ Ikerketa honetan egiaztatu ahal izan dugu «mileurista» hitzak arrakasta lortu duela gizartean, sustraitu egin dela, eta hitz hori talde dinamika guztietan sortu dela, taldeetako kideak edozein belaunalditakoak izanda ere.

¹⁶ Ikus, alde horretatik, ARARTEKOaren oraindik oraingo ikerketa. *EAEko gazteentzako etxebizitza politika publikoak*. Gasteiz. 2007.

«– Hemendik urte batzuk barru familia izan nahi badut, senargaiarekin ezkondu, edo etortzeko esan, zer? Zer egin behar dut? Mesedez, eman diezadatela gutxienez bi gela dituen etxe bat!».

4.1.3.2. Ezkongabe izatearen ezintasuna: intereseko elkartzeak?

Gogorarazi behar da 9. eta 10. eztabaida taldeetako kide guztiak etxebizitza emantzipaziorako dinamika batean sartuta daudela, dela errenta bidez -gehienen kasua-, dela jabe gisa, dela babes ofiziala baliatuta, oso garestia izan arren («dirua bota egiten da»). Baina, gutxienez, ordaina du: «Nire intimitatea daukat, eta horrek, nahi edo ez, bere balioa dauka» (10.T.).

Hala ere, intimitatea lortzeko, ***beharrezkoa da bikote moduan emantzipatzea, ia beste aukerarik ez dagoelako***, adierazten ari den bezala, bi soldatak nahitaezkoak baitira. «Eta, hala ere, larri» (9.T.). Horregatik, eta 10. taldeko parte-hartzaile batek argi adierazi zuen bezala:

«– Bizitza bikotekidea dutenentzat eginda dago. Ez da batere samurra ezkongabea izatea».

Hortaz, gure hurbileko ingurunean ezin gutxiets daitezke bizikidetza unitateak sortzeko beste ildo batzuk, ia ezinbestekoak baitira emantzipatu ahal izateko edo, gutxienez, familiaren etxean lorik ez egiteko, etxe horrekiko mendetasuna oraindik ere agerian geratzen delako eguneroko beste jokabide batzuetan (egunero edo, batez ere, asteburuetan jatea, laneko ordutegian ezin egin daitezkeen mandatuak edo paperak egitea eta abar). Izan ere, lan egongaiztasunean finkatuta daude eta, hori, nolabait, ibilbide biografiko egongaitzak eratzen ari da, «arriskuan» oinarritutako bizi ibilbideak, «enpleguaren gizarte arauaren amaiera» dela eta.

Adierazgarriak dira 10. taldean jasotako adierazpen laburtu hauek, Carlos parte-hartzailearen bizi ibilbidearen gainekoak: 35 urteko gizon honek bere hiru harreman sentimentalez eta kasu bakoitzean izandako etxebizitza aukerez hitz egin du, eta bere emantzipazio prozesuan izandako sarrera-irteera horietan familia sarean izandako laguntzaz.

«– Nik hiru etxebizitza erosi ditut. Villabonan egon nintzen bizitzen, neska batekin. Gero bereizi egin ginen, eta bera gelditu zen etxearekin. Eman beharrekoa eman zidan, eta joan egin nintzen. Alegiara etorri nintzen, amaren etxera. Ez nuen etxe bat errentan hartzeko dirurik eta amaren etxean geratu nintzen. Garai horretan beste neska bat ezagutu nuen, eta arrebari etxea erosi nion, Beasainen. Gero beste neska bat ezagutu dut, eta beste etxe bat erosi. Hona etorri nintzen [Tolosa]. Dena ondo badoa, ondo, baina gaizki badoa...».

«– Ikusten nola dagoen bikotekideari lotuta? Bereizten bazara, etxea utzi beharra daukazu, eta amaren itzuli, ezkongabe izanik ez dagoelako beste aukerarik. Nik ez dut ezagutzen errentan, hipotekatuta, bakarrik bizi den ezkongaberik. Ezta bat ere. Ez bada abokatua dela, edo gurasoek ordaindu diotela».

«– Ez daude maila berean etxebizitzaren prezioa eta irabazten ari garena. Soldataren ikuspegitik, denok gara mileuristak, batzuk gehiago beste batzuk baino. Eta 45 milioi pezetako hipoteka bat daukagu, etxebizitza normal bati dagokiona, eta 1.200 euro ordaintzen ari gara. Emaztegarik ez baduzu, edo ez baduzu trafiko xeherik edo legez kontrako zerbait egiten, ba ez zara ailegatzen. Ni emaztegaria bizi naiz. Ez gaude ezkontuta. Demagun bihar neska uzten dudala eta etxea saldu behar dudala, ezin diedalako 1.200 euro horiei aurre egin. Nire soldata 1.200 eurokoa bada, nola jantziko naiz? Nola botako dut gasolina autoan? Euroa sartu zutenetik, gorantz egin dituzte biribilketak. Lehen 5.000 pezeta zirenak, gaur 50 euro dira. Baina soldata, lehen 150.000 pezetakoa zen, eta orain ez da 1.500 eurokoa, 1.000 eurokoa baizik. **Hori bizia kentzen ari zaigu».**

Horrela, sakondu beharko litzatekeen beste azterketa bide bat sortzen da: belaunaldi gazteek etxebizitza emantzipaziorako egun jarraitzen dituzten ildoek nolako ondorioak izango dituzten lan arlokoa eta etxe-familia arlokoa bateratzeko hurrengo estrategietan, emantzipazio ildo horietako batzuk urrutiago gera daitezkeelako maitasunean oinarritutako familia modernoaren eredu tipiko-idealak berezko duen «bizikidetzaren proiektu komunaren» idealetik, eta gertuago interesean oinarritutako familia tradizionalaren eredu –era berean, tipiko-idealak– berezko dituen «intereseko elkarteetatik».

Gure autonomia erkidegoan bizi diren belaunaldi gazteenak ordezkatu dituzten pertsonak elkarriketetan adierazi dute betebeharrak materialak eta bizitza garestia izateagatik bi soldata behar izateak eragin zuzena daukatela bikotearen beraren egonkortasun emozionalean, etxeko lanen banaketaz izaten diren eztabaidetan, aisialdirako denbora nahikoa ez delako sentipenean, bereziki lanegunetan; hitz batean, etxebizitza emantzipazioaren aldeko banako aukera egiteagatik kostu emozional handia ordaintzen ari direlako sentipenean. Ikus dezagun berriz ere Borjaren esperientzia. 30 urte ditu, tornularia da, eta neskekin bizi da duela bost urtetik hona:

«– Dirua izan nahi baduzu, orduak sartu behar dituzu. Nik egunean 10 orduz egiten dut lan. Astelehenetik ostiralera, 50 ordu. Etxera nekatuta iristen naiz, eta neskak etxean laguntzea nahi du. Hor presio ekonomikoa dago. Nik egun osoa ematen dut lanean. Hilaren 20a iristen denerako, ez daukat ezer ikusi dudana jertse polit bat erosteko, edo autoari gasolina botatzeko, edo asteburuan Santanderrera joateko, edo emaztegaiarekin ateratzeko. Halako presio bat dago hor, bai guretzat, bai bikotekidearentzat, eta uste dut bikotearen egonkortasunean ere eragina duela. “Kontua da ezin duzuela elkar jasan”, esaten didate gurasoek. “Nik 40 urte daramatzat zure aitarekin”. Baina presio ikaragarria dugu, eta nonbaitetik egiten du eztanda. Eta zuk diozuna: norekin ordaintzen dugu? Bikotekidearekin. Erreta zator lanetik. Soldata igoera eskatu, eta nagusia asalatu egiten da. Baina egun puta osoa hor ematen dut eta! Nik dirua ikusi nahi dut. Hain erreta nagoenez gero, gutxienez zerbaiteko izan dadila».

4.1.3.3. Belaunaldien arteko elkartasuna: ahitze zantzuak.

Belaunaldi gazteenek gero eta hurbilago dutenez egoera hori, azpimarratu beharra dago ikerketa honetan egiaztatu dugula **elkartasun maila handia** dagoela **belaunaldien artean**, eta egunez egun azaleratu dela. Emakume horietako batek adierazi zuen bezala:

«– Oso zaila daukate, oso. Gaizki bizitzen ari dira, ahal bezala, ez zaielako iristen. Soldata barregarriak dituzte. Eta, hori, karrera bat dutenik. Baina soldatak... Telebistan “mileurista” deitzen diete. Izan ere, mila eurora ere ez dira iristen. Hiru pertsona ari dira errentan bizitzen, bi gelarengatik 800 euro ordaindu behar diren etxe batean, pilatuta. Gelak ezin txikiagoak dira. Gogorra da hori. Ezin dute etxe bat erostearekin amestu ere egin» (4.T.)

Ugalkortasuna geroratzeko erabakia arrazoizkotzat jotzea da belaunaldien arteko elkar ulertze horren adierazle esanguratsuenetako bat. Eta horren adierazle da, berriz ere, 4. taldeko emakume bat:

«– Nik adimen irekikoa naizela uste dut, beste guztiok bezala. Baina entzun: egungo pentsamoldearekin, beldurra ematen dit nire seme-alabek haurrak dituztela esateak. Horrek bai ematen didala beldurra! Egoera ekonomikoak izugarri beldurtzen nau, izugarri. Indarkeriak dit beldurrik ematen. Gezurra dela iruditzen zait. Izutu egiten nau, beldurra ematen dit».

Lehen aipatutako belaunaldien arteko ulerberatasun hori ez da laguntza moral hutsa, elkartasunezko eta haurridetasunezko babes hutsa; aitzitik, familia erakundea ere, «lehen mailako gizarte saretzat» ulertuta, funtsezko eginkizuna betetzen ari da egungo ongizate-gizarte eredua mantentzeko baliabide material gisa¹⁷. Hala ere, ikerketa honetan **ahitze zantzuak** hauteman ahal izan ditugu belaunaldien arteko elkartasun eta ulerberatasun horretan. Belaunaldi helduen iritiz, haien seme-alabek egun bezala etorkizunean ere izango dituzten ongizate atalaseak arindu egin beharko lirateke beharbada, edo, behintzat, berbideratu, gure eguneroko errealitatean dauden baldintzapen objektiboetan oinarrituta.

Sakonean, eztabaida inondik ere interesgarri bat dago aldi historikoen artean alderaketak egiteko aukeren baldintzei buruz: egungo belaunaldi helduek gaztetan izandako esperientziak zein neurritan erabil daitezkeen edo baliagarri izan daitezkeen belaunaldi gazteentzat, bestelako gizarte testuinguru batean¹⁸. Hala, ibilbide profesionala 70eko urteen hasieran abiatu zuten emakumeen belaunaldia, egun hogei urte inguruko seme-alabak dituztenena, bat dator egoerari buruzko diagnostikoan (etxebizitza emantzipazioaren zailtasunak, enplegu egongaitzak eta behin-behinekoak, bi soldaten beharra eta abar), eta egoerari nola edo hala aurre egiten dio, bai ekonomiaren, bai bizikidetzaren ikuspuntutik. Baina horrek ez die eragozten belaunaldi gazteek orain arte eman dituzten irtenbideak beharbada egokienak ez direla esatea; izan ere, 5. taldeko parte-hartzaileetako batek esan zuen bezala, «ez diote ezeri uko egiten».

¹⁷ Sarearen ideia testu klasiko batetik hartuta dago: BOTT, E. *Familia y red social*. Taurus. Madril. 1990.

¹⁸ Arazo zail hauei bi lan hauek ekin diete: MANNHEIM, K. «El problema de las generaciones». *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*. 1993. 62. zk.; 193-242 or. eta SIMMEL, G. «El problema del tiempo histórico». *El individuo y la libertad. Ensayos de crítica de la cultura*. Península. Bartzelona. 1986. Biek ere guztiz indarrean dagoen erreferentzia izaten jarraitzen dute.

Ikus daitekeenez, kulturaren eta pentsamoldearen aldaketa gertatu dela, eta sakrifizioaren atalasea, hau da, bizi aukeren edo gauzen kostuaren edo balioaren atalasea, errotik aldatu da belaunaldien artean. Gurasoek adierazten dute berek ere zeregin eraginkorra izan dutela eta, nolabait, oraindik ere izaten jarraitzen dutela belaunaldi gazte bigunagoen eta estutasunik gabekoen sorreran, seme-alabei transmititutako gizarteratze eta bizikidetzakodeen ondorioz. Elkarrizketa honek ondo islatzen du 4. taldeko emakumeen artean sortutako eztabaida:

«– Orduko bizimodua desberdina zen. Askoz ere gauza gutxiagorekin konformatzen ginen. Baina seme-alabei gauza asko eman dizkiegu eta, azkenean, horrela amaitu dugu.

– Bai, horixe! Gainera, uste dut aprobetxatu ere egiten dutela, guk erakutsi genielako oporrak ezinbestekoak direla.

– Seme-alabei gauzak planteatzeko orduan ere, pentsamolde desberdina daukagu. Gure gurasoek bizimodu bat irakasten ziguten, baina hemen bilduta gauden guztiok alderantziz egiten ari gara. “Gaixo hauek nora joango ote dira!”, pentsatzen dugu, eta ez “estutu hortzak, aurreztu pixka bat, eta itxaron”.

– Kontua da ez dutela bizimodua aldatu nahi. Bi seme-alaba dauzkatenak, adibidez, ez dira sakrifikatzen, eta bospasei urtez haiekin egoten. Haurrak dauzkanak igandean jaiki eta mendira eraman behar ditu, edo parkera. Ezin duzu haur bat telebistaren aurrean utzi, bera bakarrik josta dadin. Telebista ez da jostagarria. Gurasoek seme-alabekin egon beharra daukagu. Beraz, pentsatzekoa da urte batzuetan sakrifikatu egin behar dugula. Baina ez. Afaltzera joan nahi dute, oporretara, parranda egin. “Orain amonarekin geratuko zara, eta hurrena izebarekin”.

– Guk irakatsi genien hori? Nik inoiz ez ditut nire gurasoak tabernan, zineman edo kafetegian ikusi».

4.1.3.4. Helduak eta axolakabeak, goizegi.

Ildo horretan, landa lanaren garapenean eta haren azterketan arreta gehien erakarri duten gauzetako bat, gaur egun 30 urte inguru dituzten pertsonen duten «etsipena» ikustea izan da. Dirudienez, gure autonomia erkidegoko belaunaldi gazteak ordezkatzeko dituzten gizon-emakume horien artean, etxebizitza emantzipazioaren aukera goizegi ari da halako pentsamolde heldu bat ekartzen, «zaharrena», haien iritziz orain eta, batez ere, etorkizunean beren bizieran zuhur eta tentuz ibili behar izateagatik. Nork bere ohiko errutina oinarritzat hartuta bere ibilbide biografikoaz egiten duen prospekzioak erakusten digu neurri batean ahuldu egin dela belaunaldi batzuei lotzen zaien errebeldia, barne borroka galdu egin dela eta, ondorioz, konformismoan erori dela.

Eta egungo gizartearekiko -edo haren egituratze moduarekiko- konformismo horrek, azkenean, arlo publikoaz gehienetan ezikusiarena egiten duen herritar klase bat ekartzen du¹⁹, bere irtenbide propioak bilatzen dituen, irtenbide pribatuak -edo, are independentistak, 10. taldeko parte-hartzaile gazteenetako batek adierazi zuen bezala, banakako zentzua ematen zaiolako lehen bere adiera kolektiboan erabili ohi zen kategoria bati-. Jatorri nabarmenki orokorra edo kolektiboa duten gai batzuetan gertatzen da hori, lan baldintzetan adibidez.

«- Baina errua gurea ere bada, inoiz ez garelako ezertaz kexatzen. Laguntzak minimoak dira. Dena kaka zaharra da. Gu independentistak gara. Azkenean, nik antolatzen dut dena, ahal bezala, aitona-amonekin. Betikoa. Laguntza puta hauek! Kaka zaharra!

- Baina ez daukazu beste aukerarik.

- Ez daukagu beste aukerarik, baina kexatu ere, ez gara kexatzen. Ezin duzu manifestazio bat antolatu, horrela ez baituzu ezer lortuko. Elkartu ere ez gara egiten. Enpresetan bezala, banan-banan joaten gara eskatzera. Baina denok elkartuko bagina, behar den guztia jarrita, dirua egon, badago, baina ez gara ausartzen. Baina, zergatik? Ba harrapatuta gaudelako. Hipoteka batek harrapatuta.

- Beldurragatik».

¹⁹ Ezikusiarena egite horren noziora eta horren ondorio batzuetara hurbiltzeko, ikusi MASA, M. «Antes de la política: la estructuración de lo cotidiano en el País Vasco». *Inguruak, Revista Vasca de Sociología*, 28. zk.; 153-162 or.

Helduek ez dute «etsitasun» hori ulertzen, ez behintzat ikerketa honetako emakumezko kideek. Nolabait, eta esperientziak ematen dien zilegitasunarekin, ez zaie egokia iruditzen seme-alaben artean nabaritzen duten «belaunaldi itobehar» hori, baldintza objektiboak, haien iritziz, gazte zirenean baino askoz hobeak izaki. Horren adierazle, 27 eta 25 urteko bi seme-alaba dituen eta administrazioan diharduen 4. taldeko 55 urteko emakume baten gogoeta:

«– Zergatik dago hain itota belaunaldi hau? Kontxo, zergatik daude hain itota? Gure belaunaldiak baino askoz errazagoa dute dena, eta, zer esanik ez, gurearen aurrekoak baino. Baina ez dugu hain atzera jo beharrik. Zergatik daude hain itota? Dena daukatelako, den-dena aurrean!».

4.1.4. Gero eta bizitza konplexuagoa: ongizatearen paradoxak.

Ikerketaren lehen atal hau bukatzeko, lan arloa eta etxe-familietakoa uztartzeko estrategiak baldintzatzen dituzten faktore nagusiak aztertzeari eskaini dioguna –edo, bestela esanda, herritarren eguneroko bizitza eta haien ibilbide geografikoak–, iritzi esparruetako bat jorratuko dugu. Bai eta aurreko adierazpen laburrean jasotako gogoetei erantzuteko ere, nola edo hala presente egon delako ikerketa honetan egindako eztabaida talde gehienetan. Lan honetan esku hartu duten emakumeek eta gizonek «ongizateaz eta bizi kalitateaz» egindako gogoetez ari gara.

Parte-hartzaileen artean nolabaiteko adostasuna ikusten da, zentzu argirik gabeko gastu-kontsumo dinamika batean murgilduta gaudela esateko orduan. «Zurrumbilo», «espiral», «zirkulu» eta gisako hitzak erabiltzen dituzte, egungo gizarte eredua herritarren artean eragiten ari den sentipen gazi-gozo horretaz aritzean: alde batetik, arlo materialean, ez dago estutasunik, baina, bestetik, itota dabilta, beharrezkoa omen delako gizarte posizioari lotutako aukera guztiak lortzea, batez ere kontsumo gaien aldetik, aisialdiaz gozatzeko eskarien edo betebeharren ondorioz. 1. taldean parte hartu zuten emakumeetako batek esan bezala:

«– Itxura batean, batere estutasunik gabeko egoera batean gaude, baina, aldi berean, itogarri samarra ere bada. Badirudi denetarako gauza izan behar dugula: Aste Santuan oporretara joan behar dugu, afaltzera atera, basoerdi batzuk hartu... Nik uste dut horrek guztiak, azkenean, estutu egiten gaituela, eta pixkanaka ito. Izugarrizko beharrak sortzen ari gara, gure gurasoen garaiarekin alderatuta. Nire gurasoak Salamancara joan ziren eztei bidaian, pentsa! Ez dauka bizi mailarekin zerikusirik. **Kontua da beharrak oso desberdinak direla. Izugarrizko zurrumbiloan gaude sartuta. Behar ekonomiko batzuk sortu ditugu, eta orain ezin ditugu alde batera utzi...».**

Era horretan, ikerketaren atal honek duen izenburuan aipatutako gaira itzuliko ginateke; hortaz, berriz ere azpimarratu beharko genuke ezinbesteko baldintza dela bi soldata izatea. Horrek, oro har, ***zaildu egiten du eguneroko bizitza*** eta, beharbada, paradoxikoki, haren kalitatea jaisten, teorian ongizatearena den gizarte honetan. 40 urte eta bi haur (bata 6 urtekoa eta bestea 3koa) dauzkan eta hezkuntzan diharduen 7. taldeko parte-hartzaile batek esan bezala, «gaizki ari gara»:

«– Nire ustez, emazteak eta biok bizi kalitatea galdu dugu. Bi haur ditugu, baina, oheratu orduko, ahaztu egiten naiz haiekin. Une horretan biharko egunean hasten naiz pentsatzen, egin beharreko gauzetan. Tamalgarria da. Baina hala da. Tristea da haurrak izan eta pentsatzea: “Kaka zaharra! Ez ote da ohera joango!”. Txikiari begiratu eta esaten diot: “Ez duzu neskarik aurkituko eta joan egingo zara etxetik! Begiratu egiten dit, eta barrez hasten da. **Nire ustez, gaizki ari gara. Teorian gurea hobetu beharko luketenek ere ez digute horren aztarnarik ematen.** Hemen dena honekin konpontzen da [sosak, dirua].»

4.2. UZTARTZE ESTRATEGIAK.

Uztartze estrategiak egun baldintzatzen dituzten faktoreak azaldu ondoren, estrategia horien ezaugarriak edo barne egitura aztertuko ditugu atal honetan. Lehenik eta behin, hainbat arrazoi ematen dira, haien diseinuan eta kudeaketan zergatik diren oraindik ere emakumeak eragile nagusiak azaltzen dutenak; ondoren, adingabe bat edo gehiago dauden bizikidetza unitateetan garatutako uztartze estrategia eredu ideal baten zirriborroa egiten da.

4.2.1. Estrategia pribatuak: eguneroko irtenbidea emakumeen eskutik.

Ikerketa honetako eztabaida taldeetako kideek, gizon zein emakume, beren eguneroko bizitzaren kudeaketari buruz emandako iritziak zuzenean entzuteak eta gerora aztertzeak egiaztatu baino ez du egin, zuzen-zuzenean egiaztatu ere, beste ikerketa batzuetan behin eta berriz aipatzen ari den zerbait. Lan arloa eta etxea-familia bateratzeari dagokionez, ***estrategia pribatuak dira gure eguneroko bizitzan kulturalki instituzionalizatutako irtenbidea.*** Gainera, ***emakumeak dira estrategia pribatu horietako eragile nagusiak***, bi denbora eta espazio horiek kasuetako bakoitzean (bizikidetza unitateak) eta egunero (egunerokotasunean) benetan bateratu ahal izateko.

Hortaz, diagnostiko beraren bi maila dira. «Makro» maila gizarte jakin baten portaera kolektiboaren logikan dago sustraituta, eta guztiz erabakitzen du gure egunerokotasunean uztartze erronkak konpontzeko irtenbideak pribatuak izatea. Beste mailak, «mikroak», pertsonen (kasu honetan emakumeek) irtenbide partikular horren barruan eraikitzen dituzten estrategia zehatzak jasotzen ditu.

Mikro alderdi horri gagozkiola, **emakumeek uztartze estrategian barneratutako baliabideen eguneroko kudeaketa egiten dute**. Hala bada, strategiaren «kudeatzaileak», «zuzendariak» edo «gerenteak» dira, ahaztu gabe baliabide eginkizuna ere betetzen dutela; hau da, benetan gauzatzen dituztela beharrezko ekintzak. «Emakumeek –dio Tobíok– zuzendaritza eginkizunak betetzen dituzte familia antolakundean, eta horrek barne hartzen du erabakitzea zer noiz egin behar den, eta nork egin behar duen. Badirudi hori dela gizonen eta emakumeen arteko genero desberdintasunen oinarria. Gizonek "laguntza" ematen dute lan batzuetan, baina ez du ematen gaitasun handirik dutenik erabakiak hartzeko eta zeregin guztiak planifikatzeko»²⁰. 1. taldean parte hartu zuen emakume batek adierazia:

«– Onartzen dut jaikitzen naizenean pentsatzen dudala: "Aste honetan arratsaldez egingo du lan [bikotekideak]". Lanera joaten banaiz, memento batean amarenera eraman beharko dut, gero bera joan dadin, jaso eta...»

²⁰ Tobío, C. *Madres que trabajan: Dilemas y Estrategias*. Cátedra. Madril. 2005; 146. or.

Errealitate instituzionalizatu horrek zeharkako eragina dauka gizarte taldeetan, hezkuntza edo prestakuntza maila guztietan, are emakumeak berak lan esparruan presente egonda ere²¹. Dena den, gure ikerketaren esparruan beste elementu bat gehitu beharko litzaioke: **kultur artekotasuna**. 6. eztabaida taldeko emakumeek haurrez arduratu beharra zeukaten, lanean ziharduten, eta Ekuador, Kolonbia, Peru, Brasil, Senegal, Ukraina eta beste hainbat lekutatik etorriak ziren. Argi utzi zuten baliabide nagusi gisa betetzen duten eginkizunaz gain, uztartze estrategiaren kudeaketa ere beren ardura dela. Eta 30 urteko emakume boliviarr batek (Sonia izenekoa, hiru seme-alaba dituen eta neskame diharduena) esandako «moldatu beharra» horrek laburtzen du, gure iritziz, zaintzaren zama hori guztia, eta modua ematen du emakume horrek etxetik lanera egunero egiten duen ibilbidea espazialki irudikatzeko.

«— Orduan, nola edo hala moldatu beharra daukagu: beren lekura eraman, lanera joan, lanetik itzuli... Beti lasterka. Korrika batera, korrika bestera. “Neska honek, egunen batean, harrapatu egingo gaitu”, esan izan didate. Aurrena haurtzaindegira eraman behar dut; gero, besteen bila jaitsi eta beste ikastetxe batera eraman; handik lanera... Azkar ibili behar duzu beste lekuetara iristeko. Gero, haurrak jasotzeko ordua iristen da. Presaka ibili behar berriz ere. Gainera, haurren berrikuspena tokatzen bazaizu... Gero janaria prestatu behar duzu, etxeko lanak egin...» (6.T.)

4.2.2. Produkzio esparruaren pisua estrategiaren diseinuan.

Mugitzen ari garen esparruaren konplexutasunaz ohartuta, ikerketa honetan parte hartu duten pertsonen iritzietatik hiru arrazoi nagusi atera daitezke, uztartzea kudeatzeaz oraindik ere emakumeak zergatik arduratzen diren azaltzen dutenak: lehenik, lan merkatuaren egungo egoera; bigarrenik, zaintze lana emakumeari dagokionaren ustea dagoelako kulturalki zabaldua; eta, hirugarrenik, emakumeek berek adierazi duten bezala, adingabea edo adingabeak hazi bitartean presente egon nahi dutelako.

²¹ TORNOS, T.; BORRÁS, V. eta CARRASQUER, P. «La conciliación de la vida laboral y familiar: ¿un horizonte posible?». *Sociología del Trabajo*. 2004. 50 zk.; 111-137. or., (127. or.). Artikulu horretan adierazten den bezala, «emakumeek etxeko-familiako lanen ardura dute batez ere. Emakumezko batzuek ihes egiten diote zenbait lanen gauzatze materialari, soldatapeko bihurtzearen edo beste laguntza batzuen bidez, baina inork ere ez die ihes egiten etxe-familiaren gaineko azken erantzukizunarekin eta haien kudeaketa zein antolaketarekin zerikusia duten zereginei. Gizarte talde guztiek eta bi generoek argi eta garbi onartutako errealitatea da».

Uztartu beharra duen **tandem**eko kideetako batek lan eginez gero,²² batere dudarik ez dago enpleguak funtsezko garrantzia duela adingabe bat edo gehiago dituzten bizikidetza unitateek kasu bakoitzean diseinatu eta gauzatu behar duten uztartze estrategia mota erabakitzeke orduan. Uztartze estrategiak, berez, egoeraren arabera eta iragankorrak dira, baina batez ere aldaketak enpleguaren arloan gertatuz gero, ez horrenbeste etxean zein familian emanez gero.

Tobíok adierazi duen bezala, «enpleguaren munduaren eta familiaren munduaren artean, uztartzea baino areago, ama langileek egunero esperimentatzen duten kontraesaneko harremana dago»²³. Hurrengo zatiak 7. taldeko kide baten adierazpenak biltzen ditu. Talde hori gizonezkoek osatzen zuten, eta jabetzen ziren errealitate horretaz; ez beraiei zuzenean gertatzen zitzaielako, baina bai belaunaldi bereko emakumeei eta, besteak beste, beren bikotekideei. Zatiak argi eta garbi erakusten du gure eguneroko ingurunean bi logika horien dikotomia orokortuta dagoela:

«– Lanbidean bere burua promozionatu nahi duen emakumeak ikasketak egin ditu, karrera bat du. Ez dauka 40 urte bete baino lehen seme-alabak izateko asmorik. Hori horrela da. Edo lanean 30 urteren bueltan promozionatzen da, edo ez da inoiz promozionatuko. Haurrak edukitzea erabakitzen badu, badaki hor geldituko dela. Eta, nire ustez, gaur egun gizonen kasuan berdin. Hau da, badago garai bat, edo gora egin, edo zauden horretan gelditzen zarena. **Eta emakumeen kasuan, lanean gora egitea erabakitzen badute, ez dute hurrekin arazorik nahi. Ez dute haurrik izaten eta kito**».

Ikusten denez, enplegu motaren eragina hain da handia -bereziki lanaldiari edo denboraren egituraketari dagokionez-, bere arabera baitira uztartze estrategia bera eta unean uneko beharrezko baliabideak, bai eta ugalkortasun zikloa bera ere. Horren adierazgarri da 5. taldeko emakumeetako baten bizipena. Donostian bizi da, 47 urte ditu, eta bi seme-alaba: bata 23 urtekoa eta bestea 13koa:

²² Tandemaren ideia hemendik hartu da: FLAQUER, L. «Tres concepciones de la privacidad». *Sistema aldizkaria*. 1984. 58 zk.; 31-44 or.

²³ TOBÍO, C. «Conciliación o contradicción: cómo hacen las madres trabajadoras». *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*. 2002; 97, 155-186 or., (184. or.).

«– Ordutegia ez zen jarraia. Etxetik goizeko zortzietan ateratzen nintzen, eta gaueko zortzietan edo bederatzieta itzultzen. Garai horretan neska bat izan nuen haurra zaintzeko. Baina semearen haurtzaroa galtzeak sekulako amorrua ematen zidan. Etxera iritsi, eta "Begira haurrak gaur zer egin duen!", esaten zidaten. Pentsatzen hasten zara. Asteburuetan bakarrik jolas naiteke haurrarekin. Orduan gelditzea erabaki nuen, beste haurrik ez izatea. Tarte horretan, gauzak aldatu egin ziren. Ordutegia hobetu zidaten: goizeko zortzietan sartu eta hiruretan ateratzen nintzen. Orduan animatu egin nintzen, eta bigarren haurra izan genuen. Lehenengoa emakume batek zaindu zuen, eta bigarrena haurtzaindegira eraman genuen. Lanetik ateratakoan jaso egiten nuen, eta elkarrekin egoten ginen. Horregatik dira bi haurrak hain desberdinak».

4.2.3. Rol bat egokitzeak duen indarra: emakumea, zaintzeko gizaki gisa.

8. taldeko emakumeak 35 eta 45 urte bitartekoak ziren, enplegu iraunkorra zuten, kualifikazio ertain-altua, eta ez zuten familia kargarik. Emakume horiek argi bereizten dituzte produkzio arloa eta ugalketa arloa, eta ondorengorik ez izatearen aldeko «aukera» egiten dute, haien egungo lanpostuak, arduraren ikuspegitik, dauzkan eskakizunen ondorioz. Zati honek laburbiltzen du emakume talde honen bizi planteamendu –ia ideologikoa–:

«– Guk helburu bat daukagu. Eta horretarako gure bizitzako beste alderdi batzuk sakrifikatu behar baditugu, familia adibidez, ba sakrifikatu egiten ditugu. Niri aukera hori oso ona iruditzen zait. Beste batek seme-alabak izatearen aldeko apustua egingo du. Gaitasuna daukagu egoera batera zein bestera egokitzeko. Lehen denok bide beretik joaten ginen, baina orain hainbat aukera dauzkagu. **Gure bikotekideekin negoziatzeko aukera daukagu.** Askoz independenteagoak gara. Lehen ez zegoen negoziatzeko aukerarik».

8. taldeko kideek ordezkatzan duten emakumearen profilak bizi aukera pertsonal eta autonomoa egiten du gizarteak zein kulturak emakumeari egokitutako genero-roletik «bereizteko», eta aukera horrek bide ematen du are argiago egiaztatzeko **zein neurritaraino jarraitzen duen indarrean, gure eguneroko errealitatean, emakumeari lotutako eginkizunak, bai uztartzearen «kudeatzaile» gisa, bai eta, aldi berean, «zaintzeko gizaki» gisa ere**. Azken zeregin hori nahitaezkoa da ugalketa esparruan, eta kontu hori, modu batera edo bestera, ikerketa honetan egindako hamabi eztabaida taldeetako ia guztietan aipatu da²⁴.

«Modu batera edo bestera», esan dugu, hain zuzen ere etxe-familien kudeatzaile eginkizun horrek –hots, zaintzaren kudeatzailea izateak–, talde guztietan, 8. taldean izan ezik, «ziurtzat jotzen den errealitatea» ematen duelako. Beste zenbait kasutan bezala, oraingo honetan ere, isilik geratzeak (iritzirik ez emateak) ontzat ematen diren gizarte praktikak eta portaerak ematen ditu aditzera, nolabait berezkoak balira bezala, eta ez sozialki eta kulturalki eraikiak.²⁵ Hurrengo pasartean, 12. taldean parte hartu zuen emakume baten hitzak jaso ditugu. Gasteizen bizi da, 34 urte ditu eta bi seme-alaba; abokatu bulego batean egiten du lan eta lanaldia % 33 murriztuta dauka. Haren hitzek argi uzten dute zaintzaile rola esleitzea, ugalketa arloan espezializatua izatea, oso integratuta dagoela emakumearen sozializazioan bertan; hainbeste non, ez gauzatzeraz, emakumeengan erruduntasun sentimenduak ere eragin baititzakeen:

«– Nire ustez, pisua guk daramagu, ez bakarrik mundua antolatuta dagoen moduagatik, baizik eta gu geu behartuta sentitzen garelako ere. **Ulertuko bagenu betebeharra ez dela gurea bakarrik, egoera hau amaitu egingo litzateke. Beno, amaitu agian ez, baina aldatu behintzat bai.** Baina erruduntasun sentimendua izaten dugu egiten ez dugunean, joaten garenean, haurrak amarekin edo aitarekin uzten ditugunean, edo lagun batekin ateratzen garenean... Hori da arazoa. **Errudun sentitzen gara ondo sentiarazten gaituen zerbait egiten dugunean;** adibidez, kafe bat hartu, edo gaur hona etorri [eztabaida taldearen saioa arratsaldeko zazpitan hasi zen, eta ia gaueko bederatzietan amaitu]. Hori da arazoa. Emakume izateagatik hori egitea guri dagokigula sentitzen dugula. Hori da arazoa».

«– Izan ere, emakumeok beti geure buruari botatzen diogu errua».

²⁴ Hori da testu honen funtsezko ondorioetako bat: MURILLO, S. *El mito de la vida privada. De la entrega al tiempo propio*. Siglo XXI. Madril. 1996.

²⁵ Hurrengo testu honetan planteatutako ildoan: BERGER, P. eta LUCKMANN, T. *La construcción social de la realidad*. Amorrortu. Buenos Aires. 1984.

4.2.4. Hazi bitartean presente egon nahia: bizitzako lehentasunen aldaketa.

Emakumeek esku hartu duten eztabaida taldeetan argien frogatuta gelditu den gaietako bat, ama bihurtzeak haiengan izandako «eragina» izan da. Ikerketa honek ez du arlo biologikoaren eta kulturalaren arteko mugetan sakontzeko asmorik –ziur aski, desberdintze hori bera ez da egokiena izango²⁶–, baina aipatu bederen bai egin nahiko genuke esku hartu duten emakumeek adierazi dutela beren haurren jaiotzak bizitzako **lehentasunak aldatzea** ekarri ziela.

Lehentasunak aldatzeak esan nahi du enpleguarekin lotutako alderdiak lehen postuetatik kentzea; izan ere, ordura arte esparru horrek ematen baitzien emakumeei oinarritzko gizarte-nortasuna langile gisa. 1. taldekoen esaldi hauek ongi islatzen dute egoera hori, azkenean lortu egin baitzuten lanaldia murriztea, hori eragozteko kasuan kasuko nagusiek jarritako trabak gaindituta:

«– Haur bat izan baino lehen, beharbada, asko ematen duzu zure lanaren alde. Gauza askori egin behar diezu aurre. Baina haur bat daukazunean, nagusiak edozer esanda ere, motibazio izugarria daukazu, eta bost axola zaizu».

«– Nik ikusten dut aldatu egiten garela. Ez dugu gazteago ginenean bezala pentsatzen. Lanean hasi berriak ginen, eta abar. Eta, bat-batean, haur bat izaten duzu. **Beno, bat-batean ez. Baina memento horretan, haur bat izatean, gure lehentasunak eta gure eskemak aldatu egiten dira. Eta denboraz dugun ideia ere bai».**

²⁶ Bidezkoa dirudi BELTRÁN egileak «Cuestiones previas acerca de la ciencia de la realidad social» lanean honi buruz esandako hitzak jasotzea (GARCÍA FERRANDO, J.M.; IBÁÑEZ, J.; ETA ALVIRA, F. (ED.) *El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de investigación*. Alianza Universidad. Madril. 1996; 22. orrialdea): «Alderdi biologikoaren eta kulturalaren gaia, edo genetismo versus ambientalismoarena, zilegizkoa eta zirrargarria da, baina, ziur aski, ezin ebatzizkoa. Gizakia, *zoon politikon* eta banakoa den aldetik, naturaren eta kulturaren elkartze ezin askatuzkoa da, filogenesiak eta ontogenesiak produktua batera erabakitzen duten prozesu baten emaitza. Kontua ez da gure zati bat biologikoa edo ondoretasunezkoa dela eta bestea kulturala edo ikasia; aitzitik, gudan, dena, aldi berean, naturala eta kulturala da». Eztabaida honen erakusle bat, ikerketa honetan aztertzen ari garen gaietatik hurbilago dauden gai batzuei buruzkoa, ikerketa lan klasiko honetan ikus daiteke: BADINTER, E. *¿Existe el amor maternal? Historia del amor maternal. Siglos XVII al XX*. Paidós. Bartzelona. 1991.

Hitz horiek berriz ere erakusten digute gure egunerokotasunean bateraezinak direla produkzioari eta ugalketari dagozkien logikak. Baina emakumeak presente egon nahi du haurraren bizitzaren lehen uneetan behintzat, eta nahi horrek estrategia bat diseinatzea eta erabaki batzuk hartzea eskatzen du. Ikerketa honen diseinu metodologikoak iraganari erreparatzeko eskaintzen duen aukeraz baliatuz, emakume jakin batzuen kasuak azter ditzakegu. Emakume batzuk, adibidez, borrokatu egin ziren bere garaian, besteak beste adingabeak zaintzeko denbora gehiago izateko lan baldintzak aldatzearen alde. Egoera horretan zegoen 4. taldeko 53 urteko emakume bat. Hogei urte inguruko bi seme-alaba ditu, Barakaldon bizi da, eta bidaia agentzia batean egiten du lan. Bigarren haurra izan zuenean (80ko urteen hasieran), lanaldi jarraitua lortu zuen -zatituaren orde-, enpresako arduradunekin zuzenean borrokatu ondoren; hau da, inolako gizarte eragileren bitartekotzarik gabe eta uztartze politika instituzionalik gabe, orduan horrelakorik ez zegoelako. Baina bigarren haurrarekin denbora gehiago emateko beharra zeukan, «gauza errepikaezina galtzen ari zen» irudipena zuelako.

Egungo garaira begiratzen badugu, presentzia gogo hori 35 eta 45 urte bitarteko emakumeen artean ere nabaritu da; are gehiago, horietako batzuek uztartze neurri instituzional bat (lanaldiaren murrizketa) erabiltzeko erabakia hartzen dute, nahi hori betetzeko. Eta azterketa honetan azpimarragarriena hau da: 53 urteko emakumearen kasuan bezala, **erabaki hori bizikidetza unitatean bigarren haurra jaio ostean hartua dela**, lehendabiziko haurraren esperientzia izan ondoren, lanaldi osoan ziharduten emakumeentzat, nonbait, ez zelako izan oso atsegina, hurrengo bi zatitxo hauetan adierazten den bezala:

«– Nik, etxean, planteatu egin nuen. Tira, lehenengoarekin ez, nire ama zegoelako eta abar... Baina, gero, **konturatu nintzen gauza asko galtzen nituela**, zeren ni iristen nintzenean, neskatoak berriro dena kontatu behar izaten zidan, eta pena ematen zidan. Orduan, bigarrena izan nuenean, gainera zer zetorkidan ikustean, erabaki nuen horrela ez jarraitzea. Planteamendua aldatzea. Ezin nien gurasoei hainbeste lan eman, eta murrizte honetan pentsatu nuen» (1.T.)

«– Nik bigarrenarekin utzi nion lan egiteari. Lehena izan nuenean, amatasuneko baimena amaitutakoan lanean hasi nintzen berriro, baina **ohartu nintzen haurraren gauza asko galtzen nituela**, asko. Eta, bigarrena izandakoan, erabaki nuen ez nituela lehenarekin galdutako gauzak berriro galduko» (2.T.)

Ildo bat nabaritzen da uztartze estrategiaren aldaketan. Eta hori ikastearekin edo esperientziarekin gertatzen da, emakumea ohartu egiten baita lehen haurrarekin erabilitako ordezeko baliabideek ez dutela konpentsatzen eragindako kostu intimoa edo higatze emozionala²⁷.

4.2.5. Eredu baten zirriborroa uztartze estrategiaren bidean: faseak, aukerak eta arrazoiak.

Aurreko hiru arrazoei muzin egin gabe (enpleguaren baldintzen pisua, emakumeari zaintzara bideratutako rola esleitzea oraindik ere indarrean egotea, eta haurraren hazieraren lehen uneetan presente egon nahia, alegia), argi utzi nahi dute emakumeek lehentasunezko zeregina betetzen dutela gaur egun ugalketa arloa eta produkzio arloa uztartzeko estrategiak diseinatzen eta kudeatzen. Eta oinarritzat hartuta gaur egun haur bat edo gehiago izanik eta hasiera batean lan esparruan presentzia edo enplegua daukaten gure autonomia erkidegoko biztanleen esperientziaren azterketa, *uztartze estrategiaren bidean jarraibide edo ildo nagusi bat* zirriborra dezakegu.

Uztartze estrategien ereduzko ibilbide hori bi aldagaitan oinarrituta ezartzen dugu: adingabearen bizi zikloa bera batetik, eta gaur egun indarrean dauden uztartze politika instituzionalek ezarritako denbora epeak bestetik. Adierazi behar da ibilbidea emakumearen ikuspuntutik egiten dela, kontuan hartuta bera dela estrategia finkatzen eta kudeatzen duena. Emaizta gisa, ***hiru fasez osatutako ibilbide bat*** daukagu. Fase bakoitza ezberdina da besteekiko, baina elkarren segidan ematen dira eta, erabilerari dagokionez, gehienetik gutxienera. Horregatik, kasu bakoitzean, baliteke adingabe bat edo gehiago dituen bizikidetza unitateko emakumezko kideak erabat ezin betetzea.

4.2.5.1. Lehen fasea: amatasun baimena.

Ibilbide horretako lehen faseak, amatasun baimenean («bajan») emaniko denbora hartuko luke. Ibilbide horretan dauden hiru faseetako argiena da, hasiera eta amaiera dituen, indarrean dagoen legediak erabakitzen dituenak. Gainera, hain zuzen ere bertan dago hedatuen emakumearen protagonismoa, ezohikoak baitira emakumeak 16 asteak hartzen ez dituen kasuak, gehienetan enplegu motaren eraginez (autonomoak, zuzendaritzako kideak eta abar).

²⁷ MEDINA GARRIDOREN eta GIL CALVOREN (ED.) *Estrategias Familiares* liburuko sarreran esaten den bezala (Alianza. Madril, 1993; 19. orrialdea), «gizakiok jakin badakigu pertsonak proposatzen eta Jainkoak erabakitzen duela, infernua asmo onez beteta egoteak frogatzen duen bezala. Horregatik, familiek, beti asmo onenak izan arren, ez dituzte bideratzen beren ekintzak dauzkaten asmo onen arabera, baizik eta, askoz ikuspuntu errealistago bat erabiliz, aurrez izandako esperientziaren arabera; hau da, aurrez izandako emaitzak kontuan hartuta, beren asmoekin bat etorri zein ez».

Hortaz, emakume gehienek beren buruari eskainitako alditzat hartzen dute hizpide dugun fase hau, eta presente egoteko nahi hori edoskitzeari lotuta ikusten da beharbada argien. Edoskitzeari lotutako lehen fase horretan emakumeak betetzen duen ezinbesteko paperak eragin handia du gizonen artean ere. Horren lekuko, 7. taldeko gizonek izandako esperientzia. Taldeko kideak 35 eta 45 urte bitartekoak ziren, adingabe bat edo gehiago zituzten, eta beren bizikidetza unitatean biak ziren landun. Hain esanetan argi ikus daiteke zergati biologikoa nagusitzen zaiola erantzukidetasunari, honako hauen moduko adierazpenetan: «Haurra emaztearena da» edo «Jaioberri bat aitarekin? Ba ez».

4.2.5.2. Bigarren fasea: amatasun baimena amaitzen denetik.

Bigarren etapan ere indar handiagoa du emakumearen presentziak adingabe bat dagoenean. Eta legeak ezarritako epeak erabakigarriak dira. Hala, oso zehatza da bere hasiera (amatasun baimenaldia amaitzen denean), baina amaiera lausoagoa da, kasu bakoitzean dagoen egoeraren arabera. Hala ere, lanaldia murriztea erabakitzen den kasuetan, hori urtero berritzeak estrategia berriz planteatzea marka dezake eta, horregatik, hirugarren faseari hasiera ematea.

Parte hartu duten pertsonen iritzien arabera, ondoriozta daiteke oro har amatasun baimenaren 16 asteak amaitu aurreko asteetan edo egunetan diseinatzeko delat uztartze estrategiaren bigarren fasea. Une horretan, funtsean, presentzia mailari dagokionez emakumearen egoera berria zein izango den erabaki behar izaten da; izan ere, emakumea etxe-familietan bete-betean sartuta egon baita, ia era eskusiboan, baina egoera hori, legearen ikuspuntutik, amaitze dago.

Litezkeen konbinazioak askotarikoak dira, bizikidetza unitateak osatzen dituzten harremanak bezain askotarikoak, baina ikerketa honetan esku hartu dutenen iritziek *lau aukera* hauek identifikatzea ahalbidetzen dute, ohikoenetik ezohikoenera adierazita: 1) emakumea haurra jaio aurretik zeukan lan egoerara itzultzea; 2) emakumeak lanaldia murriztea; 3) gizona neurri instituzional horretaz baliatzea; eta 4) emakumeak enplegua uztea, ugaltze esparruan bakarrik aritzeko.

Nahiz eta ikerketa honen diseinu metodologiko kualitatiboak ez duen estatistikoki egiaztatze aukerarik eman, zantzu guztien arabera, gaur egun, eta azterketa honetako lehen atalean adierazitako uztartze estrategiaren egiturazko baldintzapenen ondorioz (bi soldaten beharra eta bizitzaren garestitasuna), badirudi bigarren fase honetan lehen aukera emakumea aurreko egoerara itzultzea dela; hau da, lanaldi berera. 3. taldeko kide batek erabaki hori hartu berria zuen, eta honela mintzatu zen:

«– Azken batean diruagatik egiten da. Gaur egun, bi soldata normal badituzu, bat zuzenean hipotekara joaten da, eta bestearekin bizi zara. Kreditu batekin ezinezkoa da. Soldatarekin kreditua ordaintzen duzu, nondik bizi?».

Badirudi aukera hori lehen haurrarekin dela ohikoen, baina ez hurrengoekin. Horregatik, gure inguruan dagoen ugalkortasun tasak, zeharka, orokortasun handiagoa ematen dio lehen aukera horri. Erabaki hori hartzen duten emakumeen eta, beraz, adingabe bat edo gehiago dituzten bizikidetza unitateen segmentua ez litzateke pasatuko uztartze estrategiaren hurrengo fasera –hirugarrenera–, eta beste bat prestatu beharko luke, nagusiki ordezkoko baliabideetan oinarrituta: aitona-amonak eta haurtzaindegia lehendabizi, eta ikastetxea eta mirabeak gero.

Uztartze estrategiaren bigarren fase honetako bigarren aukera ohikoena, lanaldiaren murrizketaz baliatzea da. Eta emakumea da uztartze politika instituzionaletan jasotako neurri horren erabiltzaile nagusia, bereziki bigarren haurra jaiotzen denetik.

Aukera horrek neurri batean mantendu egiten du emakumearen lehen faseko presentzia, ez baita osorik itzultzen umea jaio aurreko egoerara. Horren ondorioz sartzen da lanaldia murrizteko estrategiaren barruan, baina jadanik ez da ordezkoko baliabide bat, baizik eta gurasoen presentziatzko baliabide bat, emakumearen presentziatzkoa kasu honetan.

Ohikoena lanaldia heren batean murriztea da (% 33), baina kasu batzuetan ehunekoa txikiagoa izan da. Adibidez, emakume baten enpresan lanaldia 1/8 murriztea erabaki dute –gai hori berriki onartu den Berdintasun Legean dago jasota–.

Askotarikoak dira parte-hartzaileek aukera honen alde egiteko emandako arrazoiak, baina hirurotan laburbil daitezke: arrazoi ekonomikoak, arrazoi emozionalak eta araei lotutako arrazoiak.

Eztabaida taldeetan behin eta berriz adierazi da aldagai ekonomikoa oso garrantzitsua dela erabaki behar denean haur jaioberri bat duen bizikidetza unitateko bi kideetako nor arduratu behar den hura zaintzeaz lehen fasea (amatasun baimena) amaitu ondoren. Eta bikoteak «kalkuluak» egiten dituenean, eskuarki soldata apalena duen bikotekideak erabili ohi du lanaldiaren murrizketa; gehienetan, emakumeak. «Kontu praktikoa da», 1. eta 12. taldeetako bi kidek adierazi duten bezala:

«– Nire ustez, kontu praktikoa da. Ez dakit besteek zer pentsatzen duten. Baina halako batean haurdun zaude, edo horren bila aritu zara, eta unea iristen denean, esaten duzu: “Ea orain nor gelditzen den haurrarekin”. Nire kasuan behintzat, gutxien irabazten duena».

«– Alde ekonomikoa nabarmena da. Gu galtzen ateratzen gara».

Bizikidetza unitatearen egonkortasun materialaren aldeko erabaki horren pragmatismoak -Emakumearen Institutuak 2005ean Estatu osorako egindako ikerketan ere jaso zena²⁸- ez du ezkutatu behar horretan eragin handia duela gure lan merkatuan generoaren arabera dagoen desberdintasunezko egituraketak²⁹. Hala ere, eta generoen arteko soldaten desorekak praktikan garrantzi handia duen arren, ***ikerketa honetan esku hartu duten emakumeei soldata bereizketa hori arintzeko edo, are, desagerrarazteko aukera hipotetikoa planteatzen zaienean, indarrean jarraitzen du emakumeak haurraren bizi ibilbidearen aurreneko uneetan presente egoteko duen nahiak:***

«– Gure kasuan, behintzat, nik nahiago dut lanaldi murrizketa nik neuk hartu. Bakoitzaren lan egoera, eta abar... Baina baldintzak berdinak izanez gero, nik ez nuke hartu gabe gelditu nahi...» (1.T.)

Bizikidetza unitateko gizonezko kideak uztartze neurri instituzional bat erabiltzea da litezkeen aukeretakoa hirugarrena. Gure gizartean oso bakanetan erabiltzen da aukera hau, baina ikerketa honetan –eztabaida taldeak osatzen dituzten pertsonen artean berariaz bilatu ondoren– aukera hori egin duten hiru kasu aurkitu ditugu. Horietako bat 7. taldekoa da, eta beste biak 3. taldeko bi emakumeren gizonezko bikotekideak dira. Hala ere, kasu guztietan, bizikidetza unitateko gizonezko kideak neurria erabiltzeko egindako hautua uztartze estrategiaren ibilbideko bigarren fase honetan gertatu da.

²⁸ EMAKUMEAREN INSTITUTUA. *Estudio sobre la conciliación de la vida familiar y la vida laboral: situación actual, necesidades y demandas*. Emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerako behatokia. GPI aholkulariek egindako ikerketa, Madril, 2005eko maiatza. Adibidez, 93. orrialdean dioten bezala: «Azkenean onartu egingo da familiaz arduratzearren lana bikoteko zein kidek utzi behar duen erabaki behar denean, emakumearen ordainsari apalagoak erabakiko duela bera izatea lan merkatutik aterako dena».

²⁹ Alde horretatik, ikus artikulu hau: MORA, R. eta RUIZ-CASTILLO, J. «Segregación de género por ocupaciones en los sectores público y privado. El caso de España». *Investigaciones Económicas*. 2004; 28 (3); 399-428 or.

Gaur egun ia bazterrekoa da aukera hori, 7. taldeko kideetako baten egungo esperientzian argi ikus daitekeen bezala. 38 urte ditu eta urtebeteko eszedentzian dago, alaba jaio ondoko laugarren hilabetetik aurrera. Ezin bitxiagoa da haren lan egoera: funtzionarioa da, Bilbon bizi da eta Madrilen egiten du lan; beraz, igande gauetan hiri horretara joaten da, eta ostiral arratsaldean Bilbora itzultzen. Lan erritmo hori, bizikidetzaren unitateko bi kideen iritziz, ez da batere egokia alabatxoa artatzeko eta zaintzeko (lehendabiziko haurra dute, gainera). Baina lan arloaren eta etxe-familia arloaren arteko desoreka horri beste bi faktore gehitu behar zaizkio: alde batetik, funtzionario izatea, informatzaileak berak adierazi zuen administrazioak uztartze arloan ezarritako aukerak (Concilia plana izenekoak) bultzagarri izan zirela eszedentzia hartzea erabakitzeke; eta bestetik bikotekidearen lan egoera, enpresa pribatuan erantzukizun handi samarreko lan postu batean baitago.

Emakumeak, amatasun baimena bukatu ondoren, enplegua uztea da bigarren fase honetan izan daitezkeen aukeretan laugarrena eta azkena. Esan beharra dago oso gutxi direla aurkitu ditugun horrelako kasuak, eta horietan emakumeen adina 50 urte ingurukoa dela. Horrek gogora ekartzen digu oso bestelakoak zirela haien testuinguru historiko eta soziala, haien uztartze politikak zein haurtzaindegia sareak. Egiturazko ikuspuntutik, gainera, ez zegoen emakumea enplegatzeko borondaterik eta/edo beharrik. Presentzia eskusiboa izatearen aldeko hautu horrekin, emakumeak zaintzaren baliabide nagusi bihurtu ziren, bai jadanik igarota dagoen denbora jakin baterako (4.T., 5.T.), bai gaur egun arte (11.T.).

4.2.5.3. Hirugarren fasea: bigarren fasearen ebaluazioa egiten den «unetik».

Zirriborratzen ari garen ereduaren ibilbidearen logikarekin jarraitzen badugu, adingabe bat edo gehiagoko bizikidetzaren unitateetako segmentu bakarrak jarraituko luke uztartze estrategiaren hirugarren eta azken faseraino. Bertan, bi gurasoek dute presentzia lan arloan (enplegua), eta bietako batek -emakumeak gehienetan- uztartze neurri instituzional bat erabiltzen du, kasu honetan bere lanaldiaren murrizketa.

Denborari lotutako xehetasun batek bereizten du hirugarren fase hau bigarrenetik, aurreko fasean planteatutako uztartze estrategia berbideratzeko aukerak mantendu egingo liratekeelako, denboran geroratuak izan arren. Hirugarren fase honetan, denbora edo epe jakin batean uztartze estrategiak bideratzen dituzten erabakiak hartzeko arrazoiak aztertzen dira nagusiki. Pentsatzekoa denez, arrazoiak askotarikotasunak, dudarik gabe, edozein sistematizatzeko ahalegin gairatzen dezake.

Hala ere, ikerketa honetan esku hartu duten emakumeen iritzietatik ondoriozta daiteke bigarren faseetik aurrera ezarritako uztartze estrategiaren ibilbidean badagoela halako «une» berezi bat, «lortutako emaitzen barne ebaluazio» moduko bat egiteko baliatzen dena. Azterketa honetako hurrengo atal batzuetan sakonduko dugu horretan, baina aurrera dezagun *bost arrazoi edo faktore nagusi* hauteman direla, «ebaluazio une» horren heldueran eragiten dutenak eta zein bere aldetik edo, ohikoena, batera edo elkarren ondo-ondoan aurkez daitezkeenak.

Lanaldia murrizteko neurria berritzea da, aurrez erabili bada behintzat -eta, normalean, eskaera egin denetik urtebetera-, estrategiaz berriz gogoetatzeko lehen faktorea.

Lanaldia murrizteak familia ekonomiari galera handia ekarri diola ohartzea da bigarren faktorea.

Haurraren hazkunde biologikoa bera da hirugarren faktorea, bai urtebete eta zerbait gehiago egin duelako eta, beraz, autonomia handiagoa duelako, bai haurtzaindegitik ikastetxera (bi urteko gelara) aldatu delako.

Lanpostuaren baldintzetan, lanaldiaren murrizketari eutsiz gero, lan kostuak ekarriko lituzketen aldaketak gertatzea da laugarren faktorea.

Eta bosgarrenik, eta azkenik, emakumeak sentitzea orrialdea beste aldera pasatzeko unea iritsi dela, bere ibilbide biografikoan aldi bat gainditu duela.

Uztartze strategiaren bigarren faseko ebaluazio une horren ondoren hartzen diren erabakiek hirugarren fasearen hasiera markatzen dute. Eta *izan daitezkeen aukerak*, ohikoenetik ezohikoenara antolatuta, hauek dira: 1) lanaldiaren murrizketa uztea eta, beraz, emakumea lehenagoko lan egoerara itzultzea; 2) emakumeak lanaldiaren murrizketa erabiltzen jarraitzea; eta 3) emakumeak enplegua uztea, ugalketa arloari guztiz emana jarduteko.

Egindako eztabaida taldeetan aurkitutako aukeren artean, emakumea lan arloan presentzia bera (lanaldi osoa) izatera itzultzea da ohikoena. Gainera, emakume parte-hartzaileen adierazpenak aztertuta, itzulera hori «normaltasunera itzultzea» dela ohartzen gara, zaintza arrazoiengatik ugalketa esparruan aldi batez presentzia fisikoa izateak normaltasun hura eten ondoren. Eta normaltasunera itzultze hori ez da emakumearentzat bakarrik gertatzen, baizik eta bikote harremanarentzat berarentzat ere bai, bi kideen presentzia bikoitza funtsezkoa baita eratuta duten bizikidetzaren unitatean. 3. taldeko kide batek erabaki hau hartu zuen hirugarren fase honetan, eta adierazi zuenak aipaturiko sentipen horiek guztiak erakusten ditu:

«– Ni ez naiz lanera diruagatik itzuli, gizonak nik baino dezente gehiago irabazten duelako. Bolada batez haren soldatatik bizitu gara eta, egia esan, oso ongi. Baina nik lanera itzuli nahi nuen, gogoa neukan. Ez nuen haurraren gaineko ardura guztia nik izan nahi. Arrazoa ez da ekonomikoa, ez materiala, zeren orain lehen ez neuzkan beste gauza batzuk ditut. Dena den, lehen ere ezin hobeto moldatzen nintzen. Jainkoari esker, gizonak ondo irabazten du. Baina ez, ez da diru kontua. **Ezin nuen nire bizitza osoa pikutara bidali. Seme-alabak oso garrantzitsuak dira, eta ez dut haiei ezer faltatzerik nahi. Ez bakarrik maila ekonomikoan, bai eta afektiboan ere. Baina ni ezin naiz beti hor egon.** Nik ez dakit zuek nola ibiliko zineten, baina ikastetxean etxekoandreen arteko txutxu-mutxuek erotuta nindukaten, nire bizitza ez zegoelako batere bideratuta, harik eta seme-alabak izan ditudan arte...».

Uztartze estrategia ebaluatzeko unea iritsita, kudeatzailearen bigarren aukera izango litzateke ezarritako uztartze neurri instituzionalari eustea; hau da, gehienetan, lanaldiaren % 33ko murrizketarekin jarraitzea. Ikerketan parte hartu zuten emakumeetako batzuek erabaki horren alde egin zuten edo egiten jarraitzen dute, besteak beste iritzi positiboa dutelako esperientziaren gainean, bai beren ikuspuntutik, bai adingabearen edo adingabeen ikuspuntutik. Badirudi haurra hazi bitartean presenteago egoteko hartutako erabakiak, kasu honetan, bere saria duela. Hala, presente egon beharra nabarmentzen dute, adingabearekin edo adingabeekin «orduak eman» beharra, eta ez horrenbeste kalitatezko arreta ematea. 1. taldeko emakume batek esan zuen bezala:

«– Gainera, kalitatea kantitatea baino garrantzitsuagoa delako hori gezurra da.

– Ez, ez da gezurra.

– Hurrekin orduak eman behar dira. Kalitatea da garrantzitsua da, noski, baina garrantzitsuagoa da kantitatea».

Haurra edo haurrak hazi ahala eskolako lanak edo zereginak handitze horrekin batera, itxura guztien arabera amak haurraren zaintzan eta arretan duen presentziak atzerazinezko bide bat hartzen du, baliabide ordezkazekin gisa. Horrek, bizikidetzaren unitateen uztartze estrategiaren hirugarren fasera daramatza gure autonomia erkidegoan lanaldia murriztuta daukaten emakumeak. Zantzu guztien arabera, esan daiteke egungo joera dela emakume gehienek lanaldiaren murrizketa legeaz ahal den guztia luzatu nahi izatea. Hori horrela, ez da harritzekoa 1. taldeko emakumeek begi onez ikustea Emakumeen eta Gizonen arteko berdintasunerako Legeak murrizketa haurrak zortzi urte bete arte luzatzeko ematen duen aukera. Lege hori taldea osatu baino egun gutxi batzuk lehenago onartu zen.

Uztartze estrategian baliabide ordezkazekin gisa ikusteak ekarri zuen hirugarren fase honetan izan daitekeen hirugarren aukera. Baina kasu honetan nabarmendu beharrekoa ez da emakumeak enplegua bete-betean ugalketa arloan aritzeko uztea bakarrik, baizik eta erabaki hori uztartze neurri bat erabili ondoren hartzea ere bai. Ibilbide biografiko hori izan dute 2. taldeko emakumeek. Aurrekoen oso bestelako esperientziak izan dituzte; izan ere, lanaldiaren murrizketak, beren kasuan, ez baitu oso iritzi onik jaso. Alde horretatik, nahiko adierazgarriak iruditzen zaizkigu talde honetako emakume baten hurrengo hitz hauek. 38 urte ditu, bi seme-alaba (6 eta 4 urtekoak), eta utzi egin du saltzaile lana:

«— Nik lehendabizikoarekin, 6 urtekoarekin, lanean jarraitu nuen, normal-normal. Gutxi edo asko, amari uzten nion haurra. Egia da gauza batzuk galtzen ari nintzela ikusten nuela, baina tira. Baina, bigarrena izandakoan, lanaldia murriztea eskatzea erabaki nuen, behintzat bigarrenarekin denbora gehiago egoteko. **Baina amatasun baimena igaro eta lanaldia murrizteko eskatu arren, iruditzen zitzaidan ez nuela txikiekin denbora nahikoa ematen.** Orduan, ba begira... Gainera, ni saltzailea nintzen eta nire ordutegia dendetakoa zen. Beraz, azkenean, lana uztea erabaki nuen».

Gai horri aurrerago eskainiko diogu arreta, baina aurrera dezagun erabaki hori gutxi batzuek baino ez dutela hartzen. Dena den, ez du esan nahi ohitura horrek garrantzi txikiagoa duenik. «Etxe-familiatarantz atzera egiteko» bidea markatzen du, gure eguneroko errealitatean gertatzen ari baita lan munduan jardun duten emakumeen artean. Jarraian, ikus ditzagun uztartze estrategiaren hiru fase hauetan inplikaturako baliabideak, kasu bakoitzean azkenean egindako hautua edozein izanda ere.

4.3. ESTRATEGIETAN INTEGRATUTAKO BALIABIDEAK.

Aurreko atalean adierazi dugun bezala, uztartze estrategiak eta haren bideak -hau da, denboran zehar hura aldatzeak edo mantentzeak- emakumea du kudeatzaile eta protagonista. Emakumeak dauka azken hitza adingabe bat edo gehiago dituzten bizikidetza unitateetako produkzio eta ugaltze erritmoen koordinaziorako estrategia egokienean. Horretarako, baliabide batzuk erabiltzen ditu, prestatutako estrategia edo taktika praktikan aplikatzeko tresnak balira bezala.

Gure iritziz, gurasoei adingabea edo adingabeak zaintzen laguntzen dieten amonak - eta aitonak-, mirabeak, haurtzaindegiak, ikastetxeak eta eskolaz kanpoko jarduerak **ordezkapenezko baliabideak** dira, eta gure ingurunean dauden uztartze politika instituzionalen oinarritzko bi neurriak (lanaldiaren murrizketa eta eszedentzia), berriz, **presentziazko baliabideak**, gurasoei produkzio arloko denbora arintzeko eta ugalketa arlokoa luzatzeko aukera ematen dietenak.

4.3.1. Amonak (eta aitonak): nahitaezko baliabidea.

Uztartze estrategia batean bildutako baliabide guztietatik, **amonak dira garrantzitsuenak gure eguneroko bizitzan**. Gure testuinguruan, bakana da baliabide hori barne hartzen ez duen uztartze estrategia.

Gainera, ikerketa honetan parte hartu dutenen iritzien arabera, baliabide hau izatea edo ez izatea erabakigarria da adingabe bat edo gehiago dituen bizikidetza unitateak prestatutako uztartze estrategian bildutako gainerako baliabideen premia maila zehazteko orduan. Era berean, familiaren baliabidea ez dagoen kasuetan, zaintzak emakumeentzat dituen ondorioak oraindik gehiago larritzen dira, kontuan hartuta ugalketa arlora atzera egin edo bideratu beharra daukatela beren ibilbide biografikoen aldi batez.

Hori da 6. taldeko emakumezkoen kasua: etorkinak dira, landunak, haur txikiez arduratu beharra daukate, baina migrazio prozesuaren beraren ondorioz, familia sarea jatorrizko herrialdean dago gehienbat. Horri gehitu behar zaio beste emakume batzuek ere -bereziki etorkinen artean- ezin dutela ordezeko eginkizun hori bete, guztiak egoera berean daudelako: «Guztiok egiten dugu lan». 6. taldekoen zati honek ongi adierazten du fenomeno bikoitz hori:

«– Hemen etorkinak gara. Nire seme bat han dago, nire amarekin, eta hemen ni bakarrik nago nire beste semearekin. Ez daukat inor. Egoera desberdina da guretzat. Hemengo jendeak lana lortzen du, baina hemen dauzkate ama, izebak... Eta lana aurki dezakete. Nik ez daukat inor. Haurra norbaitek zaintzeko, zenbat irabaziko dudak kalkulatu behar dut, pertsona horri ordaindu ahal izateko. Bestela, etxean geratzen naiz haurrarekin. Haurtzaindegi bat edo beste lekuren bat aurkituta ere, ea zenbatean ateratzen zaizun».

Presentzia bikoitza duten emakumezko etorkinen kasuan, baliabide hori ez izatea erabakigarria da lana eta familia bateratzeko aukeratzeko den estrategia motan, eta haien kasuan enpleguak baldintza kaskarretakoak izaten dira gehienetan, haurrak zaintzeko beharragatik. Baina gure autonomia erkidegoan bizi diren emakumezko etorkinen bizipenak aztertuta, egiazta dezakegu, batetik, generoan (femeninoan) eta odolkidetasunean oinarritutako baliabide hori garrantzitsua dela uztartze estrategia jakin bat garatzeko, estatusun gutxiagokoa haien iritziz, eta, bestetik, baliabide horren presentzia handia dela bertako bizikidetzaren unitateen artean, eta horrek balio erantsia duela emakume horiengan.

Gero eta gehiago dira uztartze estrategian baliabide hori erabiltzen dutenak, hainbat arrazoi direla medio: emakumea produkzio esparruan sartu izana, emakumeen enpleguak soldaten eta lanaldien ikuspuntutik duen kalitatea, eta, batez ere, gure testuinguruan, Historian zehar, gizarte politikek arlo honetan baliabiderik sortu ez izana. «Gaur egun, gure herrian, gehienbat etxekoandre izandako emakumeen azken belaunaldiak, amonenak, bikoiztu egin du amaren rola: lehendabizi beren seme-alabak zaindu dituzte, eta gero bilobak. (...) Belaunaldien arteko elkartasun pribatuak elkartasun publiko urriaren lekua hartzen du, gizartea aldatzen ari den une historiko honetan»³⁰.

Ageriko kontu hori ez da 1. eta 3. taldeetako emakumeen iritzietatik bakarrik ondorioztatzen; hau da, gaur egun baliabide hori erabiltzen ari diren emakumeek esandakotik, baizik eta 4. eta 5. taldeetako emakumeen iritzietatik ere bai, egungo gertaera hori beren garaiarekin (80ko hamarkadarekin) alderatzen dutelako. Adibidez, gizonak, gaur egun «aitona» direnek, esku hartzen dute aita zirenean betetzen ez zituzten eginkizunetan. Gure kaleak eta parkeak goizez edo arratsaldez ikusteak esandakoa baieztatuko luke:

³⁰ TOBÍO, C. *Madres que trabajan*. Aipaturiko lana; 88. or.

«– Seme-alaben orgatik tiratu ez duten aitona-amonak dira orain bilobekin daudenak» (4.T.)

Uztartze estrategian baliabide gisa aitona-amonez -batez ere amarenez- egiten den erabilpen mailari dagokionez, eztabaida taldeetan desoreka sortzen da «desiragarria» litzatekeenaren eta «errealitatearen» artean. Esku-hartzaile gehienek diote desiragarriena baliabide hori ustekabeetan erabiltzea izango litzatekeela, salbuespenetan; hala nola, haurrak gaixo daudenean, laguntza normalizatua, egunerokoa, jarraitua izan gabe. 1. taldekoek esandako zati honek nahi hori adierazten du:

«– Niri iruditzen zait une berezi batean baietz, baina etengabe... Berdin dio gazteak edo zaharrak diren; uste dut pasatu dutela aldi hori eta erretiratzeko edo atsedean hartzeko unea iritsi zaiela. Edo, behintzat, ordutegi bat ez izatekoa. Biloba oso ondo dago une baterako, arratsalde baterako, baina egun osorako...

– Ez dadila betebeharra izan.

– Bai, haurrak pozgarriak dira, baina guretzat nekagarriak badira, pentsa gure gurasoentzat...».

Hala ere, desirei gertaeren indarra gailentzen zaie. Izan ere, talde dinamiketan «amonen laguntzaren» gaia ateratzen denean, parte-hartzaileak konturatzen dira zaila dela zehaztea *non dagoen abusuaren eta maitasunaren arteko muga*; are gehiago gure gizartean eta kulturaren, familia sarea hain babesgarria izaki eta gehien-gehienak, oraingoz, laguntzeko hain prest egonik³¹.

Argi dago familia sareak, uztartze estrategian integratutako baliabide gisa, daukan xedagarritasun maila ez dagoela gure erkidegoko familia sare horren trinkotasunaren mende bakarrik. Bestelako akats politiko eta instituzional batzuk oraingoz alde batera utzita, ikerketa honetan parte hartu zutenek bi aldagai aipatu zituzten baliabide informal horren presentzia nabarmena azaltzeko: ekonomiaren pisua eta gurasoen presentzia txikiaren pisua.

³¹ MORENO, L. *Ciudadanos precarios. La «última red» de protección social*. Ariel. Madril. 2000.

Aldagai ekonomikoari dagokionez, egoera ekonomiko estuenak dituzten parte-hartzaileak dira aitona-amonez gehien baliatzen direnak, aukera dutenean bederen. Ez daukate beste zaintza baliabide batzuetara jotzeko modurik, eskola arlokoak edo mirabeak izan. Jarraian eskaintzen dizuegun zatia 10. taldeari dagokio. Familia kargarik gabeko gazteak dira, 30 urte ingurukoak. Bertan adierazitakotik ondoriozta daiteke egungo egoera aldatzen ez bada etorkizunean iraun egingo duela baliabide informal honen beharrak.

«– Arraioa! Haurtzaindegiatik 50.000 pezeta! Ez nau harritzen jendeak haurrak aitona-amonekin utzi nahi izateak!»

Bigarren aldagaiari dagokionez (gurasoen presentzia txikia edo, gauza bera dena, zaintzeko eta hezteko eginkizunak besteren esku uzteko neurriak), iritziak askotarikoak dira. Egiaztatu genuen nolabaiteko abusua dagoela lasaitasun ekonomiko nahikoa edo handi samarra duten bizikidetza unitate batzuetan; izan ere, baliabide ekonomiko batzuk, eguneroko normaltasunaren barruan, adingabea edo adingabeak zuzenean zaintzearekin zerikusi argia duten gastuetara bideratu beharrean, hasiera batean «bigarren mailakotzat» jo daitezkeen beste behar batzuetan edo aisialdiko gastuetan (oporretan) erabiltzen dituztelako. Honela mintzatu zen 2. taldean parte hartu zuten emakumeetako bat:

«– Abusu handia dago, baina norberak jakin beharra dauka zein neurritaraino utz ditzakeen haurrak gurasoekin edo aita-amaginarrebekin. Norberak jakin behar du zein muga dauzkan bere familian. Nire ustez, abusua sortzen da ikusten baduzu zure amak ezin duela gehiago eta zuri mesede bat egiteagatik ari dela. Alegia, zu horretaz aprobetxatzen ari zarenean».

Familiaren laguntzak, dudarik gabe, esparru gorabeheratsuak dira, eta horietan afektibitatea beharrarekin nahasten da, egia baita senideek «estualdietatik ateratzen» laguntzen dutela. Baina gure autonomia erkidegoko bizikidetza unitateen uztartze estrategietan amonek, aitonek edo familia sareak baliabide gisa betetzen duten eginkizuna zenbait ondorio izaten ari da. Garrantzitsuenetako hiru aipatzearren, amonen beren ikuspuntutik, «amona esklaboak» hitza erabili zuten baliabide honetaz egiten den bidegabeko erabilpena izendatzeko, horrelako erabilerak baitaude, elkertasunean, belaunaldien arteko laguntzan eta, batez ere, generoan oinarritutako afektibitate loturetatik haratago.

Egungo uztartze estrategia pribatuek irautearen edo ugalketaren ikuspuntutik, baliabide informalak ordaindu gabeko zaintza lana egiten ari dira afektibitatearen izenean, eta hori, besteak beste, mirabetzaren kalitatea baldintzatzen ari da, gure inguruneko enplegu poltsa den aldetik, bai eta uztartze politika instituzionalen erabilera eraginkorra ere. Horrez gain, lan arloa eta etxe-familia arloa bateratzeko eredu berri baten eskarian sakontzeko aukera ematen du, horrekin guztiarekin «kontuak funtzionatzen jarraitzen» duelako eta «eredua birsortu eta mantendu» egiten delako.

Eta, azkenik, diruaren ikuspegitik ere ez da gutxiestekoa aitona-amonen egungo sare informalak egiten duen lana. Afektibitatean oinarrituta kostuetan egiten den aurrezpenari esker, bizikidetza unitateek kontsumoko ondasunetara eta zerbitzuetara bidertzen dituzte gastuak, gure gizarteko adierazle makroekonomiko onuragarriek islatzen duten bezala.

4.3.2. Mirabeak: gainbehera doan baliabidea?

Bizikidetza unitateek oso sarritan erabakitzen dute adingabeak zaintzeko eta etxeke lanak egiteko baliabideren batera jotzea.

Amonen kasuan ez bezala, baliabide horiek ordainsari bat jasotzen dute. Edonola ere, genero femeninoak zama handia du horien artean, ia beti emakumeak izaten direlako.

Ikerketa honetan esku hartu dutenek adierazi dutena kontuan hartuta, azpimarratu beharra dago ***gure gizartean gutxitan erabiltzen direla mirabeak***. Parte-hartzaileen iritziz, horretarako zergati erabakigarriak, nagusiki, hiru dira: familia sarearen presentzia handia izatea, zerbitzu horrek kostu handia izatea «soldata normalak» dituzten bizikidetza unitateentzat, eta lan esparru horretan dagoen eskaintza urria.

Beste behin, emakume zaharrenek ikerketa honetan emandako ikuspuntu historikoari esker egiaztatu ahal izan dugu txikiagoa dela mirabeen presentzia. 4. taldeko parte-hartzaileek naturaltasun osoz hitz egin zuten «neskameaz»; kontuan izan behar da beren haurrak jaio ziren unean lasaitasun ekonomiko handiagoa zuten emakumeak, haien enpleguaren maila kontuan hartuta. Belaunaldi horren esanak entzunda, baieztatu daiteke mirabeak gaur egun baino integratuago zeudela uztartze estrategietan eta, horregatik, familia ekonomiaren beste gastu bat balitz bezala hartzen zirela. Ez dugu ahaztu behar garai hartan (80ko hamarkadan), alde batetik, urriagoak zirela zaintzarako baliabide formalak (hautzaindegiak, politika instituzionalak, eta abar), eta, bestetik, beharbada aurrekoaren ondorioz, errazagoa zela pertsonak aurkitzea hizpide dugun zeregin hau betetzeko.

«– Bagenekien dirua utzi behar genuela. Pisuaren mailegua ordaintzea nahitaezkoa zen. Beste gauza batzuetarako iristen ez bazitzaigun, ba tira, ez zen iristen eta kito. Baina haurrak zaintzeko neskameari ordaintzea, pisuaren mailegua ordaintzea bezain beharrezkoa zen. Lehen horrela moldatzen ginen. Beste zerbaiterako iristen ez bazitzaigun, ba ez zen iristen».

«– Dena den, errazagoa zen neskei eta haurtzaindegiei ordaintzea. Gaur egun baino merkeagoak ziren».

Eskaintzaren eskasiari, gainera, etxea eta haurrak zaintzeko zerbitzu honetan inplikaturako baliabideen kalitatea ere gehitu behar zaio. Argi eta garbi, bi gauza hauek ikusten dira: egungo mugikortasun handia, «neskamearekin zortea izatea», bere lanean iraun dezan, horrek eragin zuzena daukalako uztartze estrategiaren egonkortasunean; eta, gure erkidegoan, egungo neskameen eskaintza emakume etorkinek osatzen dutela ia osotasunean³². Hala, 8. taldeko emakume batek era adierazkorrean esan zuen bezala, «eskerrak ekuadortar emakumeak hor dauden!», ematen duelako horiek gabe are ahulagoa izango litzatekeelako baliabide honen egoera.

Aukera egokia izan daiteke honako hau, beharbada «eguneroko bizitzarako arreta zerbitzuetako» lan baldintzek okerrera egiteko prozesuaren hasiera ikusten ari garela adierazteko. Ikusten bakarrik ez, baizik eta eragiten ere bai. Hori gertatzen ari da bai adingabeak, bai zaharrak, bai beste kolektibo batzuk zaintzeari dagokionez. Hain zuzen ere honakoa dio Torns-ek eguneroko bizitzarako arreta zerbitzuen egungo egituraketaz: sendotu egiten duela «kualifikaziorik gabeko enpleguaren egungo emakumezko ghettoa, Espainian gertatzen ari den bezala, eta horrek etnien arteko desberdintasunak areagotzeko arriskua» dakarrela³³. Garbi dago enplegu iturri berriak izeneko garapen erritmoa ez dela izaten ari Delorsen liburu zurian, duela hamar urte baino gehiago, formulatu zenetik espero zena³⁴.

Atal hau amaitzeko, gogoan izan ikerketa honek ez duela estatistikak ordeztzeko inolako asmorik, kasu honetan gure ingurunean mirabeen errealitateari dagokionez.

³² Ikus, alde horretatik, *EMAKUNDE* aldizkarian argitaratutako artikulua hau: «Visibilizando el empleo doméstico». Abendua. 68. zk. 2005.

³³ Horren erakusgarri: TORNES, T. «De la imposible conciliación a los permanentes malos arreglos». *Cuadernos de Relaciones Laborales*. 2005. 23, (Monografikoa: «Tiempos de trabajo: una aproximación desde la conciliación»); 15-33 or., (27. or.).

³⁴ EUROPAR ERKIDEGOEN BATZORDEA. *Crecimiento, competitividad y empleo. Retos y Pistas para entrar en el Siglo XXI*. Liburu zuria, Brusela-Luxenburgo. 1993. Enplegu iturri berrietara egindako hurbilpen bat hemen aurki daiteke: CACHÓN, L. *Nuevos Yacimientos de empleo en España. Potencial de crecimiento y desarrollo futuro*. Lan eta Gizarte Gaietarako Ministerioa. Madril, 1998; eta CIDEA. *Los nuevos yacimientos de empleo en el siglo XXI*. Gasteiz. 2004.

Baliteke parte-hartzaileen bizikidetza unitateetan dauzkaten baliabide ordainduak handiagoak izatea bileretan benetan adierazi zituztenak baino. Elkarriketetan gehiegi aipatu ez izanaren zergatik honakoak izan daitezke: baliabideok nagusiki ezkutukoak izatea eta, beharbada, eztabaida taldeko gainerakoen aurrean norberaren benetako bizi maila erakutsi nahi ez izatea. Guztiarekin ere, mirabetza baliabidea gainbehera doala esaterik ez badago ere, gutxi dira oso gure autonomia erkidegoko bizikidetza unitateetan horren aldeko aukera egiten dutenak.

4.3.3. «Zuzendaritzaren albokoak»: gero eta gehiagotan dira gizonak.

Ikerketa kualitatibo honetan gure gizartearen errealitatera hurbildutakoan ikusi ahal izan dugu ugalketa eta produkzio alorrak uztartzeko estrategiak kudeatzeaz eta zuzentzeaz arduratzen direnak emakumeak direla. Era berean, egiaztatu dugu gizonak estrategia horretako baliabideetako bat direla³⁵.

Atal honen izenburuak aipatzen duen «zuzendaritzaren albokoak» esapidea 35-45 urte bitarteko eztabaida taldean sortu zen (7.T.). Gizon horiek biltzen dituen belaunaldiak onartu egiten du bizikidetza unitatea osatzen duten bi kideen presentzia bikoitza, baina, era berean, onartzen du bizikidetza unitate horretako emakumezko kideak (zuzendaritzak) lan arloa eta etxe-familia arloa kudeatzeko ezarritako erritmoak eta beharrak **uztartzeko estrategian beste baliabide bat** direla.

«– Nolanahi ere, nik uste dut etxea norbaitek gobernatu behar duela. Besterik da zuk gehiago edo gutxiago laguntzea, baina norbaitek markatu behar du erritmoa.

– Kudeatu.

– Bai, kudeatu. Bestea, gutxi gorabehera, zuzendaritzaren albokoa izango da.

– Hori, hori ...».

³⁵ Hala, honako lan honetan jasotako ondorio berera iritsi gara: TOBÍO, C. *Madres que trabajan*. Aipaturiko lana; 148-149 or.

Gizonak, horrenbestez, beste baliabide bat dira (agindupeko batzuk), kualifikazio handiagoa edo txikiagoa (trebetasuna) duen infanteria, zuzendaritzaren aginduei jarraitzen diena, zuzendaritza horrek buruan baitauzka -edo, edo eduki ezean, eginkizun hori sozialki bere egiten baitu- beharrezko elementu guztiak, produkzio eta ugalketa arloetako jardueren denborak egokitzeko (etxeko erosketak, eskolako eta eskolaz kanpoko denbora, medikuen hitzorduak, urtebetetze jaiak, opariak, lan ordutegiak, txandak eta abar). 7. taldeko gizonetakoek berek adierazi zuten jarduera horietako batzuk urruti gelditzen zaizkiela, ez bakarrik kudeaketaren aldetik, baizik eta izan badirela jakite hutsetik ere badi.

Nahiz eta geroagoko sakonduko dugun etxeko lanen banaketan, 5. taldeko 50 urtetik gorako emakumeetako batek aipatutako hurrengo adibide honek argi adierazten du teknologiaren erabilerak ere zein neurritaraino ematen duen aukera emakumearen zuzendari rola eta gizonaren baliabide rola berritzeko –Schawrtz Cowan-en ikerketa klasikoan etxe-teknologiaren bitxikeriez planteatutako ildoan³⁶. Emakume horrek 53 urte ditu, administraria da eta bi seme-alaba ditu. Bada, gizonetako kidea eguerdian etxean dagoenean amai dezan programatzen du garbigailua; horrela, gizonak, elkarrekin bazkaltzeko andrearen zain dagoela, arropa atera eta zabaltzea beste erremediorik ez dauka.

«– Anekdotak gisa, garbigailu bat erosi berri dut. Programatu egin daiteke. Beraz, 11:30ean jartzen dut martxan, eta senarra iristen denean amaitzen du. Horrela, berak zabaltzea behar izaten du arropa».

Baina badugu gure autonomia erkidegoko bizikidetzaren unitate gehienetan rola desberdintasunaren adibide argiago bat, tartean teknologiarik izan gabe: 3. taldeko emakumeetako batek egindako uztartze estrategiaren diseinua. Emakumea Leioan bizi da (Bizkaia), bizikidetzaren unitateko bi gurasoak ari dira lanean, eta alaba bat daukate, urtebete eta zertxobait gehiagokoa. Emakume horrek bikotearen barruan izandako «negoziazio» prozesua azaldu zigun; azkenean, gizonetako kidea, gogoz kontra, baina uztartze politika bat erabiltzen ari da; hots, bere lanaldiaren % 33ko murrizketa. Horri esker, arratsaldeetan alaba haurtzaindegitik jasotzen du.

³⁶ SCHAWRTZ COWAN, R. *More work for mother. The ironies of household technology from open hearth to the microwave*. Free Association Books. Londres. 1989. Bereziki 69 or. eta hurrengoak.

Gizonak «gogoz kontra» jardun zuela esan dugu, taldean parte hartu zuen emakumearen hitzetan emakumea bera izan zelako estrategiaren nondik norakoa erabaki zuena. Hainbat arrazoi egon ziren horretarako, baina esan zituenetatik ondoriozta daiteke honako hauek oso garrantzitsuak izan zirela: bien soldatak antzekoak izatea; lanbide garapenaren ikuspuntutik, enplegua egonkorragoa izatea aitaren kasuan (eskulangilea zen aroztegi batean), baina amak lanbidean gora egiteko aukera handiagoa izatea; eta ekarpen ekonomikoa zertxobait handiagoa izatea lanaldiaren murrizketari aitak helduz gero.

«– Nire senarrak aroztegi batean egiten du lan, eta hor eta arriskuak daude: makinak, kamioiak eta beste. Nik, berriz, bulego batean egiten dut lana, eta nahiko pozik nago nire lanarekin. Berak esaten zidan nik murrizteko lanordua, eta nik ezetz, murrizteko berak. Azkenean berak murriztea erabaki genuen, berari niri baino diru-laguntza gehiago ematen dizkiotelako. Orduan, haurra 7:30ean utzi eta korrika abiatzen gara lanera, zortzietan sartzen garelako. Bera arratsaldeko hiruretan ateratzen da. Arratsaldea haurrarekin ematen du, eta ni seietan ateratzen naiz».

Bizikidetza unitateetako gizonetako baliabide izate hori onartuta daukate emakumeek, edozein izanda euren belaunaldia, harreman mota (formalizatua edo ez), prestakuntza maila eta lanbidea. Ikerketa honetan parte hartu duten emakume guztiek baieztatu dute ezaugarri hori³⁷.

Kontu hori aipatuta, ikerketako emakume gehienak oro har bat etorri ziren esatean **aldaketak** izan direla gizonak ugalketa arloko eginkizunak egiten dituzten neurrian. 8. taldeko emakume batek adierazi zuen bezala:

«– Nire ustez, gauzak aldatu egin dira. Nire inguruan, gizonak haurrak zaintzen dituzte, emakumeek lan egiten dute... Egia da eszedentzia eskatzen dutenak emakumeak izaten direla batez ere, baina hori ere beren artean negoziatu dute. Nire ustez aldaketak egon dira, eta aurrera begira gehiago egongo dira. Baliteke guk ez ikustea, baina, agian, urte batzuk barru, horrelako hizketaldiak alferrikakoak izango dira».

³⁷ TOBÍOREN *Madres que trabajan* laneko 91. orrialdean esaten den bezala, «emakumeak du “etxearen ardura”, nahiz eta enplegu bat izan. Beti berarekin batera doa ardura hori; ezin du inoiz baztertu. Bere esku dago etxeko eginkizun guztiak zuzentzea eta koordinatzea. (...) Etxeko lanen ezaugarria ekimena da: zer nori noiz egin behar duen esatea. (...) Familiako gainerako kideen laguntza, senarrarena edo seme-alabena, orokorrean, unean unekoa eta partziala baino ez da izaten. “Laguntza” izatera mugatzen da, ez ekintza aktibo bat. Amak zer esan, hura egiten dute».

Ingurukoen begiradak erakusten digu haiek ere bat datozela adierazpen horiekin. 6. taldeko emakumeek beren gizonezko bikotekideek ohituretan izaniko aldaketaren esperientziak azaldu zituzten, gehiago laguntzen hasi baitziren etxea zein adingabea zaintzeko lanetan. Hortaz, gizartean aldatzen ari da egoera, eta generoari lotutako patroiz batzuk alde batera utzi behar dira egoera berrietan.

«– Afrikan, gizonak matxistagoak dira. Emakumea da garbiketa lanak egin behar dituen, haurrak izaten dituen eta senarrarentzako janaria prestatzen duena. Baina ikusten dute hemen emakumeek lan egiten dutela, eta gizonak ere egoten direla haurrak zaintzen».

«– Izan ere, han gizon bat bera ere ez da haurren kotxearekin ibiltzen. Lotsa izugarria ematen die. Hemen, ordea, emakumeak eta gizonak ibiltzen dira. Orain lasai joaten da haur kotxearekin eta kasu egiten dio haurrari. **Ez dago beste biderik**».

Gizonezko bikotekideen portaeraren aldaketa horrek, emakumeen ikuspuntutik, izugarrizko eragina dauka haien arteko harremanean, bai eta beren lanbide garapenean eta bizi kalitatean ere. Dena den, gizon etorkinen kasuan, osmosi kultural hori erlatibo da, eztabaida talde honetako hamar emakumezko etorkinetatik hiru banandu egin zirelako, eta tratatu txarrik ere gertatu zen. Hipotesi bezala, pentsa daiteke ekintza horietan eragina izan dezakeela, neurri handian, beste kultura jakin batera aldatu izanak, kultura berria irekiagoa baita emakumearen portaerari dagokionez, jatorrizko herrietakoa baino. Oraingo honetan, hiru emakume horiek solasaldietan izandako isiluneak, beharbada, hitzak berak baino adierazgarriagoak izan ziren³⁸.

Ikerketa honetan egiaztatu ahal izan dugu «zuzendaritzaren albokoek» –bikotekideak ere lanean dituzten gizonezkoek gero eta ugalketa lan zama handiagoa dutela, baina horrek ezer gutxi argitzen du **adingabe bat edo gehiago dituen bizikidetza unitateetako kideentzat zamaren abiapuntua zein den jakiteko**. Zera esan zuen 1. taldeko emakume batek:

³⁸ Gai honetaz oraindik orain egin du ikerketa bat BEHATOKI, SL erakundeak, BIZKAIKO FORU ALDUNDIKO GIZARTE EKINTZA SAILERAKO. *Emakumeen aurkako indarkeria etxe esparruan. Bizkaiko Lurralde Historikoan egindako ikerketa baten emaitzak*. Bilbo. 2006.

«– Emakumeok okerrera egin dugu, e? Gizonek, orain, 0tik 100era 0 egin beharrean, 10 egiten dute, baina hor beste 90 gelditzen dira. Hori baino ez dugu hobetu. Nire senarrak haren aitak baino gehiago egiten du. Nik okerrera egin dut nire amaren aldean, hark, bere garaian, etxetik kanpo egin baitzuen lan. Baina, azkenean, libratu al gara ba etxeko lanetik? Ni ez behintzat.

– Hori ezer ez baino gutxiago da, gure aitek egiten zutena baino gehiago».

Eta horrek oso bestelako eztabaida maila –ireki– batera garamatza, zeinak, dudarik gabe, elkarri lotuta dauden bi alderdirekin zerikusia baitaukan: **aldaketa prozesu honen erritmoa nahikoa** ote den ikusi beharra dago, eta ugalketa arloko zereginen gaineko erantzukidetasunaren ildotik ote doan; edo, aitzitik, **behin-behineko irtenbidea** ote den, gutxi-asko eraginkorra, baina nahitaezkoa, bi soldaten beharrezkotasunaren ondorioz. Izan ere, emakumeen iritzian, gizonezkoek «hanka egiten» jarraitzen baitute. Horrenbestez, sozializazioa edo hezkuntza bigarren mailan geldituko lirateke beharrezkotasunaren aurrean, aurreko zatitxoan emakume boliviarrak adierazitako «ez dago beste biderik» horren aldean, hain zuzen ere.

Eguneroko errealitatean, denbora gutxi daukate adingabe bat edo gehiago dituzten bizikidetzak unitateetako bi kide helduek, baina gizonak ugalketa esparruan presentzia eta jardute handiagoa izateak ez luke gutxituko **gizonek produkzio arloko rol nagusia izaten jarraitzeko duten interes orokortua, eta aldi berean, ugalketa esparruan zeregin berriak ahalik eta gehien murriztekoa edo, behintzat, haien artetik gutxien kostatzen zaiena aukeratzekoa**³⁹. Gure eguneroko bizitzan etengabe agertzen den generoen interesen arteko gatazka hori argi ikus daiteke 1. taldeko bi emakumeren artean izandako solasaldi honetan:

«– Nire lagun guztiak oso berdinzaleak ziren, eta oso maila berekoak lagun zirenean. Baina orain, haien emazteekin hitz egiten dut, eta konturatzen naiz beste edozein bezain matxistak direla.

– Haien jarrera bai dela eroso. Ulertzen dut partida hori galdu nahi ez izatea, haien jarrera askoz erosoagoa delako».

³⁹ CASTAÑOK *Las mujeres y las tecnologías de la información. Internet y la trama de nuestra vida* (Alianza Editorial. Madril. 2005; 124 or.) liburuan dioen bezala. Hala ere gure ustez, bizikidetzak unitateen oso segmentu jakin batentzat, «gizonek, funtsean, ez dute handitu etxeko lanetan eta haurren zaintzan egiten duten ekarpena. Egia esateko, baiezta liteke emakume etorkinak neskame lanetan aritzearen ondorio nagusia ez dela bizikidetzak unitateetako emakumeek lan egiteko aukera gehiago izatea, beste bat baizik: gizonak lanaldi bikoitza saihesten jarraitzea».

Ildo beretik, 10. taldeko kideak (25-35 urteko gazteak, bikotekidearekin bizi direnak, Tolosan, adingaberik gabe) erosotasun horren isla dira, etxebizitza emantzipazioaren ondoren desabantailatzat hartzen baitute, atzerantz egindako urrats gisa, «mauka» bat galdu izan balute bezala. Eta kontuan izanik belaunaldi gazteek (1975-1985 artean jaioak) emanak direla iritzi horiek, gure iritziz merezi du erantzukidetasuna delakoaren egungo erritmoari buruz gogoeta egitea.

«– Guk, gizonok, gaizki egiten dugu. Neskek guk bezala egiten dute lan. Baina, zer gertatzen da gurekin? Ba gure aitek bezala bizi nahi dugula: etxera iritsi, esku batean telebistaren agintea eta bestean garagardoa hartu, eta etxea txukun egotea. Baina hori zer da? Aizue, neskek ere lan egiten dutela, guk bezala, 8 edo 10 orduz. Ez dute gogorik etxera iritsi eta gure lanak egiten aritzeko.

– [Zuzendaria] Ez dute zuen ama izan nahi...

– Hori da! Baina guk gure ama izatea nahi dugu.

– Emaztegaiak beti esaten dit bera ez dela nire ama.

– Gu ohituta gaude, beti hori ikusi dugulako. Aita lanera joaten zen eta dena amari eskatzen genion: “Ama, lisatu hau”, “Ama, prestatu ogitartekoa”. Hori, gurasoen etxean bizi nintzenean, noski! Eta guk ere gauza bera nahi dugu.

– Mauka ederra da eta.

– Bai, horixe, aparta!».

Hitz batean, baliteke **beharra bertute bihurtzen** aritzea, baina egia da gizonak, gure autonomia erkidegoan, uztartze estrategietan presentzia handiagoa hartu dutela baliabide gisa. Hortaz, badirudi bizikidetzaren unitateko bi kideek denbora gutxi daukatenean, gauzak aldatu egiten direla.

4.3.4. Haurtzaindegiak: gabezia orokorra.

Haurtzaindegietan haurrak hartzeko leku eskaintzarik ez egotea da ikerketa honetan esku hartu dutenek aipatutako beste kontu bat. **Baliabide formal horrek ez du betetzen herritarren egungo eskaria**, eta hori, gainera, udalerriaren neurria eta gure autonomia erkidegoko hiru lurralde historikoetako edozeinetan duen kokapena edozein izanda ere.

Ez dagokio ikerketa honi haurtzaindegietan lekurik ez egotearen arrazoietan sakontzea, ez eta gure inguruan eskaintzaren eta eskariaren artean dagoen desoreka hori zuzentzeko ekintza instituzionalen garapen erritmoa ebaluatzea ere. Guri besterik dagokigu: adingabe bat edo gehiago dituzten bizikidetza unitateek egunero finkaturiko uztartze estrategietan horrek sorrarazten dituen iritziak jasotzea. Adibide argi bat aurkituko genuke, ondo erakutsiko ligukeena baliabide publikoen kopurua behar adinakoa ez izateak uztartze estrategietan integratutako baliabide pribatuen betebeharrak handiagotzea ekartzen duela; hau da, zama handiagoa suposatzen duela emakumeentzat, amak edo amonak izanik ere.

Ama izan diren emakumeen kasuan, 11. taldean eta, batez ere, 2. taldean esku hartu zutenetako batzuek beren esperientzia kontatu ziguten: egun, lan esparrua utzita daukate, ia modu eksklusiboan beren haurrak zaintzeko, baina hautu horretan erabakigarria izan zen haurtzaindegietan lekurik ez izatea eta, beraz, jaioberria zaindu eta hari kasu egin beharra. Eta 1. taldeko eta 3. taldeko beste emakume batzuek ere esan zuten baliabide hori ez izateak, edo zegoen eskaintzak berak ezartzen zituen baldintzek, eragina izan zutela lanaldia murrizteko neurri instituzionalari heltzea aukeratzeko orduan.

Eskaintzaren aldagaiari aldagai ekonomikoa ere erantsi beharko litzaioke, eztabaida talde batzuetan egiaztatu dugulako **haurtzaindegien kostua handia delako irudipena**. Eskaintzaren eta eskariaren legearen joko hutsak azalduko luke errealitate hori, eta, halaber, agerian utziko luke haurrei arreta eskaintzeko baliabide horren kudeatzaileek neurri batean beren onurarako baliatzen dutela egungo egoera, gurasoentzat ezinbestekoa baita leku bat aurkitzea. Gainera, esandakoak guztientzat balioko luke, haurtzaindegi publikoak, kontzertatuak edo pribatuak bereizi gabe.

Haurtzaindegien prezioak –edo kostu handia dutelako irudipenak– are eragin handiagoa dauka sarrera ekonomiko doiak dituzten bizikidetza unitateetan. Ikerketa honi esker ezagutu ditugun kasu batzuetan, bizikidetza unitate horietako kideek, «kalkuluak egin ondoren», erabaki dute gurasoetako bat gelditzea haurrak zaintzen - gehienetan emakumea-.

6. taldeko emakume etorkinek esan zuten desoreka dagoela beren hilabeteko soldataren eta haurtzaindegiaren hilabeteko kostuaren artean (600-700 euro eta 220-250 euro, hurrenez hurren) eta, gainera, balitekeela eskaintzak beste gastu batzuk barne ez hartzea (pixoihala eta, batzuetan, askaria bera). Horren guztiaren ondorioz, haurraren zaintza, nahitaez, emakumeek hartu behar dute beren gain, ez baitu merezi bestela jokatzeko, soldatatik gelditzen den dirua ikusita. Eta ez da ahaztu behar batez besteko soldata hori, gaur egun, gure hiri eta herrietan, etorkinena ez ezik, beste hainbat herritarrena ere badela.

Enplegua uztera iritsi gabe, haurra zaintzearen ardura emakumeari egokitzearen ondorioz, adingabea haurtzaindegian sartzeko izapidea emakumearen kontua izaten da. Hurrengo pasarteak 3. taldeko emakume baten hitzak jasotzen ditu. Barakaldon bizi da, eta administrazioan dihardu. Haren hitzetan argi ikusten da haurtzaindegian lekua lortzeko prozesua luzea dela, eta, batzuetan, sinestezina –benetako «odisea»–, eta eragina daukala erabaki guztiak planifikatzeko orduan; besteak beste, haurra izatea erabakitzeko orduan eta pertsonaren beraren balioen kodean edo ideologian, bigarren mailan gelditzera iristen baita, haurra uzteko leku bat ezinbestean lortu beharrak eraginda.

«– Ni Barakaldon bizi naiz, eta uste nuen han haurtzaindegi asko zeudela. Etxe ondoan badaukat bat, BBKrena, baina oraingoan krediturik ez daukadalako, gero txartelik ez... Hitz batean, ezinezkoa da hara joatea. Orduan, erabaki nuen udal haurtzaindegira joatea. Baina han ere, ez dakit zenbat irabazten dudalako, ezin omen dut haurra han utzi. Tira ba. Orduan, lekaimeen haurtzaindegira. Salestarrenera. Ba ezta. Senarrak eta nik ez genituela ikasketak egin, eta ezetz. Haurtzaindegi guztiak bukatu zitzaizkidan, eta ni haurdun. Azkenean, bajako lau hilabeteak eta edoskitzaroa amaitutakoan, abuztuan edo irailean, pentsatu nuen geldituko zela haurtzaindegiren bat. Itxaron zerrendetan gelditu nintzen. Orduan, pentsatu nuen amatasun baimena bukatzen ari zitzaidanez, eszedentzia eskatzea. Eta funtzionarioa naizenez, lehen urtean lanpostua gorde egin zidaten. Hiru urterako eska nezakeen eszedentzia, baina lehen urtean bakarrik gordetzen zidaten lanpostua. Orduan, urtebete eskatu nuen, eta irailean lekaimeek deitu zidaten, salestarrek, baina nik erabaki nuen ezetz, ez nuela haurra haiengana eramango. Haurtzaindegian leku bat zeukatela esan zidaten. Eta, orduan, erabaki nuen hara eramatea».

«– Baina, orain dela lau urtetik hona, haurdun gelditu orduko hasi behar duzu haurtzaindegirako eskabideak bidaltzen».

4.3.5. Ikastetxeak: ordutegien eta lanaren arteko egokitasunik eza.

Haurtzaindegien eskaintza ez da zabala, geografikoki ez dago behar adina zabaldua, eta prezioak ez dira behar bezain egokiak. Bestetik, gure autonomia erkidegoko emakume batzuk, gutxi-asko, etxe-familiatarantz jotzen ari dira. Hala ere, ausartegia litzateke bi kontu horien artean harreman zuzena dagoela esatea. Eztabaidaezina da, ordea, eragina dutela egungo uztartze estrategietan, betiere beste faktore sorta zabalago baten barruan.

Ikastetxeetako ordutegiak eta lantokietakoak bat ez etortzea da faktore horietako bat. Haurtzaindegietan ez bezala, ikastetxeen arazoa ez dago kopuruari lotuta (eskaintza), kalitateari baizik; kasu honetan, denboraren kudeaketaren ikuspuntutik.

Ikastetxea eta haurtzaindegia agertzen direnean, etxea-lana binomioa etxea-ikastetxea-lana hiruko bihurtzen da. Uztartzearekin zerikusia duten guneak hiru izateak, estrategiaren beraren diseinua eta gauzapena aldatzea eskatzen du neurri handi batean, batez ere bi gurasoek enplegua duten bizikidetzaren unitateetan. Ikerketan parte hartu duten pertsonen argi azaldu dute **eskolen edo haurtzaindegien ordutegiak uztartze estrategian inplikaturako baliabideen denborak egokitzea edo sinkronizatzea eskatzen duela**, baliabide horiek informalak (aitona-amonak) edo pribatuak («neskamea») izan, edo gurasoen formalak, dela lanaldia murriztuz, zeina, gehienetan, amak egiten baituen, ikastetxetik ateratzen denean haurra jasotzeko, dela lanean sartzeko ordutegi malgutasuna baliatuz, adingabea edo adingabeak ikastetxera edo haurtzaindegira eramanez ahal izateko; azken aukera hau normalean aitek erabiltzen dute.

Bi kideak lanean ari diren bizikidetzaren unitateek eskolara joateko adinean dauden adingabeak kudeatzeko darabilten generoko espezializaziotik haratago, uztartze estrategiak buruhausteak dakartza eguneroko martxan. Gainera, normaltasun hori eteten denean (ikasturtea amaitu delako edota Gabonetako zein Aste Santuko oporreetatik), adingabearen edo adingabeen denbora kudeatzeko arazoak era esponentzialarean areagotzen dira. Horreetatik, ez da arraroa batzuei entzutea hasiera batean aisialdirako edo atseden hartzeko izan behar den denbora, azkenean, nahi ez duten denbora bihurtzen dela, uztartze estrategiaren ohiko dinamika eteten edo desorekatzen duelako. Zera zioen 3. taldeko emakume batek:

«— Niri buruhausteak sortzen dizkidatenak oporrak dira».

Eskoletako eta lantokietako denborak hain dira zurrinak, adingabea edo adingabeak zaintzeko aukera pribatuetara jotzen dutela gehienetan. Horien artean, **eskolaz kanpoko** jarduerak daude, benetako salbazioa baitira taldeetan esku hartu duten pertsona batzuentzat, bai ikasturteko egoera normalean, bai oporretan, azken horiek luzeegiak direlako lanean oporrek alderatuz gero. Gainera, lantokietan udako oporrak gero eta laburragoak izateko joera ikusten da, kasu batzuetan urtean zehar zatikatu behar izaten direlako, eskolako eta lantokietako denboren arteko egokitasun falta horretan presente egon ahal izateko.

Horreetatik, eskolaz kanpoko jarduerak, prestakuntzaz edo aisialdi arloko onurez haratago, haurra denbora batean leku jakin batean uzteko aukera ematen dute, eta horrek askatu egiten ditu zaintzan inplikaturako gainerako baliabideak.

4.3.6. Uztartze politika instituzionalak: estrategian integratutako baliabidea.

Oro har, *herritarrek oso ondo ezagutzen dituzte indarrean dauden uztartze politika instituzionalak*. Egia da eztabaida taldeetan aldeak daudela ezarritako epeak, murrizketa ehunekoak edo diru sailak zehatz-mehatz zeintzuk diren jakiteari dagokionez, baina zehazgabetasun hori ez da handiagoa gure eguneroko bizitzako beste gauza arrunt batzuen inguruan dagoenarekin alderatuta:¹ ogiaren prezioa, autobus bidaiarena, gasolina litroarena...

Dena den, adierazgarriena da ezaguera hori ez dela teorikoa, aplikatua baizik. Herritarrek dauzkaten aukerei buruz daukaten ezagutza edo unibertso kulturean integratuta dago, aurreko atal batean egiaztatu ahal izan dugun bezala, ikusi dugunean nola zertzen da uztartze estrategia bi gurasoak lan merkatuan presente daudenean eta adingabe bat edo gehiago dituztenean.

4.3.6.1. «Hobe adabaki ezertxo ere ez baino»: belaunaldien ikuspuntuak.

Egia da uztartze politika instituzionalak gizartean sedimentatuta daudela, edo eguneroko bizimoduan normaltasunezkoak direla. Baina pertsonen horiei buruz daukaten ezagutza aldatu egiten da, nork bere bizitza zikloan daukan posizioaren arabera. Adibidez, uztartze politikez gehien dakitenak 1., 2., 3. eta 12. taldeetan esku hartu zuten emakumeak eta 7. taldea osatu zuten gizonak dira, gaur egun 35-45 urte dituztenak, horiek beren estrategietan izan baitituzte, edo izaten ari baitira.

«Adabaki» hitza hainbat eztabaida taldetan erabili dute, erakundeek ezarritako egungo uztartze neurriez aritzean. Adabaki hitzak ezin argiago azaltzen du uztartze politikek, gaur egun, estrategia zabalago baten barruan betetzen duten lekua: metaforaren ildotik, uztartzearen barruan hainbat petatxu daude, eta baliabide instituzionalak beste adabaki bat dira, gurpilak gutxienez ez zulatzeko eta egunez egun biratzen jarraitzeko modua ematen duena.

Baina ikerketa honen diseinuan jasotako belaunaldien ikuspuntuak uztartze politikan alderdi historikoa sartzeko aukera ematen du. Gaur egun 50 urte inguru dauzkaten emakumeek diotenez, «hobe adabaki bat ezertxo ere ez baino». Haien iritziz, kritikatu egin daitezke -eta hala egin zuten 4. eta 5. taldeetako kideek- arlo honetako politika instituzionalen erritmoa eta norainokoa, baina, gutxienez, politika horiek izan badira. Eta izate hori bera euren haurrak jaio ziren garai historiko eta biografikoaren adierazle esanguratsu eta bereizgarria iruditzen zaie.

⁴⁰ MAFFESOLI, M. *El conocimiento ordinario. Compendio de sociología*. FCE. Mexiko. 1993.

Hurrengo pasarteak, 4. taldetik ateratakoa, politika instituzionalak «adabakitzat» hartzeaz dagoen beste ikuspuntu hori erakusten du, botila erdi hutsik ikusi beharrean erdi beteta ikusteko modua. Gaur egun haurrak dituzten edo izan ditzaketen pertsonek osatzen zuten talde hori:

«– Gauzak ez dira ezer hobetu.

– Tira, gaurko egoera hobea da orain dela hogeit hamar urtekoa baino. Orain diru pixka bat ematen dizute; lehen, haurragatik, ez zizuten ezer ematen. Gainera, amatasun baimenak egun gehiago ditu lehen baino. Hala ere, arazoa ez da konpondu.

– Adabakiak dira.

– Bai, adabakiak. Baina gaizki jarrita.

– Ezer ez izatetik zerbait izatera igaro gara. Ezer gutxi.

– Gauza txikitxo bat.

– Baina lehen bota egiten zintuzten. Nire garaian, ezkondu nintzenean, dokumentu bat sinatu beharra zegoen, haurdun geldituz gero enpresa neure borondatez uzteko».

«– 1.100 euro lehen haurragatik, hiru urte bete arte? Eta, gainera, muga hori bost urtera igoko dute... Hartuko nukeen hori niretzat ere! Guri ez digute ezer eman!».

4.3.6.2. Laguntza ekonomikoen irrigarrikeria.

Gure ingurunean uztartze arloan ezarritako neurri instituzionalek hobera egin dutela ahaztu gabe, «adabaki» hitz horrek, dudarik gabe, argi uzten du zein egoeratan dagoen ugalketa eta produkzio esparruak gure eguneroko bizitzan bateragarri egiteko ahalegina. Gainera, antolaketa horrek oso premiazkoa du azterketa orokor bat egitea, erabat berritzea ez esateagatik.

Atal hau ez da egokiena parte-hartzaileek adabakia hobetzeko egingo lituzketen proposamenetan sakontzeko, baina abagune aproposa da eztabaida taldeetan ateratako beste kontu batzuk aipatzeko. Adibidez, *haurra jaiotzeagatik eta eszedentziagatik egun indarrean dauden diru sail irrigarriak*. Iritzi horretakoak dira 1. taldeko emakumeak:

«– Eszedentzia hartzera edo ez hartzera eramaten zaituena ez da ematen duten kopurua, 2.400 edo 3.000 euro. Diru kopuru hori ez da ezer. Gehiago emango balute, ba agian errazago egingo genuke aukera bat edo bestea. Hasieratik esan dugu faktore ekonomikoa garrantzitsua dela, baina ez Eusko Jaurlaritzak emango dizkizun laguntzei dagokienez, irrigarriak direlako.

– Bigarren haurragatik 1.200 €. Barregura ematen dit».

«– Behintzat ez dezatela ezer eman, iraintzea bezala da eta».

Erakundeek ematen duten kopurua hutsaren hurrengotzat eta barregarritzat jotzen dute eguneroko testuingurua begiratu eta horrekin alderatzen dutelako, eta bizi maila eta gauzen prezioa oso goitik daudelako. Diru hori, beraz, sinbolikoa da batez ere edo, are gehiago, jendeari begirakoa, «uztartzea modako gaia delako», ez horrenbeste eraginkorra izateko asmoarekin emandakoa.

Laburbilduz, adingabe bat edo gehiago dituzten bizikidetza unitateek bai erabiltzen dituztela uztartze politika instituzionalak, baina, betiere, ezinbestean, beste baliabide batzuekin batera erabilia. Eta, batere zalantzarik gabe, uztartze neurri instituzionalen alderdi ekonomikoa ez da kontuan hartzen aukeratu edo ez erabakitzeke orduan, bai emakumeen, bai gizonen kasuan.

4.3.6.3. Jakite eta erabilera mugak emakume etorkinen artean.

Uztartze baliabide instituzionalak erabiltzen ari diren edo berriki erabili dituzten gizon-emakumeak (1., 2., 3., 7. eta 12. taldekoak) benetako informatzaile pribilegiatuak dira gai honetan. Dena den, ikerketa honetan ezarritako diseinu metodologikoari esker, egiaztatu ahal izan dugu uztartze politika instituzionalak *zabaldutako direla belaunaldiz belaunaldi*, bai goitik (50 urte inguruko 4. eta 5. taldeetako emakumeen kasuan, hazteko unerik egokienean ez baitzuten aukerarik izan horrelako baliabideak erabiltzeko), bai behetik (25-35 urte bitarte izan eta, haurrik gabe, etxebizitza emantzipazio egoeran dauden 9. taldeko emakumeen eta 10. taldeko gizonen kasuan).

Gure ingurune hurbileko belaunaldi gazteen ordezkari horiek oso gainetik ezagutzen dituzte uztartze politikak, gai hori ez dagoelako beren agendan eta oraingoz urrun gelditzen delako haien ibilbide biografikotik. 9. taldeko parte-hartzaileetako batek adierazi zuen bezala:

«– Badakizu zer gertatzen den. Egoera egokitzen zaizunean, enteratu egin beharra daukazu.

– Ordura arte ez zara kezkatzen, baina mementoa iristen denean, arraioa!, enteratu egiten zara. Gainera, ia beti dago zu baino azkarragoa den norbait, gauza guztietaz enteratzen dena».

Ikusi egin beharko litzateke zein neurritaraino dagoen errealitate hori belaunaldi batekoa izateak dakartzan ezagutza ondareen normaltasunean sartuta, edo adierazle paradigmatico bat ote den, agerian uzten duena, gaur egun, uztartze arloko politika instituzionalek, baliabide espezifiko gisa, bigarren mailako eginkizuna betetzen dutela gure autonomia erkidegoan bizi diren belaunaldi gazte horiek ugalketaren aldeko hautuak egiteko orduan.

Baina ikerketa honetan ikusi dugu ***hutsune bat dagoela emakume etorkinek uztartze politika instituzionalak daukaten jakintzan edo haietaz egiten duten aplikazio praktikoan***. 6. taldean, politika horiek ezagutzen ote zituzten galdetu zitzaizkion, argi geratu zen boliviarrak, ekuadortarrak, kolonbiarrak, brasildarrak, perutarak, senegalarrak eta aljeriar jatorriko emakumezko parte-hartzaile gehien-gehienek ez zutela ezagutzen «uztartze» kontzeptua bera ere.

Dirudienek, uztartze kontzeptua ez dago emakume horien kultur kode edo ondarean jasota. Taldearen dinamikan horren itzulpena edo azalpena egin zen, baina ondoren, Familiei Laguntzeko Erakunde arteko II. Planean, seme-alabak dituzten familientzat aurreikusitako diru laguntzak eta uztartzea nahasten jarraitu zuten.

Eta hirugarrenez azaltzen ahalegindu ondoren, beharbada adierazgarriagoa den beste zerbait gertatu zen taldearen dinamikan: badirudi emakume etorkin batzuek entzunda zeukatela zerbait hainbat iturritatik, baina uste zuten lan eta familia bizitzak bateragarri egiteko neurri horiek bertakoentzat baino ez zirela, «espainolentzat baino ez».

Alde horretatik, bai etorkinen biztanleriaren segmentuan, bai biztanle gazteenen segmentuan, galde liteke zein neurritan egon diren ondo bideratuta uztartze arloko politiken publizitate ekintzak, bai baitirudi ez direla heldu bi segmentu edo publiko horietara, biak ere baliabide horien onuradun izan litezkeen arren.

Baliteke informazio disonantzia hori eragozpen izatea gure autonomia erkidegoan bizi den biztanleriaren –etorkinen– zati batek uztartze politika instituzionalak benetan erabiltzeko, baina horri garrantzi gutxiagokoa ez den beste faktore bat gehitzen zaio: emakume etorkin horietako gehienek enpleguaren egonkortasunik eza. Orokorra da kontraturik ez izatea, eta horrek, *de facto*, ezarritako baldintza formalak kontuan hartuta, eragotzi egiten du uztartze neurriak eskatzea bera. Eztabaida talde honetako emakume bat boliviarra zen. Bilbon bizi da, neskame dihardu, kontraturik gabe, eta hiru seme-alaba ditu. Honela mintzatu zen:

«– Denetarako egon behar dugu: etxean, hurrekin, lanean... Gainera, haurrak gaixotu ere egiten dira, eta nola edo hala moldatu beharra daukagu. Orduka lan egiten badugu, ezin dugu nahi dugunean baimenak eskatzen ibili».

4.4. ZAINZAREN ONDORIOAK.

Jada aipatu ditugu gure autonomia erkidegoan adingabe bat edo gehiago dituzten bizikidetza unitateetan gaur egun indarrean dauden uztartze estrategien egiturazko baldintzapenak; hala nola haien diseinua, unitate horietako emakumeek haien kudeaketan egunez egun erabiltzen dituzten baliabideak. Orain, ikus ditzagun horren kudeaketaren eta aplikazioaren «ondorioak» zeintzuk diren.

«Zaintzaren ondorioak» hiru maila handitan sistematizatu ditugu: pertsonarengan, etxe-familiatan eta, azkenik, lan arloan. Era berean, atalaren amaieran, nortasun sozial berria bilatzen saiatuko gara. Hori, kasu honetan, emakumeek, etxekoandre identitatetik urruntzearen, produkzio eta ugalketa arloetan egindako praktika sozialei lotuta dago.

4.4.1. Pertsonarengan: gaurko eta atzoko bizipenak.

Presentzia bikoitzeko egoerak pertsonengan eragiten duen hingatzea da ikerketa honen begi-bistako beste ondorio bat. Eta hingatze pertsonal horrek, izaeraren korrosio horrek, Sennett-en hitzak erabiltzearen⁴¹, ez luke *oraingo alderdi* bat bakarrik izango, bi denboratan eta bi espaziotan barne presentzia izateak eskatzen duen bizi erritmoaren ondorio emozional eta fisikoek edo –osasun– mailakoek eragindakoa, baizik eta *iraganeko alderdi* bat ere bai, eztabaida taldeetan esku hartu zuten emakume batzuen biografiari lotuta, beren bizi ibilbidea berregitean muin-muinean sentitzen baitute guztiz presente egon ez izana adingabea edo adingabeak hazi bitartean, beren denbora lan-esparruan ematearen ondorioz.

⁴¹ SENNETT, R. *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Anagrama. Bartzelona. 2000.

4.4.1.1. Norberarentzako denborarik gabe: «gehiagizko kargak» eta «exijentziak».

Norberarentzat denborarik ez izatea erreferentzia da adingabe bat edo gehiago dituzten eta bi kideak enplegatuta dauden bizikidetza unitateekin egindako eztabaida talde gehienentzat. Gainera, norberarentzako denborarik ez dagoelako pertzepzio horrek ez dauka zerikusirik lanaldi motarekin, partziala den kasuetan ere ematen delako, bai eta lanaldiaren murrizketaren benetako erabilera egin duten edo egiten ari diren emakumeen artean ere.

Eginkizun dualtasuna duten emakumeek adierazten diguten korrika egite hori, ez iriste hori, «ezin bizi» hori, ez da arintzen edo leuntzen lan esparruan lanaldia murriztuz, horrek ez baitakar denbora gehiago izatea norberarentzat; aitzitik, denbora hori guztia ugalketa esparruan erabiltzen edo ematen dute, dela etxean, dela familian, dela zaintzen. Baina, ikerketa honetan parte hartu dutenen iritzien arabera, gizonak –«albokoak»– gauza dira eurentzako denbora bat gordetzeko, emakumeekin –«kudeatzaileekin»– gertatzen ez den bezala. Zati hauetan adierazten den bezala:

«– Nik pentsatzen dut nire senarra osasuntsua dela, zaindu egiten delako, korrika egitera joaten delako, eta denbora aurkitzen duelako bere gauzak egiteko. Nik, ordea, ez dut astirik. Neka-neka eginda nago beti eta, azkenean, egunetik egunera gizendu baino ez naiz egiten». (1.T.)

«–Ez duzu bikotearekin ezer hitz egiten. Yogara edo beste edozertara apuntatzen naiz, baina azkenean ez naiz joaten. Baina senarrak *spining* egiten jarraitzen du». (12.T.)

Hala, egiazta daiteke genero desberdintasuna dagoela norberarentzako denbora kudeatzeko orduan, hori eskuragarriagoa baitute adingabe bat edo gehiago dituzten bizikidetza unitateetako gizonezko kideek emakumezkoek baino. Kontua, 1. taldeko emakume batek adierazi zuen bezala, honako litzateke: «denbora planifikatzea. Nire ustez, emakumeok ez dugu hori ondo egiten». Eta emakumezko parte-hartzaileek berek erakutsi dute norberarentzako denbora izateko ezintasun orokortu horretan, indarrean jarraitzen duela emakumeari atxikitzen zaion zaintzeko rolak, eta kasu horretan ***nahastu egiten direla, bat egiten dutelako denbora pribatuak eta zaintzeko denborak***, hau da, familiari zuzendu beharrekoak. Gasteizen bizi den 12. taldeko emakume batek bikain adierazi zuen bezala:

«– Joaten zara kafea hartzera, eta haurra eraman behar duzu; haurrak dituen beste ama batekin geratzen zara, eta parkea duen taberna batera joaten zara, haurrek lanik eman ez diezazuten; eguraldi ona egiten duenean, parkera... Azkenetako, ez kaferik, ez inon eseri...

– Eta aita, bitartean, futbol partida ikusten, edo sofan, deskonektatuta.

– Edo ordenagailuan».

Horrela, egungo gizarte testuinguruaren ikuspuntutik, emakumearekiko «exijentziaren» ideia sortuko litzateke, baina baita «autoexijentziarena» ere, testuinguru bereko osagai diren aldetik. *Superwoman* izatea denez erreferentziazko eredu, denboraren kudeaketaren logikak ez dira bideratzen kargetatik askatzera, alderantziz baizik; hau da, haietako gehiago hartzera. Hori oso argi adierazita dago 1. taldeko emakumeen ondoko zatian. 36 urte dauzkate, urte eta erdiko alaba bat daukate, eta lanaldia % 33 murriztuta. Emakume gisa «denetan onenak» izan beharrak higitze emozionalak eragiten ditu.

«– Nire ustez, gu oso arduradunak gara. Lanpostu bat eskuratzean, onenak izan nahi dugu. Eta, neskak garenez, gehiago eskatzen digute. Ezkontzen zarenean, emazte ideala izan nahi duzu. Ama zarenean, maila goreneko ama. Azkenean, hori guztia buruan duzula, halako batean aspertuta bukatzen duzu, nekatuta. **Izan ere, denera iritsi nahi dugu, eta, gainera, arlo guztietan bikain!**

– Ezin da denera iritsi, hori argi dago.

– Baina ez dut uste gure kontua bakarrik denik; gizarteak berak ere hori espero du gugandik.

– Gauza guztietarako denbora izatea eta, gero, gainera, gauean etxera iritsi eta batere nekatu gabe egotea, senarrarekin egoteko ere prest... **Hori bai iruzurra!**».

Aurreko zatiaren amaierako «iruzurraren» kontu horrek beste alderdi batera garamatza; hots, presentzia bikoitzeko erregimenean zeuden emakumeen eztabaida taldeetako batzuetan emandako beste argudiobatera: emakumearen enplegarritasuna engainuzkoa denaren uster. Ideia hori 5. eta 3. taldeetako kideen bi zati hauetan ikus daiteke:

«– Engainatu egin gintuzten, horrekin guztiarekin geure burua gauzatuko genuela esan zigutelako».

«– Engainatu egin gaituzte. Emakumearen askapenaren kontu horrekin oso argi daukat engainatu egin gaituztela».

Iritzi horien inguruan egin daitezkeen ñabardurak alde batera utzita, adierazpen horiek emakume batzuen banako ibilbidean dagoen desoreka islatu baino ez dute egiten; izan ere, alde batetik, arrazoibide bat baitago, produkzio esparruan presente dagoenari pertsona edo herritar izatea onartzen diona eta, bestetik, praktika bat, ugalketa esparruari dagozkion zereginak betetzen jarraitzeko beharrezko aldaketarik izan ez duena.

4.4.1.2. Hazi bitartean presentzia handiagoa ez izanak eragindako mina: «ama txarra».

Zaintzari dagokionez ikerketa honetan hauteman dugun ondorioetako bat higatze pertsonala da. Horrek erreferentzia egiten dio 50 urte inguruko emakumezko parte-hartzaileetako batzuek, beren ibilbide biografikoa berregitean, erakutsi duten barru-barruko minari, deitoratu egiten baitute behar bezain presente egon ez izana haurra edo haurrak hazi bitartean, denbora lan esparruan ematearen ondorioz. Hurrenez hurren, 4. eta 5. taldeetako bi emakumeren hitzetan:

«– Berak esan duena: galdu egiten da haurtzaroa. Hori da geratu zaidan pena bakarra: ez dudala semeaz gozatzerik izan, lan egin behar izan dudalako».

«– Haurtzaindegian, haurrak beste musu eskatzen zidan beti. "Ama, beste bat!". Eta bihotza erdibitu egiten zitzaidan, erdibitu».

Emakumeari zaintzeko egokitutako rolaren pisua islatzen da berriz ere denbora berreskuratzin horrek eragindako sentimendu horretan. Hainbestearino, non 4. taldeko emakumeetako batek, 47 urtekoa bera, 22 urteko seme bat eta 21 urteko alaba bat dituen, administraria, gaur egun bikotean bizi arren haurrak txikiak zirenean senarrarengandik banandu zena, zentzuzko zalantzak adierazten baitituen erabaki horiek berriz hartzearen gainean, umeak «hazi ez izanak» eragindako barru-barruko sentipen horrengatik. Eta, hori, igarotako denborak halako distantzia bat eman dion arren eta bi seme-alabei eman zien prestakuntza egokia izan zela irizten duela.

«– Nik egoera hori berriro bizi beharko banu, gutxienez hiru urte eman nahiko nituzke haiekin. Izugarrizko pena ematen dit. **Ez ditut nire haurrak hazi».**

Horrela, eztabaida talde gehienetan nolabait presente egon den gai bat agertzen da, azterketa honetako aurreko ataletan ere agertu dena: «zer den ama ona izatea, eta zer ama txarra izatea». Ikerketa honetan, bai presentzia bikoitzeko egoeraren aitzindari izandako emakumeek –50eko hamarkadan jaiotako 4. eta 5. taldeetako emakumeek–, bai 1., 2., 3., 6. eta 12. taldeetako kideek, 70eko hamarkadan jaioak eta, nolabait, lan esparruan aurrera egiten jarraitu duen emakume belaunaldi bateko kideak, beren zalantzak adierazi dizkigute uztartze estrategiaren diseinuan, atzo bezala gaur ere, kasu bakoitzean hartutako erabakien inguruan. Eta ez zaie «bidezkoa» iruditzen oro har gizarteak eta bereziki beste emakume batzuek daukaten presentzia bikoitzeko erregimena zigortzea, ama edo zaintzaile rola betetzean horrek (teorian) adierazten duen axolagabekeriagatik. Zera adierazi zuen 3. taldeko emakumeetako batek:

«– Niri ere, haurra hartzaindegian uztearena... Nik bederatzi hilabete zituenean utzi nuen haurra hartzaindegian, eta amak larrutu egin ninduen, denetik esan zidan. Baina ez nire amak bakarrik; lan egiten ez zuten emakumeek ere bai. Esperientziagatik diot: afaltzera joan, eta entzun behar izatea haurrak abandonatuta utzi ditudala! Lur jota gelditzen naiz. Zer esaten ari zaizkit...!

– Ama txarra zarela!

– Lanik egiten ez duten horiek zu baino ama hobeak direla uste dute».

Pentsamolde horrek indarrean jarraitzen du «lanik egiten ez duten horien» artean. Azken horiek ikerketa honetako 11. taldean daude ordezkaturak. Ugalketa esparrua hartzen dute emakumearen zeregin nagusitzat, nahiz eta –hitzez bederen– lan merkatuan sartzeko nahia adierazi, aurrerago aztertuko dugun bezala. Horrelako emakumeek ez dute begi onez ikusten gure egunerokotasunean ohikoena den bizikidetzaren ereduak; hau da, bi gurasoek lan egitea. Hobeto esanda, ez dute begi onez ikusten emakumea gizona bezain presente egotea lan esparruan.

«– Orain gauza asko nahi ditugu. Lehen aitek bakarrik egiten zuten lan, eta zortzi seme-alaba aurrera ateratzeko gauza ziren. Amek ez zuten lan egiten.

– Emakumearen eginkizuna seme-alabak eta etxeko lanak dira».

Bizikidetza eredu horren alde egiten dute, generoen rolak ongi bereiziz, eta, gainera, haurrak zaintzeari dagokionez, *kalitatearen alderaketa* egiten dute presentzia bikoitzeko egoeran dauden emakumeen eta ugalketa esparruko presentzia baino ez dutenen artean. Haiek bigarrenen artean daude, hain zuzen ere. Eta alderaketa horretan, pentsa daitekeenez, berak dira, haien iritziz, garaile argiak, eta, logikoki, betetzen duten gizarte funtzioak beren nortasun pertsonalari zentzua ematen diola uste dute.

«– Eta tristeena da neskameari deitzen diotela *ama*.

– Baina, nire kasuan, nik neuk hazi ditut nire haurrak».

Sharon Hays-ek berriki «ama trinkoaren ideologia» izendatu duena⁴² jada aurreratu zuten Ariés-ek «familia irmo itxia»⁴³ eta Shorter-ek «etxekotasuna»⁴⁴ deitutakoetan. Horren arabera, emakume-amak den-dena eman behar du seme-alaben beharrei erantzuteko, eta horrela espiral bukaezina sortzen da zaintza beharraren inguruan. Bada, ikerketa honen emaitzek erakutsi digute Haysen ama trinkoaren ideologiak presente jarraitzen duela gure balio kodean eta, horregatik, oraindik ere ondorioak dituela etxe-familietakoa zein laneko portaera ereduetan, gure autonomia erkidegoan bizi diren emakume belaunaldi guztien kasuan, ondoren azaltzen ahaleginduko garen bezala.

4.4.2. Etxe-familietan: «zenbat»etik «nola»ra.

Azterketaren atal honetan, nagusiki, zaintzak etxe-familietan dituen ondorioen lau alderdiri erreparatuko diegu: alde batetik, hainbat iritzi jasoko ditugu adingabeen hezkuntzaren egungo egoeraz eta joerez; bestetik, etxea mantentzeari lotutako hiru alderdi aipatuko ditugu: garbitasunari erreparatzeko modua, bizikidetza unitateko kideen generoaren arabera; emakumeen protagonismoa, alor horretan erabakiak hartzeari dagokionez; eta, azkenik, egindako talde dinamiketan soilik iradokitako joera bat, hau da, ugalketa esparruko jardueretan gertatzen ari den generoko espezializazioa edo desberdintze berria.

⁴² HAYS, S. *Las contradicciones culturales de la maternidad*. Paidós. Barcelona. 1998; 177. or.

⁴³ ARIÉS, PH. *El niño y la vida familiar en el Antiguo Régimen*. Taurus. Madrid. 1987; 528. or.

⁴⁴ SHORTER, E. *Naissance de la famille moderne. Siècles XVIII-XX*. Seuil. Paris. 1977; 254 or. eta hurrengoak.

4.4.2.1. «Aitona-amonek mimatu egiten dute, ez dute hezten»: adingabeen heziketari buruz.

Ikerketa honetako eztabaida talde gehienek hausnarketa egin dute gure eguneroko bizitzan uztartzea egituratzeko nagusi den eredu adingabeen heziketan izaten ari den ondorioen gainean, eta horretan ez du eraginik izan belaunaldi batekoa edo beste batekoa izateak, edo seme-alabak izateak edo ez izateak.

Badirudi jende guztiak daukala iritzirik hezkuntza arloan edo, oraindik hobeto, badakiela zer den heziketa ona eta zer txarra. Alde horretatik, guztiak bat datoz esatean egungo hezkuntza eta gizarteratze ildoak ez direla egokienak. Gurasoek lan esparruan dihardutelako, haurrak bakarrik hazten ari direla aipatzen dute. Baina, era berean, 4. taldeko emakume batek zioen bezala (52 urtekoa eta gizarte laguntzaile gisa diharduena Ezkerraldeko udalerri batean), gurasoek, egun, zaintza sare informalaren (aitona-amonen) esku uztearen beste ondorio batzuk ere aipatzen dira:

- «Kokoteraino nago 13, 14, 15 eta 16 urteko haurren arazoekin. Gurasoak hartzeko pisuak sortzen ari dira eta! Horrelakorik! Aitona-amonekiko begirune osoarekin, esan beharra daukat aitona-amonak mimatzeko eta dena onartzeko daudela, ez hezteko. Arazo pila dago atzetik. Eta ez naiz familia desegituratuei edo deseginei buruz ari».

Hezkuntzaren arloan gurasoei atxikitako funtzioak sare informalaren esku uztearen ondorioen artean, eskolatze prozesua bera sartuko litzateke. Horrek gurasoei arindu egiten die zaintzan eman beharreko denbora, beste hainbat helbururen artean, haurtzaindegiei eta ikastetxeei eskainitako atalean adierazi dugun bezala. Ikerketa honetan parte hartu duten pertsonen artean, berriz ere nahasi egiten dira «nahiak» eta «errealitateak». Badirudi **adingabeak gero eta gehiago eskolatzeko joera dagoela, bizikidetza unitateko bi kideek ere lan esparruan gero eta presentzia handiagoa izatearen ondorio zuzen gisa**. Gure testuinguruan, bi urte dituztenentzako geletan lekuen eskaintza handitzea fenomeno horren adierazle paradigmaticoa da; fenomeno hori bera ere, bestalde, arrakastatsua da. Zera esan zuten 1. taldeko bi emakumezko parte-hartzailek:

- «– Nolanahi ere, argi dago beharra gurea dela. Haurrak eskolatu behar ditugu geuk lan egin ahal izateko. Beharra, berez, ez da haurrena. Niri horrek pena ematen dit.

– Baina jende askok hori egiten du haurrak hiru urte dituenean lekua ziurtatuta izan dezan. Neurri batean, hori da nire kasua. Nik ikastetxe batean sartu dut nire haurra, zeren ez badut bi urtekoentzako gelan sartzen, gero askoz puntu gutxiago izango nituzke sartzeko. Eta niri astakeria iruditzen zait haur bat goizeko 9etatik arratsaldeko 4ak arte egotea...».

Egoera hori horrela, ez da harritzekoa eztabaida talde batzuetan familiaren aldeko arrazoibide batzuk agertu izana, *egoerei atxikitako rolak azpimarratuago zeuden bizikidetza unitateen falta sumatuz*, bizikidetza unitateen egungo postmodernizazioaren aldean⁴⁵. Hala, etxean «zopa usainik ez egotea» eta «hoztasuna» aipatzen dituzte, oraingo egoera aurreko bizikidetza ereduarekin alderatuta. Nahi hori 1. taldeko gizonetako batek adierazi zuen:

«– Niri asko gustatuko litzaidake nire alabekin nire amak gurekin egiten zuena egitea. Nik egunero bazkaltzen nuen etxean. Berak eramaten ninduen eskolara. Gustatuko litzaidake nire alabak aukera hori izatea! Baina, gaur egun, guk behintzat ezin dugu hori egin».

Iraganeko garaiak berregitean sor daitekeen idealizazioaz haratago, parte-hartzaileen iritziei erreparatuz esan daiteke bizikidetza unitateko bi kideek, adingabeei dagokienez erakusten duten presentzia fisiko txikiagoak bi ondorio izango lituzkeela seme-alabak hezteko gurasoen portaeretan: alde batetik, autoritatearen logiken laxotasuna, 3. taldeko emakumezko parte-hartzaileetako batek esan zuen bezala, «hain denbora gutxi egoten garenez elkarrekin, nola egon ba haserre!»; eta, bestetik, kontrakoa, hau da, bizikidetza harreman autoritarioagoak izateko joera, amaren edo aitaren falta berdintzeko teknika gisa, haiek ez dauden denbora diziplina gabekotzat jotzen da eta. Zera esan zuen 5. taldeko emakumeetako batek:

«– Geroago izan zen, neska koskortu zenean. Lana aste bat goizez eta hurrengo arratsaldez egiten nuen. Goizez aritzen nintzenean, oso ondo, baina arratsaldez aritzen nintzenean, gaueko hamaiketan iristen nintzen etxera, eta umea ikastetxetik bostak jota ateratzen zen. Handi samarra zen, 13 edo 14 urte zituen, baina berarekin ez nengoenean, ez zuen ikasten. Eta nahi zuena jaten zuen. Gogoan dut *Gran Hermano* eta *Operación Triunfo* saioen garaia zela, eta telefonoaren faktura etorri zitzaidanean... (...) Ni etxean ez nengoenean nahi zuena egiten zuenean, gero, ni nengoenean, gogorxeago jokatzen nuen».

⁴⁵ Planteamendu honen ildotik: MEIL, G. *La postmodernidad de la familia española*. Acento. Madril, 1999.

Ama txarraren ideia heziketa txarraren ideari lotuta dago, eta horrek gogoeta sakonago bat ekartzen du, 1. taldeko emakumeetako batek adierazia; hau da, egungo bizikidetza ereduak dituen «kostu sozialak» edo, hobeto esanda, ***gure eguneroko bizitzan uztartze estrategiak egituratzeko egungo ereduaren kostu sozialak***. Zati hau guztiz adierazgarria iruditzen zaigu:

«– Jendeak jakingo balu horrek zenbateko kostua duen... Azkenean, zer ari gara galtzen? Onartzen dut hainbat familia eredu daudela eta gauzak asko aldatu direla, baina, nire ustez, haur guztiek gauza bera behar dute. Berdin du guraso bakarra zaren, edo beste herrialde batekoa... Haur guztiek behar berberak dauzkate. Beraz, irtenbide horiek guztiak hartzeak kostu sozial bat dauka. Jakin nahiko nuke zenbatekoa. Jaso beharko luketena jasotzen ari ez diren ume horiek... Zer gertatuko ote da?».

4.4.2.2. Garbia eta zikina: hautsaren atalasaren gainean.

Adingabeak nola hezi erabakitzeak gatazkak sortzen ditu gurasoen artean. Eta horren ageriko froga da uztartze estrategiaren barruan garatu beharreko erabakiez oso iritzi desberdinak izatea.

Hala ere, «etxeko lanak» nabarmen nagusitzen dira gatazka iturri gisa. Okertzeko beldurrik gabe, baieztatu dezakegu ikerketa honetan parte hartu zutenek askoz ere denbora gehiago eman zezaketela talde dinamiketan gai hauetaz hitz egiten, benetan eman zutena baino. Lana bezala, etxea ere funtsezko gunea da gure eguneroko bizitzan; horregatik, denok gara informatzaile pribilegiatu, eta gure miseria txikiak arazo handi bihurtzen dira.

Adingabe bat edo gehiago dituen bizikidetza unitate batean, gizonezko kidea uztartze estrategiaren barruan baliabide izatea, halaber, *maila kontua* da. Ikerketa honen harian, baieztatu dezakegu baliabide hori benetan erabiltzeko aukera gehiago dagoela bi kideak landunak diren bizikidetza unitateetan. Hala, emakumeak lan esparruan zenbat eta presentzia handiagoa izan, gizonezko baliabidearen beharra orduan eta handiagoa izango da, eta gero eta txikiagoa emakumeak etxe-familiatan duen presentzia handitu ahala.

Enplegurik ez zuten emakumeekin, hots, –etxekoandreekin– egindako bi eztabaida taldeek (2.T. eta 11.T.) generoaren araberako eginkizunen desberdintze argiagoa erakusten dute; ondorioz, besteak beste ez dute arazo bezala ikusten «gizonezko laguntza» terminoa. Are gehiago, esan liteke bizikidetza unitatearen eta, ondorioz, ezarritako uztartze estrategiaren beraren funtzionamendu onerako oinarritzko logiketako bat rol desberdin horien iraupenean datzala. Horren adierazgarri dira «arrastoa sartuta eduki» edo «nork agintzen duen jakitea» esaldiak, egoeraren araberako erantzukizunen desberdintze hori agerian uzten dutelako.

Eta lan munduan enplegu bat izanda ere, 6. taldean ere tarteka ez dute arazo bezala ikusten «gizonezko laguntza» kontzeptua. Bertako kideak beste kultura batzuetatik etorritako emakumeak ziren, bereziki Hego Amerikakoak. «Niri senarrak asko laguntzen dit» adierazpenak eta gisakoek kulturen arteko zeharkakotasuna dagoela ikusteko aukera ematen dute, generoaren arabera egoerak, ekintzak eta kudeaketa estrategiak desberdintzean.

«Laguntza» terminoa, ordea, ia deabrua bera aipatzearen pareko da zereginen dualtasun egoeran dauden emakumeentzat. Eta hori, bizikidetza unitatean adingabe bat edo gehiago izan edo ez, «laguntza» adierak haiek zaintzea ez ezik, batik bat etxea mantentzea ere dakarrelako. Bizikidetza unitateko bi kideek enplegua daukatenean, gizonezkoak ugalketa esparruan laguntzeak aditzera ematen du kontzeptu zahar bat sartu dela –teorian behintzat– parekotasunean oinarrituta dagoen bizikidetza eredu batean.

Bizikidetza unitateko gizonezkoa etxe-familia esparruan gero eta esku-hartze handiagoa izaten ari den arren, horrek ez du esan nahi gaur egun emakumeari zaintzeko rola atxikitzearen ondorioek ez dietenik eragiten genero femeninoaren funtsezko alderdi guztiei. Hainbat ikerketa frogatzen ari diren bezala⁴⁶, kudeaketan (estrategia) eta benetako gauzatzean (baliabidea) denbora gehiago ematea eragozpena da, normalean, lan esparruko presentzia ere dagoenean, urria den eguneroko denboran. Horregatik, ez da harritzekoa gauak eta, batez ere asteburuak, Castañok adierazi bezala, «lasterketa itogarria izatea asteko gainerako denboran egiterik izan ez direnak egiteko (otorduak prestatu, arropa garbitu eta lisatu, erosketak egin eta abar)»⁴⁷.

⁴⁶ Ikusi, adibidez, EUSTATen emaitzak. *Denbora aurrekontuen gainerako inkesta*. 2003. 2005. Horietan oinarrituta egiten da EMAKUNDEREN (EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEAREN) IKERKETA HAU: *Kopuruak Euskadiko gizon-emakumeen egoerari buruz*, 2004. Gasteiz. 2005eko maiatza, 92. or. eta hurrengoak.

⁴⁷ CASTAÑO, C. *Las mujeres y las tecnologías de la información*. Aipaturiko lana; 179. or. Loari orduak kentzearen gainerako ikerketa honetan ere islatu da portaera eredu gisa: TOBÍO, C. *Madres que trabajan*. Aipaturiko lana; 266. or.

Emakumeen eta gizonen artean «garbitasuna» eta «zikinkeria» hautemateko orduan dagoen desberdintasuna –geure eginez Vigarelloren testu bikaina–,⁴⁸ gai nagusia izango litzateke eguneroko miseria txiki horien barruan. Eztabaida talde guztiek maiz egiten diote aipu horiekiko tolerantzia atalasari: etxeko bazterretan pilatutako hautsa, bainugeletako zikinkeria, geletako narraskeria, lisatzeko arropa piloa hozkailua nahiko beteta edo nahiko hutsik egotea, etab.

Baina gatazka hori bi kide helduak landunak diren bizikidetza unitateetan gertatzen da nagusiki, bai eta familia kargarik ez dutenen artean ere, nahiz eta, kasu horretan, etxearen kudeaketa izan beren bizikidetzan dauzkaten elkargune urrietako bat. 8. taldeko emakume batek adierazi zuen bezala:

«– Nik etxeko gauzengatik eztabaidatzen dut. Garbitasunagatik eta abar. Beti gauza bera».

Baina, 2. taldeko emakumeetako batek esan bezala, emakumea etxe-familia esparruari guztiz emana dagoenean; hau da, desberdinduta daudenean gizonaren eta emakumearen eginkizunak, publikoak eta pribatuak hurrenez hurren, etxeko lanek utzi egin diote gatazka iturri izateari:

«– Lehen gatazkak izaten genituen etxean; orain ez. Lanean ari nintzenean, amorrua ematen zidan dena nik egin behar izateak, biok egiten genuelako lan. Horrek asko molestatzen ninduen. Baina orain ez. Onartu dut nire zeregina dela, eta kito».

Itzul gaitezen gure eguneroko ingurunean ohikoena den bizikidetza eredura. Hala, 9. eta 10. taldeetako kideak etxebizitza emantzipazioa berriki lortu duten Tolosaldeko gizon-emakumeak dira, 1978-1982. urteen artean jaioak, eta guztiak ere landunak eta familia kargarik gabekoak. Haien artean esandakoek irudi benetan adierazgarria ematen digute **etxeko lanak, gaur egun, belaunaldi gazteenen artean banatzen diren moduari buruz**. Izan ere, **erantzukidetasunari muzin eginez, oraindik ere bizirik iraunarazten dute** jada gaindituta zegoela pentsa zitekeen eguneroko gatazka iturria.

⁴⁸ VIGARELLO, G. *Lo limpio y lo sucio. La higiene del cuerpo desde la Edad Media*. Alianza. Madril. 1991.

Begi-bistakoa dirudi bizilekuaren garbitasuna funtsezko kontuetako bat izatea bizikidetzaren harremanetan, dena negoziatzen baita, baina **eztabaida, orain, ez omen da gizonek zenbat garbitzen duten, nola garbitzen duten baizik**. Kopurutik (zenbat) kalitatera (nola) egindako aldaketa horrek aditzera ematen du, besteak beste, generoaren araberrako gizarte rolen banaketak iraun egiten duela etxekoari eskaintzen zaion arretari dagokionez: **alde batetik, emakumeen eginkizuna, ugalketa arlokoaren kudeatzaile gisa, bai baitirudi zilegitasun handiagoa dutela erabakitzeke zer dagoen garbi eta zer zikin**, zer ondo eginda eta zer gaizki; eta, bestetik, gizonen baliabide eginkizuna, haien egiteko moduek ez luketelako izango zilegitasun maila bera⁴⁹.

Hortaz, zilegitasun kontua da, nori atxikitzen zaion gizarte ekintza jakin batzuen gaineko autoritatea. Ikuspuntu «maskulinoa» ezin hobeto azalduta egongo litzateke 10. taldeetik ateratako zati hauetan:

«– Baina [emakumeak] obsesionatuta daude garbitasunarekin. Gainera, gu ere egun osoa garbitzen egotea nahi dute. Eta etxea zaharra bada, ia bi egunero agertzen da zikinkeria: ohe azpian... Edonon! Molestatzen duenean garbitu eta kito!

– Nik garbitu egiten nuen, eta gero, atzetik, emaztegaia etortzen zen berriro garbitzera. Orduan, zer demontretarako ibili naiz ni garbitzen?

– Ez duzulako ondo egin.

– Baina, nola egin behar da ba?

– Emakumeak jolastu egiten dira. Inork eman ez dien rol bat hartzen dute. Ez amarena, ez gauzak egin behar izatearena. Baina etxea biona da. Niri bost axola berak kuleroak hortik uztea, baina gero muzindu egiten dira ez dugulako ezer egiten.

– Nire kasuan, beheko izara. Nik 80 kiloko pisua dut eta, etzan orduko, pikutara joaten da. Hori lisatzen hasi behar dut? Ba ez dago modurik. Eta gauza bera etxean garbitzeko dauden beste gauza pilo batekin. Hala da».

⁴⁹ 10. taldeko gazteek esan bezala, bizikidetzaren harremanaren oinarritzat hartutako negoziazio oso horretan sexu harremanak ere sartzen dira:

«– Emaztegaiekin larrua jo nahi baduzu, puntuak irabazi behar dituzu. Beraz, zorua garbitzera!

– Larrua askotan jotzen duela dioena gezurretan ari da.

– Emakumeak, larrua jotzeko, sofan etzanda bazaude, belarria pixka bat musuz jaten dizu eta, danba! Baina zuk, larrua jotzeko, puntuak irabazi behar dituzu aste osoan».

Gaur egun gure autonomia erkidegoan bizi den belaunaldi gazte horren beraren ikuspuntu «femeninoa» (9.T.), halaber, era egokian islatuko litzateke zati honetan:

«– Nik 15 egun ere eman izan ditut hautsa kendu gabe. “Benga, kendu hautsa”. 15, 20 egun bainugela garbitu gabe, hautsa kendu gabe... Nik ezin dut horrela. Etxera joan eta dena zikinkeriaz beteta. Eta nik aritu behar dena garbitzen. Gero, maniatikoa nor, eta ni. Hautsa berari bost axola. Niri axola zait, baina berari ez.

– Gai hori oso zaila da.

– Nire ustez, lehen bezala gaude. Pentsamoldea zerbait aldatuko zen, baina ez asko.

– Niri gustatzen zait gauzak nik egiten ditudan bezala egitea.

– Bai, baina ezin diozu gizonari hori eskatu.

– Aizu, baina mahaia jasotzera noanean hortxe uzten ditu ogi apurrak. Gainera, esaten diot mesedez jasotzeko, eta esaten dit ezetz, jasotzeko nik. “Zer? Eraman zuk!”. Eta orduan, bera, zutitu eta sofán esertzen da.

– **Ez dakigu itxaroten».**

4.4.2.3. «Ez naiz zure ama, zure emaztea baizik»: etengabeko prestakuntza etxe esparruan, beste karga bat.

Gure iritziz, «ez dakigu itxaroten» esaldiak ezin hobeto laburbiltzen ditu azterketa honetan ikusi ditugun hainbat gai -bereziki, uztartze estrategien atalaren barruan-. Garbitasunaren arloan emakumeek eta gizonek daukaten pazientzia atalase desberdinaren kultur sustraiak neutralizatuz, emakumeen itxarote laburragoak edo ekimen handiagoak begi-bistako ondorio bat dauka: emakumeek izatea azken hitza etxeko erabakietan eta adingabeari edo adingabeei eskainitako arretan.

Etxeko lanak egiteko modu zuzena zein den erabakitzeke orduan emakumeak daukan zilegitasun handiago horren ildotik, ikerketa honetako parte-hartzaileen iritziak aztertuta, zaintzaren beste ondorio bat identifikatu ahal izan dugu: **egungo bikotekideen hezitzaile gisa betetzen duten eginkizuna**⁵⁰. Nolabait, etengabeko prestakuntza izango litzateke, ikaskuntza iraunkorra, eta horretan ikasleak gizonak izango lirateke, haien adina edozein izanik ere, eta irakasleak emakumeak.

Eta argi dago rol pedagogiko hori zama handiagoa dela gaur egun 30-45 urte dituzten emakumeen belaunaldiarentzat, ugalketa arloa ez baita haien ildo biografiko bakarra, eta gauza baitira bereizteko zer den egungo maitasun kidearen bikotekidea izatea, eta zer haien ama edo sozializaziorako beste eragileren bat. Hortik dator gizonak esparru horretan hezteko eskaria. Hori, bestalde, beste diagnostiko baten adierazpena baino ez da: genero berdintasunaren mugek oraindik ere irautearena.

Zati hauek, 3. taldeko eta 9. taldeko emakumezko parte-hartzaileenak, zaintzaren beste ondorio hau islatzen dute:

«– Hori heziketa kontua da. Ezkondu nintzenean, esan nionez zegokidala niri bera hezte. "**Ni ez naiz zure ama, zure emaztea baizik**".

– Bai, hori da, bai!

– Suposatzen da bere gurasoek hezi behar zutela.

– Suposatu, suposatu...

– Gainera, ez naiz bakarrik zure emaztea bakarrik. Erakutsi ere egin behar dizut. Eta zure bikotekidea ere banaiz. Eta, gainera, lan egin behar dut. Eta, gainera, horrela bizi nahi dugunez, azkenean ni, zera...» (3.T.)

«– Izan ere,, bikotekidea hezten hasi beharra oso gogorra da.

– Nik beti esaten diot: "Ni ez naiz zure ama. Gauzak egin behar dituzu egin behar dituzulako, eta kito"» (9.T.)

⁵⁰ Alderdi hau ikerketa honetan dago jasota: TOBÍO, C. *Madres que trabajan*. Aipaturiko lana; 209. orria eta hurrengoak.

4.4.2.4. Polita eta itsusia: ugalketa arloko zereginak generoaren arabera beste modu batean desberdintze aldera.

Hala ere, emakumeen belaunaldi horien artean ere, generoen arteko rolak desberdintzea errazagoa da esaten, egiten baino. Eta «karga», azkenean, bizikidetza unitateko emakumezko kideak hartzen du bere gain, «ez dakigulako itxaroten» eta «ez eztabaidatzeko», hainbat eztabaida taldetan adierazi duten bezala.

Beste ikerketa ildo bat ere agertzen da, baina, tamalez, ez da garatu ikerketa honetako landa lanean. Adingabe bat edo gehiago dituen bizikidetza unitate bateko kide diren gizonaren eta emakumearen artean ugalketa arloko jarduerak banatzean egin daitekeen beste desberdintze baten zirriborroaz ari gara.

Oro har, gai hauetan sakondu beharraren ondorioz, egiaztatu ahal izan da «polita» den orotan, hau da, adingabea edo adingabeak zaintzearekin zerikusia duen guztian (bainuak, jolasak, paseoak, parkeak eta abar), gizonezkoen presentzia handiagoa izaten hasi dela. Bizikidetza unitate hauetan, ez da arraroa haurra edo haurrak ikastetxera edo haurtzaindegira eramateaz aita arduratzea edo, are, 1. taldeko emakume batek zioen bezala, ostiral arratsaldeetan leku horietara joateaz eta festa-ekintza bihurtzeaz («Ze ederki! Aita etorri da!»). Presentzia berezia bihurtzen da asteko gainerako lau egunetako normaltasun errutinazko eta aspergarriaren aldean, non bereziki amak edo beste laguntza sare batzuek erantzuten duten. Eta azken hauen jarduera garrantzitsuagoa da uztartze estrategia mantentzearen ikuspuntutik.

Emakumezkoa, berriz, ama,—«itsusia» den orotan espezializatzen dela ematen du; hau da, etxea mantentzearekin zerikusia duten gauzetan (arropa beharrak, janaria, garbiketa, paperak, medikuarengana joateko hitzorduak eta abar). Oso kasu berezia izan arren, 2. taldeko emakumeetako baten iritzia delako, lana bete-betean etxe-familian jarduteko utzi zuena, uste dugu haren iritziak islatzen duen joerak gogoetaraz diezagukeela zenbateraino irauten duen kontratu sozialak gure eguneroko esparruan «gizonezkoen laguntzatik» haratago.

«— Ni saiatzen naiz gauza politak berari uzten: bainatzea, alabari bidali dizkioten etxeko lanak elkarrekin egitea... Adin horretan, neurri batean polita da».

4.4.3. Lan esparruan: produkzio denboraren nagusitasuna.

Ikerketa honek beste ondorio bat ere erakusten digu: zaintzak ondorioak dituela emakumeen lanbide garapenean. Eta hori jakina izanagatik ere, guztiz garrantzitsua da uztartze estrategien diseinua eta kudeaketa azaltzeko, aurreko atal batean adierazi dugun bezala.

Egia da laneko eta etxe-familietak alorrek, oro har, egituraren aldetik bereizita daudela gure gizartean, baina, gainera, **produkzio denborak denbora hegemonikoa izaten jarraitzen du**, hau da, uztartze estrategia finkatzeko garaian indar gehien egiten duena.

Eztabaida taldeetan esku hartu zuten pertsonen iritziek eta bizipenek ondorio horietako batzuk identifikatzen lagundu digute. Hala, alderdi hauek erakutsi dizkigute: emakumearen ibilbide profesionalean gertatzen den «geldialdia», hori eragiten baitute, lehendabizi, amatasunak, eta, geroago, zaintzarako arretak edo denbora beharrak, besteak beste, instituzionalki ezarritako neurriak edo baliabideak erabiltzean; ondorengorik ez izateko erabakia, zigortze profesional hori saihesteko estrategia gisa; beste emakume batzuek produkzio esparruan duten presentzia eta, horrenbestez, zereginen dualtasuna uzteko hartzen duten erabakia, ugalketa esparruko funtzioak soilik betez jarduteko; era esklusiboan besteak zaintzeari bideratutako bizi ibilbidearen aldia amaitzen ari zaiela sentitzen duten emakumeak enplegura itzultzeko ezarritako baldintzak; eta, azkenik, adingabearen edo adingabeen zaintzak gure autonomia erkidegoan bizi diren emakume etorkinen enpleguaren kalitatean dituen ondorioak. Alderdi horiek guztiak ikusiko ditugu.

4.4.3.1. Amatasun garaiko «geldialdia»: aurreneko zigorra emakumearen ibilbide profesionalean.

Emakumeak lanean, amatasunaren aurretik ere, generoagatik jasaten dituen beste diskriminazio modu batzuk alde batera utzita, ama izatea, berez, freno moduan hauteman eta bizitzen da emakumearen ibilbide profesionalean. Eta, pertsona bakoitzaren iritziaren eta esperientziaren arabera, geldialdi horren ezaugarriez (ondorioez eta iraupenaz) desadostasunak izan daitezkeen arren, ikerketa honetako emakume gehienak bat datoz errealitate horretan. Honela mintzatu zen 1. taldeko emakume bat:

«– Nire ustez, lanaldiaren murrizketa edo beste edozein uztartze neurri hartuta ere, emakume batek haur bat izatean, gehienetan, bigarren maila batean gelditzen da lana. Ordutegi bat betetzen hasi behar duzu eta lehen, beharbada, ez zenuen horrelakorik egiten. Askatasun handiagoa zeneukan. Orduan, ordutegia bete beharrekin gaizki ibiltzen bazara, ulertzekoa den bezala, utzi egingo duzu lana.

– Bai, nik uste dut utzi egiten duzula lana. Baliteke gero behin betiko uztea. Nik uste dut utzi egiten duzula.

– Nire ustez, behin betiko uzten da».

Baina amatasuna, gelditze profesional gisa, jakintzat emandako errealitate bat da, herritarrek «normaltzat» onartutakoa. Horrek, besteak beste, aditzera ematen du produkzio arloko jardueri garrantzi handiagoa ematen zaiela ugalketa esparruan garatzen direnei baino, haurrak izatea nolabait hutsegite bat izango balitz bezala –bekatu bat ez esatearren–, merkatuaren lege ahalguztidunen aurrean, eta nolabait, lanbideak dedikazio eskusiboa eskatuko balu bezala, beste betebeharrak batzuk sortzean eten egiten dena.

Gaur egun, erakundeek ikuspuntutik, *presentzia izatearen kulturak* jarraitzen du lan denboraren kudeaketan nagusi izaten. Badirudi lanpostu bat izate hutsa, leku bat okupatzea (alderdi espaziala) denbora batez (denbora alderdia), eta horretan ikustea eta ikusia izatea, lanaren edo lan egitearen sinonimo gisa ikusten dela gure adimen kolektiboan.

Eredu horretan egin daitekeen edozein aldaketa, edo lan denborak bestela berrantolatzearen aldeko edozein kultura aldaketa –ontzi komunikatuak diren aldetik uztartze estrategia aldatzea ekarriko lukeena–, malgutasuna izan, telelana izan edo denbora partzialeko kontratua izan, gaizki ikusita ere egon daiteke lankideen eta goragoko karguen aldetik, postuan (lanarenean) emandako (lan) denboraren benetako emankortasuna edozein izanda ere.

Zaintzak emakumeen ibilbide profesionalean duen ondorio hori ez da gertatzen gizonen kasuan, alderantziz baizik: aita izateak gizarte aitortzea ekar diezaioke gizonari bere maskulinitasunaren ikuspuntutik, bere ibilbide geografikoan igaro beharreko errituala den aldetik. Alderdi horiek guztiak Castañok azaldu ditu: «Denbora partzialeko lanaldia leialtasun faltatzat hartzen da, konpromiso faltatzat; ez bakarrik enpresarekiko, baizik eta lankideekiko ere bai. Lanbide eta lan kulturak, oraindik ere, garrantzi handia ematen dio presente egoteari. Hala ere, emakumeek aitortzen duten bezala, arratsaldean oso berandu arte gelditzen diren lankide asko, errealitatean, Interneten sartuta egoten dira, eta lanarekin zerikusi gutxi duten orrietan sartzen dira. Emakume batzuk arloak hobeto uztartzen ahalegintzen dira, eta astean behin behintzat etxetik egiten dute lan, baina badakite aukera horrek okertu egiten duela beren lan egoera, eta soldata, onura sozialak, prestakuntza eta promozio aukerak galtzen dituzte; gainera, hori gutxi balitz bezala, enpresan gertatzen denetik kanpo gelditzen dira»⁵¹.

Ugalketa arloari lotzea (genero femeninoaren berezko gaitasuna balitz bezala), kontraesanean dago emakumeak produkzio arloan presentzia izatearekin, nahiz eta azken arlo horretan gero eta gehiago dagoen. Eztabaida taldeetan, presentzia bikoitzeko erregimenean dauden emakumeek «gizarte bidegabekeriatzat» hartzen zuten hori, beren generoa dela eta sozialki behartuta daudelako adingabeak zaintzera, arreta kolektibo handiagoa beharko luketen arren. Adibide gisa, 3. taldeko emakumeetako batek esan zuen bigarren alaba izan zuenean langabezian egon zela bolada batez, zaintza behar horri aurre egiteko. Garai hartan, baina, esperientzia pertsonal txartzat hartu zuen, bere ibilbide profesionala atzerakorik gabe etengo zela pentsatzen zuelako.

«– Aitortzen dut neure burua langabezian ikusi nuenean, bidegabea iruditu zitzaidala. Ez baita bidezkoa beti gu izatea galtzailea, emakumeok. Txikituta sentitzen gara gainerako emakumeek haurrik ez dutenean. Hori sentitzen nuen nik behintzat».

4.4.3.2. Lanaldiaren murrizketaren «iruzurra»: bigarren lan zigorra, diru-sarrera gutxiago eta zaintza karga handiagoa.

Egun, produkzio arloaren nagusitasuna kontuan hartuta, lanean emandako denbora leialtasunaren eta enpleguarekiko prestutasunaren adierazle gisa erabiltzen da. ***Zaintzen eman beharreko denbora lanekoa ez den beste espazio batera zuzendu beharrak profesionalki zigortu egiten du emakumea.***

⁵¹ CASTAÑO, C. *Las mujeres y las tecnologías de la información*. Aipaturiko lana; 179-180. or.

Oraintsuko ikerketa batek azpimarratzen du zereginen dualtasuna delakoak eragina duela emakumeengan, haien lanpostuetan, errendimenduaren eta mugikortasunaren ikuspuntutik, eta eragin hori mailaz mailakoa dela: familia kargak zenbat eta handiagoak izan, orduan eta okerragoa izaten da lan egoera⁵². Hala, amatasuna luzatzeak edo atzeratzeak; hau da, prestakuntza arautua amaitu eta lan munduan egonkortasun handiagoarekin sartzek, ez du emakumearen lan zigorra kentzen ugalketari lotutako gertaera horrengatik, baizik eta atzeratzen.

Eta hainbesterainokoa da gure produkzio kulturen emakumeari ezartzen zaion lan zigorra, enplegatutako emakumeak ordutegia zorrotz betetzeko uztartze estrategia bat izanda ere, enpleguak dituen eskaerak betetzeko xedagarritasun txikiagoa dutela ulertzen baitela. Hori litzateke 3. taldeko emakumeetako baten kasua. 39 urte ditu eta Bilboko aholkularitza bulego batean egiten du lan, egun osoz eta mugarik gabeko kontratuarekin. Bi haur ditu, sei urteko semea eta hiru urteko alaba, eta bera da haurrak jasotzeko ardura duen baliabidea, 17:30ean eskolako autobusetik itzultzen direnean:

«– Eta okerragoa da lanean. Lanera iritsi, eta ematen zuen beti zerbait galdu nuela.. Zerbait galdu nuela aurpegiratzen zidaten: ez dakit zer paper... Bestela begiratzen dizute. “Eta zer lan gutxi egiten duzun!” “Ezin zara gelditu? Bilera oraingoz ez da amaitu, eta geldituko bagina...” Edo: “Aizu, honek arratsaldeko seiatarako prest egon behar du. Ezin duzu, ezta?”».

Baina haur bat edo gehiago izateak, orokorrean, emakume landunaren promozio profesionalean eragiten duen fretoa nabarmenago adierazten da lan esparruan haren presentzia fisikoa murrizten denean –ez dagoenean–. Ikerketa honetan parte hartu duten pertsonen esperientziak erakutsi digu lotura zuzenki proportzionala dagoela uztartze neurri baten benetako erabilerari lotutako lan zigorraren eta lanpostuko presentzia mailaren artean. Hala, lanaldia zenbat eta gehiago murriztu, zigor profesionala gero eta handiagoa izaten da. Beharbada horrengatik, eszedentzia hartzean (lan esparruko presentziari dagokionez «etenik» handiena dakarren neurria) izaten da nabarmenen zigor profesionala; adibidez, maila gutxiagoko lanpostu batera itzultzea, errutinazkoago batera edo, lehenagokoaren aldean, gaitasun profesionalen ikuspegitik, balio erantsi gutxiagoko batera (azpienplegua).

⁵² PAPÍ, N. eta FRAU, M.J. «La conciliación del empleo y del hogar: respuesta y reflejo de una organización del trabajo construida desde la institución del género». *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*. 2005. 110; 149-171. or., (163. or.).

Presentziako baliabideak diren aldetik, hau da, gurasoetako batek produkzio arloari denbora kentzen dio ugalketa arlora bideratzeko, ***egun indarrean dauden uztartze politika instituzionalek nahi gabeko hiru ondorio dituzte gutxienez emakumeengan.*** Lehen ondorioa da lanaldi murriztuan lanaldi osoko edo normaleko lan bera egiten dela. Horretan sakondu gabe, esperientzia horrek zuzenean garamatza gure testuinguruko ohiko lanaldien egungo antolaketa ereduaren produktibitatearen gaia⁵³. Era berean, erreferentzia gisa erabil daitezke ikerketa honetako parte-hartzaileen artetik beren enpleguetan lan murrizketa udan duten pertsonen adierazitako esperientziak, esaten baitute lana, oro har, neurri berean ateratzen dela aurrera.

Lanaldia murriztearen nahi gabeko ondorioetan bigarrena da soldata proportzio berean murrizten dela; hau da gutxiago irabazten dela, baina lan bera eginez.

Eta, hirugarrenik eta azkenik, lanaldia murriztuta ere, ugalketa arloko zereginak ez dira gutxitzen; aitzitik, areagotu egiten dira, ez bakarrik lanaldia murrizten duen emakumeak denbora gehiago daukalako, baizik eta uztartze estrategian integratutako gainerako baliabideek uste dutelako jadanik badagoela norbait etxe-familieta emana, eta esku hartzeko duten beharra gutxitu egiten delako.

⁵³ Ildo honetan, SÁNCHEZ MANGAS, R. *Productividad y nuevas formas de organización del trabajo en la sociedad de la información*. Fundación Alternativas. 2005. 81. zenbakiko lan dokumentua.

Uztartze politikek ez dute eginkizunen dualtasuna arintzen, familiaren ekonomiari ez dizkiote zaintzaren diru kostuak kentzen eta, azkenik, ez dute generoaren arabera rolen atxikipena leuntzen, emakumeak produkzio esparruan presentzia handiagoa izatearen alde baliabideak bideratzen eta arrazoibideak sortzen ari den gurearen moduko kolektibitate batean⁵⁴. Tudelak eta Valdeolivasek uztartze arloko politika instituzionalek gure inguruan dauzkaten nahi gabeko ondorioak aipatu dituzte: «Itxuraz, emakumeen lan eta familia bizitzak bateratzearen aldekoak dira, baina “bumeran” eragina izan dezakete ustez onuraduna den kolektiboan. Amatasun baimena eta atsedena luzatzeak, familia arrazoiengatik hartutako eszedentzien iraupena handitzeak eta antzeko irtenbideek emakumeak dituzte ia hartzaile bakartzat. Horrek eragotzi egiten du deskribatutako gorpil zorotik irtetea, eta gizarte rolen banaketa betikotzen»⁵⁵. Horiek hala, ez da harritzekoa lanaldiaren murrizketa esperientziak izan dituzten emakume talde batzuetan hori «iruzurtzat» hartzea, engainutzat, onuradunak guztiak direlako, emakumeak izan ezik. Hala islatzen du 2. taldeko pasarte honek. Gogoan izan emakume horiek enplegua uztea erabaki dutela:

«– Niri engainagarria iruditzen zait lanaldia murriztearena.

– Iruzur handi bat.

– Diru gutxiago ematen dizute, eta hori, azkenean, nabaritu egiten da.

– Gutxiago irabazten duzu eta ez daukazu nahikoa etxean pertsona bat hartzeko. Gainera, haurra jasan beharra daukazu, nekatuta zaude lanera joan zarelako, eta etxe osoaren ardura daukazu.

– Eta, horrez gain, nagusia lan berbera denbora gutxiagoan egiteko eskatzen ari zaizu».

⁵⁴ Hain zuzen ere hori da artikuluko honen ondorioetako bat: BUSTELO, M. eta PETERSON, E. «Conciliación y (des)igualdad. Una mirada debajo de la alfombra entre hombres y mujeres». *SOMOS* aldizkaria. 2006. 7. zk., udaberria; 32-37, (32. or). Hala diote uztartze politiken inguruan: «"Lan femeninoaren" eta "lan maskulinoaren" gizarte eraikuntzari aurre egin beharrean, badirudi iraun egiten dutela ugalketa lanaren erantzukizun eksklusiboa emakumei ematen dieten arauak, eta gizonezkoek, berriz, uztartzearekin batere zerikusirik ez duten langileen eginkizuna ematen zaiela».

⁵⁵ TUDELA, G. eta VALDEOLIVAS, Y. *Tiempo de trabajo y flexibilidad laboral*. Fundación Alternativas. 2005. 72. zenbakiko lan dokumentua; 66. or.

4.4.3.3. Seme-alabarik ez izateko erabakia: zama bikoitza saihestea eta «nahi bezalako bizimodua» izatea.

«Hala ere –diote Cordónek eta Tobíok–, lan ordainduaren munduaren eta etxe lanen munduaren arteko tentsioa handitzen denean, bata edo besteak, edo biek, nabaritu egiten dute, okerrerako. Baina familiak ezin du uztartzearen kostua bere gain hartu –enpresa arduradun gehienek, dirudienek, bestela pentsatu arren–. Azkenean, bateraezintasunagatik, uko egiten zaio edo jaiotzari edo enpleguari»⁵⁶.

Emakumeak, produkzioaren eta ugalketaren logiken egungo bateraezintasunaren ondorioz, ugalkortasunari uko egiteko hartzen duen erabakia modu paradigmaticoan mamitzen da 8. taldeko emakumezko kideetan. Emakumeok enplegu iraunkorra dute, kualifikazio ertain-altua, etxebizitzaren aldetik emantzipatuta daude, bikotekidea daukate, eta ez daukate haurrik beren ardurapean. Ikerketa honetako aurreko ataletan ikusi dugun bezala, dena edo deus ez profila ordezkatzeko dute; hau da, beren gain hartzen dituzte «ikusuntu maskulinoaren» arabera logikak bideratuta produkzio esparruan presente egoteko erabakia eta horren ondorioak. Egungo baldintzapenekin, hautu bat egin beharra dago, eta oro har amatasunari egiten zaio uko. Parte-hartzaileetako batek esan bezala:

«– Nire lagun batzuek enpresa pribatuan egiten dute lan, eta badakite amatasun baimena eskatzen badute, ez direla lanpostuan gehiago igoko.

– Baina hori norberak dituen helburu profesionalen eta pertsonalaren arabera da.

– Ba nik nahiago dut arlo profesionala. Horregatik ez dut seme-alabarik».

Seme-alabarik ez izateko 8. taldekoen erabakian oso eragin handia dauka emakume horiek jakiteak nagusiki haiek arduratu beharko luketela haurrak hazteaz, estrategiaren kudeatzaile izanik.

Ikerketa honetako landa lanaren garapenean ez zen sakondu emakume horien hautuak izan ditzakeen kostu pertsonal eta sozialetan, baina haien arrazoibidearen logikan egiaztatu genuen seme-alabak izateak ez lukeela egungo estatus profesionalaren aldaketa bakarrik ekarriko –zigor moduan–, baizik eta, aldi berean, arlo pertsonalean ere beste eragin bat izango lukeela, «nahi bezalako bizimoduan», hain zuzen ere.

⁵⁶ FERNÁNDEZ CORDÓN, J.A. eta TOBÍO, C. *Conciliar las responsabilidades familiares y laborales*. Aipaturiko lana; 68-69. or.

Eztabaida talde horretan behin eta berriro mintzatu ziren norberarentzako denboraren alde, norbanakoaren konkistatzat hartzen baitzuten gaur egun arte beren ibilbide biografikoaren kudeaketaz arduratu diren emakume horiek. Parte-hartzaileetako baten berbetan:

«– Niri bai, gustatuko litzaidake haurrak izatea. Ez dakit, agian adoptatuko egingo ditut... Baina garrantzitsua iruditzen zait, nahiz eta arlo pertsonalari uko egin beharko niokeen».

Beharbada hain asmo garbirik gabe, ikerketa honetan esku hartu zuten belaunaldi gazteek ere oso bereizita ikusten dituzte bizitza pertsonala eta seme-alabak izatea. Horrenbestearino, non 10. taldeko kideetako batek hala esan baitzuen: «Zure bizitza amaitu egin da».

4.4.3.4. Enplegua uzteko erabakia: etxe-familietara atzera egitea, konkista pertsonal gisa.

Gure gizarte ereduan produkzio eta ugalketa arloetako logiken bateraezintasuna askatzeko aukeretako bat 8. taldeko emakumeek eginiko hautua litzateke, etxe-familietan presentzia gutxiago izatearen aldekoa, eta beste bat lan esparruko presentzia ezabatzearena. Kasu biak «muturreko estrategiak» izango lirateke uztartzeari dagokionez, Tobíok emandako definizioaren arabera⁵⁷.

Ikerketa honetan, 2. taldean zertu zen erabaki hori. Bertako kideak 20 eta 30 urte bitarteko emakumeak ziren, prestakuntza ertaina eta unibertsitate mailakoa zutenak eta gaur egun etxe-familietan bete-betean dihardutenak, enplegua utzi ondoren. Taldeko dinamika honetan «antzekotasunaren eragina» gerta zitekeen arren, esan beharra dago talde horretako emakumeak oso pozik agertu zirela hartutako erabakiarekin: etxe-familietara atzera egitea.

Eginiko hautua desberdina izan arren, 2. taldekoak pozik egoteko arrazoia 8. taldekoen berbera zen: ***norberarentzako denbora lortu izana***. Izan ere, zereginen dualtasunaren zurrumbiloan, horrelako denborarik ez zutela iruditzen baitzitzaien edo, behintzat, ez zuela egungo kadentziarik. Hortaz, kontua ez litzateke denbora kantitatea handitu izana bakarrik, baizik eta kalitatea irabazi izana ere bai. Hori bera 2. taldeko hiru emakumeen hitzetan ikus daiteke:

⁵⁷ Tobío, C. *Madres que trabajan*. Aipaturiko lana; 243. or.

«– Nik bikotearekin egiten dut familia bizitza. Eta irabazten atera naiz. Lehen ez neukan ezertarako denborarik. Orain gauza gehiago egiten ditut».

« –Ba nik frantseseko ikastaroak eman nituen. Haurra izan bezain laster, 25 urtetik gorakoak unibertsitatean sartzeko ikastaroa egin nuen. Gero, enpresak administratzeko lehen ikasturtea egin nuen. Orain euskara ikasten ari naiz, patinetan ibiltzen naiz, igerian... Oso pozik nabil. Nire etxean, dena ezin hobeto dago. Gorrotatu egiten dut hautsa eta egunero kentzen dut. Oheak ezin hobeto, bazkaria ere bai. Haurra egunero etortzen da bazkaltzera; ez dut jangelan uzten. Baina, hortik aparte, denbora hartzen dut niretzat ere. Igeri egitera joaten naiz, edo euskara ikastera. Niretzat beharrezkoa da niretzako denbora izatea. Inorekin ez hitz egin arren, niretzako denbora izan behar dut».

«– Lehen, haurrak nituenean eta lanean ari nintzenean, gimnasia joaten nintzen. Baina haurrak jaso behar nituen, haiekin egon, etxera joan... Txikiak zirenez, jolastu egin behar ziren. Beraz, kasu egin behar nien, haiekin egon. Etxe osoa garbitzen hasten nintzen. Gero senarra etortzen zen... Nahiko ondo eramaten nuen kontua, baina, batzuetan, estresatu egiten nintzen. Zoriontsua nintzen, baina orain lasaiagoa da nire bizimodua».

Bi kargatarantz (zaintza eta enplegua) beharrean karga bakar baterantz (zaintza) bakarrik bideratuta egoteak ematen duen lasaitasun hori beste faktore batzuei lotuta dago, azterketa honetan ikusi dugunez; besteak beste, faktore ekonomikoari. Emakumeak lan esparruan duen presentzia baztertzeko aukera benetan gauzatzeko, ezinbestekoa da bizikidetza unitatea soldata bakar batekin «mantendu» ahal izatea. 2. taldeko emakumeetako batek esan zuen bezala: «Argi dago dirua iristen ez bazaizu ez duzula lana uzten. Ezin duzu».

Emakume hauen esperientziak erakusten digu aurreztu egiten dela gurasoetako bat presente ez dagoenean beharrezkoak diren ordezkoko baliabideetatik eratorritako gastuetan (haurtzaindegia, mirabeak eta abar), bai eta lan egiteak sortzen dituen gastuetan ere (bidaia, dietak eta abar). Baina emakume horien beren esperientziak, halaber, adierazten digu ***adingabea edo adingabeak zaintzeari edo sozializatzeari lotutako arrazoiengatik etxe-familiatarantz atzera egiteko, guztiz ezinbestekoa dela horrekin batera behar adinako oinarri ekonomikoa izatea.***

2. taldeko emakumeek jakin badakite gure autonomia erkidegoko oso segmentu zehatz batekoak direla, dirudunak izan gabe ere estutasunik ez dutenak, bi soldata izateko beharrarengatik erabaki hori bera hartzeko baldintza objektiboak ez dauzkaten beste bizikidetza unitate batzuen aldean.

«– Ikusi egin behar da nolako soldatak sartzen diren etxean. Badira soldata batzuk bietako batek bakarrik lan eginda etxean ezin hobeto gelditzeko aukera ematen dutenak, eta haurrak zaintzeko. Baina badira, baita, biek lan egin arren, elkarren artean nire senarraren soldata bera jasotzen dutenak. Gaur egun, zoritxarrez, horrelako soldata asko dago.

– Milioi dunak ez garen arren, pribilegiatuak gara.

– Egia da gauza batzuei uko egin behar diezula.

– Baina ez dira soldataren kontuak.

– Izan ere, adibidez Zarara joaten zara, eta lehen bost galtza pare izango zenituen, eta orain bakarra. Beno, baina arropa gutxiago behar dugu. Nik behintzat bai. Ez dakit, lehen agin itxura egin behar genuen».

4.4.3.5. 35 urtetik gorako emakumeak lan merkatuan sartzeko arrazoiak, baldintzak eta oztopoak.

Lehenagoko presentzia bikoitza baztertzea eta etxe-familiatarantz atzera egitea aukeratu duten 2. taldeko emakume horiek, gainera, uste dute etorkizunean aurre egin ahal izango dietela era eksklusiboan zaintzan jarduteko erabaki horren ondorioei.

Ikerketa honen diseinu metodologikoan erabilitako logikari jarraiki, aurreikus dezakegu zeintzuk izango diren, adingabea edo adingabeak lanaldi osoz zaindu eta heztearren, lan esparruko presentzia baztertzearen ondorioetako batzuk. Profil hori 11. eta 12. taldeetako emakumeek ordezkatzan dute. Aurrenekoak 35-50 urte bitarteko emakumeak dira, etxe-familietako lanetan dihardutenak eta lan merkatuan lehendabizikoz edo berriz sartzeko gogoak dutenak, beren bizitza zikloko aldi hori amaitu nahirik. Eta 12. taldekoek profil berbera daukate adinari eta ibilbide biografikoari dagokienez, baina dagoeneko lan merkatuan sartuta daude.

Informatzaile horien esperientziek portaera ereduak zeintzuk diren zehazten laguntzen digute, jakiteko zeintzuk diren enplegura itzultzeko arrazoiak, birsartze horretan ezarritako baldintzak eta, azkenik, itzulera horretarako dauden oztopo edo zailtasunak. Hiru alderdi horiek enbor berbera daukate: emakumeentzat zer nolako ondorioak dituen zaintzak; hots, beren ibilbide biografikoan euren denboraren zati bat besteengana bideratzeak.

Adingabea(k) hazi ondoren haiek zaintzeko beharra murriztu egiten dela da lanera itzultzeko arrazoietako bat. Desoreka sortzen da emakumearen eta ondorengoaren erritmo biografikoetan, eta horrek noraezean uzten du emakumeen banako identitatea, modu esklusiboan zaintzara bideratua izan dutelako.

«Etxea gainera erortzen zaizu», «ezin duzu etxearekin» eta gisakoak ohikoak dira emakume talde hauetan, etxearen alderdia nabarmentzen dutelako, eta ez familiari lotutakoa (haurrak). 11. taldetik jasotako zati honek islatzen duen bezala:

«– Lana utzi dugunean, haurrengatik egin dugu, ez etxeagatik.

– Jakina, orduan damutzen zaizu lan egiteari utzi izana».

Emakume horientzat, lan esparruko presentziak aukera ematen die ez bakarrik denboraren joanaren logikagatik edukia galdu duen ugalketa esparrutik ihes egiteko, baizik eta gizarte harremanen beste mundu bat aurkitzeko ere bai. Horrek, aldi berean, orain libre dagoen denbora bat beteko luke, eta ondo taxutu gabeko nortasuna osatuko, batzuetan buru arazo espezifikoak sor baititzake gure inguruneko emakume segmentu jakin batean. Horregatik, eztabaida taldeetan lan esparruak interesa pizten du, gehiago bere harreman-ondorioengatik, ondorio ekonomikoengatik baino, nolabait «azken trena» balitz bezala, 11. taldeko emakumeetako batek era grafikoan esandakoa aintzat hartuz.

Hala ere, aldagai ekonomikoek harremanetan edo garapen pertsonalean duten garrantzia kasu jakin bakoitzaren arabera da, eta eztabaidagai izan dute talde batzuetan. Ikus dezagun, adibidez, 4. taldeko zati hau. Kideak 50 urte inguruko emakumeak dira, Bilbo Handian bizi direnak, eta gaia gaurkotasun handi samarrekoa da:

«– Gehienek diruagatik egiten dute, ez zaletasunagatik, ez beren burua ez dagoelako gauzatuta. Horrelakorik ez. Diruagatik baizik.

– Etxean dagoenak ez du egiten etxean aspertzen delako. Sosen bila joaten da.

– Nik ezetz uste dut.

- Ez daki zer egin. Zerbait egin beharra dauka.
- Nik adiskide pilo bat dauzkat, eta ez dute diruagatik egiten.
- Nire lagunak ondo bizi dira, eta ez ziren lanean hasi errutinatik ateratzearren. Gaur egun gauza asko daude errutinatik ateratzeko».

Gure inguruko kasu batzuetan, egoera zibila aldatu ondoren, sarrera ekonomikoen beharra guztiz erabakigarria izan da ugalketa esparruan denbora osoz jardun duten emakumeak lan merkatura ateratzeko. 12. taldeko emakumeetako bat, Gasteizkoa, 49 urtekoa, eta hogeitaz gorako bi seme-alaba dituen, «haurrak zaintzen» ari da, oraintsu alargundu ondoren egin dezakeen gauza bakarra delako. Eta 5. taldeko emakumeetako bat, Donostian bizi dena, 49 urtekoa, 25 urteko seme bat duena, eta duela urte gutxi banandua, garbiketan eta zaharrak etxez etxe laguntzen ari da, aurkitu duen gauza bakarra delako, ezkondu aurretik administrari prestakuntza eta informatika ezaguerak izan arren.

Hala ere, ikerketa honetako eztabaida taldeetan esku hartu duten guztien artetik, haurrak eskola adinean dauzkaten 35 eta 45 urte bitarteko emakumeen iritzien azterketatik honako hau ondoriozta daiteke: ***lan esparrura itzultzeko eredu edo jarraibide baldintzatu bat dagoela, bi lekuetako presentzia bateratzea (uztartzea) ahalbidetuko duena.***

Hala, lanera itzultzea, eraginkortasunez (12.T.) edo aurrera begira (11.T.), ez omen da erabakitzen arrazoi ekonomikoengatik; aitzitik, uztartze estrategia kudeatzeaz arduratzen diren emakumeak erabakitzen du hura berregokitzea. Egia da adingabeak zaintzera guztiz emanda zegoen emakumearen presentzia jaitsi egin dela bizikidetzaren unitate horietan, baina horrek ez du esan nahi, haren ikuspuntutik, behar hori desagertu egin denik. Horregatik, emakume horiek lanera itzultzeko baldintzetan oso argi ikusten da ***egindako hautuetan ez dagoela ibilitakoan atzera egiteko inolako asmorik; aitzitik, presentzia bikoitzeko erregimen hori benetan gauzatzeko modu bat aurkitu nahi dute.*** Horren adierazle dira «ordutegi egoki bat aurkitzea», «ordutegiak hurrekin bateragarriak izatea», «eskolaz kanpoko jardueretan sartu behar ez izatea, aitona-amonekin ez uztea» eta gisakoak.

Hala, ikusten dugu beren ibilbide biografikoaren zati bat era eskusiboan adingabea(k) zaintzera bideratu duten edo oraindik horretan diharduten emakumeen segmentua lanera itzultze horrek lan arloan presentzia partziala edo murriztua izatea eskatzen duela. Eta horrelako enpleguak, oro har, edo urriak dira gure egungo lan merkatuan, edo lotuta dauzkaten soldata baldintzak ez dira egokitzen haien egungo beharretara. Tudelak eta Valdeolivasek adierazten duten bezala, «Denbora partzialeko enpleguek lan baldintza okerragoak dauzkate, edo kalitate apalagoko enpleguak dira (behin-behinekoak, soldata txikiagokoak, prestakuntza edo lanbide promoziorako aukera gutxiagokoak, edo enpresan gutxiago integratzen direnak). Denbora partzialeko lana, enpleguaren egonkortasun ezaren sinonimoa da»⁵⁸.

11. taldeko emakumeek lan merkatuan sartzeko gogo dute, baina hain esanetan ez dago denbora partzialean lauzpabost orduz lan egiteko kontratuen eskaintza nahikorik. Eta, dagoenean, ordutegiak haurrak zaintzeko behar dituzten berak dira. Ez da hori bilatzen dutena.

Era berean, enpleguaren bilaketa aktibo erlatibo horretan, 35-45 urte bitarteko emakume horiek ikusten dute nolabaiteko atzerapena dutela prestakuntzari dagokionez, eta etengabeko prestakuntza edo ikasketa iraunkorra behar dutela aldi batez, egunean jartzeko, ugalketa arlorantz bideratzeak eragindako geraldien ondoren. Horren ondorio zuzenetako bat, **enplegatzeke izan daitekeen eskaintza murriztea** da, kualifikazio eta, gizartearen ikuspuntutik, garrantzi txikiagoa duten lanpostuetarantz: mirabeak, mendekoen arreta (adingabeak eta/edo zaharrak), dendak, ostalaritza eta abar.

Gure inguruan emakume segmentu hau («etxekoandreak») enplegatzeke aukeren sorta murriztearen ondorioz, era berean, andre horiek **lehia zuzenean hasten dira kualifikazio gutxiagoko enplegu horietarantz bideratuta dauden beste biztanle segmentu batzuekin**. Eta horiek etorkinak badira, horien beharra maila handiagokoa izateak, haien ustez, kostuetan lehiatu ezina dakarkie, eta gazteak badira («neskatoak»), adina eta itxura fisikoa oztopo dira jendearen aurreko postuetarako. Pertsonaren bizi egoeraren interesekin bat datorren enplegu bat aurkitzeari lotutako arazo hauetako asko biltzen ditu 11. taldetik ateratako zati honek:

- « –Niri ondo datorkit lanaldi partziala.
- Bai, ordu gutxi izan daitezela, lau edo bost.
- Lanaldi erdia gutxi gorabehera.
- Baina horrelako oso merkatu gutxi dago.

⁵⁸ TUDELA, G. eta VALDEOLIVAS, Y. *Tiempo de trabajo y flexibilidad laboral*. Aipaturiko lana; 49. or.

- Bai, Zarako neskentzat eta horrela.
- Bai, 16 urtetik 25 urtera bitartekoentzat-edo.
- Betikoa. “16-25 urteko neskak behar ditut egun erdiz saltzaile aritzeko”».

Lan merkatuaren egungo «baldintzak» ez dira inondik ere egokienak adingabe koskortu samarrak dituen emakume segmentu hori lanean hastea errazteko. Horregatik, emakume hauek egungo egoeran jarraitzen dute; hau da, etxe-familietan atzera eginda eta enpleguaren munduan presentziarik izan gabe. Zaintza esparruan presente egon nahi izatea eta, aldi berean, orain arteko zeregin eksklusiboa ez galdu nahiak baldintzatu egiten du lanera itzultzeko gogo hori.

Alde horretatik, 11. taldea osatzen duten emakumeei galdetzen zaienean enplegua bilatzeko zerbitzuetan (INEM, Egailan eta abar) izena emanda ote dauden, gehienek ezetz erantzuten dute. Baina lanera itzultzeko gogo dutela esaten dute, eta ezagunei, lagunei, senideei eta abarri horren berri ematen diotela, betiere sare informalean oinarritutako komunikazio estrategia batean. Ahotik ahorako baliabidea nahikoa ote da enplegatzeko asmo hori benetan gauzatzeko? Ziur aski, ez, ikuspuntu hotzago edo egiturazko batetik lanik gabeko biztanle gisa irauteak izan ditzakeen ondorio guztiekin. Bete-bete zaintzara emanda jardun duten emakume horiek lanean hasteak haien baldintza ekonomikoak aldatzea dakar? Dirudienez, ez. Izan ere, adingabe bat edo gehiago dituen bizikidetzaren unitateko emakumezko kidea lanean hastean mantendu egingo litzateke oinarritzko soldata bat, gizonak ekarritakoa, eta beste bat egongo litzateke, bigarrena, sarrera osagarri bat, emakumearena.

Baina gure herritarren segmentu baten portaera horrek (ugalketa denboraren garrantziaren aldean produkzio denboraren nagusitasuna zalantzan jartzeko gauza diren emakumeena) **beren behar berrietara egoki daitezkeen enpleguak eskaintzea** dakar. Eta litekeena da egokitze hori ez egiteak gaur eta bihar ondorio pertsonalak eragitea, bai eta egiturazkoak ere, agian alde batera gelditzen ari direlako familia eta hezkuntza erakundeek lan esparruan presentzia izateko prestatu dituzten pertsonak.

2. taldeko emakumezko kideetako batek adierazitakoaren ildotik, gure iritziz, etxe-familietara atzera egin izanaren ondorioak ordaintzen egon daitezkeen emakume segmentu berri horretara gehien egokitzen den emakume profila ez da hutsetik abiatzen itzultzeko erabakia hartzen duenean, izan ere, oinarri historiko eta biografiko bat baitago, bizitutako esperientzian oinarritutako ikasketa bat, bizi aukerak une bakoitzean berbideratzeko balio duena.

«– Oinarri batetik abiatzen gara. Egin dezakegu. Oso zorrotzak bihurtu gara, atzean soldata bat dugulako.

– Gure ibilbide profesionalaren bermea daukagu. Ni lanean ibilia naiz, eta ez dut baztertzen etorkizunean lanera itzultzea. Besterik da atzera begiratzean ikusten duguna. Gure amek ez zuten horretarako aukerarik izan. Ez zeukaten etxean beste diru sarrerak izaterik. Baina, nire ustez, iraganean egin badugu, etorkizunean ere egin ahal izango dugu».

4.4.3.6. Emakumezko etorkinen lan egonkortasunik eza.

Adingabe bat edo gehiago dauzkaten emakumezko etorkinek ikerketa honetan kontatutako esperientziek gure autonomia erkidegoan bizi diren pertsonen arteko uztartzearen «beste errealitate batzuk» ezagutzeko bidea eman digute. Emakume horien uztartze estrategietan, baldintzak gure herritar gehienek ezarritako estrategietan baino okerragoak dira.

Faktore askok dute eragina etorkinei jasanarazten zaien lan egonkortasun falta orokortu horretan. Jatorrizko prestakuntzaren eta egungo lanaren arteko desoreka da ondorio mingarrienetako bat, azpienpleguaren edo gainheziketaren adierazlea. Eta gure herritarren arteko beste kolektibo batzuei ere eragin diezaiekeen arren, nagusiki emakumeei eragiten die, are gehiago etorkinak badira. 6. taldeko emakumezko kideen esperientzia hauek, gure iritziz, paradigmaticoak dira migrazio prozesuak berak emigraztaileetan dituen inplikazioei dagokienez:

«– Eta hemen egoera desberdina da: hemen ez digute ematen betidanik ikasi dugun arloan lan egiteko aukerarik. Nire herrian ile apaindegi batean egiten nuen lan. Hona etorri nintzenean, nik horretan jarraitu nahi nuen. Baina zer gertatu da? Ba haurrak zaintzera etorri nintzela. Bi urte daramatzat nire lanbidean aritu gabe. Eta bi urte horietan praktika galdu dut. Ez nago eguneratuta. Bi urte eta erdi behar izan ditut agiriak lortzeko. Hasieran, agiririk ez neukanez, ez ninduten inongo ile apaindegitan onartzen. Eta gero, agiriak lortutakoan, esan didate esperientzia behar dudala, praktika. Zahartuta nago dagoeneko. Galduta ditut nire praktika, esperientzia eta trebetasuna. Ahaztu ez baina.

Oztopoak oso handiak dira. Gainera, ez dakit zergatik, bat-batean ez diote baliorik ematen gure lanari. Alde horretatik, dokumenturik gabekoek oztopo asko dauzkate. **Eta, gero, hutsetik hasi behar dugu. Eta jendeak, horregatik, ez dizkigu ateak irekitzen, nahiz eta gutako asko profesionalak garen. Hona gatozen gehienok prestatuta gaude, baina ez digute aterik irekitzen.** Adibidez, ni, orain, atariak garbitzen ibiltzen naiz. Baina neurean borrokan jarraitu behar dut. Birziklatzeko ikastaro bat egingo dut, profesionalizatzeko, bizpahiru hilabetez. Denborarekin, ea lan egiteko aukera ematen didaten, esperientzia hartzen joateko.

– Norberak dakiena egiteko aukerarik ez ematea da zailena.

– Nik ez nuen sekula pentsatu bainugelak garbitzen, harrikoa egiten edo zaborra bereizten aritu beharko nuenik. Negar egin nuen egokitu zitzaidan astean. Neskato baten moduan egin nuen negar. Baina, bizirik iraun nahi badut, lan horietan ibili beharko».

Zaintzak emakumezko etorkinentzat dauzkan ondorioek areagotu edo sakondu egiten dute lanaren egonkortasun eza. Ikerketa honetako beste atal batzuetan adierazi dugun bezala, gure autonomia erkidegoan bizi diren emakume horiek, oro har, ezin dute uztartze estrategian inplikaturako baliabiderik izan, ez behintzat bertoko pertsonen neurri berean. Amonen eta familiako beste kide batzuen presentzia fisikorik ez dago; gizonak, berriz, edo enplegatuta daude, edo haien sozializazioak ez ditu zaintzara bideratzen. Zaintza lanetarako ordezkari bat ordaintzea, dela beste pertsona bat hartuz, dela haurtzaindegien bidez, soldatak eta hileroko gastuak kontuan hartuta, beren ahalbide ekonomikoetatik kanpo dago; eskola ordutegiak ez datoz bat lan ordutegi normalizatuekin; eta, azkenik, badirudi kolektibo horrek ez dakiela zein uztartze neurri instituzional dauden ezarrira gure ingurunean, eta, jakinda ere, eskuraezinak dira, gehienek ez baitute lan kontraturik.

Horregatik guztiagatik, gure ingurunean bizi diren emakumezko etorkinek, estrategak izateaz gain, uztartzeko baliabide eginkizun zabalagoa betetzen dute beste bizikidetza unitateetan baino, adingabeak zaintzeko haien presentzia fisikoaren beharra handiagoa delako bertoko beste gurasoekin alderatuta. Eta horrek eragin zuzena dauka enplegatzeko izan dezaketen aukera sortan.

Ikerketa honetako 6. taldeko emakumeei esker, egiaztatu ahal izan da, ez bakarrik haiengatik, baizik eta haien gizarte sareagatik ere bai, lan okupazioa mirabe gisa eta ostalaritzan dutela batez ere. Oro har, gizartearen ikuspuntutik, bertakoentzat nahiko gutxietsita dauden jarduera adarrak dira, baina emakumeok horietan enplegatzeke duten aukerak modua ematen die zaintzak baldintzatutako denbora jakin baten kudeaketa beharretara egokitzeke, erraztasun handiagoa eskaintzen baitute, orduka edo egun erdiz lan egiteko, are gauez edo asteburuetan ere, adingabeak zaintzeko bizikidetza unitateko beste kide helduaren presentzia fisikoa posible izanez gero.

Lan arloko eta arlo pertsonaleko zereginen dualtasunaren karga hain handia da gure autonomia erkidegoan bizi diren emakume etorkinentzat, non eztabaida taldeko kideetako batek (26 urtekoa, bi adingaberen ama, horietako bat bere jatorriko herrialdean duela, Senegalen, gaur egun ostalaritzan diharduena –«kontratuarekin», berak azpimarratzen duen bezala–), adierazi baitzuen behin baino gehiagotan utzi behar izan zuela bost urteko semea alokatutako etxean, bakarrik, Barakaldoko Max Center merkataritza gunera garbitzera joateko, gaueko zerbitzuan, eta arratsaldeko txanda zeukanean berarekin eramaten zuela haurra, korridoreetan uzten zuena eta begi-bazterraz zaintzen zuela lan egiten zuen bitartean. Azkenean, arduraduna egoeraz jabetu zenean, enplegu hori utzi beste biderik ez zuen izan, beste behin utzi ere, haurraren zaintzan inplikaturako beste baliabiderik ez duelako⁵⁹. Hona berari gertatua:

«– Ni Max Center-en hasi nintzen lanean, garbitzen, eta semea bi egunetan utzi behar izan dut etxean, bakarrik. Bost urteko haur bat etxean bakarrik, norekin utzi ez neukalako. Esan nion: “Begira laztana, hau gertatzen da. Lanera joan behar dut, etxea ordaindu beharra daukat, jan egin behar dugu, eta horretarako dirua lortu behar dut”. Eta eskerrak Jainkoari nire umea oso azkarra den. Ulertzen du zein egoera dugun, eta dezente laguntzen dit. Bakarrik utzi dut etxean. “Ikusi marrazki bizidunak eta gero lo egin. Deituko dizut nola zauden jakiteko”. “Ondo ama, joan, joan”. Eta lanean egon arren, adi egon behar duzu.

⁵⁹ TOBÍOREN *Madres que trabajan* emakume etorkinek hemen kontatutakoen antzeko esperientziak aurki daitezke liburuan (aipaturiko lana; 191 or. eta hurrengoetan, eta 250 or. eta hurrengoetan).

Bitan utzi nuen bakarrik. Eta bigarren egunean zer, eta argia joan zela. Nire semeari iluntasunak izugarrizko beldurra ematen dio. Beheko bizilagunarengana joan zen, ate joka. Eta ni gaueko hamabietan etxeratu nintzenean, bizilagunak esan zidan haurra berarekin zegoela. Hurrengo egunean, semeak esan zidan beldur handia zuela eta ez zuela bakarrik gelditu nahi. Eta zer egin nuen? Ba lanera nirekin eramanez. Ezkutatu egin nuen. Esan nion: "Egon hor, ez mugitu". Garbiketa lanak egiten nituen bitartean, haurra ate baten atzean egoten zen, edo jostailuenean, jolasten. Ni garbitzen aritzen ziren, baina, aldi berean, hari begira. Zaila zen. Etxera iritsi eta negar egiten nuen. Ez nekien zer egin. Esaten nuen: "Jauna, indarrak eman". Baina, halako batean, ezin duzu gehiago. Hilabetearen amaieran, nagusia ohartu zen haurra lanera neramala. Horrela gertatu zen, gutxi gorabehera.

– [Zuzendaria] Han segitzen duzu lanean?

– Ez, utzi egin behar izan nuen. Nagusiak esan zidan ez eramateko haurra gehiago. Baina ez daukat mutila norekin utzi! Lana utzi behar izan nuen, nire nagusia beldurtu egin zelako: "Haurrari ezer gertatuz gero, larrutik ordaindu beharko dugu, bai nik, bai guk denok!". Eta utzi behar izan nuen. Beste lan bat aurkitu nuen, goizez bakarrik, 10:00etatik 13:00etara, eta asteburuetan beranduago. Oso zaila da».

4.4.4. Laidoztatutako nortasunetik (etxekoandrea)... zehaztu gabeko nortasunera: pertsona (emakumea), ama eta langilea izatearen aitorpena.

Ikerketa honetan parte hartu duten emakumeen artetik ibilbide biografikoa, neurri batean edo osorik, ugalketa esparrura bideratu dutenek ***oso garbi bereizten dituzte hezkuntza lanak eta etxeko lanak***. Aurreko atalean esan genuen ibilbide biografikoaren zati bat etxe-familiara bideratu duten emakumeetako batzuek lan esparrura itzultzearen edo horretarako gogoia izatearen eragileetako bat «etxea gainera erori» egiten zaienaren sentipena dela, adingabeak edo adingabeek, hazi ahala, arreta edo dedikazio gutxiago behar dutelako.

Etxeko lanak, eguneroko jardueren artetik, inork egin nahi ez dituen zeregin gisa agertzen dira, gizarteak ematen dien balio urriaren ondorioz. Gainera, egiaztatu ahal izan dugu etxe-familia esparruan kokatutako jarduera izate horrek ematen diola zentzua «etxekoandrea» mailari⁶⁰. Horrela, etxekoandrearen definizioan, alderdi hotza (etxea) alderdi beroari (familia, haziera) gailenduko litzaioke, nahiz eta, hasiera batean, bi alderdiak gizarte jarduera beraren barruan izan.

Etxekoandrea laidoztatu egiten da gure ingurune hurbilean. Garbi adierazi zuen 3. taldeko emakumeetako batek:

«– Argi neukan ama izan nahi nuela, ez etxekoandrea».

Baina «*etxekoandrea*» *identitatetik urruntzeko prozesu* hori, halaber, ikerketa honetan esku hartu zuten guztietatik, biztanleria sailkatzeko okupazio-parametroaren arabera behintzat, etxekoandretzat har daitezkeen artean ere gertatu zen. Kasu hori izan da 2. eta 11. taldeena, ahalegin handia egiten baitute beren zereginaren gaineko iritzi horretatik urruntzeko; izan ere, estigmatzat baitute etxekoandrea izate hori, «mari-sukalde» izatea, haur pentsamoldekoa, ausardia gutxikoa eta ezertarako ere ez den pertsona delako osagaia duelako zenbaitetan atxikita. Zati hauek bi talde horietan izandako eztabaidak erakusten dizkigute. Taldeok bete-betean etxe-familiетara bideratutako emakumez osatuta zeuden, baina 10 urte inguruko belaunaldi alde zuten.

«– Gaizki ikusita dago etxekoandrea izatea, etxean senarrarekin geratzea esan nahi duelako.

– Niri ez zait gustatzen etxekoandrea izatea.

– Ezta niri ere.

– Gainera, jendeak halako begirada eta doinuarekin esaten du...

– Bai, hori da.

– Nik uste dut guk geuk ere badugu zerikusirik.

– Beno, baina gizonek berehala esaten dute: “Horko hori mari sukalde bat da”» (11.T.)

«– Nik inoiz ez dut esaten etxekoandrea naizela. Ez zait gustatzen.

⁶⁰ Etxekoandrea ofizioaren oraintsuko aldaketetan sakontzen duen artikulua bat hemen aurki daiteke: MARTÍN CRIADO, E. «El valor de la buena madre. Oficio de ama de casa, alimentación y salud entre las mujeres de clases populares». *Revista Española de Sociología*. 2004. 4. zk.; 93-1118 or.

- “Eta ez zara aspertzen?”. Betiko galdera.
- Eta galdetzen dizute: “Etxean egoten zara?”. “Ba bai, etxean”. “A! Mari sukalde!” Tentel halakoa!
- Madarikatu egiten dut etxeakoandre izatea.
- Ni ez naiz etxeakoandrea; ni nire haurren zaintzailea naiz.
- Baina gauza bera da. Etxe usaina du» (2.T.)

Ikerketa honetan egiaztatu ahal izan dugu gizarteak pertsona bat etxeakoandre gisa ikusteari uzteko prozesua gizarte identitate berri bat bilatzearekin lotuta dagoela denbora biografikoa osorik edo zati batean ugalketa esparruko jarduerak kudeatzen eta egiten erabiltzen duten pertsonentzat.

Etxe-familia esparruko presentzia maila horren arabera, bi ibilbide bereizten dira. Denbora osoa besteak zaintzen ematen duten pertsonentzat ezinezkoa zen beren identitatearen definizio berri bat bilatzea, 2. eta 11. eztabaida taldeetan ikus dugunaren arabera. Azkenean, erabakitzen dute izena mantentzea, baina horri nolabaiteko gaurkotasuna ematea; «etxeakoandre modernoak» lirateke beraz, 2. taldeko emakumezkoetako batek adierazi bezala:

«– [Taldeko zuzendaria] Orduan, nola deituko dizuet?

– Animatzaileak.

– Niri etxeakoandre hitza ez zait batere gustatzen.

– Erabilera anitzekoak.

– Gustatu edo ez, gu etxeakoandreak gara. Guk egiten duguna egiten zuten etxeakoandreak. Besterik da lehen etxeakoandreak gimnasiora ez joatea, euskara ikastera ez joatea... Gure bizimodua modernoagoa da. Lehenagokoek beharbada denbora gehiago ematen zuten etxean. Orain irtenbide gehiago bilatzen ditugu. Nire ustez, **etxeakoandreak gara; modernoagoak, baina etxeakoandreak».**

Dena den, identitate berria aurkitzeko arazo handiagoak izan zituzten beste eztabaida talde batzuetan; horietan, emakumeak hainbat belaunalditakoak ziren, eta presentzia zeukaten bai etxe-familia esparruan, bai lan esparruan. Horrek konplexutasun maila handiagoa ekartzen du, kontua ez delako esparru bati (produkzioarenari) edo beste bati (ugalketarenari) atxikitako gizarte identitateetatik urruntzea bakarrik, baizik eta gizarte identitate bat *ad hoc* sortzea ere bai, gure eguneroko bizitzako bi esparruetan presentzia noiz handiagoa noiz txikiagoa daukaten emakumezko herritarren segmentu gero eta zabalago batentzat.

1., 3., 5. eta 12. eztabaida taldeetan esku hartu zuten emakumeek ***produkzio eta ugalketa esparruetan egiten dutenaren gizarte aitortzea eskatu zuten***. Jakin badakite daude bi suteran artean harrapatuta daudela: alde batetik, zaintza jardueretara bideratzen duen denborari gizarteak ematen dion balio eskasa, denbora hori, kulturalki, bere generoari atxikita dagoelako, eta oraindik ere «bigarren mailako denbora» delako; eta, bestetik, produkziara bideratzen duen denborari gizarteak ematen dion balio txikiagoa, intentsitate maila berarekin erabili ez den denboratzat har daitekeelako, ugalketara bideratuta ez dauden edo gutxiago bideratuta dauden beste pertsona batzuekin alderatzean.

Emakume horiek esaten ari zaizkigu «etxekoandreak» (emakumearen) eta «langilearen» (gizonaren) irudien (eredu idealen) artean, gure gizarte modernoaren eraikuntza sozial eta sexualak —Patemanen ildo klasikotik, hain berezko dituen gizon-publiko/emakume-pribatu desberdinketaren barruan—⁶¹, tarteko izakiak daudela, izenik gabekoak, baina uki daitezkeenak eta benetakoak gure eguneroko bizitzan, emakume-ama-langile tripodean oinarrituta. 1. taldeko emakume batek zati honetan adierazita:

«— Ni lan egiteko eginda nago. Lanera joaten banaiz, diruagatik da. Eta neure burua gauzatzen dudalako. Gustatzen zait. Horretarako egin ditut ikasketak. Eta amatasun baimenaren ondoren, kokoteraino amaitu nuen pureez, pixoihalez eta abar hitz egiten. Beste mundu bat da».

Hala ere, litekeena den arren oinarri sozial, politiko eta kultural sendoagorik ez izateak emakumeengan ondorioak izatea, presentzia bikoitza egiazkoa izan dadin -hots, irtenbide kolektiboa izan dadin, eta ez pribatua-, ikerketa honetan parte hartu dutenen iritziek erakusten digute ***irmoa dela presentzia bikoitzeko egungo erregimenean irauteko duten asmoa. Ugalketa edo produkzio arloari uko egiteak nolabaiteko murrizketa esan nahiko luke haien ibilbide biografikoan***.

⁶¹ PATEMAN, C. *El contrato sexual*. Cátedra. Madril. 1995.

Gure autonomia erkidegoan bizi diren 50 urte inguruko emakumeek (aitzindariak lan esparruan irauteko erabakian, haur bat edo gehiago izan ondoren) beren biografia berregin dute, eta esaten lan arloan presentzia izatea oinarritzkoa izan dela berak pertsona autonomoak izateko. Horren ondorio da beren alabei begira sustatzen duten eginkizun sozializatzailea, haiek lan esparruan kosta ahala kosta iraun dezatela nahi baitute. Hortaz, ez da harritzekoa gaur egun 35-40 urte inguru dituzten emakumeek esatea ama dutela euskarri emozional leialena presentzia bikoitzeko egoeran, nolabait beren konkista bat balitz bezala, jasotako heziketaren errendimendua.

«– Niretzat, egia esan, nire babesik handiena da. Batzuetan iruditzen zait nigan benetan pentsatzen duen bakarra dela.

– Berak ematen dit babes moral eta fisikoa.

– Inoiz ez dit esaten: “Utzi lana eta ardura zaitez seme-alabez”.

– Alderantziz!

– Nik uste dut harro daudela gurekin».

«– Amak gu jaiotakoan utzi zuen lana, eta uste dut damutu egin zitzaiola. Esaten du urte batzuk gogorrek direla, baina gero gure bizia daukagula.

– Nik uste dut emakume horiek izugarrizko ahalmena dutela, garatzerik izan ez dutena, eta inbidia pixka bat dutela. Zentzu onean, jakina. “Neska, zu atera zaitez aurrera, izan zure lana, izan zaitez independente, ni ez naiz izan eta”. Ez dizute esaten, baina... Azkenean, senarrari ostikada bat eman nahi badiozu, eman egiten diozu. Nik uste dut gu haiek izaterik izan ez dutena garela, eta horregatik ematen digutela laguntza hori guztia. Baina ez dakit gure errealitatea ulertzeko gauza diren. Babesa ematen digute ezer gerta ez dadin, baina, nik uste, ez direla gauza ondo kokatzeko. Beste belaunaldi batekoak dira» (1.T.)

Begi-bistakoa da «emakumeak lanean rol berriak hartzen ari direla, baina etxeko munduaren arduradun nagusiak izaten jarraitzen dute. Arazo berriak izaten dituzte, aurreko belaunaldietako emakumeek izaten ez zituzten arazo batzuei, eta askotan, oraindik ez dago horietarako erreferentziatzko eredurik. Sarritan presazko erantzunak ematen dituzte, behin-behinekoak, ez beti litezkeen onenak⁶²». Baina trantsizio aldi honetan bestelako uztartze estrategiak abiarazteko modua emango duten baldintzak sortu bitartean (egiturazkoak edo objektiboak), biziak aurrera jarraitzen du. «Hau da guztia; ez dago besterik», «gauzak dauden bezala daude» eta gisakoek argi uzten dute aurre egin behar zaiola errealitateari, gustukoa izan edo ez⁶³.

Hala ere, horrek ez du eragozten ikerketa honetan parte hartu dutenak gauza izatea proposamenak egiteko, egungo uztartze eredua erabakitzen duten baldintzak hobetzarren.

4.5. HOBETZEKO PROPOSAMENAK: DESIRATUTAKO GEROA.

Gure eguneroko bizitzako edozein alderdi hobetzeko proposamenak luzatzea eskatuko digutenean, partikularrenetik hasi eta orokorreneraino (etxean, bizilagunen komunitatean, auzoan, hirian), errazagoa izan ohi da egungoaren kritikak edo egoeraren diagnostikoak egitea.

Eta, hori, gizarte ikerketa aplikatuak egiten direnean ere gertatzen da, kuantitatiboak edo kualitatiboak izanda ere. Dena den, gure iritzian behintzat, eta zorionez, ikerketa honetan ez da horrelakorik gertatu. Osatutako hamabi eztabaida taldeetan parte hartu duten pertsonen gure eguneroko ingurunean produkzio eta ugalketa esparruak bateragarri egiteko indarrean dagoen eredua hobetzeko proposamen batzuk egin izana, beharbada, nagusiki, ***zertaz ari diren badakitelako*** gertatu da. Beraz, ***informatzaile pribilegiatuak dira***, nolabait berak protagonista aktibotzat dauzkaten uztartze estrategia batzuei dagokienez.

Jarraian, ikerketa honetan egindako proposamenak azalduko ditugu, ***uztartzeko estrategiak hobetzeko herritarrek egindako eskaritzat*** hartu behar direnak. Baliteke eskaera horietako batzuk ezinezkotzat jotzea, edo utopikotzat, beren egiturazko orientazio argiagatik, baina eskaerok egiteak berak, besteak beste, argi adierazten du zer-nolako garrantzia duten eguneroko bizitzan lana eta etxe-familia bateratzearekin zerikusia duten kontuek, gure ibilbide biografikoa gertatzen den bi jokaleku nagusiak direlako.

⁶² TOBÍO, C. *Madres que trabajan*. Aipaturiko lana; 18. or.

⁶³ Ikus, alde horretatik, testu hau: TODOROV, T. *La vida en común. Ensayo de antropología general*. Taurus. Madril. 1995. Adibidez, 19. or.

Hala ere, parte-hartzaileak jabetzen dira egiturazko planteamenduen norainokoaz; horregatik, ukigarriagoak diren beste neurri batzuen eragin txikiagoa aitortuta ere, horiek ere proposamen gisa azaltzen dira. Arrazoibide horiek zerrendatzean, ordena honi heldu diogu: orokorrenetik edo egiturazkotik partikularrenera edo zehatzenera doaz, utopikotik posibilistara, edo, azterketa honetako beste atal batzuetan erabilitako metaforarekin jarraitzea onartzen bazaigu, uztartzearen ***makineria edo gurpilera*** bideratuta dauden hobekuntza proposamenetatik berriak –baina hobeak– diren ***adabakietara***.

4.5.1. Produkzio arloaren nagusitasuna leuntzea: uztartzea sozializatzea.

Uztartze estrategiak, egungoak bezala etorkizunekoak ere, unean uneko gizarte baldintzapenen arabera diseinatzen badira, ondoriozta dezakegu ikerketa honetan parte hartu duten pertsonak gauza izango direla baldintzapen horiek non dauden argi eta garbi identifikatzeko. Eta, arazoak non dauden jakitearekin batera, izan daitezkeen irtenbideak ere jakiten dira.

Uztartze estrategia diseinatzeko baldintzatzaile nagusia produkzio-lan esparruaren egungo ezaugarriak eta baldintzak dira gure autonomia erkidegoan adingabe bat edo gehiago dituzten bizikidetza unitateen kasuan –ordezkapenezko eta/edo presentziazko baliabide integratuetan–. Eta ikerketan parte hartu duten belaunaldi eta genero guztiek aho batez onartzen dute produkzio espazioaren eta denboraren eraldaketak aldaketak ekarriko lituzkeela ugalketa espazioan eta denboran.

Gatazka iturria, beraz, enpleguan dago, eta esparru hori hobetzeko egin litezkeen ekintzek ondorio zuzenak izango lituzkete etxe-familia esparruan. Hala adierazi zuten 8. taldean esku hartu zuten emakumeetako bik:

«– **Niri, hobekuntzak lanaren arloan gertatzea gustatuko litzaidake. Antolatuko naiz ni gero etxean, nahi dudan moduan.** Ez daitezela etorri esaten nola jardun behar dudan etxean. Eman hobekuntzak, eta antolatuko naiz ni neu».

«– Azkenean, **norbaitek instituzionalki zerbait egin nahi badu, lana izaten da arazoa**».

Guztiz agerian gelditzen da bi esparruen arteko **iragazkortasuna**, eta produkzioaren arloak nagusitasuna duela uztartzearen arloaren gain. Produkzio arloaren nagusitasun hori leuntzea da ikerketa kualitatibo honetan adierazitako oinarritzko eskarietako bat. Alde batetik, gehiengoaren eredua izango genuke, hau da, emakumeari produkzio eta ugalketa esparruetara bideratzea egokituko liokeen eredu kulturala, eta, bestetik, emakumeari gainkarga eta ondorio zuzenik ekarri gabe, eskari hori gizartean posible izan dadin beharrezko diren baliabideak egokitzen oraindik asmatu ez duen eredua.

Desoreka dago eguneroko bizitzaren eta gizartea egituratzeko ereduaren artean, azken hori ez baitago pentsatuta bizikidetza unitateko bi kideek lan esparruan presentzia izateko, «gero eta gehiago baikara lan egiten dugun emakumeok; jadanik ez dago inor etxean» (3.T.). Desoreka hori argi ikusten da belaunaldi gazteen adierazpenetan. 9. eta 10. taldeetako esanek erakusten digute gizartean aldaketa prozesu bat sedimentatu dela, eta horretan gizonek eta emakumeek dutela presentzia produkzio esparruan, bai eta, modu askotan bada ere, ugalketa esparruan. Bizikidetza eredu horrek ekarriko luke gizarte esparruak gero eta sexugabeagoak izatea, edo, beharbada, hobeto esanda, generoari atxikitzea arintzera jotzea. 9. taldeko emakume batek labur adierazi zuen bezala:

«– Ez emakumeak, ez gizonak, ez lukete beti etxean egon behar».

4.5.1.1. Hobetsitako uztartze eredu bat identifikatzea: gurasoen presentzia.

Eztabaida taldeetan adierazitakoak aztertu ondoren, hauxe ikus dezakegu: ***gure autonomia erkidegoan bizi diren gizonezko zein emakumezko herritarrek gero eta gehiago eskatzen ari diren gizarte ereduak ugalketa esparruaren garrantzia edo nabarmentasuna indartzen duela***, bai elkartasun loturei dagokienez, bai eta hartan bildutako funtzio sozial edo kolektiboek dagokienez ere.

Eredu berri horretatik oso urruti legoke produkzio esparruari jaramonik ez egitea, gizonak eta emakumeak ezin konta ahala baliabide ekonomiko eta sinboliko ari baitira bertara bideratzen. Egoera horrek ***beste artikulazio bat eskatzen du***, heroiak eta gainkarga emozional edo pertsonalak sortzeko beharrik ez duena, eta familian zein belaunaldien artean egun dauden elkartasun loturak hondatzea saihestu nahi duena.

Hortaz, eredua eta pentsamoldeak aldatu beharko lirateke, «txipa aldatu», zenbait talde dinamikatan esandako hitzak baliatzearen. Hain zuzen ere ***sozializazioaren uztartze hori, produkzio esparruaren aldaketatik abiatuta***, da ikerketa honetako alderdirik garrantzitsuenetako bat, ***bi esparruetan egon ahal izateko*** eskariak egiten baitira. Lan esparruko presentzia utzita zeukaten emakumeek osatzen zuten 2. taldea, ohartu zirelako presentzia bikoitza izateko prestatu zuten uztartze estrategia ez zela espero zituzten emaitzak ematen ari. Talde horretako kide batek esan zuen bezala:

«– Nik uste dut bi lekuetan egoteko egin behar dutela. Baina benetan egokituz! Lanaldi murrizketa asko eginagatik ere, ordutegiak ez badira parean jartzen... Niri asko gustatuko litzaidake bi gauzak egin ahal izatea, seme-alabekin egotea, ordutegiak batera ditzakedala ikusiz...»

Gurea bezalako gizarte indibidualizatu batean, ikerketa honetan parte hartu duten pertsonen hobekuntzarako eginiko proposamenak gizarte aukera edo baliabideen sorta zabaltzera bideratzen dira, uztartze estrategia egokiagoak ezartzeko, oinarritzat izanik ***adingabe bat edo gehiago dituzten bizikidetza unitateetako gurasoen presentzia handitzea, betiere horiei lanaren eta ekonomiaren ikuspuntutik ezartzen zaizkien egungo zigorrak murriztuz gero.***

Atal honetan berehala ikusiko dugun bezala, ikerketa honetan esku hartu duten emakumeek eta gizonek hobekuntzarako eginiko proposamenak (lanaldiak arrazionalizatzea, amatasun baimena luzatzea, eskolako ordutegiak lanekoetara egokitzea, ugalketa arloko jarduera laneko denboratzat hartzea eta abar) produkzio eta ugalketa arloak ***uztartzeko eredu presentzialera*** bideratzen dira. Eredu hori familiatzat edo familistatzat har daiteke, baina baita iraunkorragotzat ere, edo zentzuzkoagotzat. Gizarte joera hori 7. taldeko gizonetako baten zati honek laburtzen du:

«– Jakin behar da nora joan nahi den. Hau da, ea uztartzerantz jo nahi duzun, seme-alabak gurasoekin ahalik eta denbora gehien egon daitezen. Bide bakoitzak bere neurriak eskaintzen ditu. Bide bateko neurriek ez daukate bestekoekin zerikusirik. **Familia planteamenduarekin joan nahi baduzu, argi dago ordutegiak liberatu behar dituzula. Soldatak laguntzekin edo beste edozerekin osatzen ahalegindu behar duzu, eta saiatu gurasoak ahalik eta ordu gehien egon daitezen, gurasoak lanetik liberatuz, seme-alaben ordutegiak gurasoen ordutegietara egokitzen ahaleginduz, edo alderantziz, gurasoen ordutegiak seme-alabenetara».**

4.5.1.2. Ordutegien arrazionalizazioa edo lan denboraren berrantolaketa: funtzionariotza, enplegurik egokiena.

Lan denborak edo lanaldiak arrazionalizatzea da ikerketa honetan esku hartu duten pertsonen eskatutako hobekuntza nagusia. Produkzio esparrua aldatzeko neurri hori oinarritzkoa da uztartzea benetan sozializatzeko eta, aldi berean, lan arloaren eta etxe-familia arloaren arteko egokitze edo artikulazio berri bat sortzeko.

Gai honen konplexutasunaz ohartuta, ***jarduera eta okupazio adar bakoitzak eska ditzakeen espezifikotasunekin eta ñabardurekin***, eta ikusirik ikerketa honen diseinuak berezko dituen mugak (ez baititu garrantzitsuak diren beste iritzi batzuk jaso, adibidez enpresaburuenak eta sindikatuenak), azken bolada honetan lan denborak errealitate berrietara egokitzearen lehenbailehen berrantolatzeako diskurtso eta azterlanak ari dira agertzen⁶⁴. Eztabaida honetan behin eta berriro agertu dira ***lanaren malgutasuna eta produktibitatea sustatu beharra***⁶⁵, betiere enpresa kulturaren aldaketa sustatzera jo baita, ezaugarritzat dauzkalako presentetasuna, lanaldiaren luzapena eta erabilia izateko aukera iraunkorra, lanpostua betetzeari atxikiriko alderdi gisa, bai eta zatitutako lanaldiaren nagusitasuna lanaldi jarraituaren aldean, eta kontziliazioari lotutako gaiei buruzko ikuspegi jakin bat, kontu pribatuak edo norberarenak balira bezala.

Eta hori litzateke egungo enpresa kultura, ikerketa honetan parte hartu duten pertsonen lan esperientzia gehienak kontuan hartzen baditugu⁶⁶. ***Gehienak diogu, eztabaida taldeen osaerak erakutsi digulako zein alde eskerga dagoen herri administrazioan enplegatuta egotearen edo ez egotearen artean***. Horrek ***irakaskuntzan*** enplegatutako pertsonentzat ere balio du, horien titularitatea edozein izanda ere, ***adingabe bat edo gehiago dituzten bizikidetzak unitateek prestatu eta garatu beharreko uztartze estrategien ikuspuntutik***.

Hala, enpresa pribatuetan enplegatuta daudenek -are gehiago horiek txikiak eta ertainak badira (ETE), horiek izanik, gainera, gure autonomia erkidegoko enpresa sare handia osatzen dutenak- adierazi dute lan erritmoa askoz biziagoa dela, eta betebeharrak lan eskubideen gainetik daudela. Zati hauetan adierazten den bezala:

«– Enpresa txiki batean lan egiten dutenek ez dute inolako eskubiderik, bat bera ere ez. Baina, betebeharrak, guztiak» (10.T.)

«– Baina enpresa pribatu gehienetan ez da zortzi orduz lan egiten, askoz gehiago baizik. Eta, gainera, ez baduzu denbora horretan lan egiten, oso gaizki ikusita zaude; ez lanpostua gal dezakezulako, baizik eta balioespenagatik, promozioagatik eta gainerakoengatik» (1.T.)

⁶⁴ Ikus, alde horretatik, CHINCHILLA, N. eta LEON, C. *La ambición femenina: cómo reconciliar trabajo y familia*. Madril. Aguilar 2004, eta FUNDACIÓN INDEPENDIENTE. *España, en hora. Libro Verde para la Racionalización de los horarios españoles y su Normalización con los de los demás países de la Unión Europea*. Madril. 2005.

⁶⁵ Gai hauetara egindako hurbilpen bat hemen aurki daiteke: TUDELA, G. eta VALDEOLIVAS, Y. *Tiempo de trabajo y flexibilidad laboral*. Aipaturiko lana.

⁶⁶ Hau da lan honen ondorio nagusietako bat: SÁNCHEZ MANGAS, R. *Productividad y nuevas formas de organización del trabajo en la sociedad de la información*. Aipaturiko lana; 33. or. eta hurrengoak.

Enpresa pribatueta dihardutenek *funtzionarioarena dute enplegu idealtzat*; izan ere, langile segmentu hori pribilegiatua da, kontuan hartzen baditugu haien lan baldintzak, bai denboraren ikuspuntutik –lanaldia gehienetan jarraitua delako, ordutegi malgutasuna dagoelako sartzeko eta irteteko orduan eta, irakaskuntzan jardunez gero, lanetik kanpoko denborak ikasleen berak direlako–, bai lan eskubideen ikuspuntutik, bai soldaten ikuspuntutik, egoki samarrak direlako.

Ikerketa honi dagokionez behintzat, ñabardura logikoak alde batera utzita, lana administrazioan eta irakaskuntzan duten ikerketa honetako pertsonen berretsi baino ez dute egiten pribilegio hori, bizikidetzaren unitateko kideen multzo edo sarearentzat errazagoa delako uztartze estrategia samurragoak izatea. Izan ere, pertsona horiek berek diote egun indarrean dagoen planak, Plan Concilia izenekoak, ugalkortasuna eta uztartzea zabaldu, sustatu eta erraztu baino ez duela egiten, eta oraindik gehiago ziurtatu beren enpleguaren baldintzak. Adibide moduan, 3. taldeko emakumeetako batek esan zuen ez duela inolako beharrik lanaldia murrizteko neurriak erabiltzeko, bere lanaldiak, jarraitua izanik, malgua izateaz gain, erabilera hori ahalbidetu egiten diolako hitzarmen bidez.

Horiek horrela, ez da harritzekoa iritzi batzuk sortzea eta, horien arabera, gure testuinguru hurbilean, *gizarteak muturretara jotzeko arriskua* dagoela uste izatea, haien bidez aditzera ematen baita jendea *kokoteraino dagoela administrazioan, irakaskuntzan edo, are gehiago, erakunde handi (oraindik urri) batzuetan lan egiteak edo ez egiteak, uztartzearen ikuspuntutik, eragiten dituen desberdintasunez*. Hori oso argi adierazita dago 7. taldeko gizonezko kideei dagokien zati honetan:

«– Nire irudipena da asko hitz egiten dugula, baina kontrako zentzuan goazela. Alde batetik, **jendeari ahoa betetzen zaio gai hauei buruz ari denean, uztartzeaz, baina, bestetik, lan legedi osoa murrizten ari dira**, lan erregimen osoa, eta, ondorioz, 70eko urteetako egoeretara itzultzen ari gara. Ordu gehiago ematen ditugu lanean, bulegoan eta, bitartean, administrazioari eta politikariei ahoa neurriekin betetzen zaie. **Zertarako hainbeste neurri? Dena funtzionarioentzat eta administrazioarentzat da azkenean; enpresa pribatuarentzat ez behintzat**. Egoera gero eta okerragoa da. Beranduago ateratzen gara, eta lehenago sartzen.

– Zuk esaiozu enpresa bati arratsaldeko seietan itxi behar duela. “Hi, motel! Sartu barrura edo etxera joan!”. Oraingo kontratuekin, ea nor ausartzen den esatera “aizu, 15 egun barru itzuliko naiz!” “Bai, joan, eta ez itzuli!”

– Funtzionarioek, Concilia plana onartu orduko, hurrengo egunetik aurrera eskura zeuzkaten aitatasun baimeneko 15 egunak. **Eta, jakina, enpresa pribatuetan gabiltzanok, Kongresuan gehiengoz onartzen duten arte zain egon behar.** Azkenean, denbora aurrera doa, eta ez dute ezer onartu. Eta orain esan didazue lege hori onartu dutela, ezta? [Berdintasunerako Legeaz ari da] Zenbat denbora behar izan dute? Bi urte eta erdi? Eta kasu honetan eskua altxatuta izan da. Koloretxo berdeak eta onartuta».

Gure eguneroko ingurunean, beraz, elkarren ondoan bizi dira enpleguaren gizarte arauari eusten dioten enpleguak dituzten pertsonak; hau da, egonkortasuna eta eskubideak dauzkatenak, eta lanean egonkortasunik ez dutenak. Eta, baldintzatzailea den aldetik, erabateko eragina dauka bizikidetzaren unitateek diseinatu eta abiarazi beharreko uztartze estrategietan. **Hitz batean, gizarteak muturretara jotzeko arriskua legoke –lan baldintzetan oinarrituta–, baldin eta administrazioan diharduten pertsonak uztartze esparruan dauzkaten erraztasunak ez badira gizartearen gainerako sektoreetara zabaltzen.** Funtzionarioen lan eredua biztanle guztiengana hedatzeko behar hori 4. taldeko 52 urteko emakume batek adierazi zuen. Jarraitu beharreko eredua bada, izan gaitezen denok funtzionario; kasu honetan, emakume guztiok.

«– Funtzionario guztiak emakume izatea aginduko nuke. Hori bai izango litzatekeela irtenbidea! Beno, utz ditzagun txantxak alde batera. Diskriminazio positiboa. Kopetaraino nago entzuteaz enpresa pribatuen arazo pila bat daudela. Haurdun geratuz gero, aukera handia daudela kalera joateko, kontratua ez berritzeko, murrizketa eskatzen baduzu denak muturka jarriko direla, etab. **Arazo handiei, erremedio handiak.** Ez dago ordezko belaunaldirik. Ez dago. (...) Gaur egun izan dezakezun loteriarik onena, lana Gobernuarentzat egitea da. Eta Eusko Jaurlaritzarentzat bada, hobeto (...) Esan bezala, gaitz handietarako, erremedio handiak».

4.5.1.3. Gizonek jartzen duten «lanean ari naiz» aitzakiarekin amaitzea.

Ikerketa honetan parte hartu dutenek, berezikiago emakumeek, esaten dute guztiz premiazkoa dela produkzio edo enplegu denbora berriz antolatzea, eta hori egiteko eskatzen dute, hobekuntzari begira eginiko proposamenen artean. Denbora soziala dela eta -hain zuzen ere horregatik- egokigarria ere badela azpimarratzen dute. Gauza bera gertatzen da espazioarekin, bi kategoria horien gaineko ikuspuntu estatikoago batzuen aldean, bestelako interesak aldeztu egon daitezke eta⁶⁷. «Gizonak», produkzio esparruari atxikita daudenez gero, bestelako interes horien aldezleak izango lirateke.

Oro har hitz eginda, eztabaida taldeetan esku hartu duten emakumeek esaten dute lanaldiak lanaldi jarraiturantz bideratuko balira, horrek, besteak beste, adingabe bat edo gehiago dituzten bizikidetzako gizonetako kideek gehien erabilitako **aitzakia objektiboetako** bat desagertzea ekarriko lukeela: arreta eta zaintza zereginetan presente egoteko ezintasuna, lanpostuan egoteko beharragatik. 1. taldeko emakume baten lekukotasun honek gure eguneroko bizitzan nahiko zabaldua dagoen portaera eredu bat uzten du agerian:

« –Ni ez naiz nire gizonagatik kexatzen. Lantokian ikusten dut seme-alabak dituen jende gaztea, kristoren aurpegia daukana. Bazkaltzeko ordu erdi edo ordubete hartu beharrean, etxera goiz iritsi eta haurrak bainatzeko, saunara joaten dira, zazpi eta erdietan ateratzen... Etxera iristen direnerako, emazteak egon behar izan du haurrekin, bainatu...
Zerri halakoak! Ordu erdian bazkal dezakete eta!»

Horregatik, eta lan ildo horretan sakondu egin beharko litzatekeen arren, ikerketa honetako eztabaida taldeetan esku hartu duten pertsonak esandakoetan oinarrituta, baieztatu daiteke **presentzia bikoitzeko egoeran dauden eta haur bat edo gehiago dituzten emakumeak direla denbora berrantolatzea eskatzen dutenak, eta denbora hori modu trinkoagoan eta etekinetsuagoan erabiltzea**. Denborak, emakume horien artean, beste biztanle segmentu batzuentzat ez duen balio bat hartzen du, hainbat esparrutan iragaten den denbora beste intentsitate batekin neurtzen dutelako. 3. taldeko emakume batek esan zuen bezala:

⁶⁷ C. TOBÍOK *Madres que trabajan* liburuko 215. orrian adierazten duen bezala, «Espazioa eta denbora errealitatea hautemateko oinarritzko kategoria gisa aurkezten zaizkigu. Beharbada horregatik da hain zaila onartzea haien antolaketa ere -ekonomiarena, gizarte erakundeena edo balio zein sinesmenena bezala- gizarteak eraikia dela». Ikus, alde horretatik, lan hau: ARPAL, J. «Espacio social y tiempo social en las teorías sociológicas». *Escritos de teoría sociológica. Homenaje a Luis Rodríguez Zúñiga*. CIS. Madril. 1993.

«– Orain, bazkaltzeko bi ordu badituzu, murriztu denbora hori. Nire ustez, lana errentabilizatzea aukera bat da; hau da, batzuetan ez da beharrezkoa zortzi ordu ematea egiten duguna egiteko».

Zatitutako lanaldiaren nagusitasuna murrizteak (gure ingurunean hain nagusi den egun osoan lanean egote hori murriztea alegia), bai baitirudi ez duela produktibitate maila handiagorik sortzen, eta **lanaldi jarraitura jotzeak** –edo «etengabera», 6. taldeko emakumeetako batek esan zuen bezala, zeinak Perun egiten baitzuen lan, eta zeinarentzat hori, herrialde hartatik, lanaren ikuspuntutik, faltan gehien botatzen dituen kontuetako bat baiten–, baliteke **emakumeen egungo zigortze profesionala desagertzen edo, behintzat, poliki-poliki arintzen laguntzea**. Eta hori bai lehen kontratazioan, bai ondoko lan ibilbidean, gizonak ordezkatzan duten ereduaren aldean; hau da, erabiliak izateko aukera iraunkorraren aldean, genero biek lan denbora bera izango luketelako, eta, teoriarik, zaintzan erabiltzeko denbora bera. Ideia horiek 3. eta 1. taldeetatik ateratako bi zati hauetan adierazita daude:

«– Zer egin daiteke gizonak ere uztartze neurri hauetara biltzeko? Nire ustez, aukera bat izango litzateke politiken bidez lan ordutegiak aldatzera behartzea. Hemen ohitura txarra daukagu, lana argitzen duenetik ilundu arte egiteko. Baditut funtzionarioak diren lagun batzuk eta senarrak, batzuetan, esaten dit: “Funtzionario lana izango banu, zortzietatik hirurak arte, seme-alaba gehiago izango nituzke”. Eta arrazoia du; egia da. Azkenean, ordutegi desberdina baduzu, nahiz eta ordu kopuru bera lan egin...» (3.T.)

«– Oso bestela begiratuko ligukete emakumeoi amatasun baimenik hartuko ez bagenu, baizik eta gure bikoteak hartuko balu. Orduantxe ikusiko litzateke... Gure lan arazoa oso bestelakoa izango litzateke» (1.T.)

4.5.2. Erakundeak, uztartze eredu berri bat sustatzeko eragile gisa.

Ikerketa honetan esku hartu duten gizon-emakumeak hainbat belaunaldi eta jatorritakoak dira, hainbat lekutan bizi dira, eta **erakundeei atxikitzen diete gizarte osoan uztartzearen benetako sozializazio horretan eragiteko ahalmena**. Eztabaida talde batzuetan adierazi dute nagusiki emakumea lan merkatuan sartzeak eta bertan jarraitzeak eragindako egiturazko gizarte aldaketak «ustekabeen harrapatu dituela» (3.T.) erakundeetako arduradunak, eta «sistema zaharkituta» (1.T.) gelditu dela, erantzunen zain.

Ikerketa honek aukera eman duenez produkzio eta ugalketa esparruen arteko oreka berri bat bilatzeko beharraren zantzuak «kalean bertan» hautemateko, logikoa dirudi herritarrek galdetzea zein izan den erakundeek gai horri orain arte sakonago ekin ez izanaren zergatia, horretarako **gizarte eragile gaituenak** izaki, produkzio eta ugalketa esparruak artikulatzeko eredu berri bat sustatzearren. 4. taldeko emakume batek esan bezala:

«– Zezen honi adarretatik heldu behar zaio. Baina ez diogu helduko hemen gauden emakumeok. Niri bost axola Eusko Jaurlaritza, Andaluziako Gobernua edo Espainiako Gobernua izan. Berdin zait. **Bestelako politikak egin behar dituzte**, seme-alabak zaintzen dituztenak emakumeak direlako. Hori ez dit inork ukatuko».

4.5.2.1. «Nahi dutenerako gara europarrak»: Europa erreferentzia gisa.

Eztabaida talde guzti-guztietan «Europa» aipatu da erreferentziazko eredu ideal gisa uztartze politika instituzionalen alorrean. Baina parte-hartzaileek «Europa» modu homogeneoan aipatze horrek ez gaitu nahasi behar -gainera, ez dituzte herrialdeak bereizten, eta zehazki zeinetan ari diren jakin gabe hitz egiten dute Suediaz, Frantziatz edo Alemaniaz-: guztiz adierazgarria da ezagutza maila, dela zuzenean –Estatu batzuek ezagutzen dituzte eta batzuetan ere egonak dira–, dela zeharka, –hainbat hedabideren bidez–.

«**Nahi dutenerako gara europarrak**». 10. taldeko gizonezko gazteetako baten iritzia horrek argi erakusten du zein den landa lan honen sentimendu orokorra: gure ordezkari instituzionalen jardura politikoaren ildoak, lehen bezala orain ere, gai batzuetan ari dira bideratzen Europarantz, baina ez beste batzuetan, «nahiz eta euroa haiek bezala daukagun» (3.T.)

Ñabardura egokiak egin daitezke herrialde bakoitzaren politika instituzionalen gainean, bai eta haien nahi gabeko ondorioen gainean ere, baina orain azpimarratu nahi duguna da gure herritarren zati batek **desoreka hautematen** duela «guk» uztartze esparruan dugunaren eta «haiek» «Europarantz» dituzten «gauza sozialak» artean. Bi zatiotan azalduta:

«– Oso barregarria da: Europaren mailan jarri nahi gaituzte, baina ez daukagu laguntza bakar bat ere. Frantzian, berriz, haur bakoitzeko dirutza ematen dute, soldata bat. Alemanian eta Herbehereetan, 18 urte betetzean joan egiten dira etxetik, errenta merkeak dituztelako. Alemanian, gainera, denerako dituzte laguntzak: garraiorako, ikasteko... Hemen ez dago inongo laguntzarik» (9.T.)

«– Estatutik lortzen den guztia garapena da; ondo dago, aurreranzko ildoan jarraitzeko balio du. Hori esaten dut lagun alemaniarrek eta frantsesak ditudalako, gure adinekoak, zertxobait gazteagoak. Haiek **laguntza sozialak dauzkate jaiotzaren kontuan**. Egia da haien izateko modua eta gure gizartea erabat ezberdinak direla» (5.T.)

Ildo horretan sortu zen Alemaniako Gobernuak 2007ko urtarrilaren 1etik aurrera jaiotako haur bakoitzeko diru sailak igotzeko hartutako erabakia. Oso kontuan hartu beharreko erreferentzia da hori. Albiste horrek oihartzun handia izan zuen 2006ko Gabonetan. Herrialde horretan bizi ziren emakume batzuk erditzeko unea aipaturiko data arte atzeratzeko erabiltzen ari ziren taktiketako batzuk eta guzti erakutsi zituzten. Ikerketa honetan esku hartu duten emakumeek guztiz logikotzat eta arrazoizkotzat jo zituzten erditzea atzeratzeko taktika horiek, hain iritzian azken helburuak (sarrera ekonomikoak) merezi zuelako. Horrelako «berriek» igortzen dituztenen aldetik nolabaiteko umore puntua izan arren –«arrosa kolorekoa» ez esateagatik-, herritarrek alderaketak egitera jotzen dute, eta horrelakoetan gure politika instituzionalak ez dira oso leku onean geratzen.

Hitz batean, ikerketa honetan parte hartu duten pertsonen gizarte garapenari kontu handiagoa egiteko eskatuko liekete eragile instituzionalei, bai eta Europako hainbat herrialdetan dauden uztartze politikei ere, Navarrok aipatzen duen **gizarte azpigarapenetik urruntzeko**⁶⁸ eta, 10. taldeko emakume baten hitzetan, «Afrikari lotuta» egoteari uzteko.

4.5.2.2. Enpleguaren kalitatea hobetzea.

Ikerketa honetako eztabaida taldeetan esku hartu zuten gizon-emakumeek planteatutako hobekuntza proposamenek berretsi baino ez lukete egingo Flaquer-ek orain dela ia hamar urte adierazitakoa: «Familia politikarik onena, okupazio politika da⁶⁹».

⁶⁸ NAVARRO, V. *El subdesarrollo social de España. Causas y consecuencias*. Anagrama.artzelona. 2006; 73. or. eta hurrengoak.

⁶⁹ FLAQUER, LL. *El destino de la familia*. Ariel.artzelona. 1998; 204. or.

Eta lan merkatuaren egungo egoera hobetzeko proposamenak ez lirateke mugatuko ordutegiek edo lanaldiek gure gizarte bizitzan beste denbora batzuk ere badaudela kontuan hartzera. Horregatik eskatzen dira lanaldi jarraitu gehiago. Taldeetan, gainera, **enpleguaren kalitatean hobekuntzak** egiteko eskatu zuten, nagusiki egonkortasunaren eta eskubideen ikuspuntutik, bai eta soldatak egokiagoak izateko ere, bizitzaren garestitasuna -bereziki etxebizitzaren hipotekena- kontuan hartuz.

Eskari horiek ez daukate zerikusirik belaunaldi jakin batekoak izatearekin edota enpleguaren egungo egonkortasun mailarekin. Izan ere, gizarte sarearen aldetik, pertsona gehienei egokitu baitzaizkie desoreka ekonomiko horiek, eta baliteke desoreka horiek izatea bi soldatak izan beharra ekartzen ari direnak, batik bat bizirik irauteko estrategia gisa, lan arloan, nork bere burua gauzatzeko eta herritar eskubideak lortzeko esparrutzat hartuta, eta ez horrenbeste presentzia izateko aukera gisa.

Alde horretatik, **soldata parekotasunaren** beharra izan da hobekuntzei begira adierazitako beste proposamenetako bat. Emakumezko parte-hartzaileek, oro har, uste dute generoagatik dagoen soldata bereizkeria desagertzeak bi eragin nagusi izango lituzkeela, bai lan esparruan, bai etxe-familia esparruan. Lehenengoari dagokionez, egungo soldata politikak sustatu egiten du emakume landun batzuek, bereziki kualifikazio ertain edo apaleko postuetan egonez gero, errazago erabakitzea lan esparrura ez itzultzea amatasunaren ondoren, soldata sarreraren eta zaintza besteren esku uzteak eragindako kostu ekonomikoen zein emozionalen batuketa-kenketa jokoa egiten dutenean.

Etxe-familia esparruan harreman berdina goak ezartzea izango litzateke, haien iritziz, soldata parekotasunaren bigarren ondorioa. Adingabeak zaintzeak eta etxeko jarduerak negoziazio esparru berri bat hartuko lukete, baina horrek ez luke ekarriko esparru horretan dauden gatazkak erroik desagertzea, sustraia ez baita bakarrik ekonomikoa, baizik eta kulturala ere bai. Hala adierazi zuen 8. taldeko emakume batek:

«– Ni kezkatzen nauena, eskaintza sarea instituzionalki nahikoa ez izatea da. Ezin dugu haurtzaindegirik aurkitu. Eta, ekonomikoki, gizon-emakume batzuentzat ezinezkoa da seme-alabak zaintzeko neska bat kontratatzea. Ezinezkoa dute Alzheimer kasuetarako egoitza batera jotzea, nominengatik. Hau da, arazoa nominen arlokoa ere bada, soldatak nahiko txikiak direlako».

4.5.2.3. Enpresarien pentsamoldea aldatzen laguntzea.

Enpresaburuek ez dute ikerketa honetan aktiboki parte hartu, eztabaida taldeetako kide gehienak besteren kontura enplegatuta zeudelako. Beraz, enpresariez emandako iritzia ezin izan dira enpresariekin berarekin erkatu.

Behin hori esanda, adierazi beharra dago talde dinamika batzuetan profil edo irudi jakin bat egin dela enpresariari dagokionez, beharbada lerrotuegia etekin ekonomikoaren aldera, eta horren eraginez, adibidez, bigarren mailan geratu direla uztartzearekin zerikusia duten hainbat gai⁷⁰.

Enpresari eredu idealaren pentsamoldea aldatzea proposatu dute, erakundean enplegatutako pertsonen lan eta familia bizitzak errazago bateratzeko, lan baldintzak bultzatuz. Zuzendaritza postuak betetzen dituzten pertsonen gai horren inguruan duten jarrera funtsezkotzat eta oinarritzotzat hartzen dute ikerketan esku hartu duten gizon-emakumeek, guztiz ohartzen baitira zer-nolako garrantzia eta erabakitze ahalmena dituzten horiek gure autonomia erkidegoan dagoenaren moduko enpresa sare batean, bost enplegatu baino gutxiagoko lantokiak ezaugarritzat baititu. Horregatik, enpresaburuetan pertsonifikatu arren, pentsamolde aldaketaren proposamenak, azken batean, **antolakuntza kulturaren aldaketa**⁷¹ begietaratzen digu.

Baina ez litzateke egokia izango pentsatzea ikerketa honetan esku hartu duten pertsonen enpresariak jotzen dituztenik gure ingurunean dagoen uztartze ereduaren egungo egoeraren erantzule izatea. Aitzitik, ohartzen dira gure enpresa sareak ezin duela uztartzea bere gain hartu, nolabait erantzukizuna adingabe bat edo gehiago dituzten bizikidetzak unitateetatik urruntzea eta enpresetara eramatea izango bailitzateke. Baina hori ez da uztartzea gizarteratzea, arazoak beste eragile bati egozteak baizik.

Hortaz, beste estrategia egokiago bat egongo litzateke, zenbait taldetan aipatu dena (1.T., 4.T., 8.T., 9.T.): eragile instituzionalei neurri espezifikoak hartzea proposatzea, informazioa zabaltzeko eta enpresariak uztartze gaiak euren gaiak balira bezala hartzea lortzeko. Nolabait, uztartze neurriak abiarazteak beren erakundean, epe labur eta ertainean, zuzenean edo zeharka, izan ditzakeen ondorioetan parte harraraztea izango litzateke. 8. taldeko emakumeetako batek esan bezala:

⁷⁰ Hori litzateke egoera nagusia P. CARRASQUERREN eta A. MARTÍN ARTILESEN arabera («La política de conciliación de la vida laboral y familiar en la negociación colectiva. Un aspecto de la estrategia europea de empleo». *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 2005, 23 (Monografikoa: «Tiempos de trabajo: una aproximación desde la conciliación»; 131-150 or.).

⁷¹ Ikus, alde horretatik, EAEKO EKONOMIA ETA GIZARTE KONTSEILUAREN proposamenak. *Lanbide profil berriak ezaugarrien aroan*. Bilbo. 2004; 206. or.

«– Azkenean, nik uste... Ez dakit ikerketaren helburua ote den, baina... Inork erakundeetatik ezer egin nahi badu, ezingo du enpresariekin sartu. Ezin dio enpresa nola eraman behar duen esan, baina bai behar dezakeela neurri instituzionalak hartzera. Adabaki bat izango da, atzean dagoena beste arazo bat delako: nola daukazu lana, lanaren kalitatea, soldaten parekotasuna eta abar. Baina hortik mugitu beharko litzateke».

Lantokietan, erakundeek uztartze alorrean praktika onak sustatzeko ildo horri jarraikiz, bi publizitate estrategia hauek aurrera eramateko aholkua ere eman dute 1. taldean: batetik, familiaren ikuspuntutik arduratsuak diren *family-friendly* politikak integratuta dauzkaten enpresen kasuak zabaltzea eta, bestetik, urteko enpresari saria sortzea; ez emaitzen kontua goraipatzeko, haren jardueraren balantze soziala nabarmentzeko baizik.

«– Ni, beharbada, haratago noa. Urteko enpresariak ez du zertan master edo nota onenak atera dituen izan; ez. Esan dezatela arratsaldeko 5:00etan ateratzen dela, eta arratsalde osoa bere hurrekin ematen duela, eta 8:00etatik 5:00etara eraginkorra izan dela. Horrelakoak atera behar dira *Cinco Días* eta *Expansión* bezalako argitalpenetan, ez onena beranduen ateratzen dena dela.»

Eztabaida talde honetako emakumeetako batek bere enpresan (konponbide informatikoen hornikuntza arlokoa) izandako esperientzia azaldu zuen, eta esan bertan diharduten gizon eta emakumeen artean (guztira hogeita hamar bat) arrakasta izaten ari dela ***lanaldia 1/8 murriztea***; hau da, egunean zazpi orduko lanaldi jarraitua izatea. Eta, arrakastaren arrazoia, haren iritziz, neurriak bi esparruetako ezeinetan ere ondorio kaltegarriak ez izatea da. Hala, lanaren ikuspuntutik, ez da zigor profesionalik ezartzen lanpostuan presente ez egoteagatik eta, gainera, lanean denbora gutxiago emanda, produktibitatea berbera da, handiagoa ez esateagatik. Ugalketaren ikuspuntutik, bizikidetzako familia unitatearen galera ekonomikoa, benetan gertatu arren, txikiagoa da beste edozer murrizketa motak eragindakoa baino; gainera, beste hainbat jardueraren artean, adingabeak eskolatik ateratzen direnean jasotzeko aukera ematen du, arratsaldeko hirurak eta laurak bitartean, eta horrek aurreztu egiten ditu arratsaldeko gainerako orduetan beste pertsona batzuek haurrak zaintzeak dakartzan ageriko zein ezkutuko kostuak.

Ez luke inor harritu behar lanaldiaren berrantolaketa txiki horrek enpresa pribatueta bezala publikoetan ere duen arrakastak; izan ere, lanaldia 1/8 murriztea Emakumeen eta Gizonen arteko berdintasunerako Legean jaso baita. Hala ere, ez da ahaztu behar lege bidez ezarritako neurri hori administrazioan ez dihardutenentzat dela eta, hartan ari direnen artean gertatzen ez den bezala, eragina izaten jarraitzen duela bizikidetzaren unitateetako kideen poltsikoetan. 1. taldeko emakume berak oso argi azaldu zuen, egoera horretan baitago:

«— Aipatu bai, askotan aipatzen da familia uztartzea, Gobernua, ez dakit zer... Dena zaborra da, zabor hutsa. Niri, behintzat, ez didate ezer errazten. **Lotsagarria iruditzen zait lana zazpi orduz egiteagatik nire soldataren % 11 galdu beharra.** Gaizki begiratzen didan jende askori pentsioa ordaindu behar diot nik».

4.5.2.4. Emakumearen iraunkortasuna, uztartze politiken erabiltzaile nagusi gisa.

Produktzio esparruan neurri instituzionalak hartzen badira, eta ugalketa esparrura hurbiltzen, kasu praktikoak azalduz (eginbide onak), aldaketa hori, egiturazkoa izateaz gain, eraginkorragoa izango litzateke.

Erakundeetako eragileek lanaldiaren berrantolaketa berrian esku hartzeak (helburu gisa lanaldi jarraitua, enpleguaren egonkortasuna, soldaten parekotasuna eta abar izanik) eragin zuzena izango luke egungo uztartze estrategietan eta zaintzaren egungo ondorioetan, nagusiki emakumei eragiten baitie, bizitzaren maila guztietan.

Uztartze makineriaren edo gorpilaren egiturazko aldaketak, halaber, aldaketak eragingo lituzke esparru horretara zuzenean bideratutako politika instituzionaletan. Edo, ikerketa honetan erabili den terminologiarekin jarraitzearen, bestelako «adabakiak» jartzera behartuko luke.

Hala ere, eta adingabe bat edo gehiago dituzten bizikidetzaren unitateetako gurasoen presentzia ahalbidetuko duen uztartze ereduaren aldeko ildotik, kontua da ikerketa honetan esku hartu duten pertsonen iritzien azterketatik ondorioztatu daitekeela ***egungo uztartze politikak hobetzeko proposamenek ez dutela ezertan ere aldatzen emakumeek -haien erabiltzaile nagusiak diren aldetik- daukaten protagonismoa, eta gehiago ahalegintzen direla emakumeek lan esparruan duten presentzia guthitzeko egun indarrean dauden neurriek haiengan dauzkaten ondorioak ahalik eta gehien murrizten.***

Presente egoteko borondatearen egonkortasunaren adibide -eta, ondorioz, lanaldia murrizteko neurrien erabiltzaile ohikoenarena-, 9. taldeko emakumeen kasua dugu: 25-35 urte artekoak dira, ez dute ondorengorik, etxebizitzaren aldetik emantzipatuta daude eta, prospekzioa eginez, honako portaera eredu adierazten dute:

«– [Zuzendaria] Amatasun baimena amak hartu beharrean, aitak ere hartzea izan dezala. Zer iruditzen zaizue?

– Nondik begiratzen zaion. Ni neurekoia izanik, nik egon nahiko nuke haurrarekin. Hori nahiko bainuke... Izan ere, ama ni naiz. “Haurra nirea da”.

– [Zuzendaria] Ez al da kontraesana hori esatea?

– Bai [Talde osoak].

– Guk geuk jartzen ditugu eragozpenak.

– Baina guk ematen diogu esnea».

Lanaldia murrizteko neurrien eta genero femeninoaren arteko kidetasun horretan, badirudi edoskitzaroak funtsezko garrantzia duela. Lan merkatuan okupatuta dauden emakumeek, hobekuntza gisa, zera proposatuko lukete: **haziera aldia eta uztartze politikak hobeto egokitzea**. Horri esker, indartu egingo litzateke adingabearen bizitzaren lehen aldietan presente egoteko gogoia, gure testuinguruan, gizarte balio gisa, gora egiten ari dela ematen duena.

4.5.2.5. Amatasun baimena gutxienez urtebetera luzatzea.

Orokorra da amatasun baimena, 16 astekoa, adingabearen beharren ikuspuntutik labur samar gelditzen delako ustea. Eztabaida taldeetan hainbatetan adierazi da benetan oso gutxi erabiltzen dela haurtzaindegiko lekua 12 hilabete arteko haurtxoen kasuan, behin eta berriro gaixotzen direlako. Hala, garai horretan ohikoak diren elementu batzuk agertzen dira; hala nola, mukiak, katarroak, sukar hamarrenak, Ventolín, Dalsy, Apiretal direlakoak eta abar. Jaioberriak hain berezko duen ahuldade horrek ezinbestean ekartzen du eskuarki -eta ez salbuespen gisa- ordezkoko baliabideetara jotzea, nagusiki aitona-amonengana, horrek gurasoengan, amarengan batez ere, dauzkan ondorioak ahaztu gabe.

Uztartze estrategiaren ibilbidea zirriborratzeko bigarren urratsean kokatutako gertaera horiek saihesteko edo, behintzat, arintzen ahalegintzeko, ikerketa honetako parte-hartzaileek esan dute egungo amatasun baimena ez zaiola egokitzen adingabearen bizi zikloari, eta amaren presentzia luzatu egin beharko litzatekeela hari egokitzeko.

Denbora berri hori finkatzeko egindako proposamenetan, urtea (12 hilabete edo 48 aste) izan zen erreferentziazko gutxieneko denbora. Horretan oinarrituta, bi aldaera aipatu ziren. Alde batetik, batzuek esaten zuten amatasun baimena bi urtera arte (24 hilabete) luzatu beharko litzatekeela eta, horrela, 0-2 urte bitarteko egungo zikloa beteko litzatekeela; izan ere, epe horretan baitago haurtzaindegien eskaintza –urria, esan bezala, parte-hartzaileen iritziaren arabera–. Zera esan zuen 3. taldeko emakume batek:

«– Haurrak txiki-txikiak direnean haurtzaindegian sartu beharrean ni haiekin gelditzea? Pozik egingo nukeen, bizpahiru urte eman izan balizkide».

Beste aldaerak amatasun baimena urte batetik (12 hilabete) bi urteraino (24 hilabete) handitzeko aukera jasotzen du, baina hileko soldata baimena bukatu arte soldata pixkanaka gutxituz. Hauxe adierazi zuten 1. taldean:

«– Baina nik luzatu egingo nuke, kopuru bera kobratu gabe. Niri, adibidez, ondo iruditzen zait sei hilabetetan kobratzen dena kobratzea, eta gero norberak aukeratzea, sei hilabetetik urtebetera edo urte eta erdira, % 40 edo % 50 edo % 30 jasoz».

Nolanahi ere, eta egungo denbora epe eta formuletatik haratago, eztabaida taldeetan argi ikusten dira adingabe bat edo gehiago dituzten bizikidetza unitateetan amatasun baimena luzatzeak izango lituzkeen ondorio positiboak. Adingabea zaintzeko orduan, gurasoetako baten presentzia gutxienez urtebetera luzatzeak, bereziki bizikidetza unitateko emakumezko kidearenak, gutxitu egingo luke zaintzarako beste baliabideen beharra, bai bizikidetza unitateari berari atxikita daudenena (pribatuena), hau da, aitona-amonena eta mirabeena, bai hartatik kanpo dauden besteena, haurtzaindegiena adibidez. Eta murrizketa horrek ageriko ondorioak izango lituzke; ez bakarrik ikuspuntu ekonomikotik (zaintzeko ardura kanpora ateratzeak eragindako kostuen aurrezpena), baizik eta ikuspuntu emozionaletik ere bai (kargak eta exijentziak aurrezteak).

4.5.2.6. Lanaldiaren murrizketak (uztartze neurria) ez dezala soldata gutxitzea ekarri.

Ikerketa honetan esku hartu duten gizon-emakumeek uztartzea gizarteratzearen alde egin duten apustuak, estrategien diseinuak eta aplikazioak eta haietan integratutako baliabideek bizikidetzaren unitateentzat dauzkaten kostuak saihesten edo ahalik eta gehien murrizten ahalegintzea dauka ondorio gisa.

Ildo horretan, zenbait eztabaida taldetan ez dute ulertzen zergatik dakarren pertsonarentzat kostu ekonomiko bat lanaldiaren murrizketa erabiltzeak –lan arlokoa ahaztu gabe–. Horregatik, gaur egun indarrean dagoen uztartze neurri instituzional horren benetako erabilpena ez da egiten aisialdi arrazoiengatik, denbora libre gehiago izateagatik, zaintza lana izaki, pertsonal eta pribatua, bai eta, halaber, sozial edo publikoa ere. 1. taldearen zati honetan islatzen den bezala:

«– Baina, entzun, ez dakit zergatik galtzen dudan dirua. Ez luke horrela izan behar. Gobernuak ordain dezala, edo dagokionak.

– Zuk murrizten duzu. Zure soldataren zati hori murrizteko prest zaude. Zer iruditzen? Azken batean, baina zer gutxiago zaintza, hartzaindegien bidez edo pertsona bat erabiliz, apur batean diruz lagunduta edukitzea baino?».

Puntu horretan hainbat iritzi aurreratuko lirateke, kasu honetan aldekoak, etxe-familia esparruan emandako denbora laneko denboratzat hartzearen gainean; hau da, lan osoarekin zerikusia duten gaiei buruzkoak.

4.5.2.7. Seme-alabak jaiotzeagatik laguntza handitzea.

Txosten honetan, uztartze estrategietan esku hartu zuten pertsonen baliabideei eskainitako azterketaren atalean, argi azaldu zen ikerketan parte hartu zutenek barregarritzat jotzen zituztela erakundeek seme-alaben jaiotzagatik emaniko laguntza ekonomikoak. Uste hori, nagusiki, biziaren kostuaren azterketan zegoen oinarrituta; hala ere, horri politika instituzionalen alorrean erreferentziazko eredu gisa hartu ohi den «Europa» horretan dauden beste laguntza batzuekiko azterketa konparatiboa gehitu beharko litzaioke. 1. taldeko emakume batek esan bezala:

«– Ez al dute esaten haur bat lehen urtean milioi bat pezeta kostatzen dela? Bai, 6.000 €. Ikerketa askok diote hori. Ni alemaniar emakumezkoak bezala. Guztiz atzeratuta gaude, lotsagarria da.

- Barregura etorri zitzaidan Javik [bikotekideak] 1.200 euroak jasotzera joan behar izan zuenean...
- Bai, barregarria da. Zergatik jaso behar dute orain gizonezkoek gehiago? Zergatik?
- Bai, zergatik izan gara beti gu hartu dugunak? Zergatik? Ezin dut ulertu».

Eta seme edo alaba jaiotzeagatik gaur egun dauden pizgarri ekonomikoen kutsu sinbolikoa desagerrarazten eta eguneroko bizitzako benetako kostuetara egokitzen ahalegintzeaz gain, gutxienez bi eztabaida taldetan beste gai bat sortu zen: beharrezkoa dela egin beharreko paperen kopurua gutxitzea laguntzak eskatzeko orduan, eta, batez ere, haiek benetan ordaintzeko epea murriztea. Honela mintzatu zen 7. taldeko kide bat, urtebeteko eszedentzian dagoena:

«– Lana uzten duzun lehenengo egunean bertan izango duzu zer jan, ez sei hilabete geroago. Kobratu egingo duzu...».

4.5.2.8. Eskolako eta laneko denborak egokitzea.

Gure autonomia erkidegoan bizi diren gizon-emakumeek egungo uztartze eredua hobetzeko egindako proposamenen azalpen honetan erabilitako logikari jarraiki; hau da, orokorrenetik partikularreneraino joz, argi dago lanaldietan aldi horren egungo egitura zatikatua arinduko balitz –aurrez adierazi dugun bezala, den-denok funtzionario bagina–, eskola eta lan denboren arteko egokitasun eza desagertu egingo litzateke.

Baina, beharbada, posibilistagoak izanik, ikerketa honetako pertsonen bestelako neurri batzuk ere aipatzen dituzte, espazio eta denboren tandem horretako eskola alderdian aldaketak egiteko, eta ez lan alderdian. Lehen hobekuntza proposamenak 0-1, 1-2 eta 2-3 urteko lekuaren egungo kostuak bizikidetza unitateetara birbideratzea planteatzen du. Kontua litzateke bi kideak landunak dituzten bizikidetza unitateei aukera ematea, baldin eta haietako batek adingabearen zaintzan presente egotea hautatzen badu, jarduera hori kanpora atera eta ordezeko baliabide formal baten esku utzi beharrean (hautzaindegian edo ikastetxean).

Proposamen horrek, dudarik gabe, bat egiten du ikerketa honetan agertzen ari den uztartze eredu presentzialistarekin, zeinean aukera gehiago ematen baitiren gurasoek adingabearekin edo adingabeekin egoteko denbora izan dezaten, haren edo haien bizi zikloaren lehen aldietan. Baina, aldi berean, proposamenak arindu egingo lituzke adingabeak hain goiz eskolatzeak dakartzan kostuak edo ondorioak; izan ere, eskolatze hori okertzat edo, behintzat, ez oso egokitzat jo dute ikerketa honetan parte hartu duten gehienek, edozein belaunalditakoak izanda ere.

Eskola eta lan denborak elkarri egokitzeko bigarren hobekuntza proposamena ez da bizikidetza unitateentzat, ikastetxeentzat baizik, eta ez du galdegiten gurasoek presentzia handiagoa izatea adingabearen edo adingabeen zaintza zuzenean. Lan ildo horretan sakontzea beharrezkoa izan arren, eztabaida talde batzuetan egiaztatu da adingabeak ikastetxean egoteko egungo beharrei erantzuteko edo egokitzeko ahalmena, gurasoen lan presentzia bikoitzagatik, handiagoa dela sare pribatuan eta/edo kontzertatuan, sare publikoan baino. Besteak beste, baliteke horregatik jaisten ari izatea sare publikoan ikasleen kopurua eta ikasle mota jakin batean espezializatzea.

Era berean, ikastetxea irekitzeko ordua baino lehen, bertan haurrak lehenago hartzeko zerbitzuak abiaraztea proposatzen da, hala nola eskolaz kanpoko zerbitzuak jartzea handik irteten direnerako. Haurrentzako arreta zerbitzuak direlakoetan gorpuztuta (enplegu iturri berriak), titulartasun publikoko zentroen esparruan, proposamen horrek aukera emango luke presentzia bikoitzeko bizikidetza unitateen egungo beharrei erantzuteko eta sare horri balio erantsia emateko, edo, behintzat, lehiatzeko baldintza berak.

Egokia iruditzen zaigu 3. taldeko emakume baten kasua azaltzea: 35 urte ditu, laneko arriskuak prebenitzeko enpresa batean egiten du lan, Sopelan bizi da, eta egunero 20 kilometro inguru egiten ditu autoz lau urteko semea Ezkerraldeko ikastetxe pribatu batean eskolatzeko, eta beste horrenbeste kilometro itzultzeko.

«– Aparte ordaindu behar izan arren, zergatik ez dute zerbitzu hori ikastetxe publikoetan ematen? Ez dut ulertzen. Nik ez dut esaten irakasleek ordutegia luzatu behar dutenik; kontrata dezatela jende berria denbora horretan hurrekin egoteko. Nik ikastetxe pribatu eta garesti batera eramaten dut, baina arazo bat konpontzen didatelako. Ikastetxe publikoa, aldiz, etxe ondoan daukat. Eta ni ikastetxe publikoaren alde nago; beti egon naiz, baina ezin dut hara eraman, ez didalako arazo hori konpontzen».

4.5.3. Etxeko denbora ordaintzeaz: lan osoa.

Dela eztabaida taldea osatzeko ardura zuten pertsonen sustatu zutelako, dela dinamiketatik zuzenean sortu zelako, kontua da etxe-familiatan egindako jardueren ordainketa ekonomikoaren egokitasun eta behar mailari buruzko eztabaida ere sortu zela ikerketa honetan.

Oro har, ordainketa ekonomikoren bat ezartzeko ideia ondo hartu zuten, batez ere oso profil jakin bateko emakumeek: lana dutenak edo izan dutenak, adingabeak dituztenak edo ez dituztenak, eta 40 urtekoak edo gutxiagokoak. Gure kasuan, 1., 2., 3., 8. eta 12. eztabaida taldeetan parte hartu zuten emakumeak. Emakume horien iritzian, gizarte esparruek -hala lan arlokoek nola ugalketa arlokoek- ez lukete generoa atxikita izan behar. Beren aburuz, lan denbora era trinkoagoan edo emankorragoan erabili beharko litzateke, horrela beste jarduera batzuk egin ahal izateko. Halaber, uste dute lanaldia adingabeak zaintzeko murrizteak ez liokeela inolako kostu ekonomikorik ekarri beharko erabiltzaileari, lanean gutxitzen den denbora besteak zaintzeko erabiltzen delako, ez norberarentzat. Horiek berek uste dute edozein jardueratan emandako denbora, berez, lan denbora dela, eta, ondorioz, kostua daukala.

Emandako iritzien arabera, eta kostu hori kalkulatzeko zailtasunak direla eta, badirudi gure inguruan dauden uztartze estrategiak hobetzeko proposamen horretan agerrarazi nahi dena ez dela hainbeste horren alderdi ekonomikoa, baizik eta ***gizarteak aintzat hartzea*** familia esparruan egiten den lanean edo jardueran ematen den denbora. 1. taldeko emakume batek esan bezala:

«– Etxeko lana ordaindu egin beharko litzateke, jakina. Inork ez du lan hori aintzat hartzen, eta oso ondo legoke etxean lan egiteagatik kobratzea».

Bestela gertatzen da 50 urte inguruko emakumeen artean (belaunaldi zaharragoetakoak eta, gure kasuan, 4. eta 5. taldeetakoak) eta, bereziki, emakume gazteago batzuen artean; hau da, etxe-familia esparruan era eksklusiboan diharduten etxekoandreen artean (11. taldean daude ordezkaturak), gehiago erreparatzen baitiete etxeko lanaren ordainketa horren arriskuei, alde onuragarriei baino. Etxeko lanak genero femeninoari lotzea indartu izana aipatzen dute, bai eta esparru horretarantz atzera egiteko dagoen nolabaiteko arriskua ere. Hala ere, sakonean arazo bat dago, diruaren eta afektibitatearen arteko erlazio elkarren kontrako eta kontraesanezkoa, etxe-familia esparruan txertatutako harremanak nolabait «berezko izaera galtzea», 11. taldeko emakume batek esan bezala:

«– Nire ustez, etxeko lanari prezioa jarriko bagenio, galdu egingo luke berez duen izaera. Kaltegarria izango litzatekeela iruditzen zait».

Gure herritarren segmentu batzuen artean, senideak zaintzeak dirutan ordaintzerik ez dagoen jarduera izaten jarraitzen du, eta aldaera ekonomikoa sartzek nolabaiteko galera ekarriko luke afektibitatearen alderdian, hain zuzen ere azken hau baita zaintzearen zergatia, eta beste gizarte jarduera batzuetatik desberdintzen duena. Hala ere, ez dugu ahaztu behar, ikerketa honen barruan behintzat, mugak dauden arren eta gai honetan sakondu beharko litzatekeen arren, zaintzeari eskainitako denbora ordaintzea ontzat hartu dutela ez bakarrik gure gizartean gehiengoa den emakumeen profilak (hau da, adingabe bat edo gehiago dituzten bizikidetza unitateetako emakumeek, presentzia bikoitzeko erregimenean daudenak), baizik eta belaunaldi gazteagokoak izan eta, etorkizunean, aurreko gizarte segmentu horretakoak izango diren emakumeek ere bai. Kontuan hartzekoa da, beraz, lan osoaren ibilbidea.

4.5.4. Erantzukidetasuna: bide motel baina segurua.

Atal hau bukatzeko, ikerketa honetan parte hartu dutenek nabarmendu nahi izan dute erantzukidetasuna beharrezko jarduera esparru bat dela produkzioa eta ugalketa modu egokiagoan uztartzeko eta, horrela, egungo egoerari hobeto erantzuteko.

Beste atal batzuetan erantzukidetasunak gizonen artean duen garrantziarekin zerikusia duten alderdi batzuk aipatu ditugu, eta horiek are gehiago azpimarratu dira belaunaldi gazteagoetako gizonetzkoen kasuan. Gure autonomia erkidegoan bizi eta adingabe bat edo gehiago dauzkaten bizikidetza unitateetako gizonetako kideen presentzia handitu izanagatik hautemandako aldaketek adierazten dute gure gizarte egituraren, behintzat, zaintzaren ardurak banatze aldera egiten duen joera dagoela. Oraingoz ez dugu zehaztuko nolako banaketa edo bereizketa gertatzen ari den –ondorioen atalean adierazitako *zenbatetik nolara* arteko hori–, baina nabarmentzekoa da 1. taldeko emakumezkoetako batek errealitate horri buruz mintzatzean dioena, esperientzia praktikoa baino ikasketa hoberik ez dagoela baitio:

«– Adibidez, senarrak goizean eta eguerdian eramaten du semea ikastetxera. Eta, ezin duenean, penatu egiten da, eguneko mementorik onena galduko duelako. Orduan, harro-harro jartzen naiz, eta nire artean esaten dut gizona gauza askotarako baldar hutsa izan arren, berarentzat eguneko mementorik onena semea ikastetxera eramaten dueneko delako. Eta uste dut gizonak horrelako gauzak egiteko aukera badute, hau da, guk egiten genituenak, berak ohartuko direla zenbat irabazten duten, ez dutela ezertxo ere galduko».

Adingabeen sozializazioa edo heziketa, era berean, etxe-familia esparruko jardueretan erantzukidetasuna handitzeko joera horren barruan txertatuko litzateke. Adingabe horiek bizikidetzaren unitateetan ikusten badute gurasoek presentzia bikoitza dutela (bai emakumezko kideak, bai eta, neurri txikiagoan, gizonezko kideak ere horrek nolabaiteko azterna utzi behar duela irizten diote eztabaida taldeek. Eta emakume batzuek, prospekzioa eginez, esaten dute beren seme-alabak beren egungo gizonezko bikotekideak baino hobeak izango direla erantzukidetasunari dagokionez.

«– Gure seme-alabak gure senarrak baino hobeak izango dira, guran ikusiko dutelako gure senarrek beren amengan ikusi ez zutena. Etxekoandre batek hezia izatea, ez...

– Nire ustez, gure belaunaldiko jendea izaten ari gara pagaburu. Aldaketaren belaunaldia gara. Horregatik, pixka bat «engainatu» egin nahi gaituzte. Pertsona gisa geure burua gauzatzeko etxetik atera behar izateaz gain, oraindik ere geratzen zaigu amaxoen zama, eta lasterka etorri behar izaten dugu etxera lan eta lan egiten jarraitzeko. Baina iruditzen zait gure alabak desberdinak izango direla, eta gure semeak ere bai» (1.T.)

Beste ikuspuntu batzuetatik erantzukidetasunaren bide motel baina seguruan joera horri erlatibismoz errepara dakiokkeen arren, ikerketa honetan esku hartu duten pertsonen iritzien azterketak batere zalantzarik gabe adierazten du pertsona horiek, beren bizikidetzaren harremanen esparruan, ardurak hartzen jarraitu behar dutela erantzukidetasun alorrean. Hala, gizon-emakume horiek uztartzea gizarteratzeko beharra proposatzen dutenean (hots, laneko denboraren antolaketan aldaketak eskatzen dituztenean, eta erakundeen zein haien politiken eginkizun eraginkorragoa eta sakonagoa eskatzen dutenean), ez du esan nahi betebeharrak alde batera utzi eta soil-soilik eskubideak eskatzen dituen jarrera batean gotortzen direnik, alderantziz baizik. 12. taldeko emakume batek adierazi bezala:

«– Nola eskatu diot nik etxetik kanpoko norbaiti eszedentzia gehiago emateko, denbora gehiago, diru gehiago, **nire seme-alaben aitari eskatzen ez badiot? Hor arazo bat daukagu!** Nik uste dut hori errealagoa dela etxean egoteagatik ordaintzeko eskatzea baino. Izan ere, nork ordainduko dit? Senarrak? Hara, betikoarekin ari gara, ezta? Nork ordainduko dit? Ibarretzek? Alonsok? Zapaterok? Nork? Niri inork ez dit ordainduko nire etxean egoteagatik. Hori neure buruari, nire senarrari eta nire seme-alabei egiten diedan zerbitzu bat da. Hori ez da errealista. **Irtenbidea, eta ez osoa, erantzukizunak partekatzea da».**

Gure autonomia erkidegoan, adingabe bat edo gehiago dituzten bizikidetza unitateak, bereziki emakumeak, ardurak hartzen ari dira lan arloa eta etxea-familia bateratzeko. Gainera, ez diote hori egiteari utzi nahi. Bidaideak besterik ez dituzte eskatzen, haien iritziz orain arte bakardade handiegian egin behar izan duten bide horretan laguntzeko.

5. ONDORIOAK: ZENTZUZKO BIZIERARANTZ.

Txostenak gure Autonomia Erkidegoan bizi diren bizikidetza-unitateek diseinatutako eta garatutako kontziliazio estrategien egungo egoerari eta ondorioei buruzko hainbat konklusio identifikatzeko aukera eman du. Eta horiek errepikatu baino gehiago, azken atalerako egokiena, agian, azpiko taupada edota, nahiago izanez gero, ikerketan parte hartu duten emakumezkoek eta gizonezkoek nabarmendutako eskaera nagusia beste modu batean adieraztea izango da.

Gure eguneroko bizitzaren fenomeno zehatzak ulertzen saiatzen den edozer ikerketa aplikatuak zenbait ikuspuntuetan zaharkituta gelditzeko arriskua du beti, bilakaera historikoaren ondorioz.⁷² Izan ere, badirudi gutxinaka jarduera instituzionaleko logikek kontu handiagoan dituztela kontziliazio kontuak. Logikoa da, nolabait, kontu horien inguruan handituz doan hiritarren interesa kontuan izanda.

Baina kontziliazioa bigarren mailako arazo izaten ez jarraitzeak ez du esan nahi ezerezkeria bihurtzeko arriskua galtzen denik.”⁷³ Nolabait politikoki zuzena den modako gaia izateak ez luke duen garrantzia ilundu beharko, ez eta, bereziki, egiturako neurriak betetzeko beharra ere. Neurri horiek Navarrok "Ongizatearen Estatuaren laugarren zutabea" izendatutakoa lortzera daude zuzenduta; hau da, *familiek laguntza-zerbitzuak eskuratu ahal izatea bermatzen duen hiritartasun eskubide berria dute helburu; beraz, euren unibertsalizazioa beharrezkoa da*”.⁷⁴

⁷² Nabarmentzekoa da ikerketa kualitatibo honen esparru lana 2007ko martxoaren eta apirilaren artean gauzatu zela.

⁷³ FERNÁNDEZ CORDÓN, J. A.K ETA TOBÍO, C.K AIPATUTAKO ASPEKTUA *Conciliar las responsabilidades familiares y laborales: políticas y prácticas sociales*. Fundación Alternativas, 2005, 79. alea, 8. orr.

⁷⁴ NAVARRO, V. *El subdesarrollo social de España. Causas y consecuencias*. Anagrama. Bartzelona. 2006, 85. orr.

Gure Autonomia Erkidegoan kontziliazioari heltzeko egiturazko ekintzak martxan jartzeko beharra izan da ikerketan egindako hamabi eztabaida-taldeetan parte hartu duten gizonezkoek eta emakumezkoek nabarmendutako eskaera nagusia. Hein handiagoan edo txikiagoan, pertsona horiek kontziliazio estrategien diseinuan eta kudeaketan daude sartuta. Eta zertaz ari diren eta, aldi berean, zer arriskutzen ari diren dakitenez, oso deigarria izan da pertsona horiek defendatutako hobekuntza-proposamen askoren izaera estrukturala dela egiaztatzea.

Orain arte instituzionalki ezarritako kontziliazio neurriak ez direla ongi etorriak esan nahi al du horrek? Alderantziz. Aipatzekoa den pragmatismoarekin, emakumezkoek eta gizonezkoek zerbait ezer ez baino hobea dela beti onartzen dute. Baina horrek ez du saihesten egungo kontziliazio neurriak "petatxutzat" hartzea; izan ere, benetako arazoari heltzen ez dioten ekintza zehatzak dira. Pertsona horien arabera, benetako arazoa kontziliazioa produkzio eta lan eremuan sozializatzea da.

Adierazitako iritziek gure eguneroko bizitzan, kontziliazioa etxe eta familia eremuek eta astiek eta lan eremuek eta astiek osatutako tandemaren ideia kontsolidatzen dute.⁷⁵ Ugalketaren eta produkzioaren porositatea edo iragazkortasuna hain da handia, kasu honetan instituzionala den osagaietako baten gaineko esku-hartzeak ez duela arrakasta ziurtatzen. Alderantziz, batzuetan, eragin txarrak edo nahitakoak ez diren ondorioak sor ditzakete; hala nola, genero rolak funtzioetara eta eszenetara adskribitzea indartzea (emakumezkoa-pribatua/gizonezkoa-publikoa), edo bizikidetzako unitateei adingabeko baten edo gehiagoren zainketaren kostua ezartzea, familia izatea eskusiboki pribatua den arazoa izango balitz bezala.⁷⁶

Helburu espezifikoki lotuta eusten bazaie, indarrean dauden erakundeek kontziliazio politiken orientazioa mugatuta ebaluatzen dela dirudi. Aldiz, aipatutako politikak kontziliazioa osoago planteatzeko zereginetan lehen pausoak badira, behar bezala ebaluatzen direla dirudi. Hala, kontziliazioa gizartea antolatzeko edota egituratzeko beste eredu baten oinarri gisa ulertu behar da. Eta horretarako, ezinbestekoa da kontziliazioaren alde produkzioa barne hartzea.

⁷⁵ Tandemaren ideia jarraian aipatutako argitalpenetik hartu dela gogorarazi nahi dugu: FLAQUER, L. "Tres concepciones de la privacidad." *Revista Sistema*, 1984, 58. alea, 31-44 orr.

⁷⁶ Planteamendu hori jarraian aipatutako lanean islatu da: TUDELA, G. ETA VALDEOLIVAS, Y. *Tiempo de trabajo y flexibilidad laboral*. Fundación Alternativas, 2005, 79. alea, 66. orr.

Lana, horren baldintzak eta ezaugarriak ezegonkortasunari dagokionez, presentzialtasunaren nagusitasuna eta lanaldi zatitua adingabeko bat edo gehiago dituzten bizikidetza-unitateen kontziliazio estrategia diseinatzeko eragile nagusi bezala agertzen dira. Hori dela eta, lanak kontziliazio estrategiaren eguneroko kudeaketa eraginkorrean parte hartzen duten baliabideen behar maila eta horien konbinazio ezberdinak zehazten ditu, nahiz gurasoak ordezkatzeko baliabideak izan (hau da, aiton-amonak, mirabeak, hartzaindegiak, ikastetxea eta eskolaz kanpoko jarduerak), lanegunaren murrizketaren bidezko presentzia-baliabideak izan edo, hein txikiagoan, gurasoei (egia esan, emakumeei) produkzioetik ateratako astia ugalketara zuzentzeko astia ematen dien lan-utzialdia izan.

Gehienetan, ugalketaren agertokia alde batera utzita antolatzen jarraitzen den produkzio eta lan kulturaren izaerak era guztietako ondorioak ditu emakumezkoen bizibidean, zalantzarik gabe. Emakumezko horiek jarraitzen dute kontziliazio estrategien kudeatzaileak eta, aldi berean, horren baliabide nagusiak izaten. Adingabeko bat edo gehiago badituzte eta lana badute, emakumezkoek lanegunaren murrizketa eskatzeko eta erabiltzeko aukera dute, horrek praktikan dakarren jardunbide profesionalak jasaten duen zigorrarekin. Presentzia bikoitzeko erregimenari eusten dioten emakume horiek ere adingabeko(ar)en zainketa beste emakumezko batzuei (amonak, ahal izanez gero) zuzentzeko aukera dute. Amonak egunez egun gure ingurune hurbilenean kontziliazioari eusten dioten ordezkatzeko baliabide pribatuak dira. Era berean, emakume profil horrek lana uzteko aukera du. Aukera hori sobrekargak eskatzen dituen presentzia bikoitzaren kostu emozionalek eta ekonomikoek eragindako etxearen eta familiaren aldeko atzera-egitea da, zehazki ezagutzen ez dugun abantaila motaren baten truke.

Baina lana ez da egun eraginkorrak diren kontziliazio estrategien baldintzatzaile nagusia bakarrik, izango direnen eta izan litezkeen baldintzatzailea ere bada. Orokorrean, gutxi gorabehera egonkorrek diren eta nolabaiteko ardura duten lanpostuak dituzten emakumeak aurkitu ditugu. Horiek dute ondorengoak izatea eperik gabe atzeratzeko edo, azkenean, ez izateko erabakia; izan ere, ondo ezagutzen dituzte erabaki horrek lan eremuan eta bizitza pertsonalean egun dituen efektu zuzenak. Halaber, emakume gazteagoak aurkitu ditugu, lanaren ezegonkortasunak (lanaren arau sozialaren amaiera) eta etxebizitzaren prezioaren garestitzeak markatutako bizi ibilbideekin. Horientzat, haurrak izatea pentsaezina da oraingoz, bi soldaten beharra norbera bizirik irauteko ezinbesteko baldintza baita (gure gizarte inguruneetan ezarritako ongizatearen baldintza minimoak zeintzuk diren aipatzen hasi gabe).

Ikerketak humus edo arrasto onuragarriaren agerpena egiaztatu du. Hori egun, parte hartzaile edo ikusle gisa, jadanik bizitzen ari garen gizartea aldatzeko prozesua jartzen ari da martxan. Gizartea aldatzeko prozesu horrek produkzioaren eta lanaren eremuko logikak langileen bidez adingabekoak zaintzeko zaharkituak dauden behar espezifikoetan hobe integratzearen aldeko apustua egingo luke.

Teknika kualitatiboetan oinarritutako adierazpenari adierazgarritasun estatistikoa emateko informazioa biltzeko bestelako tresnak beharrezkoak badira ere, orokorrean, ikerketan parte hartu duten emakumezkoek eta gizonezkoek produkzioaren eta lanaren nagusitasuna arintzearen beharra nabarmendu dute, horrela, ugalketaren agertokian xedatutako praktiken garrantzia nabarmentzeko.

Ikerketaren analisisen kapituluaren hobekuntzen (edo desiratutako etorkizunaren) atalean, "eredu presentzialistatzat" bereizi da gizartea aldatzeko prozesu hori. Adingabeko(ar)en zainketa-astian gurasoen presentzia handiagoa ahalbidetzeko transformazio egokiak ezartzeko aukera defendatuko litzateke, horrela, kontziliazio estrategiaren barnean dauden ordezkapen baliabideen parte-hartzea murriztuta (amonak eta haurtzandegiak, batez ere).

Eredutik hori lan honetan nabarmendutako hiru euskarritan oinarritzen da. Lehenik eta behin, parte hartzen duten emakumeek adingabekoaren hazkuntzaren lehen uneetan egoteko duten borondatearen tinkotasuna. Hortik dator amatasun baimena gutxienez urtebetera luzatzeko eskaera.

Bestalde, eginkizunen dualtasunaren ondorio pertsonalak eta profesionalak alde batera utzita, ikerketan, presentzia bikoitzeko egoera horretan jarraitzeko borondatea ere egiaztatu da emakumeengan. Izan ere, euren ustez, produkzioaren edota ugalketaren agertokia ez izateak bizi ibilbide lermatua izatea esan nahiko luke. Are gehiago gertatzen da hori lanaren eremu publikoan emakumezkoen presentzian hainbat baliabide eta ilusio jarri dituzten emakumeengan eta horien ingurunean.

Eta azkenik, handituz doan gizonezkoen presentziari dagokio hirugarrena kontziliazio estrategietan integratutako baliabide gisa. Norberaren borondatez, beharrez, edota bi arrazoiak direla-eta, eta sortzen ari diren funtzioen generoaren arabera banaketan edo espezializazioan sartu gabe, "zuzendaritzaren albokoen" presentzia adingabeko bat edo gehiago dituzten eta helduek lana duten bizikidetza-unitateetan gertatzen da, bereziki. Bizikidetza-eredutik hori gero eta zabalduagoa dago gure ingurunean, eta hala jarraituko duela dirudi. Eta bizikidetza-eredutik hori da, benetan, lanaren eta etxearen eta familiarren zainketaren arteko bateragarritasuna zailtzen duena eta, azken finean, ikerketaren norabidea ezarri duena.

Puntu horretan, ordutegien arrazionalizazioaren edo lan astien berrantolaketaren aldeko eskaerak logika osoa du. Dakigunez, hainbat ikerketek behin eta berriro islatu dute gure lanaren produktibitate baxua, lantokian ematen ditugun orduen kopurua erreferentziazko beste herrialde batzuetan baino handiagoa bada ere. Presentzialtasunaren nagusitasun horrek lan malgutasuneko ekintzen orokortasunean eta garapen eraginkor eskasean eragiten du, beste aldetik, neurri horiek martxan jartzearen alderdi anitzeko arrakasta nabariaren ebidentziak daudela badirudi ere.

Baina gizarte-erantzuletasun deitutakoaren aspektu zehatza den familiaren eremuan arduratsuak diren enpresak alde batera utzita, bai eta "gizarte kontuetan" ametssezko erreferente gisa hartu ohi den Europarekiko etengabeko erreferentziak ere, ikerketan parte hartu zuten pertsonak argi eta garbi identifikatu zituzten hemen, gure ingurune hurbilenean, kontziliazio estrategia atseginenak edota, nahiago izanez gero, zainketaren ondorio ezberdinak leuntzen dituzten estrategiak diseinatzeko eta kudeatzeko gai diren biztanleria okupatuaren segmentuak. Lanaldi jarraituaren nagusitasunak eta sarreren eta irteeren malgutasunak administrazioan eta antzekoetan (hezkuntza, adibidez) lan egitea lanpostu ezin hobetzat hartzea dakar.

"Funtzionarioen" moduko (eredu gisa) lan astiaren antolakuntza gainontzeko lan jardueretara hedatzeak jarduera-adar bakoitzaren, jarduera bakoitzaren eta lantoki bakoitzaren analisi zehatza behar du Euskal Atonomiaren moduko enpresa-sarean; izan ere, bertan, hamar langiletik ia lau bederatzi lanpostu edo gutxiago dituzten enpresetan daude.

Egokia dirudi ikerketaren diseinua gehienbat besteren kontura lan egiten duten pertsonen iritziak biltzera zuzendu zela aipatzea. Hori dela eta, beste aldea, kasu honetan, lantokien kudeaketarena edo zuzendaritzarena, ez da islatu, ikus bezala, jarduera-lerro gehienak ikuspegi horretara zuzentzen badira ere. Ondorioz, oso egokia izango litzateke enpresa-ardurak dituzten pertsona horien iritziei jaramon egitea, bai eta euren ordezkari ekonomikoei eta sozialei ere, kontziliaziorako hobeak diren lan astiaren berrantolakuntzarako tresnak martxan jartzeko ahalmen eraginkorraren maila eta dagoen marjina zuzenean ezagutzeko.

Hala ere, epe ertainera, akatsa izango litzateke egungoa bezalako gizarte antolakuntzaren eredu jarraitzea. Izan ere, horretan, lana duten pertsonen segmentu zehatz batek bakarrik izan dezake, besteen zainketaren arloan (adingabeak, adindunak edota ezinduak), lan baldintza hobeak izateko zortea, gaur egun gehienak diren beste kolektiboen aurrean. Horietan kontziliazio estrategiak zabaltzeak heroiak bihurtzen ditu emakumezkoak, eremu pribatura mugatzen den borrokan, Historiarako eta Politikarako oraindik ikusezina eta isila den toki horretan.

Eguneroko gatazka horren izaera pribatua puskatzea, hau da, publiko bihurtzea, da ikerketan parte hartu duten pertsonen eskaera nagusia, ugalketaren agertokian xedatutako jarduerak erakunde sozialean duten egiturazko garrantzia ikustarazteko eta entzunarazteko gaitasuna erakundeei adskribituta.

Erakundeetako eragileek ezarritako neurriak bete beharko lituzkete, enpresa-erakundeen ardura duten emakumezkoek eta gizonezkoek kontziliazioaren, edo bestela esanda, lan denboraren kudeaketaren inguruko kontuak euren aldagai gisa onartzea errazteko eta bultzatzeko. Eta "bete" hitza erabili dugu "sortu" berriro erabili ordez; izan ere, gure eremu hurbilena kontuan izanda, kontziliazioaren sozializazio eraginkorraren aldeko jarduera-lerro instituzionalak nahiko mugatuta dirudite jadanik.⁷⁷ Hori dela eta, kontziliazioaren arrazoiak gero eta interes handiagoarekin entzuten baditu ere, beste errealitate batzuk lehenesten jarraitzen dituen politikako eta erakundeetako ordezkartzaren eta gizarte arduratsuagoa edo, bestela esanda, iraunkorragoa izan nahi duten herritarren eskaeren arteko desoreka hori leundu beharko litzateke. Eta Ágnes Hellerék esan bezala, "*egunean hamabi orduz lan egin behar baldin bada, ezin daiteke zentzuzko bizitza eraman. (...)Eta zentzuzkoa esan dugu, ez zoriontsua.*"⁷⁸

Panorama horrekin, kontziliazio hitzaren pixkanakako desagerpena sortzen ari den gizartearen antolakuntzaren eredu berria instituzionalizatzen ari denaren adierazle argienetakoa izango litzateke, gure ustez. Eredu berri hori azken urteetan lanaren eta sozializazioaren eremuan izandako gizarte-aldaketako prozesu ezberdinen emaitza izango litzateke. Beraz, lerroak eginda daudela dirudi. Baita erronka berriak ere.

⁷⁷ Ikusi, gai horren inguruan, EUSKO JAURLARITZA. *Emakumezkoen eta gizonezkoen arteko berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legea*. 2005eko martxoaren 2ko EHAAren 42. alea, bereziki, III. Tituluko IV. eta VI. Kapitulua, bai eta EMAKUNDE ere. *Emakumezkoen eta gizonezkoen arteko berdintasunerako EAEko IV. plana. VIII. Legislaturako arauak*. III. Ardatz Estrategikoa: "kontziliazioa eta erantzukidetasuna: gizarte eredu berriaren bila." Gasteiz. 2006, adibidez, 48. orr. eta hurrengoak.

⁷⁸ HELLER, Á. *Everyday life*. Península. Bartzelona. 1977, 417. orr.

6. BIBLIOGRAFIA.

- ALONSO, L. E. *Trabajo y posmodernidad: el empleo débil*. Fundamentos. Madril. 2000.
- ARARTEKO. *Las políticas públicas de vivienda dirigidas a la población joven en la C.A.P.V.* Gasteiz. 2007.
- ARENDT, H. *La condición humana*. Paidós. Bartzelona. 1993.
- ARIÉS, PH. *El niño y la vida familiar en el Antiguo Régimen*. Taurus. Madril. 1987.
- ARPAL, J. «Espacio social y tiempo social en las teorías sociológicas.» *Escritos de teoría sociológica. Homenaje a Luís Rodríguez Zúñiga*. CIS. Madril. 1993.
- BADINTER, E. *¿Existe el amor maternal? Historia del amor maternal. Siglos XVII al XX*. Paidós. Bartzelona. 1991.
- BAUMAN, Z.: *Trabajo, consumismo y nuevos pobres*. Gedisa. Bartzelona. 1999.
- BELTRÁN, M. «Cuestiones previas acerca de la ciencia de la realidad social.» In GARCÍA FERRANDO, J.M.; IBÁÑEZ, J.; ETA ALVIRA, F. (ED.) *El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de investigación*. Alianza Universidad. Madril. 1996.
- BERGER, P. ETA LUCKMANN, T. *La construcción social de la realidad*. Amorrortu. Buenos Aires. 1984.
- BOTT, E. *Familia y red social*. Taurus. Madril. 1990.
- BUSTELO, M. ETA PETERSON, E. «Conciliación y (des)igualdad. Una mirada debajo de la alfombra entre hombres y mujeres.» *Revista SOMOS Revista de Desarrollo y Educación Popular*, 2006, 7. zk., udaberria, 32-37 or.
- CACHÓN, L. *Nuevos Yacimientos de empleo en España. Potencial de crecimiento y desarrollo futuro*. Lan eta Gizarte Gaietako Ministerioa. Madril. 1998.
- CANALES, M. ETA PEINADO, A. «Grupos de discusión.» In DELGADO, J. M., ETA GUTIÉRREZ, J. (ED.) *Métodos y técnicas cualitativas de investigación en ciencias sociales*. Síntesis. Madril. 1994.
- CARRASQUER, P. ETA MARTÍN ARTILES, A. «La política de conciliación de la vida laboral y familiar en la negociación colectiva. Un aspecto de la estrategia europea de empleo.» *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 2005, 23 (Monografikoa: «Tiempos de trabajo: una aproximación desde la conciliación.») 131-150 or.
- CASTAÑO, C. *Las mujeres y las tecnologías de la información. Internet y la trama de nuestra vida*. Alianza Editorial. Madril. 2005.

- CASTEL, R. *La metamorfosis de la cuestión social*. Paidós. Bartzelona. 1997.
- CHINCHILLA, N. ETA LEON, C. *La ambición femenina: como reconciliar trabajo y familia*. Madril. Aguilar 2004.
- CIDEA. *Los nuevos yacimientos de empleo en el siglo XXI*. Gasteiz. 2004.
- EUROPAKO KOMUNITATEEN BATZORDEA. *Crecimiento, competitividad y empleo. Retos y Pistas para entrar en el Siglo XXI*. Liburu zuria, Brusela-Luxenburgo. 1993.
- EUSKADIKO KONTSEILU EKONOMIKOA ETA SOZIALA. *Nuevos perfiles profesionales en la era del conocimiento*. Bilbo. 2004, 206. or.
- BIZKAIKO FORU ALDUNDIKO GIZARTE EKINTZAKO SAILA. *Violencia contra las mujeres en el ámbito doméstico. Resultados de una investigación en el Territorio Histórico de Bizkaia*. Bilbo. 2006.
- ELIAS, N. *La sociedad de los individuos*. Gedisa. Bartzelona. 1990.
- EMAKUNDE (EMAKUMEAREN EUSKAL INSTITUTUA). *Cifras sobre la situación de mujeres y hombres en Euskadi, 2004*. Gasteiz, 2005eko maiatza.
- EMAKUNDE (ALDIZKARIA) «Visibilizando el empleo doméstico.» *Abendua*, 68. zk., 2005.
- EMAKUNDE (EMAKUMEAREN EUSKAL INSTITUTUA). *EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako IV. Plana. VIII. Legealdirako gida-lerroak*. Gasteiz. 2006
- EUSKO JAURLARITZA. *Otsailaren 18ko 4/2005 Legea, gizonezkoen eta emakumezkoen berdintasunerakoa*. EHAA, 42. zk., 2005 martxoaren 2a.
- EUSTAT. *Encuesta de presupuestos de tiempo*. 2003. 2005.
- FERNÁNDEZ CORDÓN, J. A. Y TOBÍO, C. *Conciliar las responsabilidades familiares y laborales: políticas y prácticas sociales*. Fundación Alternativas, 2005, 79. lankomentua.
- FLAQUER, L. «Tres concepciones de la privacidad.» *Revista Sistema*, 1984, 58. zk., 31-44 or.
- FLAQUER, LL. *El destino de la familia*. Ariel. Bartzelona. 1998, 204. or.
- FUNDACIÓN INDEPENDIENTE. *España, en hora. Libro Verde para la Racionalización de los horarios españoles y su Normalización con los de los demás países de la Unión Europea*. Madril. 2005.
- GORZ, A. *Metamorfosis del trabajo*. Sistema. Madril. 1995.
- HAYS, S. *Las contradicciones culturales de la maternidad*. Paidós. Bartzelona. 1998.
- HÉLLER, Á. *Sociología de la vida cotidiana*. Península. Bartzelona. 1977.

- INSTITUTO DE LA MUJER. *Estudio sobre la conciliación de la vida familiar y la vida laboral: situación actual, necesidades y demandas*. Gizonezkoen eta emakumezkoen arteko berdintasunerako behatokia. GPI Consultores etxeak egindako ikerlana, Madril, 2005eko maiatza.
- LARRAÑAGA, M. «Mujeres y mercado de trabajo en la C.A.P.V.» *Lan Harremanak*, 2005, II, 13, 13-34 or.
- MAFFESOLI, M. *El conocimiento ordinario. Compendio de sociología*. F.C.E. Mexiko. 1993.
- MANNHEIM, K. «El problema de las generaciones.» *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 1993, 62. zk., 193-242 or.
- MARTÍN CRIADO, E. «El grupo de discusión como situación social.» *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 1997, 79. zk., 81-112 or.
- MARTÍN CRIADO, E. «El valor de la buena madre. Oficio de ama de casa, alimentación y salud entre las mujeres de clases populares.» *Revista Española de Sociología*, 2004, 4. zk., 93-118 or.
- MASA, M. «Antes de la política: la estructuración de lo cotidiano en el País Vasco.» *Inguruak, Revista Vasca de Sociología*, 28. zk., 153-162 or.
- MURILLO, S. *El mito de la vida privada. De la entrega al tiempo propio*. Siglo XXI. Madril. 1996.
- MEIL, G. *La postmodernidad de la familia española*. Acento. Madril, 1999.
- MORA, R. Y RUIZ-CASTILLO, J. «Segregación de género por ocupaciones en los sectores público y privado. El caso de España.» *Investigaciones Económicas*, 2004, 28 (3), 399-428 or.
- MORENO, L. *Ciudadanos precarios. La “última red” de protección social*. Ariel. Madril. 2000.
- MEDINA GARRIDO, L. Y GIL CALVO, E. (EDS) *Estrategias Familiares*. Alianza. Madril, 1993.
- NAVARRO, V. *El subdesarrollo social de España. Causas y consecuencias*. Anagrama. Bartzelona. 2006.
- PAPÍ, N. ETA FRAU, M^a J. «La conciliación del empleo y del hogar: respuesta y reflejo de una organización del trabajo construida desde la institución del género.» *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 2005, 110, 149-171 or.
- PATEMAN, C. *El contrato sexual*. Cátedra. Madril. 1995.

- SÁNCHEZ MANGAS, R. *Productividad y nuevas formas de organización del trabajo en la sociedad de la información*. Fundación Alternativas, 2005, 81. lan-dokumentua.
- SCHAWRTZ COWAN, R. *More work for mother. The ironies of household technology form open hearth to the microwave*. Free Asociation Books. Londres. 1989.
- SENNETT, R. *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Anagrama. Bartzelona 2000.
- SHORTER, E. *Naissance de la famille moderne. Siècles XVIII-XX*. Seuil. Paris. 1977.
- SIMMEL, G. «El ámbito de la sociología.» *El individuo y la libertad. Ensayos de crítica de la cultura*. Península. Bartzelona. 1986.
- SIMMEL, G. «El problema del tiempo histórico.» *El individuo y la libertad. Ensayos de crítica de la cultura*. Península. Bartzelona. 1986.
- TOBÍO, C. «Conciliación o contradicción: cómo hacen las madres trabajadoras.» *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 2002, 97, 155-186 or.
- TOBÍO, C. *Madres que trabajan: Dilemas y Estrategias*. Cátedra. Madril. 2005.
- TODOROV, T. *La vida en común. Ensayo de antropología general*. Taurus. Madril. 1995.
- TURNS, T. «De la imposible conciliación a los permanentes malos arreglos.» *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 2005, 23, (Monografikoa: «Tiempos de trabajo: una aproximación desde la conciliación.») 15-33 or.
- TURNS, T.; BORRÀS, V. ETA CARRASQUER, P. «La conciliación de la vida laboral y familiar: ¿un horizonte posible?» *Sociología del Trabajo*, 2004, 50. zk., 111-137 or.
- TUDELA, G. ETA VALDEOLIVAS, Y. *Tiempo de trabajo y flexibilidad laboral*. Fundación Alternativas, 2005, 72. lan-dokumentua
- VALLÉS, M. S. *Técnicas cualitativas de investigación social: reflexión metodológica y práctica profesional*. Síntesis. Madril. 1997.
- VIGARELLO, G. *Lo limpio y lo sucio. La higiene del cuerpo desde la Edad Media*. Alianza. Madril. 1991.
- ZUBERO, I. *El trabajo en la sociedad. Manual para una sociología del trabajo*. EHU. Leioa. 1998.