

EAEKO DEMOKRAZIA PATRIARKALA:

LAN ORDAINDUA, LAN EZ ORDAINDUA,
ONGIZATE ERREGIMENA ETA EREMU SOZIO-POLITIKOA.



JULE GOIKOETXEA
NORA MIRALLES
ESTITXU GARAI
LORE ETXEBERRIA

***Ikerlan hau 2017ko Emakunderen emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko ikerlanak egiteko bekaren laguntzarekin garatu da.

*** Zuriñe Rodriguez ikerlariak ere lan honetan parte hartu du.

Aurkibidea

SARRERA 8

Helburuak eta hipotesiak	12
Lehen Helburua: EAEko ongizate erregimena eta kapitalen teoria	12
Bigarren Helburua: Patriarkatuaren birsortze mekanismoak lau dimentsioetan	18
Lan-metodologia eta plangintza	21

I.KAPITULUA. PATRIARKATU LIBERALAREN LEHEN DIMENTSIOA: LAN ORDAINDUA 28

Aktibitate eta inaktibitate dualtasunari buruzko oinarritzko diagnostikoa.....	32
EAEko kasuistika Europako testuinguruan	36
Langabeziari buruzko oinarritzko diagnostikoa.....	40
EAEko kasuistika Europako testuinguruan	42
Diskriminazio patriarkala pentsioetan	48
Birsortze patriarkala EAEko lan-harremanen esparruan	52
Feminizazioa eta segregazioa lan ordainduan	60
Segregazioa lan adarraren, estatus profesionalaren eta kapital kulturalaren arabera	65
Muturreko segregazioa: etxeko langileak eta zaintza	72
Kapital kulturala eta ekonomikoa: formazioa eta diskriminazioa	77
Kapital ekonomikoaren azterketa	80
Errenta	80
Soldata arrakala	85
Ondorioak	89
Genero desberdintasunak lan ibilbidean	89
Lanaldi partzialak	91
Segregazioa: hezkuntza, formazioa eta lana	92
Enpresak, erakunde publikoak eta sindikalizazioa	92
Lan ordaindua, ez ordaindua eta erakunde publikoen politika publikoak	95
Soldata diskriminazio patriarkala kategorizazioaren/biolentzia sinbolikoaren bidez	96

II.KAPITULUA. PATRIARKATU LIBERALAREN BIGARREN DIMENTSIOA: LAN EZ-ORDAINDUA 98

Biolentzia sinbolikoa	100
Lan ez ordaindua EAEn	110
Etxeko lana eta zaintza lana	110
Seme-alaben ardura eta laneratzea	111
Etxeko lanen ardura eta laneratzea	118
Zaintza lanaren inguruko datuak eta azalpenak	121
Ondorioak	125
Denbora Aurrekontuko Inkestak (DAI)	126

Etxeko eta zaintza lanak: kontu sateliteak eta erlazioa lan ordainduarekin	126
III. KAPITULUA. PATRIARKATU LIBERALAREN HIRUGARREN DIMENTSIOA: ONGIZATE ERREGIMENA	132
EAEko ongizate erregimena	135
EAEko ongizate erregimenaren zutabea: Gizarte babesak	137
EAE Europako kasuistikan	140
EAEko gizarte babesaren alor desberdinak	143
Gastua funtzioaren arabera	143
EAE Europako kasuistikan	148
EAEko gizarte babesak Europako kasuistikan	152
Seme-alabak izateagatik emandako laguntzak: adibide bat	156
Gizarte babeserako zaintza zentroak	157
Ondorioak	167
IV. KAPITULUA. PATRIARKATU LIBERALAREN LAUGARREN DIMENTSIOA: EREMU SOZIO-POLITIKOA	178
Erlazio patriarkalak alderdi, sindikatu, komunikabide eta herri mugimenduetan	180
Emakumeen parte hartzea espazio publiko-politikoan	180
Emakumeen parte hartzearen nolakotasuna	188
Egitura patriarkalaren dimentsio anitzak	194
Informazioa eta erabakimena: gune formalak eta informalak	198
Emakumeen parte hartzea eremu publikoan eta hedabideetan	202
Ikus-entzunezko hedabideak	202
Prentsa idatzia	210
Erlazio patriarkalen zirkuitoak: politika eta hedabideak	212
Patriarkatuaren kontrako estrategiak eta antolaketa politikoa	214
Formazioa	214
Erresistentziak	216
Eremu mixtoetako gune feministak eta Mugimendu Feminista Autonomoa	219
Oraina eta etorkizuna	227
Ondorioak	230
ONDORIOAK	232
Erlazio patriarkalak lan ordainduan	234
Erlazio patriarkalak lan ez ordainduan	239
Erlazio patriarkalak estatuan: ongizate erregimen mediterranearra	246
Erlazio patriarkalak eremu sozio-politikoan	252
Despatriarkalizazio prozesua	254
Patriarkatuaren dimentsio epistemologikoa	255
Konsoziazionismo eta estatu federal feministarantz	256
Bibliografia	260
Taula eta grafikoen aurkibidea	268
Eranskinak	278

SARRERA

Lan honek patriarkatuaren dimentsio ezberdinetako birsortze mekanismoak, egiturak eta eragileak kontzeptualizatzea, operazionalizatzea eta ezaugarritzea du helburu. Zehazki, nola birsortzen den patriarkatua EAEn, zer ezaugarri dituen eta zer ondorio bertan bizi diren emakumeen ongizatean, boteretzeari eta demokratizazioan. Arloka saiakera ezberdinak egin diren arren, ez dago dimentsio horiek eta euren ondorioak modu bateratuan ikertu dituen aurrekaririk, eta hori da, hain zuzen ere, ikerketa honen berrikuntza nagusia.

Lehenik eta behin, ahalegindu gaitzen definitzen, zer da patriarkatua? Hastapeneko hurbilpen gisa, hona lan honetan elkarriketatutako zenbait emakumek emandako definizioa:

Egiturazko dominazio sistema da, pertsonen subjektibotasuna markatzen duena, batez ere gizon eta emakumeen arteko hierarkia markatzen duena. Non gizonak eta gizonen historikoki errepresentatzen duten botere ereduak nagusitzen den. Horrek baldintzatzen du gizarte egitura guztia, eta dominazio sistema bat non emakumeak horren menpe gauden. Beste dominazio sistemekin gurutzatzen denean, etengabe birformulatzen ari den sistema bat da, ez da patriarkatu bera orain dela bi mende edo orain bizitzen ari garena (Leire Txakartegi, ELAko Batzorde Eragileko kide eta Jone Bengoetxea, ELAko Berdintasun Politiken alorreko kide)

Un grupo de personas que mandan o que dirigen a otro grupo que de cierta manera se deja mandar, y tiene un dirigente que dice yo mando. Los que mandan serian hombres y las que estamos debajo somos mujeres (Carmen Jose Gutierrez Grijalba, Nicaraguako zaintza eta etxeko langile ez antolatua).

Gizonak eta beraien pribilegioak, pribilegio horiek ziurtatzeko arauak eta horien inguruan antolatu den ideologia, kultura eta sistema ekonomiko oso bat. Botere harreman guztiz arautu eta hegemoniko baten bitartez gizarte harremanak antolatzea beti emakumeak bigarren mailan jarriaz, eta batez ere, transmisiorako eta sistema bera erreproduzitzeko oso oinarri sendoak dituen sistema bat. Nik beti klase ikuspegi batetik aztertu dudalarik, kapitalaren printzipioarekin guztiz lotua. Botere harremanak ez dira bakarrik kapitala eta langileak. Baizik eta botere harremana ere langileen artean, eta bereziki, botere harremana botererik ez dutenen artean. Ni gehien ukitu nauen patriarkatua da, lantokian nagusiaren menpe dagoen langileak bere botere gunea etxea bihurtzen duenean, emaztearen kontura (Ainhoa Etxaide, LABeko Idazkari Nagusi ohia).

Yo creo que el patriarcado es todo. Toda la estructura nos lleva a nosotras al espacio de lo privado, nos dificulta el acceso a lo público, y genera toda una serie de conciencias y de estructuras sociales que es lo que mantiene nuestra situación actual y que es lo que está sustentado actualmente por el capitalismo y que se interrelaciona y se alimenta el uno del otro, pero, al final, lo que lo mantiene es el concepto de que nosotras tenemos que ocupar un paso atrás frente al otro sexo. Se nos atribuyen tantas características que no son las nuestras que al final nos genera una conciencia de qué es lo que somos y qué es lo que no somos (Estibaliz Montero Mendoza, CCOO, Gazteria eta Emakumea arloetako Idazkaria).

Gizartea hierarkizatzen duen funtzionamendu bat, gu jaio aurretik gure gorputzean inskribatzen dena eta gure bizitza arautuko duena. Noski, emakume eta gizonen arteko hierarkia sortzen duena. Balio dikotomiko hierarkizatuen bitartez mundua antolatzen

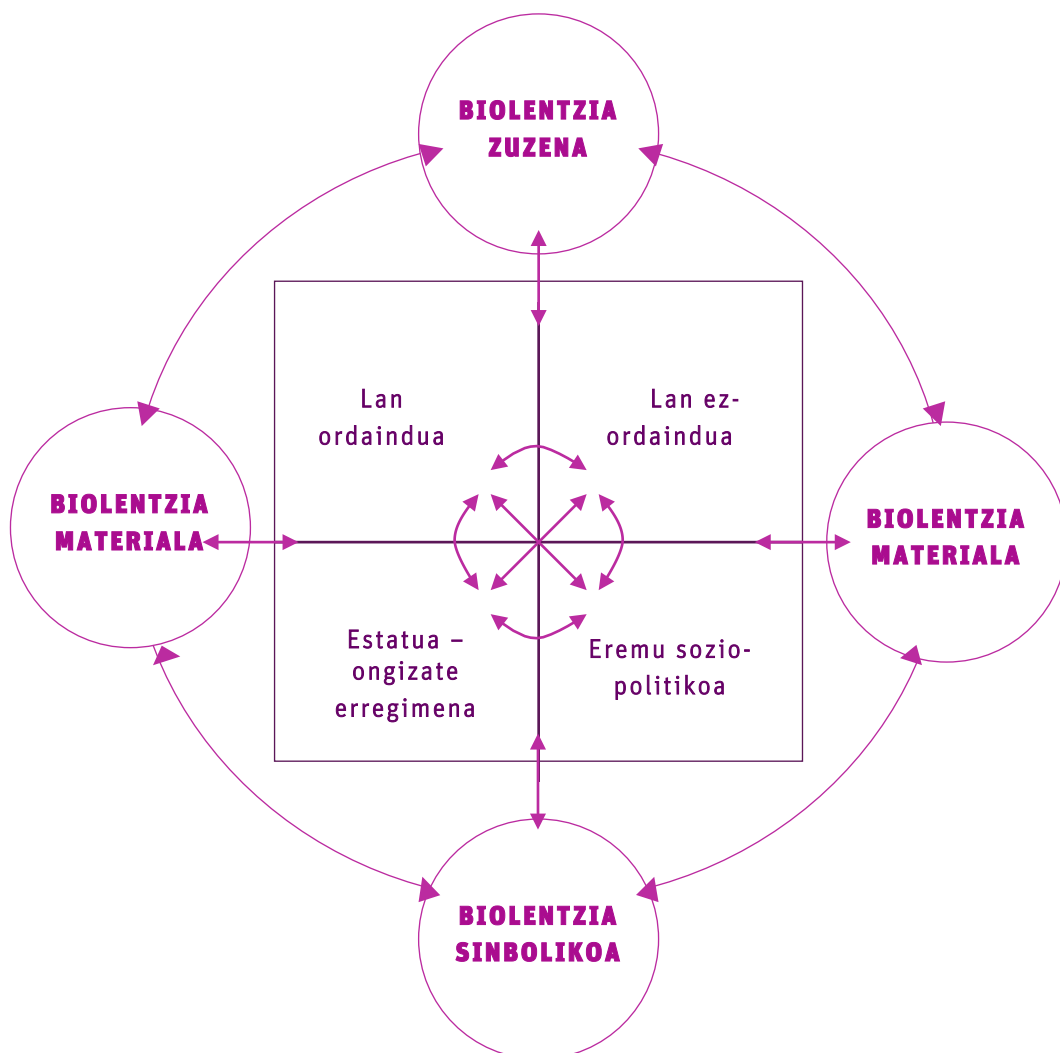
duena: publiko eta pribatu, maskulino eta femenino, hego eta ipar (Nagore Iturrioz, STEILASeko iraunkorkidea).

Boterea eta agintea gizonen esku aurkitzen den sistema, eta horiek hartzen dituzte erabakiak nahiz legeak egin, emakumeei kontsultatu gabe. Honela, beraien buruari pribilegioak eskaintzen dizkiete eta emakumeok desabantaila kokalekuan ipini. Emakumeen esplotazioa gizonen onurarako eta horien agintea ziurtatzea da patriarkatua (Izaro Arbiol Albeniz, zahar egoitzako langile ez antolatua).

Definizio horiek kontuan hartuta, hau da EAEko patriarkatua aztertzeke proposatzen dugun egitura analitikoa:

- (a) Patriarkatua dimentsio ezberdinetan destolestu.
- (b) Dimentsio bakoitzeko biolentzia sinbolikoa eta materiala, horien birsortze mekanismoak aztertu eta haien arteko erlazioak zehaztu.

1. GRAFIKOA: PATRIARKATUAREN BIRSORTZE MEKANISMOAK ETA DIMENTSIOAK



I. Helburuak eta hipotesiak:

- 1. Helburua:** EAEko patriarkalizazioa neurtu eta ezaugarrituko dugu, eta Europako beste herrialde eta ongizate erregimenekin alderatuz, EAEko ongizate erregimena definituko dugu; horrek duen (des)merkantilizazio eta batez ere (des)familiarizazio maila kontuan hartuta. **Hipotesiak:** **a)** EAEk erregimen mediterranearra du, desfamiliarizazio txikien eragiten duen erregimena. **b)** Despatriarkalizazioak desmerkantilizazioa eta desfamiliarizazioa behar ditu. **c)** Patriarkalizazioa neurtzeko, kapital ezberdinen neurketa egin behar da. **d)** Diferentzia sexuala ardatz bezala hartuta EAEko estratifikazio sozialean alde nabarmenak topatuko ditugu emakume eta gizonen kapital ekonomiko, sozial nahiz sinbolikoaren birbanaketari dagokionez.
- 2. Helburua:** Patriarkatuaren birsortze mekanismoak aztertzea lau dimentsioetan: erlazio patriarkalak lan ordainduan, lan ez ordainduan, estatuan (ongizate erregimena) eta eremu sozio-politikoan. **Hipotesiak:** **a)** Dimentsio bakoitzean lortutako kapital ekonomiko, kultural, sozial eta sinbolikoak beste eremuetako kapitalak handitzen ditu. **b)** Emakume eta gizonen arteko desberdintasuna kapitalen arteko desberdintasuna da, kapital sinbolikoa barne.
- 3. Helburua:** Proposamen pragmatikoa egitea EAEko despatriarkalizazioa abiatzeko eta demokratizazioa zabaltzeko. Ondorioetan garatu dugu azken helburu hau.

1. Helburua: EAEko ongizate erregimena eta kapitalen teoria

Merkantilizazioa eta familiarizazioa

Ongizate Estatu Keynesiar Nazioanala fordismo garaian hasi zen zabaltzen eta II. Mundu Gerratearen ondoren irmotuko da, sistema produktibo kapitalista batean berdintasun politikoa berdintasun sozio-ekonomikorik gabe ezinezkoa zela zioen marko diskurtsibo europarraren bidez. Ongizate Estatuak kapitalismo zehatz baten egitura politikoa dira. Ongizate Estatuaren zeregina da kapitalismoak sistema sozialetik kanporatzen dituenak berriro barneratzea, kapitalismoaren funtzionamendua bermatuz. Barneratze horren arabera *merkantilizazio* eta *desmerkantilizazio* maila ezberdinak lortzen dira. Merkatuak kanporatzen dituen horiek eta, beraz, bizitzeko baliabiderik ez duten horiek gizartean barneratuko dira maila batean edo bestean, herrialde bakoitzak duen ongizate erregimenaren arabera. Norbanakoak bere lan indarra saldu ezin badu, ongizate erregimenak baliabideak emango dizkio (teorikoki) bergizarteratu ahal izateko. Estatuaren edo erakunde publikoen gizarte-barneraketa hori integrala baldin bada, orduan lan indarra saldu ezin duen horrek bizi kalitate duina izango du, eta, beraz, bizitzaren *merkantilizazio* maila murriztuko du eta estatu edo ongizate erregimen horren *desmerkantilizazio* maila handia dela esango dugu. Aldiz, bizi kalitate on bat lortzeko, lan indarra ezinbestean saldu behar badu norbanakoak, gizarte horrek duen

merkantilizazio maila oso handia dela esango dugu eta gizarte horrek dituen erakunde publikoen gaitasuna ongizatea bermatzeko murrizta dela esango dugu.

Baina, gure demokrazia liberalak ez dira soilik kapitalistak, patriarkalak ere badira. Geure gizarte patriarkaletan gizonek, bizi ahal izateko, beren lan indarra saldu behar izan dute; emakumeek berriz, gutxieneko bizi baldintzak lortu ahal izateko, alegia, diru-sarrerak, eskubideak eta ongizatea lortzeko, merkatuari saldu baino, edo saltzeaz gain, gizon bati eta betirako saldu behar izan zatzaizkio. Gizonak, gizarte liberaletan, merkatuaren eta kontratu sozialaren bidez funtzionatu izan dute, subjektu gisa alegia, emakumeak berriz, kontratu sexualaren bidez, objektu gisa biziraun behar izan dute.

Iraultza industrial eta gero, mobilizazio jarraituari esker, eta bi Mundu Gerrateren ondorioz, emakumeak lan merkatuan sartzen hasiko dira masiboki. Merkantilizazio prozesuan sartzeak independentzia ekonomikoa ahalbidetu izan die emakume askori, gizonekiko independentzia lortze bidean, hau da, *desfamiliarizazioa* lortze bidean, nahiz eta *merkantilizazioak* beste esklabutza mota bat sor dezakeen (ikerketa honetan jorratuko ez duguna). Hortaz, *familiarizazioaren* kontzeptuak emakumeek gizonenganako (haien soldatekiko, eskubideekiko edo kapitalekiko) duten dependentzia neurtzen du, gizarte patriarkalak emakumeei derrigorrez ezarritako dependentzia hori. Hau da, gizarte kapitalistek *merkantilizazioa* (merkantilizazio mota bat) ezartzen dute, gizarte patriarkal modernoek, *familiarizazioa*. Biak uztartu beharko dira gizarte patriarkal kapitalistetan. Hortaz, *desfamiliarizazioa* ere neurtu nahi dugu, hori baita emakumeek gizonenganako duten independentzia maila emango diguna, eta, beraz, ongizate maila, ardatz horri dagokionez.

Hori da ikerketa honetan interesatzen zaigun puntuetako bat: zer nolako *desfamiliarizazioa* dago EAEn, Europako beste herrialdeekin alderatuta?

EAEko demokratizazioa zabaltzeko, emakumeen *desfamiliarizazioa merkantilizazio* prozesutik at egin beharko litzateke, baina ikusiko dugu EAEko ongizate erregimena dela eta, emakumeen *desfamiliarizazioa merkantilizazioaren* bidez lortzen dela sarri baina ez kasu guztietan, askotan emakumeen *merkantilizazioak* ez baitakar emakumeen *desfamiliarizazioa*, *merkantilizazioak* ez duelako ongizaterik ziurtatzen (soldata duina, etxebizitza, erabakimena, hezkuntza, osasuna, autonomia, parte-hartzea...) egungo gizarte neoliberaletan.

Demokraziaren kalitatea bere patriarkalizazio mailaren arabera da eta ez soilik haren pribatizazio, finantziarizazio eta *merkantilizazio* mailaren arabera. Patriarkalizazioaren aldagai nagusienetakoa *familiarizazio* maila da, beraz, EAEko patriarkalizazioa aztertu ahal izateko (eta, ondorioz, demokraziaren kalitatea) emakumeen *desmerkantilizazio* mailaz gain *desfamiliarizazio* maila ere neurtu behar da, eta *desfamiliarizazio* horrek emakumeek duten kapital kultural, ekonomiko, sozial eta sinbolikoarekin duen lotura. *Desmerkantilizazioak* eta *desfamiliarizazioak* demokratizazioa sustatzen dutela diogu, izan ere, kapitalak berdintzen dituztelako, hots, populazioaren osasuna, hezkuntza, prestigioa, diru-sarrerak eta, oro har, *gaitasun publiko-politiko*a berdintzen baitituzte (Goikoetxea, 2017b).

Ondorioz, hurrengo aldagai eta kontzeptuak aztertu edo neurtuko ditugu:

2. TAULA: IKERTUKO DIREN ALDAGAI ETA KONTZEPTUAK:	
-	<i>Merkantilizazio maila eta mota (merkatuarekiko dependentzia maila):</i>
	▪ Emakumeek merkatuan duten parte hartze maila (kuantitatiboa) ▪ Emakumeek merkatuan duten parte hartze mota (kualitatiboa)
-	<i>Desmerkantilizazioa</i>
	▪ Emakumeek jasotzen dituzten baliabide eta zerbitzu publikoak merkatuan sartzen ez direnean –zenbatek, nortzuk eta nolako baliabide eta zerbitzuak–.
-	<i>Familiarizazioa (ongizatea lortzeko emakumeen lan ez-ordainduarekiko dagoen dependentzia maila eta mota):</i>
	▪ Emakumeek ongizatea lortzeko gizonetikiko (familiako gizonen soldatarekiko, baliabideekiko) duten dependentzia
-	<i>Desfamiliarizazioa:</i>
	▪ Emakumeek gizonetikiko duten independentzia (materialaren) maila. Prozesu hau, sistema kapitalistetan, bi modutan ematen da: • <i>Merkatuaren bidez:</i> emakumeak merkantilizatuz. Lehenik, merkantilizazio prozesua aztertu behar da, gero desmerkantilizazioa eman dadin. • <i>Ongizate erregimenaren bidez:</i> geroz eta zerbitzu-egitura-baliabide publiko gehiago, orduan eta desfamiliarizazio eta desmerkantilizazio handiagoa.
-	<i>Kapital edo botere ezberdinak:</i>
	▪ Kapital ekonomikoa: diru sarrerak eta baliabide materialak (kuantitatiboa). ▪ Kapital soziala: giza taldeetan parte-hartzea eta kontaktuak – motak eta jarraitasuna (kuantitatiboa eta kualitatiboa). ▪ Kapital kulturala: • Gorpuztutako kapital kulturala: gorpuztutako ezagutza, transferiezina (kualitatiboa) (aztertuko da baina ez da neurtuko). • Objektibatutako kapital kulturala: sal daitekeena, kapital ekonomikoa lortzeko (kuantitatiboa). • Erakundetutako kapital kulturala: erakundeek zertifikatutako ezagutza (kuantitatiboa eta kualitatiboa). ▪ Kapital sinbolikoa (kualitatiboa): kapital moduan atzematen ez den kapitela, pentsamendu kategoria positiboen atxikipena - prestigioa eta autoritate sozial, intelektual, politiko eta tradizionalaren oinarri. Biolentzia sinbolikoaren kontrakoa. ▪ Biolentzia sinbolikoa: biolentzia moduan atzematen ez den biolentzia, pentsamendu kategoria negatiboen inposizioa, desprestigioa eta desautorizazioa artikulatzen duten kategorizazioak. Subjektu izatetik objektu izateko behar den dispositibo semiotikoa.
-	<i>Patriarkalizazioa:</i>
	▪ Emakume klasearen esplotazioa eta menderakuntza prozesua sistema patriarkaletan
-	<i>Despatriarkalizazioa:</i>
	▪ Emakume klasearen autonomia, ongizatea, burujabetza eta demokratizazio maila handitzen duen prozesua.

Ongizate erregimen motak

Polanyik erabili zuen estreinakoz (des)merkantilizazio (de-commodification) hitza; Oftek garatu zuen hurrena; ondoren, hiritartasun sozialari buruz jarduteko erabili zuen Marshalllek, eta Esping-Andersenek, berriz, ongizate erregimenak sailkatzeko, horiek eskaintzen duten desmerkantilizazio mailaren arabera. Merkantilizazio mailak hauxe erakusten du: zenbateraino dagoen ongizatea merkatuaren mende. Zehatzago, ongizate estatuak zenbateko eskubideak berma ditzakeen merkatu ekonomikotik kanpo. Desmerkantilizazioa aztertu nahi badugu, merkantilizazioa xehatu behar dugu lehenik eta behin, eta horren haritik egingo diegu lehendabiziko kritika demokraziaren, ongizatearen eta merkantilizazioaren kontzeptu patriarkalei (Orloff, 1993, 2001). Hauxe da abiaburua: egungo gizarteetan instituzioen bidez soilik lor daitekeela desmerkantilizazioa era masiboan, eta xede horretarako instituzio behinenak bi direla: estatua (egitura publikoak) eta familia, hau da, emakumeen eta ordaindu gabeko lanen eremua. Beraz, desmerkantilizazio irizpideek gizonen ongizatea baino ez dute neurtzen, izan ere, merkatuaren eta soldataren arteko lotura aztertzen dute, baina herrialde askotan, ordea, emakume asko merkantilizazioaren aurreko egoeran daude (Etxeberria, 2016) edo merkantilizazioak ez die desfamiliarizaziorik ekarri.

Orain arte egindako ikerketetatik ondorioztatu dugu, Europar ongizate erregimenen arteko alderaketan, ez dagoela gizonek musutruk egiten duten lanaren arteko muturreko desberdintasunik, emakumeen artekoa asko aldatzen den bitartean, herrialdeak duen ongizate erregimenaren arabera baita. Horregatik diogu ez dela berdina ongizate estatu mediterranea, kontserbadorea, liberala edo sozial-demokrata edukitzea, simetrikoa edo asimetrikoa, zentralizatua edo deszentralizatua, edo-eta kapitalismo industrial ala finantzari batean txertatua egotea. Horregatik, emakumeen egoera, batez ere langileria klaseko emakumeena, guztiz desberdina da Norvegian, Estatu Batuetan, Britainian, Alemanian, Espainian edo Frantzian.

3. TAULA: EUROPAKO (mendebaldeko) ONGIZATE ERREGIMENEN KOADRO SINPLIFIKATUA		
Erregimen liberala (Erresuma Batua)	Merkantilizazioa: 4tik 4	Familiarizazioa: 2-3 (klase sozio-ekonomikoaren arabera)
Erregimen sozialdemokrata- iparraldea (Norvegia, Finlandia, Islandia)	Merkantilizazioa: 4tik 2	Familiarizazioa: 1-2
Erregimen kontserbadorea (Alemania, Frantzia)	Merkantilizazioa: 4tik 3	Familiarizazioa: 3-4
Erregimen mediterranearra (Espainia, Italia, Grezia)	Merkantilizazioa: 4tik 3-4	Familiarizazioa: 4

Oharra: 4ko eskala batean, 4 handiena da eta 1 murrizena.

Europa iparraldeko ongizate erregimenak (sozial-demokratak ere izendatuak) ez dira gutxieneko biziraupen neurritan oinarritzen eta eskubideak era unibertsalean eman izan dituzte, hau da, merkatuarekiko erlazioa ez da ezinbestekoa bizitza duina izateko (hala ere, hori geroz eta zailagoa da azken urteetan bizi dugun pribatizazio prozesu neoliberalak dela-eta). Ongizate erregimen liberalak kontrakoa dira. Estatuak (erakunde publikoak) txikia izan ohi da eta lan merkatuarekiko harremanaren arabera bizitza dute herritarrek. Egungo sistema politiko-ekonomikoan oso zaila da bizitza duina izatea lan merkatutik kanpo (eta lan merkatuak ere ez du ziurtatzen), erakunde publikoek ez badituzte eskubideak unibertsalki bermatzen; lan estatusaren arabera erregimenak baitira normalean eskubideak. Estatu liberaletan desmerkantilizazioa oso txikia da, hortaz, ongizate gutxien eskaintzen duten erregimenak dira, eta desfamiliarizazioari dagokionez, diru nahikoa duten emakumeek bakarrik desfamiliarizatu daitezke baldin eta merkantilizazioaren estrategia erabiltzen badute (adibidez, emakumeek lan ez ordaindua egiteari uzten diote norbait kontratatu badezakete). Azkenik, erregimen kontserbadore eta mediterranearrak liberalenak baino merkantilizazio zertxobait txikiagoa dute eta familiarizazio handiagoa. Hau da, hierarkia tradizionalak mantentzearen aldekoak dira, estatuak ez da liberaletan bezain txikia eta korporatismoaren logika jarraitu izan ohi dute, liberaletan ez bezala (Esping-Andersen, 1999). Hortaz, eskubideak lan estatusari lotuak daude baina estatu handiagoa da eta familiarekiko, hau da, emakumeen lan ez ordainduarekiko dependentzia handiagoa dago ongizatea lortzeko. Herrialde kontserbadoreak/korporatibistak eta mediterranearrak katolikoak (katolikoagoak) izan ohi dira, liberalak eta iparraldekoak baino komunitarioagoak (onerako eta txarrerako) eta egitura politikoei dagokionez, sexistagoak, emakumeek egiten duten lan ez ordaindua askoz handiagoa baita beste bi erregimenetan baino. Hortaz, liberalak baino desmerkantilizazio handiagoa dute baina familiarizazio handiagoa.

Ongizate Estatuak, modu eta intentsitate desberdinetan bada ere emakumeek musutruk egiten zituzten zenbait lanen ardura hartu dutenez, emakumeen bizitzetan transformazio handiagoa eragiten dute gizonengan baino. Gainera, ongizate Estatuak lau tipologiaren konparaketekin ikusten da dimentsio honetan horietako bakoitzak emakumeekiko ondorio diferentzialak dituztela eta gizonekiko orokorrean ez. Hau da, ongizate Estatu sozialdemokratak, *desfamiliarizazio* politikaren bitartez, emakumeek doako lanetan denbora gutxiago jardutea eragiten dute. Gainera, erregimen liberalean ez bezala, *desfamiliarizazioa* pribatizazioaren bidez gauzatu ordez ongizate Estatuak lan publikoaren bitartez eragin izan du, hau da, desfamiliarizazioa merkantilizatzen du hein handi batean baina ez nahita nahiez prekarizatu (esan moduan, geroz eta prekarioagoa da merkantilizazio oro Europan). Andersenek orobat erakusten digu Europa iparraldeko ongizate erregimenek (sozial-demokratak) askoz gehiago boteretzen dituztela emakumeak, erregimen mediterranearek (Espainiak, Italiak, Greziak), kontserbadoreek (Alemaniak, Frantziak) eta (neo)liberalek (Erresuma Batuek, Estatu Batuek) baino. Bestela esanda, hiru erregimen-mota horietan, egiturazko sexismoa handiagoa da, eta, emakumeen aldean, gizonak boteretutako daude gizonak boteretutako daude (hau da, kapital ekonomiko, sozial eta sinboliko handiagoa dute): hala, hiru erregimen horien demokratizazio-maila txikiagoa da (Esping-Andersen, 1999: 66). Europa iparraldeko estatuak bakarrik hartzen dituzte emakumeen desfamiliarizazioa sustatzeko neurri esplizituak, eta, hortaz, emakumeen jabeak eta berdintasuna hauspotu. Europa iparraldeko erregimenek dauzkate, besteen aldean, estatu handienak, instituzio eta

langile publiko gehien; horregatik, ere, emakume gehiagok hartzen dute parte lan ordainduan, izan ere, estatuak maila handiago batean hartzen du bere gain emakumeek dohainik egin ohi dituzten eginkizun batzuk, hala nola, herrikideen zaintza (Etxeberria, 2016).

Argi utzi nahi dugu sistema kapitalista batek ezin duela demokratizaziorik sortu era sostengarri batean. Gizarte (neo)liberalen, hau da, sistema produktibo edo finantzario kapitalista oinarri duten egungo gizarteen premisa oinarrizkoena hurrengoa da (Goikoetxea, 2017b): merkatu askearen arabera gobernatu behar ditugu gure bizitzak, merkatu askea baita egia den egitate bakarra (beste guztia ideologia baita). Kapitalaren xedea kapitala birsortu eta metatzea da, eta neoliberalismoarena helburu horren arabera gizarteak gobernatzea eta antolatzea (espazio pribatu eta publikoa zatituz eta merkantilizazio eta finantzario prozesuak bizitzako eremu guztietara zabalduz). Ideologia (neoliberal) eta sistema ekonomiko (kapitalista) horrek ez du erdigunean bizitza, ongizatea edo demokrazia, are gehiago, guztiz kontrajarriak dira demokraziaren helburuak eta kapitalaren metaketan oinarritutako sistemek duten helburua, ikusiko dugun bezala.

Ikerketa honen premisetako bat da erakunde publikoek ongizate kolektiboan duten eragina baikorra dela oro har (erakunde pribatuekin alderatuta. Gogoan izan familia ere erakunde bat dela). Erakunde, espazio eta baliabide publikoen zabaltzearen aldekoak gara, horrek gizarte kapitalista eta patriarkalaren logikak zailtzen eta oztopatzen ditu, beti ere, erakunde horiek eragile kapitalista eta patriarkalen eskuetan uzten ez diren heinean. Erakunde publikoen defentsa orokorrak ez du esan nahi gure gustokoak diren ongizate erregimen keynesiarrek, sistema patriarkal eta kapitalista-industrialaren estatu motak baitira, kapitalismo finantzarioa bidean krisian murgildu direnak, erregimen schumpeteriar eta autoritario batean bilakatzeko xedearekin.

Horregatik, ikerketa honetan ez gatoz gure proposamen politiko-teorikoak garatzera, baizik eta dauzkagun botere harremanen birsortze mekanismoak aztertzea eta daukagun marko zehatz honek ongizatea zabaltzeko ematen dizkigun zirrikitu guztiak aprobetxatzera. Hortaz, gure proposamenak, ondorioetan garatutako horiek, pragmatikoak izango dira. Hala ere, hasieratik utzi nahi dugu argi gure marko teorikoaren arabera gizonen kapital sinbolikoa, emakumeen biolentzia sinbolikoan oinarritzen dela. Hortaz, gure ikuspuntua ez da “genero konbergentziaren” aldekoa, feminismo liberalak proposatu moduan. Gure helburua demokratizazioaren aldekoa den heinean, klaseen arteko, hau da, gizonen eta emakumeen klaseen arteko kapitalen berdinketak, gizon eta emakumeen desagerpena ekarri behar duela sinisten dugu. Gure ikuspegiaren kontrako posizioek “emakumeak” eta “gizonak” datu biologikotzat hartzen dituzte eta esentzializatu, “emakume” eta “gizon” klase sozio-politiko bezala ulertuz gero, gainontzeko klaseentzako eskatzen dena eskatu behar bailitzateke, alegia, desberdintasunen, eta, beraz, klase horien desagerpena (Goikoetxea, 2017a). Gizona izatea, maskulinoa izatea baita, eta maskulinoa ez dena, femeninoa da. “Emakume” kategoriak ez du zentzurik “gizon” kategoriarekiko kontrajarria ez bada. Eta, kontrajarria da, bata bestea menderatzeko eraikiak baitira, edo hobe esanda, menderakuntza patriarkalaren bidez eraikitzen baitira.

Esan moduan, gure helburuetako bat da, diferentzia sexuala ardatz bezala hartuta estratifikazio sozialean alde nabarmenak topatzea, eta europar mendebaldeko emakumeen arteko ongizate mailen egiturazko diferentzia azaltzea, emakumeen kapital ekonomiko, sozial nahiz sinbolikoaren birbanaketari dagokionez. Orain arte egin ditugun ikerketen arabera (Etxeberria, 2016, Goikoetxea, 2017b), Euskal Autonomia Erkidegoa, *familiarizazio* mailari dagokionez, erregimen mediterranearean kokatzen da, *desfamiliarizaziorako* gaitasun urriena duten Estatuekin batera, hots, Italia, Grezia, Portugal eta Espainia.

Kontua da demokraziaz hitz egin nahi bada, emakumeen demokratizazioa aztertu beharko dela. Nola jakingo dugu zeintzuk diren EAEko emakumeen demokratizazioa edo ongizatea handitu eta irmotzen dituzten mekanismo, lege, estrategia eta erakundeak, ez bada emakumeen *desmerkantilizazioa* eta *desfamiliarizazioa* aztertzen, eta, beraz, estatu eta ongizate eredua?

Gizabanako guztien autonomia eta ondorioz berdintasun soziala eta materiala sustatu nahi bada, ezinbestekoa da estatuaren, hau da, egitura publikoen bidez burututako *desfamiliarizazioa* eta *despatriarkalizazioa* erdigunean kokatzea.

Gure premisa nagusietako bat da estatua ez dela, per se, gizartea, komunitatea edo familia baino bortitzagoa, besteak beste, estatua ez delako gauza bat ez subjektu bat. Ondorioz, ez da gaiztoa ez zintzoa. Edozein kasutan, estatua esaten diogun hori (egituren, praktiken, tekniken eta harremanen multzoa) askoz eraginkorrago jardun daiteke indarkeria sortzen eta erreproduzitzen, eta, ondorioz, askoz eraginkorrago jardun daiteke, baita ere, ongizatea, inklusioa eta berdintasuna sortzen (Goikoetxea, 2017a). Ezberdintasun hori, hots, ez soilik estatuari baizik eta objektu sozialen (erakundea, nazioa, herria, langilea, emakumea, zuria, gizona, beltza, gizartea) existentzia erregimenari heltzeko hurbilketa ezberdin hori, benetan da garrantzitsua, gizon-emakume botere harremanak aztertzen ditugunean eta analizatzen dugunean ea botere-harreman horiek nola taxutzen dituzten gizartea, norbanakoak eta komunitateak, eta, beraz, demokrazia (Goikoetxea, 2017b).

2. Helburua: Patriarkatuaren birsortze mekanismoak lau dimentsioetan

Aipatu dugu ongizate erregimenen klasifikazioa komunitateak estatuaren, merkatuaren eta familiaren artean ezartzen duen erlazioaren arabera dela eta horrek eremu publiko eta pribatuaren arteko zatiketa ere baldintzatzen duela gizartearen estratifikazio eta sexismo maila artikulatuz. Baina ardatz horiek ez dute kontuan hartzen biolentzia ezberdinen funtzionamendua, ezta kapitalen arteko erlazioa. Ondorioz, *patriarkalizazio* maila/mota neurtzeko ezinbestekoa da jakitea emakumeen egoera sozioekonomiko-laborala (*merkantilizazioa* eta *familiarizazioarekin* lotua), baina baita egoera sozio-politiko, alegia, espazio publiko-sozialean emakumeen presentzia eta erabakimena zein den.

Patriarkatuaren dimentsioak

Patriarkatua sei dimentsiotan banatu izan da (Walby, 1998), baina hemen lau dimentsio aztertuko ditugu: erlazio patriarkalak lan ordainduan, lan ez ordainduan, estatuan eta eremu sozialean. Estatua esatean ongizate erregimena barnebildu dugu eta legeak, justizia aparatua, indar polizialak eta hainbat eremu zehatzetako politika publikoak kanpo utzi ditugu. Azkenik, eremu sozialean ez dugu arlo sozial osoa aztertuko, hau da, ez dugu eremu kultural osoa aintzat hartu, artetik hasi eta jaietaraino. Mugatu egin dugu eta komunikabideetan, alderdi (eta zenbait erakunde) politikoetan, sindikatuetan eta mugimendu sozialean zentratu gara. Bosgarren eta seigarren dimentsioak, sexualitatea eta emakumeen kontrako gizonen biolentzia zuzena, hurrenez hurren, ez ditugu aztertuko.

Patriarkatuaren dimentsio bakoitzari kapitulu bana eman diogu eta beste maila batean dagoen dimentsio analitiko bat barneratu dugu: biolentzia sinbolikoarena. Erraztasunagatik eta pragmatismoagatik, bigarren kapitulu txertatu dugu biolentzia sinbolikoaren azalpena. Biolentzia sinbolikoaren dimentsio kontzeptuala lan ez ordainduaren kapitulu garatu dugu, baina patriarkatuaren gainontzeko dimentsio guztien argamasa denez, kapitulu guztietan barneratu dugu. Dimentsio guztiek dituzte beste dimentsioak barne, errealtatean batera joan ohi dira, hau da, lan ordainduan ematen den menderakuntza patriarkala ezin da ulertu lan ez ordainduan ematen dena kontuan hartu gabe, baina lan ez ordainduan gertatzen dena ulertzeko biolentzia sinbolikoa zer den ulertu behar da: nola funtzionatzen duen eta zer nolako ondorioak dituen beste ardatzetan, tartean, biolentzia zuzenean; ezin baita ulertu gizonen biolentzia zuzena emakumeen kontra, emakume izateagatik, ez bada emakumeen sozializazioa biolentzia sinboliko patriarkalaren bidez aztertzen, “emakume” kategoria baita hemen gakoa, eta kategoria horren eraketak behar duen biolentzia sinbolikoa.

Aldi berean, ezin dira ulertu lan ordaindua, ez ordaindua eta biolentzia ezberdinek eragiten dituzten menderakuntza patriarkalak eta horien birsortzea, erakunde publikoen eta estatuaren egituraketa sexista ulertu gabe. Estatuaren dimentsioa oso zabala da (gure estatu teoria estrategiko-erlazionalaren arabera; ikus Poulantzas 2014, Jessop 2008, Goikoetxea 2017b), ez dira soilik erakunde publikoak edo estatu aparatuek, nahiz eta gu ongizate erregimenean zentratu, *desfamiliarizazioa* neurtu nahi dugulako.

Biolentzia sinbolikoa

Ez gara kontzientziaren filosofian mugitzen, are gutxiago marko idealista eta esentzialista batean. Gure markoa sistema dualetik abiatzen da (Walby, 1998), abiatu, ez ailegatu. Bestetik, gure posizio teoriko eta filosofikoa materialista eta estrategiko erlazionala da (Poulantzas, 2014, Lefebvre, 1991, Jessop, 2008). Ez gara luzatuko baina ezinbestekoa da ulertzea menderakuntza erlazioak ezin direla ulertu ez bagara (indar batzuen) koakzioaren eta (arrazoi batzuen) konsentimentuaren arteko dikotomiatik ateratzen. Bourdieuk dioen moduan, koakzio mekanikoaren eta borondatezko subordinazioaren eskematik irten behar gara, botere erlazioak ulertzeko eta menderakuntza sistemak aztertzeko. Biolentzia sinbolikoa ez da kontzientzia kognoszenteen logika jarraituz mamitzen, baizik eta pertzepzio, apreziazio eta ekintza

eskemen bidez, habitusa sortzen duten funtzionamendu eskemen bidez. Indar sinbolikoa gorpuztetan gauzatzen den indar bat da, ez koakzio fisikoen bidez, baizik eta pertzepzio eta ekintza markoek sortzen dituzten dispositiboen bidez, goitik behera gorpuztutako dispositiboak. Indar horiek eraginkorrak dira, hain zuzen ere, ikusgaitzak direlako, geroz eta ikusgaitzagoak, orduan eta eraginkorragoak. Gure mundu fisikoa, sinbolikoki artikulatu eta antolatzen da, gure esperientziak, txikitatik, menderakuntza egitura horiekin (patriarkatua, kapitalismoa, arrazismoa, espezismoa, etab.) dituen elkarrekintzen bidez. Hurrengo aipamena ikerketa hau irakurtzean kontuan har dadila eskatzen dugu, gure helburuak eta premisak ondo ulertze aldera:

Aunque no me engañe lo más mínimo respecto a mi capacidad para disipar de antemano todos los malentendidos, me gustaría limitarme a prevenir contra los contrasentidos más groseros que se cometen habitualmente a propósito del concepto de violencia simbólica y que tienen siempre por principio una interpretación más o menos reductora del adjetivo «simbólico», utilizado aquí en un sentido que considero riguroso y cuyos fundamentos teóricos he expuesto en un artículo ya antiguo. Al tomar «simbólico» en uno de sus sentidos más comunes, se supone a veces que hacer hincapié en la violencia simbólica es minimizar el papel de la violencia física y (hacer) olvidar que existen mujeres golpeadas, violadas, explotadas, o, peor aún, querer disculpar a los hombres de tal forma de violencia. Cosa que, evidentemente, no es cierta. Al entender «simbólico» como opuesto a real y a efectivo, suponemos que la violencia simbólica sería una violencia puramente «espiritual» y, en definitiva, sin efectos reales. Esta distinción ingenua, típica de un materialismo primario, es lo que la teoría materialista de la economía de los bienes simbólicos, que intento elaborar desde hace muchos años, tiende a destruir, dejando que ocupe su espacio teórico la objetividad de la experiencia subjetiva de las relaciones de dominación (Bourdieu, 2000: 49-50)

Gu ez gara patriarkatuaren produkzioaren baldintza sozialei buruz arituko, patriarkatuaren birsortzearen baldintza sozial eta ekonomikoei buruz baizik. Baina argi utzi nahi dugu gure egitura kognitibo edo diskurtsiboak ez direla ideia multzo bat, idealistek ulertu ohi duten moduan, gure pertzepzio eta sinesmenen egitura diskurtsibo horien produkzioak baldintza sozial eta ekonomiko zehatzak dauzka, guztiz materialak direnak, egitura horien bidez birsortzen baitira objektibatutako botere egiturak. Produkzio edo eraikuntza lan hori ez da ekintza intelektual bat, ez da ideia multzo bat, ez da subjektu arrazional batek libreki aukeratzen duen eraikuntza edo egitura multzo bat, konstruktibismo idealistak proposatzen duen moduan.

Laburbilduz, biolentzia sinbolikoa ez dago kontzientzia engainatuetan, ilustratu beharreko kontzientzia faltsuetan, edo adin txikiko subjektu arrazionalen intelektuan. Biolentzia sinbolikoaren gunea materiala da, gorpuztuta baizik ezin da existitu eta bere existentzia erregimena materialitate esanahiduna da, habitusen bidez garatzen da eta habitus horiek sortu dituzten menderakuntza erlazioak birsortzen ditu, ez ideietan, gorpuztean baizik, bizitzeko eran, mundua ikusteko, ulertzeko eta sentitzeko eran, mugitzeko eran, janzteko, erantzuteko, erabakitze, borrokatze eta hitz egiteko eran. Hortaz, biolentzia sinbolikoa egiturazko konplizitate baten bidez funtzionatzen du, eta ez dago menderakuntza sistema sostengarririk biolentzia sinbolikoan oinarritzen ez denik. Egiturazko subordinazioak biolentzia behar du, baina jasangarria izango bada denboran, biolentzia sinbolikoa izango da oinarria, ez biolentzia fisikoa. Eta biolentzia sinbolikoaren birsortzea biolentzia materialaren bidez egiten da. Biolentzia materiala

(kasu honetan, “materiala” hitza ekonomiarekin lotuko dugu, baina ez da materiala den hori guztia ekonomikoa delako, ekonomikoa den oro materiala delako baizik) kapital ekonomikoarekin du zerikusia, baina, berriro ere, kapital ekonomikoaren metaketaren oinarri sozial jasangarria, biolentzia sinbolikoa da eta “sinbolikoa” hitzak materiaren dimentsio semiotikoa esan nahi du. Hortaz, ez gara kausa-efektu logika ilustratu batekin mugitzen (ezta fisika eta mekanika tradizionalak izan duten logika mota, edo matematika tradizionalaren eta zientzia sozial positibista eta enpirizistaren logika proposizional eta elementala), logika erreproduktiboarekin baizik, eta erreproduktio sozialaren logika performatiboa da, ez proposizionala.

Menderatuen eta menderatzaileen arteko konplizitate (obedientzia gorpuztua) material-sinbolikoa haustea ezinbestekoa da, hori baita menderakuntza sistemak jasangarri egiten dituen gure gisako gizarteetan: kapitalismoan langileria klasea eta klase kapitalistaren artean, patriarkatuan gizon eta emakumeen artean, esklabotzan (berdin Grezia helenistikoan, Erromatar inperioan edo Estatu Batuetako esklabotza erregimenean), esklabuaren eta jauntxoaren artean, erregimen feudalean nekazarien eta nobleen artean (Marx, 1992, Davis, 2016).

Hortaz, ikerketa honetan emakume legitimoen zirkulazio legitimoa sostengatzen duen biolentzia ere aztertuko ditugu (Bourdieu, 2000).

II. Lan-metodologia eta plangintza

Patriarkalizazio maila neurtzeko ezinbestekoa da jakitea emakumeen egoera sozioekonomiko-laborala (merkantilizazioarekin eta familiarizazioarekin lotua), baina baita egoera sozio-politikoa, alegia, espazio publikoan emakumeen presentzia eta erabakimena zein den. Horregatik, ikerketa hau bi eremu nagusi horietan garatuko da, *patriarkalizazioaren* dimentsio publikoa eta pribatua argitara eramateko.

Desfamiliarizazio maila aztertzeko Esping-Andersen-en tipologia erabiltzeaz gain, Bourdieren kapitalen teoria aplikatuko dugu. Bi autore nagusien planteamendua jarraituz, metodologia eklektikoa izango da, hain zuzen ere, Esping-Andersen-en lehen eremuko lau aldagaiez gain, berriak barneratu ditugulako (Ikus Aldagaiak eta Kontzeptuak atala). Ondoren, Europako herrialdeekin alderaketa egingo dugu.

I. eta II. Kapitulua: Eremu sozioekonomiko-laborala (espazio pribatizatua): lan ordaindua eta ez ordaindua

Eremu honetan datu kuantitatibo gehiago dago, eta kontzeptualizazio maila garatuagoa. Pribatizazioak, espazio pribatua barne, despolitizazioa esan nahi du. Emakumeak izaki pribatizatuak dira, baina emakumeen kasuan bi dimentsio ditu espazio pribatuak: merkatuaren espazioa eta etxeko-zaintzako espazioa. Bi dimentsio hauetan dauden datuak sistematizatu, eta berriak sortuko ditugu: emakumeen lan baldintzak, produkzio motak, produktibitate eta sindikazio maila eta moduak. Eremu honetan kapital ekonomikoa eta sinbolikoa neurtuko dugu nagusiki, baina baita ere kapital kulturala, horren arabera kapital ekonomiko eta sozial gehiago edo gutxiago lortzen baita.

III. eta IV. Kapitulua: Eremu sozial, publiko-politiko (espazio publiko): erakundeak eta gizartea

Espazio soziala-publiko-politiko deitu izan dena aztertuko dugu. Alde batetik, estatu erakundeak, kasu honetan, ongizate erregimena eta bigarrenik, emakumeen ikusgarritasuna eta erabakimena espazio publikoan: medioetan eta politikan, alderdi, antolakunde sindikal eta mugimendu sozialak barne. Espazio guzti horietan emakumeek duten presentzia eta erabakimena ikertuko dugu, hortaz, emakumeek duten kapital sozial eta sinbolikoa aztertu ahal izango dugu eremu honetan.

Analisi partzialetik integralera: Nazioartean ez dago *patriarkalizazio* mailen eta moten inguruko ikerketa integralik, beraz sistematizazio maila irmotzen joango da urtez urte, materiala, datuak eta kontzeptuak sortzen goazen heinean.

Perspektiba metodologikoa eta diseinuaren tipologia:

Ikerketa longitudinala eta esplikatzailea izango da, denboran zehar objektuaren analisi eta azalpen kausalak aztertuko baitira, non azterketa konparatiboak egingo diren Europar Batasuneko beste herrialdeekin. Marko epistemologiko tradizionalagoa izango du lehen eremuan egindako ikerketak, bigarren eremuan epistemologia konstruktibista-materialista eta feminista izanik nagusia. Bigarren eremu horretan, ikerketa esplikatzailea izateaz gain, esploratzailea ere izango da, nagusiki IV. kapitulan.

Diseinu metodologikoari dagokionez, metodologia anitza (multimetodoa) aukeratu da. Teknika kuantitatibo nahiz kualitatiboak erabiliko dira eta konbinazio estrategiaren bitartez adierazle berriak sortzea da helburuetako bat, zehaztutakoak zabaltzea eta kontzeptualizazio berriak sistematizatzea. Fase ezberdinak daudenez, lehen gerturatzean emaitza kuantitatiboetan jarriko dugu atentzioa, eta horrek adierazleen dimentsio ezberdinak eta zehaztasuna behar duten horien identifikazioa ahalbidetuko digu.

Bigarren fasean, diseinu metodologikoa zorrozteko aukera izango dugu, eta sakoneko elkarriketetako emaitzak iturri ez zuzenen azterketarako erabiliko dira sistematizazio dialektikoa bideratuz. Hurrengo teknika kualitatiboek ikerketa garatu ahala hipotesi berriak formulatu nahiz baztertzeko aukera eskaini digute: iturri ez zuzenen azterketa, sakoneko elkarriketak, binakako elkarriketak, eduki-azterketa eta inkestak.

Lan ordainduan (I. Kapitulan), ez ordainduan (II. Kapitula) eta ongizate erregimenean (III. Kapitula) ematen diren erlazio patriarkalak neurtzeko iturri ez zuzenak eta eduki-azterketa erabiliko dira nagusiki, nahiz eta sakoneko elkarriketak ere barneratuko diren (IV. Kapitulua oinarria izango baitira):

4. TAULA: DESFAMILIARIZAZIOA.	
-	(Des)familiarizazioa: ikuspuntu tradizionala
▪	Familiari laguntzak (BPG zenbatekoa da osasunezkoak ez diren zerbitzuak): • Familiari laguntza publikoak

• Seme-alaben zaintzarako laguntzak ▪ Familiaren lan indarraren parte hartzeko politikak: • BPGaren zenbatekoa doa <i>familia zerbitzuetara</i> – zerbitzu publikoen hedapena, zahar egoitza publikoak eta adinekoentzako etxeko zerbitzuak eta zaintza • Amatasunaren/aitatasunaren zenbatekoak – denbora eta dirua, kontziliazioa eta eszedentziak • Eguneko egoitzen publikazio maila eta zabalpena • Jubilazio politikak – pentsioak
▪ Etxeko eta zaintza lanak • Denboraren neurketa eta alderaketa beste herriein (Denbora Aurrekontuen Teknika) • Zaintza-Presentzia mota: umeen, zaharren, emakumeen zaintza lana eta zahartzaroko bakardadea • Etxeko lan motak: errutinazkoak, ludikoak, etab. • Aldiberekotasuna: zaintzen dagoen horrek egiten dituen beste lan motak (<i>multitasking</i>) • Emakumeen kontrako biolentzia materiala: motak eta mailak, Barne Produktu Gordinaren zenbatekoaren arabera neurtua
- <i>Kapital ekonomiko, sozial, kultural eta sinbolikoa: gure ekarpena</i>
▪ Emakumeen jabetza edo kapital motak: ekonomikoa eta kulturala ▪ Soldata segregazioa eta diferentzia prestigioan: kapital soziala, kapital sinbolikoa – biolentzia sinbolikoaren bidez) ▪ Lanaren segregazioa eta prekarizazioa sexua eta beste ardatz batzuk kontuan hartuta: adina, jatorria, euskara maila – kapital soziala eta kulturala (interseksionalitatea) ▪ Kapitalen arteko erlazioa (ikus kapitalen teoria)

Datuen sorkuntzarako iturri ez zuzenen azterketaren ikerketa-teknika erabiliko da, hau da, bestelako erakunde zein pertsonen ekoiztutako estatistika, dokumentu, nahiz ikerketak erabiliko ditugu. Iturri ez zuzenen azterketak datuen erabilpen hobea egiten laguntzen du, baita ikerketaren gastuak murrizten ere. Teknika honen bitartez, azterketa longitudinalak egin ditzakegu, eta beste teknika batzuk baliatuta baino merkeago eta bizkorrago. Izan ere, emakumeek etxeko eta zaintza lanetan dohainik jarduten duten denbora aztertu nahi da adibidez II. Kapituluan. Baina denboraren azterketa horrek zentzua izan dezan, gizonen bilakaera ere aztertuko da horiek ordezkapen efekturik duten ikusteko. Honelako ikerketek kostu eta denbora handia dakarte, erakunde publikoek ekoizten dituztelarik, kasu honetan nagusiki Eustatek. Bestalde, zerbitzu familiarretara bideratutako gastuei dagokienez Eusko Jaurlaritzak, eta zehazki, Emakundek, herritar guztientzat eskuragarri jartzen dituen datuen bitartez gauzatuko da ikerketa.

Azterketarako teknikaren desabantaileri dagokienez, datu batzuen eskuragarritasunari dagokiona azpimarratu nahi da. Izan ere, behar ditugun aldagai asko bestelako ikerketa batzuetarako zehaztu dira, beraz, datu zehatz horiek topatzeak zailtasunak izan ditzake. Horregatik da beharrezkoa datu berrien sorkuntza. Modu honetan, NUTS, INE, CIS, CSIC, EUROSTAT, Emakunde, Eustat eta Gaindegia bezalako erakundeek ekoiztutako ikerketen bitartez azterketarako datuak eskuratuko dira. Gainera, ikerketa nahiz dokumentu idatzi desberdinak ikertuko dira.

Eremu sozialean, hots, publiko-politikoan (IV. Kapituluan) teknika kualitatiboek hartuko dute garrantzia, hala nola, binakako eta sakoneko elkarrizketek, diskurtsoaren analisiak eta iturri ez zuzenen teknikak. Berritasun handiena eremuen uztarketan datza: kapital sozial eta sinbolikoa aztertuko da eremu honetan eta beste eremuetan neurtutako kapital ekonomikoarekin, kulturalarekin eta sinbolikorekin uztartu.

Ikerketa osoan zehar kapitalen konposizioa eta birsortzea aztertuko da. Horretarako, ikerketa kualitatiboak hartuko du garrantzia, nahiz eta eskuragarri dauden datu kuantitatiboak bilduko ditugun. Adibidez: kapital kultural objektibatua kuantifikatu daiteke, baina arazoak izan ditugu datuak biltzerakoan, ez baitago makro-estatistikarik. Kapital kultural erakundetua ere kuantifikatu daiteke, ziurtagirien bidez, baina datu hori emakumeek duten erabakimenarekin lotu beharko da, eta datu hori eskuragarria izango da bakarrik zenbait tokitan eta era partzialean (parlamentuan, sindikatuetan, enpresetan, fundazioetan), kapital kultural gorpuztuarekin gertatzen den moduan. Ikerketa kualitatiboa eta esploratzailea egin beharko da datu mota horiek uztartu eta kapital sinbolikoa aztertu ahal izateko.

Esan dugu jada, nazioartean ez dagoela patriarkalizazio maila eta moten inguruko ikerketa integralik, alegia, patriarkatuaren dimentsio guztien azterketa sistematikorik, beraz, patriarkalizazio mota ezaugarritzean, sistematizazio maila murriztuko da, eta aldiz, kontzeptualizazio maila ireki eta zabaldtu, gure ekarpenaren berritasuna indartuz.

Lagina: elkarrizketak

Guztira, 45 elkarrizketa egin ditugu (ikus zerrenda Eranskinean).

Hizkuntzari dagokionean: datuak, grafikoak eta taulak euskaratu ditugu baina gazteleraz egindako elkarrizketak ez ditugu euskaratu, hainbat arrazoi dela-eta, tartean, finantzazio falta itzulpenak egiteko. Hori dela eta, irizpide berbera aplikatu dugu aipuetarako, eta jatorrizko iturrietan erabilitako hizkuntza bera erabili dugu.¹

Emakumeen presentzia non eta nolakoa den ikusi nahi dugu elkarrizketen bidez: lidergoak eta erabakimena botere guneetan, gune formalak eta informalak, informazioaren zirkulazioa, agendaren eta diskurtsoaren ezarpena, erresistentziak, formazioa eta patriarkatuaren kontrako borroka antolatua gune mixto eta ez mixtoetan. Horretarako sindikalistak, politikariak, mugimendu eta eragile sozialen partaideak elkarrizketatu ditugu, eta baita ere eremu ezberdinetako aditu eta arituak. Alderdiei dagokionez, EAEko alderdi nagusietako kideekin bildu gara, EAJ, EHBildu, PSE-EE, Podemos eta PPko kideekin, eta udaletako, Legebiltzarreko, Foru Aldundietako eta Gobernuako politikariak elkarrizketatu ditugu. Sindikatuei dagokionez, ASADE, ELA, LAB, CCOO eta STEILASeko kideak eta herri mugimenduei dagokienez, ATH-ELE, Bilgune Feminista, Ernai, Piratak, Pentsionistak, Gure Esku Dago eta Ongi Etorri Errefuxiatuak.

Eragile sozialei erreparatuz, bere kabuz lan egiten duten hainbat emakume enpresari eta langile ezberdinei egin diegu elkarrizketa: antolatuak eta ez antolatuak, bertan

¹ Hala ere, uste dugu, gure herrialdeak eta zehazki EAEk bizi duen diglosia egoeran, erakundeen aldetik esfortzu handiago egin beharko litzatekeela ikerketak euskaraz egiteko behar diren baliabideak jar

jaiotakoak eta atzeritik etorritakoak. Eta, horrekin batera, Unibertsitateako irakasle eta ikertzaileak eta hedabide desberdinetako kazetariak. Komunikazio arloan, emakumeen ikusgaitasuna, presentziaren nolakotasuna, hedabideetako gaien eta espazioen banaketa eta protagonismoa ikusiko dugu. Gogoan izan behar da elkarriketatu guztiak direla langileak, baina batzuek langile moduan hitz egingo dute, eta beste batzuek, ordea, antolakunde bateko kide moduan, aritu edo aditu bezala, edo kargu publiko edo eragile sozial gisa.

Elkarriketatuak hautatzeko irizpide ezberdinak hartu ditugu kontuan (eta elkarriketa egiterakoan zuten kargua edo kidetasuna jarri dugu). Batetik, alderdi, sindikatu eta herri mugimendu ezberdinak nahi genituen, mixtoak eta ez mixtoak, adin, ibilbide eta esperientzia desberdineko emakumeak, patriarkatuak profil guzti horietan era ezberdinean eragiten baitu nahiz eta elkarriketatu guztiek atzeman, era batera edo bestera menderakuntza. Esperientzia eta ibilbide anitz horiek jaso nahi genituen, horregatik ditugu elkarriketatuen artean langile moduan hitz egingo dutenak, langile antolatu eta ez antolatuak, gazteak eta adinekoak, euskaldunak, erdaldunak, hemen jaiotakoak eta kanpotik etorritakoak. Langile antolatuen barne daude sindikatuak, eta ibilbide eta ardura ezberdinak dituzten emakumeak hautatu ditugu, haien esperientziak eta ezagutza partekatu ahal izateko, kasu honetan, sindikatu barneko funtzionamendu eta harreman asimetrikoen birsortze mekanismoak ezagutu ahal izateko. Herri mugimenduekin ere emakume gazte eta helduak hautatu ditugu, frankismoan borrokan ibili zirenak eta orain pentsio duinen alde borrokatzen direnetatik mugimendu gazteenetara, hala nola, Piratak, Bilgune eta Ernai, azken horiek politika ez instituzionala egiteaz gain homogeneousagoak dira, adibidez, Ongietorri Errefuxiatuak eta Gure Esku Dago baino, non adin eta ibilbide anitzetako jende osatuak dauden eta aurrekoak baina heterogeneousagoak eta adinez helduagoak diren. Alderdien kasuan, alderdi bakoitzeko emakume bat baino gehiago elkarriketatu dugu, PPren kasuan izan ezik (ezinezkoa izan baita). EAJko eta EHBilduko lau emakume (zortzi guztira) eta Podemos eta PSE-EEko hiru emakume (6 guztira) elkarriketatu ditugu, ibilbide oso ezberdinekin eta iritzi kontrajarriekin. Politikarien kasuan, batzuek legebiltzarkide moduan mintzatzen dira, beste batzuek alkate edo udaleko zinegotzi bezala, beste batzuek batzarkide gisa eta azkenik, beste batzuek alderdiko adar edo sail baten arduradun, organiko edo ez organiko, moduan. Hori zen helburua: jakin nahi genuen emakume ezberdinek nola identifikatzen eta bizitzen duten patriarkatua politika formal eta informala egiten den eremuetan (hedabideak barne) eta ze zailtasun dituzten erlazio patriarkal horiek interpretatu eta iraultzean. Garrantzitsua zen Segurtasun sailburu batek, edo PSE-EEko legebiltzarkide batek dituzten iritziak, ezagutza eta bizipenak Ernaikoa den edo Nicaraguatik etorri den etxeko langile ez antolatu batek dituen ezagutza eta bizipenekin alderatzea, oso ezberdinak baitira gobernuko Sailburu batek, Ernaiko gazte batek eta migrante heldu batek duten kapital ekonomikoa eta soziala, eta, beraz, jasandako biolentzia materiala. Antzekoagoa da, aldiz, zenbait eremuetan jasandako biolentzia sinbolikoa, eta, baita ere, eremu horietan kapital kulturala eta sinbolikoa lortzeko martxan jarritako estrategiak. Ikusiko ditugu langile antolatu eta ez antolatuen arteko ezberdintasunak, edo pentsionisten borrokan dabilen Bizkaiko emakume jubilatu baten eta Piratetan dabilen gazte donostiar euskaldun baten artekoak. Are gehiago, alderdiak, sindikatuak eta herri mugimenduak baina heterogeneousagoak izan ohi dira, sindikatuak eta herri mugimenduak sektorialak dira (lan arloa jorratzen dute lehenengoez eta bizitza duintzeko bizitzaren eremu zehatz

batean behar diren baldintzak bigarrengeok, izan pentsioak, erabakitzeko eskubidea, errefuxiatuak, gazteen ongizatea edo jai herrikoiak) eta alderdiak, aldiz, kontrakoa. Bestetik, alderdi berdinen barnean egon daitezkeen ikuspuntu ezberdinak jaso nahi genituen eta, oro har, alderdi, herri mugimendu, sindikatu eta langile antolatu eta ez antolatu ezberdinek patriarkatuaren inguruan duten marko diskurtsiboa marraztu.

**I. PATRIARKATU LIBERALAREN
LEHEN DIMENTSIOA:**

**LAN
ORDAINDUA**

I. PATRIARKATU LIBERALAREN LEHEN DIMENTSIOA: LAN ORDAINDUA

Lo típico de los dominadores es ser capaces de hacer que se reconozca como universal su manera de ser particular. La definición de la excelencia está cargada, en cualquier ámbito, de implicaciones masculinas que tienen la particularidad de no aparecer como tales. La definición de un puesto, sobre todo investido de autoridad, incluye toda suerte de capacidades y de aptitudes sexualmente connotadas. Si hay tantas posiciones difíciles de ocupar para las mujeres, es porque están hechas a medida de los hombres, cuya virilidad está construida en oposición a las mujeres tal y como son actualmente. Para alcanzar plenamente cierta posición, una mujer tendría que poseer no sólo lo que exige explícitamente la descripción del puesto, sino también todo un conjunto de propiedades que sus ocupantes añaden habitualmente al mismo, una estatura física, una voz, o unas disposiciones como la agresividad, la seguridad, la «distancia respecto al papel», la llamada autoridad natural, etc., para las que los hombres han sido preparados en cuanto que hombres. Así pues, la dominación masculina tiene todas las condiciones para su pleno ejercicio. La preeminencia universalmente reconocida a los hombres se afirma en la objetividad de las estructuras sociales y de las actividades productivas y reproductivas, y se basa en una división sexual del trabajo de producción y de reproducción biológico y social que confiere al hombre la mejor parte. (Bourdieu, 2000:82).

Esan moduan, patriarkatuaren lau dimentsio aztertuko ditugu, gehi biolentzia sinbolikoaren dimentsioa, eta azken hau II. Kapituluari garatuko dugu konzeptuak, baina ikerketa guztia blaituko du.

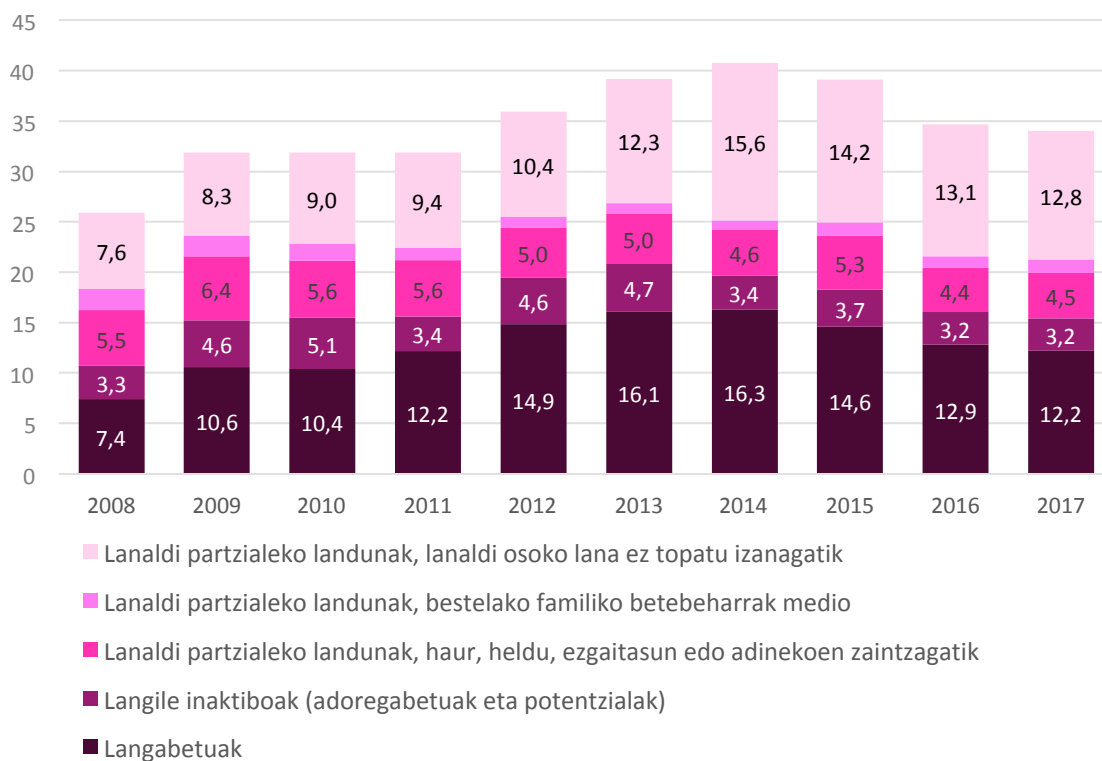
Lan ordainduan ematen diren erlazio patriarkalak kokatu ditugu lehen dimentsioan. Erlazio patriarkalei erreferentzia egiterakoan, hitz ezberdinak erabiliko ditugu: genero desoreka edo diskriminazioa, sexu desoreka eta genero edo sexu desberdintasuna.

Lan aktibitatearen gaineko diagnostikoarekin hasiko gara. Lehenik begirada orokorra erakutsiko dugu eta gero, azpiatalen bidez, ardatz ezberdinak aztertuko ditugu. Lehen begirada orokorrak, hala ere, asko esaten digu lan ordainduan dauden erlazio patriarkalaren inguruan.²

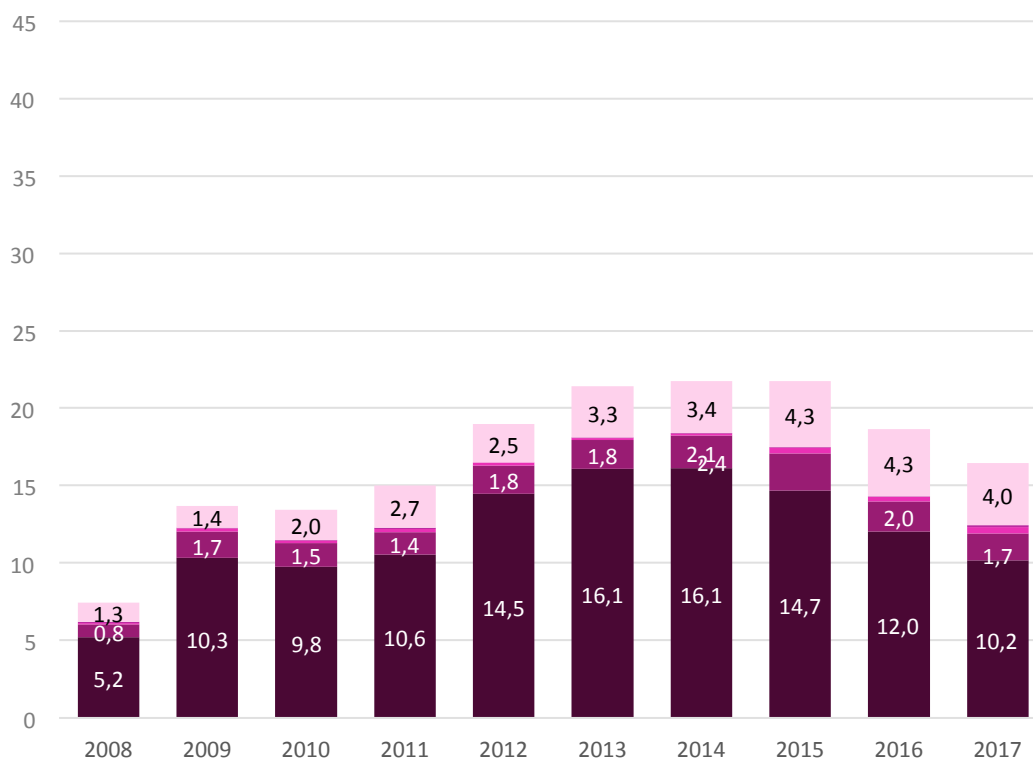
² Ikerketan “emakumezko eta gizonezko” edo “emakume eta gizon” hitzak erabiliko ditugu esanahi berarekin.

5.GRAFIKOA. ENPLEGU EZA ETA PREKARIETATEAREN HEDADURA (% bizt. aktiboa). EUSKAL A.E.

EMAKUMEZKOAK



GIZONEZKOAK



Iturria: EUSTAT eta GAINDEGIA

Lehen begiradan badirudi lan merkatua ez dela emakumeen berezko esparrua. Hona horren harira elkarrizketatuek aipatutakoa:

Yolanda Jubeto, EHUko ekonomialaria:

Lan merkatua teorizatu denetik gizonetzkoen eremu naturaltzat hartu ohi izan da. Beraz, emakumeak, nahiz eta hasieratik jarduera hauetan parte hartu, ez da pentsatu beraien eremu naturala zenik, kontrakoa baizik. Beraz, genero diferentziak normalean ez dira aztertu, eta denboran zehar estatistika falta izugarriak egon dira. Bestalde, arrazoitu da generoren arabera ezberdintasunak, soldatetan zein lan baldintzetan oro har, emakumeen salbuespen egoera moduan aztertu behar zirela, azken finean, emakumeek pizgarri negatiboak behar zituzten lan merkatua uzteko eta bere eremu “naturalera” itzultzeko, hau da, etxeetara. Hau izan da teoria ekonomikoan luzaro nagusitu den ideia, eta beraz, emakumeen egoera lan merkatuan, bai aztertzeko bai neurtzeko aurreiritzi handiak gaingitu behar izan ditu .

Mertxe Larrañaga, EHUko ekonomialaria:

Merkatu kapitalistetan aldaketa asko eman dira eta ez da erreza esatea zeintzuk izan diren garrantzitsuenak. Bata globalizazio prozesuaren azkartzea da eta nazioarteko harreman ekonomiko, sozialetan haunditze horrek izandako eraginak ez dira berdinak izan ez toki guztietan eta ezta jende guztiairegan ere. Eta emakumeei dagokienez zer? Ba ez da erreza erantzutea. Alde batetik, esan daiteke globalizazioak merkatuen nagusitasuna bultzatu duela eta emakume eta gizonen harremana, jakina den moduan, diferentea da (emakumeena izan delako beti eta oraindik ere bai ordaindu gabeko lanen ardura), beraz globalizazio ekonomikoak ere eragin diferenteak izan dituela esan daiteke [...] Globalizazioa bereziki nabarmena izan da finantzen esparruan, hau da, dirua inongo trabarik gabe mugitzen da munduan zehar eta horrek ekarri du, besteak beste, sufritu dugun (eta oraindik eta luzaeroan sufrituko dugun) atzeraldi handia. Gero, atzeraldi handiari aurre egiteko neurriak hartu dira eta hauek jendean eragin oso kaltegarriak izan ditu, ongizate estatua zalantzan jarri da eta bere zutabe nagusiak ukitu egin dira (hezkuntza, osasuna ...). Murrizketen ondorioak bereziki kaltegarriak izaten dira emakumeentzat, haiek direlako askotan zerbitzu publikoen erabiltzaileak eta baita sektore horietako langileak ere. Bestalde, prekarietatea handitzen bada suposa dezakegu horrek kalte handia egingo diela emakumeei orokorrean emakumeen egoera prekarioagoa izaten delako.

Aktibitate eta inaktibitate dualtasunari buruzko oinarritzko diagnostikoa

EAEko 16-64 urte bitarteko emakumezkoen aktibitate tasa 70,4koa da; gizonetzkoena, aldiz, 79,6koa (2017). Genero arteko desoreka bederatzi puntukoa da, nahiz eta azken hamarkadetan erregistraturiko genero desoreka txikiena izan.

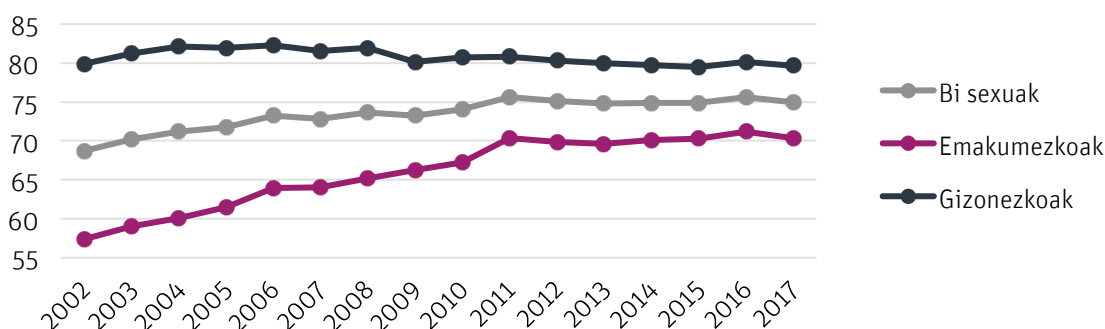
Krisi ekonomikoaren hasierak emakumezkoen laneratzea indartu zuen (teorian laneratze formalean – kontratupean – zein informalean, inkesta bidez eskuraturiko datuak direlako). Aldiz, krisi urteetan gizonetzkoen jarduera tasa apaldu egin da, eta zentzu horretan, egungo gizonetzkoen tasa krisi hasieran baino apalagoa izaten jarraitzen du. Fenomeno honek euskal lurraldean tradizioz erroturiko ehun ekonomiko industrialaren gainbeherarekin (maskulinizatutako sektore ekonomikoaren

gainbeherarekin) harreman handia dauka. Eta hau ez da, ordea, emakumezkoen artean gertatu.

Borjaren arabera (2013), 2008-2012 aldian, enpresa kopurua (lantegiak, tailerrak, bulegoak...) % 10,2 jaitsi zen (18.773 enpresa gutxiago). EAEn egoitza nagusia duten enpresen ehunekoa % 97,7 da oraindik. Hala ere, industria sektorearen aberastasuna (BPG industrial) jaitsi egin zen 16.532 milioi eurotik 14.565 milioi eurora, eta enpleguari dagokionez, 240.728 langiletik 194.927 langilera jaitsi zen (45.801 lanpostu gutxiago). Aldi horretan, zerbitzuen sektorean sortutako aberastasunak gora egin zuen, BPGaren % 56,5etik % 61,6ra, eta enpleguaren % 69,2 zegokion sektore horri (ikus Goikoetxea, 2017b, zerbitzuetan oinarritutako egitura ekonomikoaren ondorioak aztertzeke).

Nolanahi ere, ikusteke dago krisi osteko “susperraldi” ekonomikoaren testuinguruan genero desoreken portaera aurrerantzean. Uste dugu, berriro ere genero desorekak handituko direla, esku artean ditugun beste datu batzuk kontuan hartuta (Ikus 5. Grafikoa).

6. GRAFIKOA. JARDUERA TASA (16-64 urte). EUSKAL A.E, 2002/17.



Iturria: INE

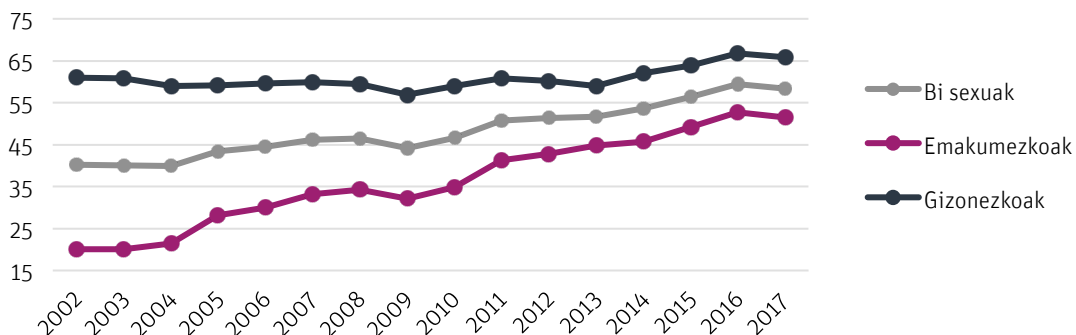
Gizonezkoen artean bezala, emakumezkoen jarduera maila handiena 25-34 eta 35-44 urteko belaunaldietan ematen da. Baina jarduera mailaren gaineko genero desoreka handia da ere 35 urtetik gorakoen artean, eta erretiro adinetik zenbat eta gertuago egon, orduan eta handiagoa da. Horrela, 55-64 urte bitarteko belaunaldian genero desoreka 14,3 puntukoa da.

7. TAULA. JARDUERA TASA, ADINAREN ARABERA. EUSKAL A.E, 2017.

	Bi sexuak	Emakumezkoak	Gizonezkoak	Desoreka
OROTARA (>15 urte)	55,5	50,4	60,9	-10,5
15-24 urte	27,6	26,5	28,7	-2,2
25-34 urte	87,8	85,0	90,6	-5,6
35-44 urte	91,0	86,6	95,4	-8,8
45-54 urte	86,8	81,5	92,1	-10,6
55-64 urte	58,4	51,5	65,8	-14,3
>65 urte	1,3	1,0	1,7	-0,7

Iturria: EUROSTAT.

8. GRAFIKOA. JARDUERA TASA (55-64 urte). EUSKAL A.E, 2002/17



Iturria: INE

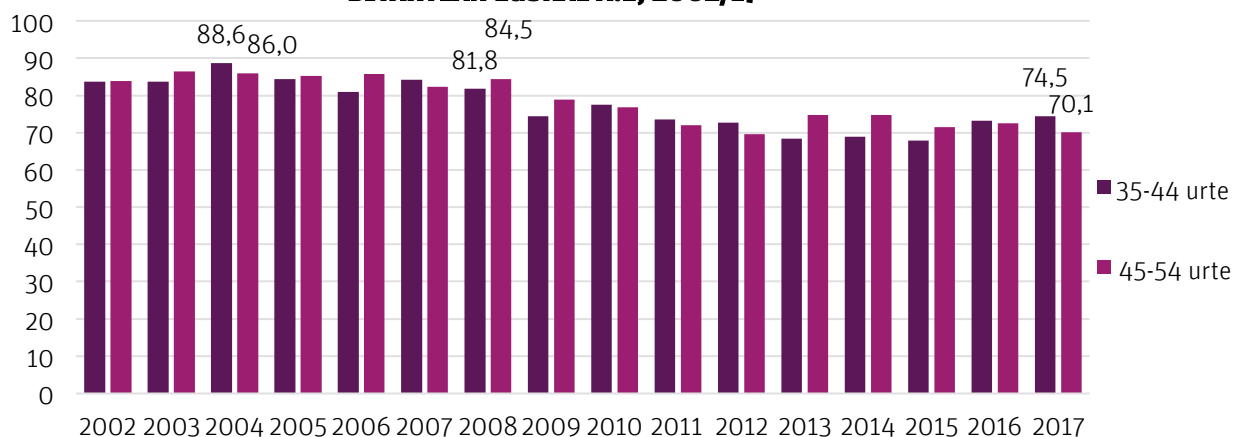
55-64 urte bitarteko belaunaldian egun dagoen genero desorekari garrantzia kendu gabe (14,3 puntukoa), genero desoreka hori 32 puntukoa zen 2000 urtean, eta 24,1 puntukoa 2010 urtean. Hau da, 2011 urtetik aurrera, krisi ekonomikoaren ondorioak etxeko ekonomian nabarmenak izaten hasi zirenean, batez ere emakumezkoak izan dira laneratutakoak, eta ondorioz, genero desoreka hau gutxitzen joan da urtetik urtera lan ordainduaren eremuan. Fenomeno hau oso presente dago ere 45-54 urteko belaunaldian, eta maila apalago batean, 35-44 urte bitartekoen artean.

Isabel Otxoa, Asociación Trabajadoras del hogar (ATH-ELE) Etxeko Langileen Elkartea:

Krisia baino lehenago, gizonen zaintza lanetan emakumeek baino askoz ere gehiago irabazten zuten, aldea ikaragarria zen. Ondoren gizonen ere soldatak jaitsi zizkieten eta kapital sinbolikoa nahiz auto-estimua ere jaitsi zen.

Genero desorekak, kapital ekonomikoari dagokionez, gutxitu dira baina errealitateari neurria hartzeko datu bat: egun 35 eta 54 urte bitarteko inaktiboen ia hiru laurdenak (%71,8) emakumezkoak dira. Krisi osteko ufada ekonomiko berriarekin emakumezkoen proportzioaren gutxitzea eten egin da, hurrengo grafikoak erakusten duen bezala.

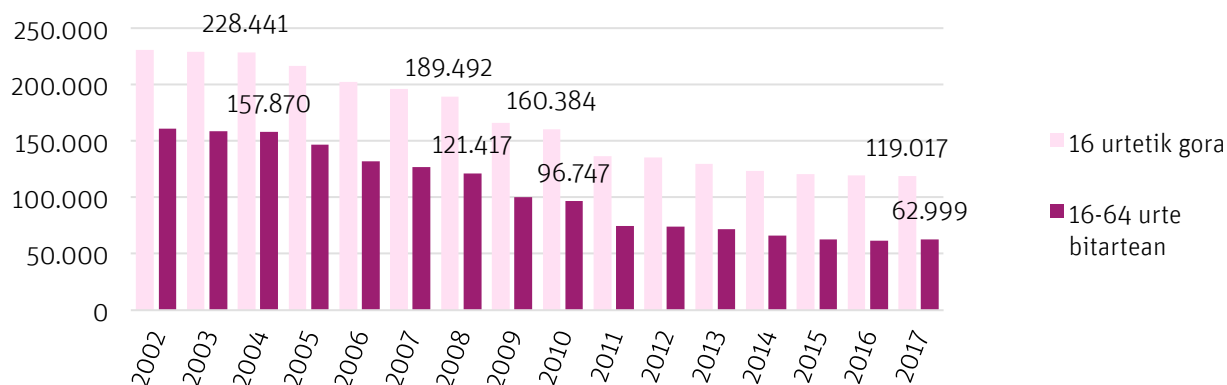
9. GRAFIKOA. INAKTIBITATEAREN FEMINIZAZIO-MAILA, 35-54 URTE BITARTEAN EUSKAL A.E, 2002/17



Iturria: INE

Laburrean, belaunaldi guztietan gizonezkoen jardura tasa emakumezkoena baino garrantzitsuagoa da. Esan bezala, erretiro adinetik zenbat eta gertuago egon orduan eta genero desoreka handiagoa da aktibitate tasan, demografikoki zaharkituriko gizarte batean, gainera. Hipotesi ariketa batean, EAEko emakumezkoen artean gizonezkoen jardura tasa emango balitz, 2017 urtean 119.000 bat emakumezko gehiagok lan egingo lukete (edo 16-64 adineko 63.000 emakumezko).

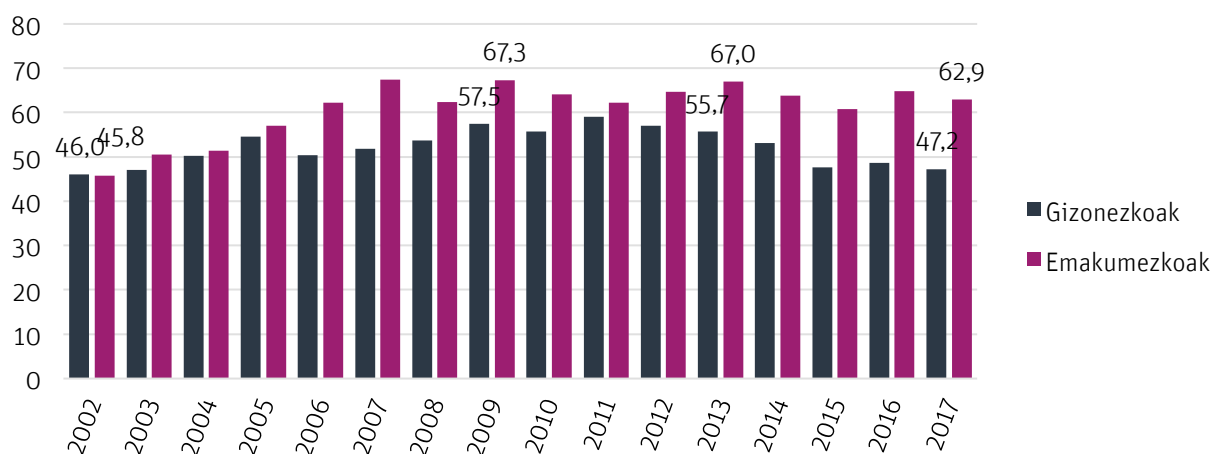
10. GRAFIKOA. GALTUTAKO BALIZKO GIZA LANESKU FEMENINOA. EUSKAL A.E, 2002/17



Iturria: INE eta GAINDEGIA

Kapital kulturalari dagokionez, azken urteotako laneratzeko zailtasunek formazioan sakontzeko joera indartu dute, eta ildo horretan, krisi ekonomikoaren epealdian 34 urtetik beherakoen jardura tasa apaldu egin da, bai gizon zein emakumeen artean. Horrek bi ondorio ditu gutxienez: batetik, EAEko 30-34 urte bitarteko gazteen formazio-mailak Europako handienetakoa izaten jarraitzen du (krisi aurreko aroan bezala), nabarmenki emakumezkoen artean; bestetik, norbanakoen autonomia ekonomikoa eskuratzea adinean atzeratu egin da (horrek dituen ondorio guztiekin, ugalkortasunean esaterako).

11. GRAFIKOA. GOI-FORMAZIOKO TITULAZIODUNAK, 30-34 URTE BITARTEAN (%). EUSKAL A.E., 2002/17



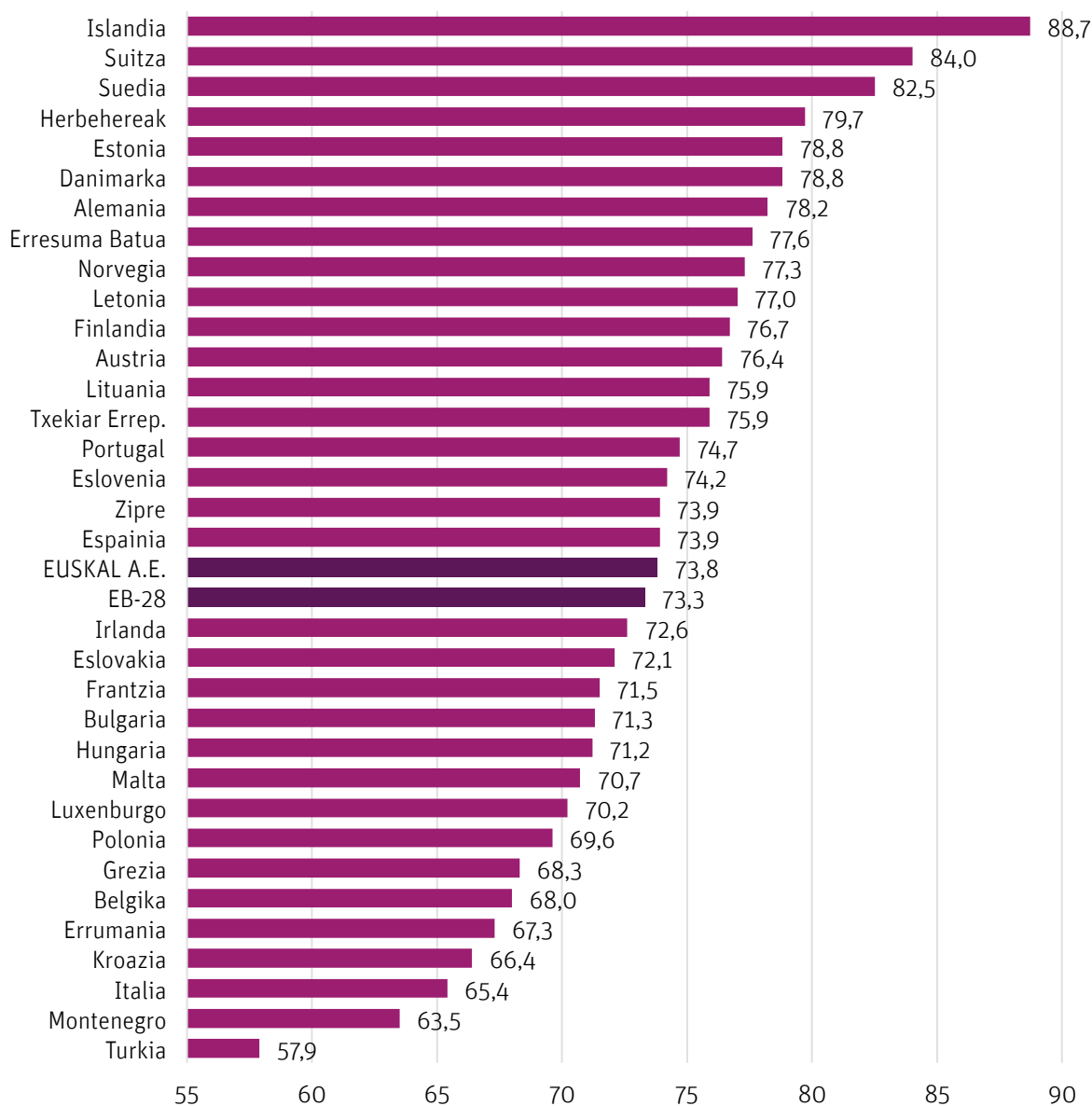
Iturria: EUROSTAT

Jakina da norbanakoen autonomia ekonomikoaren atzerapena arrazoi ezberdinengatik gertatu dela, nahiz eta prekarizazio estrukturala egon oinarrian. Egiturazko prekarizazioa azaltzeko merkatu mota azaldu behar da baina estatu ereduaren arabera da aldi berean merkatu eredu. Merkatua ez da erabakiak hartzen dituen subjektu bat, baizik eta eragile eta praktika multzo bat, elite ekonomiko eta politikoei taxutzen dute merkatua. Merkatua era batekoa edo bestekoa izatea herrialdeko egitura sozio-ekonomikoarekin du zerikusia, eta egitura sozio-ekonomikoa erabaki eta erakunde politikoen arabera da ere. Bestetik, estatuaren, merkatuaren eta familiaren arteko erlazioek baldintzatzen dute prekarizazioa, hortaz, Alemaniako prekarizazioa edo Finlandiakoa ez dira EAEkoaren parekoak, tartean, merkatuak kanporatzen edo prekarizatzen dituen horiek etxebizitza, errenta edo ongizatea lortzeko erraztasun handiagoak izan ditzaketelako herrialde batean edo bestean, estatuak merkatuari jartzen dizkion mugen arabera eta estatuak merkatutik at bizitza duina izateko jartzen dituen baliabideen arabera. Esan dugu, sistema ekonomiko kapitalistek ongizatea merkatuaren bidez lortzera behartzen dute gizartea baina eredu liberalek (Erresuma Batua, Estatu Batuak) ongizatea lortzeko merkatuarekiko duten dependentzia Europa iparraldeko, erdialdeko eta hegoaldekoena baina handiagoa da, tartean, estatua txikiagoa izan ohi delako eta merkantilizazio maila handiagoa. Egungo gizarte kapitalista eta patriarkaletan, merkatuaz gain, estatuak eta familiak, alegia, egitura publikoek eta emakumeek kobratu gabe egindako lanak (zaintza eta etxekoa) ematen dute ongizatea era egituratuan, horregatik aztertu behar da merkatuaz gain, herrialdeek duten estatu mota eta familiarizazio maila, gogoan izanik familiarizazio maila gero eta handiagoa orduan eta sexistagoa ongizate erregimena (ikus Sarrera eta III. kapitulua).

EAEko kasuistika Europako testuinguruan

EAEko jarduera tasa orokorra (16-64 urte bitartean) EB-28ren gainetik kokatzen da (+0,5), Espainiar estatua, Zipre edo Eslovenia parean. Nabarmenak dira EB-28 osatzen duten estatuen arteko desberdintasunak: Islandia, Suitza, Suedia, Danimarka, Herbehereak edota Norvegia European aitzindariak dira jarduera mailari dagokionez, eta Turkia, Montenegro, Italia eta Kroazia ixten dute ranking hori. Aitzindariak kontinentearen iparraldean, eta jarduera maila apalena duten estatuak Mediterraneoaren eremuan.

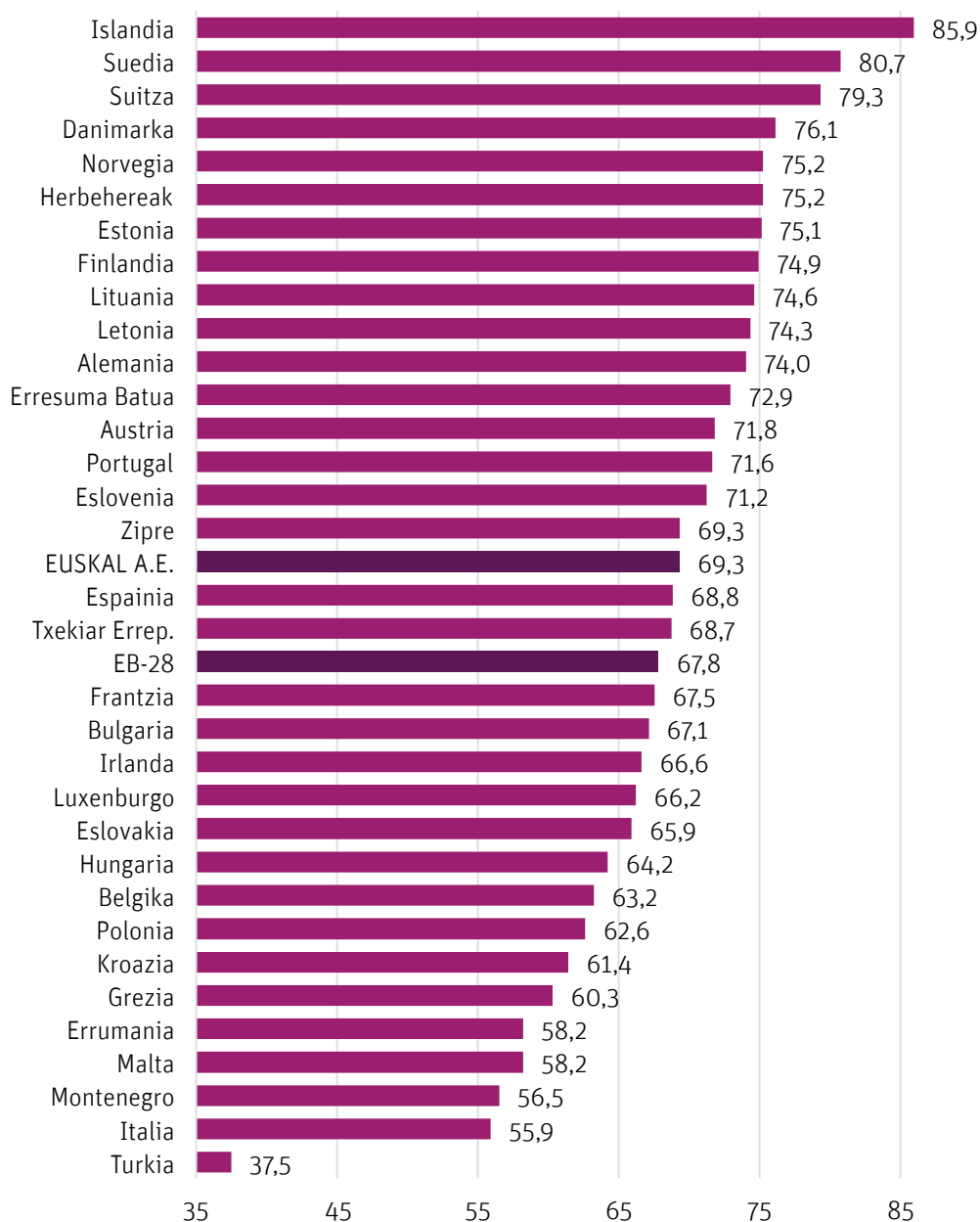
**12. GRAFIKOA JARDUERA TASA (16-64 urte).
EUSKAL A.E. eta EUROPA, 2017.**



Iturria: EUROSTAT

Emakumezkoen jarduerari dagokienez, EAE pixkat gorago kokatzen da EB-28tik (+1,5), Zipre eta Espainiar estatuaren parean. Nolanahi ere, jarduera maila emakumezkoetara zedarrituz gero aurreko puntuan aipaturiko Europa mailako desorekak are handiagoak dira. Espero bezala, emakumezkoen jarduera tasa garrantzitsuenak Islandian, Suedia, Suitza, Danimarka edo Norvegia bezalako herrialdeetan kokatzen dira. Emakumezkoen jarduera tasa apalenak, aldiz, Mediterraneoan eta Europako ekialdean (Turkia, Mazedonia, Italia, Malta, Errumania, Montenegro edo Grezia).

13. GRAFIKOA EMAKUMEZKOEN JARDUERA TASA (16-64 urte). EUSKAL A.E. eta EUROPA, 2017.



Iturria: EUROSTAT

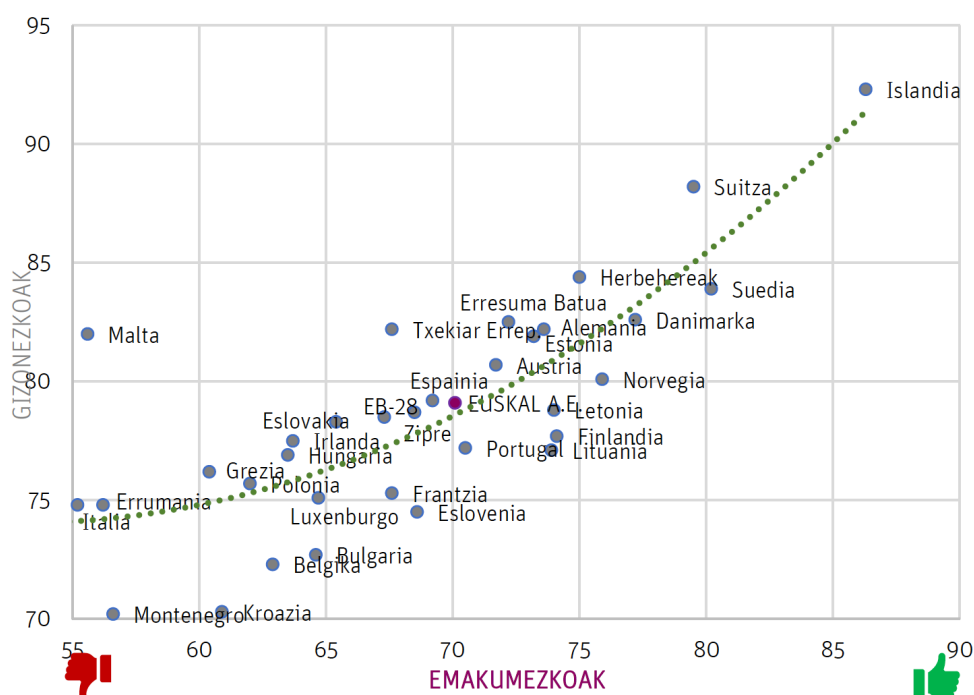
Laburrean, joeraz jardueraren tasa garrantzitsuak dituzten estatuek genero arteko desoreka txikiak barnebiltzen dituzte. Neurri batean, logikoa da hein handi batean biztanleriaren erdia (emakumezkoak) masiboki laneratzea lortu dutelako, baina ez da arrazoi bakarra. Hurrengo grafikoak erakutsi bezala, joeraz emakumezkoen jardueraren maila handia (ezker-eskuin ardatza) gizonezkoen jardueraren maila handiarekin (behetik-gorako ardatza) batera ematen da (puntu berdez osaturiko marrak joera adierazten du). Hau da, emakumezkoen laneratzeak ez du gizonezkoena apaltzen.

EAEko emakumezkoen jardueraren tasa belaunaldika aztertuz gero Europako testuinguruan, azpimarragarria da 25-34 urte bitarteko euskal emakumezkoen jardueraren maila handia.

EAE Suitzaren parera kokatzen da eta soilik Portugalek du adin horretan jarduera tasa handiagoa. 35 urtetik aurrera EAEko emakumezkoen jarduera maila nabarmen apaltzen da, eta horren ondorioz, EAEk azken postuetara pasatzen da Europako rankingaren testuinguruan. 35 urtetik gora emakumezkoak zenbat eta nagusiagoak izan familia eta etxeko lan ez ordainduetara bideratzen direnez lan merkatuaren ikuspuntutik inaktibo kontsideratzen dira.

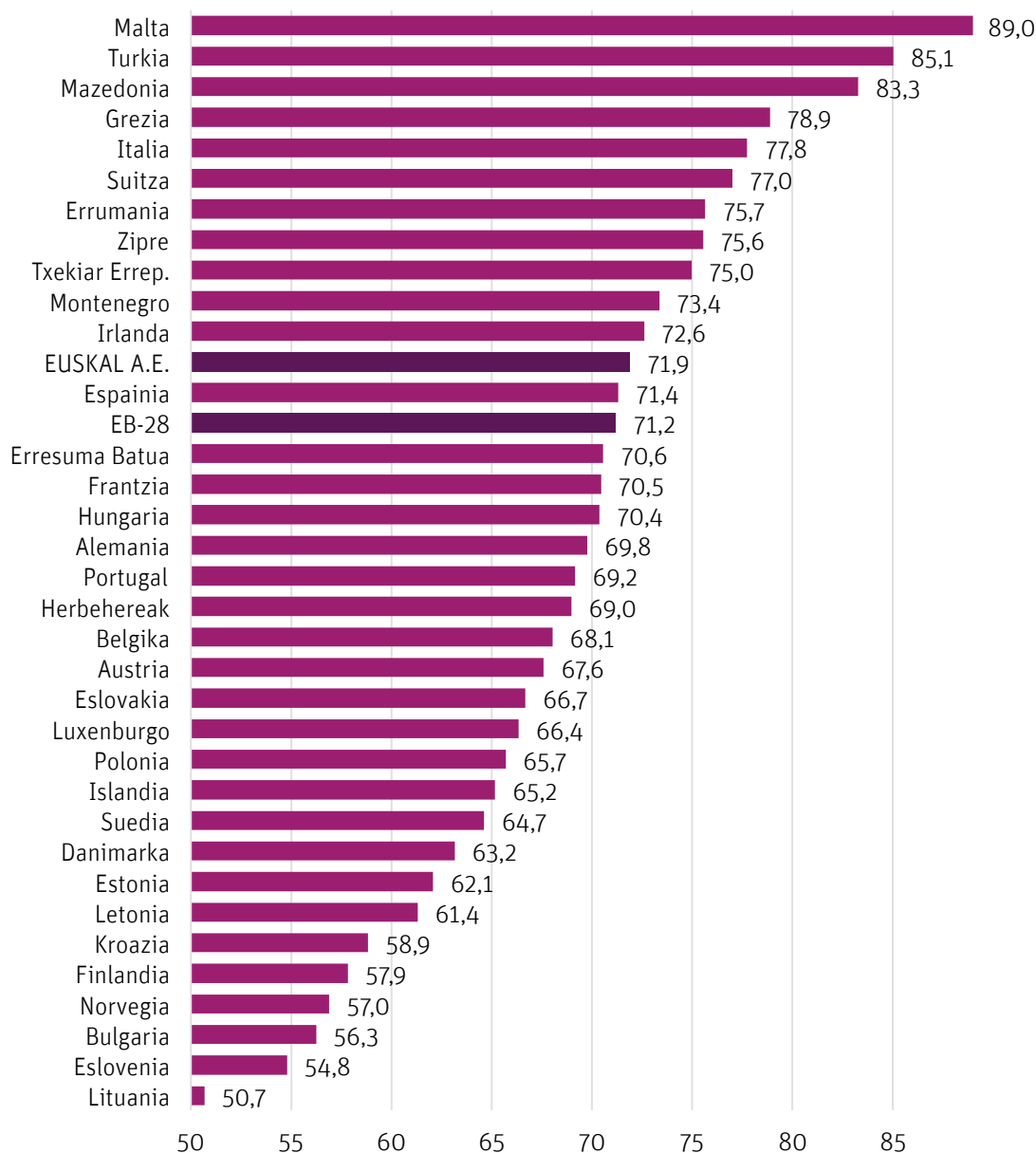
EAEko 35-54 urteko inaktiboen feminizazioa-maila handia aipatu dugu, izan ere, egungo 35 eta 54 urte bitarteko inaktiboen ia hiru laurdenak (%71,8) emakumezkoak dira (2017). 2016ko datuen arabera, adin horretako inaktiboen %72,8a emakumezkoak ziren, Espainiar estatua edo Txekiar errepublikaren pare. Hurrengo grafikoak erakutsi bezala, EAEko inaktiboen feminizazio-maila EB-28aren gainetik kokatzen da, baina Europaren baitan desberdintasun handiak daude estatuen artean. Malta, Turkia, Mazedonia edo Grezia buru dira 35-54 urte bitarteko inaktiboen feminizazio-mailan.

14. GRAFIKOA. JARDUERA TASA (16-64 urte), SEXUAREN ARABERA. EUSKAL A.E. eta EUROPA, 2016.



Iturria: EUROSTAT.

**15. GRAFIKOA 35-54 URTEKO INAKTIBOEN FEMINIZAZIO-MAILA.
EUSKAL A.E. eta EUROPA, 2017.**



Iturria: EUROSTAT

Langabeziari buruzko oinarrizko diagnostikoa

Langabeziak ez du merezi aktibitate/inaktibitate dualtasunaren gaineko sakontasunean bezainbeste murgiltzea, baina halere, genero ikuspegitik fenomenoak testuinguruko zenbait datu behar ditu. Izan ere, 2017 urteko datuen arabera, krisi aurreko egoerara itzuli gara: emakumezkoen langabezia tasa gizonezkoena baino handiagoa da belaunaldi guztietan (hurrengo taulan “genero desorekak” hauxe sintetizatzen du, hain zuzen ere: gorriak emakumezkoen kalterako genero desoreka adierazten du).

16. TAULA. EMAKUMEZKOEN LANGABEZIA TASA. EUSKAL A.E. 2002-2017														
	2002	2004	2006	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	
OROTARA (>15 urte)	14,0	12,1	9,0	7,8	11,7	11,2	13,0	15,7	16,5	16,1	14,7	13,1	12,2	
15-24 urte	24,2	25,4	22,4	23,1	28,6	28,0	35,6	44,0	44,5	43,3	36,4	35,0	28,0	
25-34 urte	14,6	12,9	10,8	7,2	12,7	15,1	15,2	17,3	20,0	20,2	18,4	18,9	16,7	
35-44 urte	12,8	10,2	6,9	6,6	9,2	8,7	11,2	14,7	15,9	15,2	14,2	11,3	10,4	
45-54 urte	11,1	9,0	5,9	6,3	9,3	6,9	9,2	11,4	12,6	13,8	11,7	9,8	10,3	
>55 urte	7,7	8,7	4,8	4,5	9,0	8,1	9,5	11,6	9,5	7,7	9,5	9,6	8,9	
Genero desoreka														
OROTARA (>15 urte)	7,5	3,9	3,3	2,0	0,6	0,9	1,3	0,1	-0,2	-0,4	-0,2	1,1	1,7	
15-24 urte	4,1	1,0	2,3	6,4	-5,6	-5,0	2,8	2,4	-3,7	-3,4	-7,3	0,0	1,4	
25-34 urte	6,4	2,5	4,5	-0,3	-0,6	1,7	-0,1	-3,5	-1,4	-1,1	-0,7	2,0	3,2	
35-44 urte	8,8	4,1	2,4	1,8	0,8	0,3	0,8	1,8	3,0	0,1	1,2	2,3	1,7	
45-54 urte	7,4	4,4	2,6	2,8	0,6	-0,1	0,8	-0,8	-2,0	0,2	-1,7	-0,6	1,4	
>55 urte	4,8	5,7	2,1	2,1	3,8	3,3	2,9	2,7	-0,7	-2,6	1,6	0,3	0,3	

Iturria: INE.

Espero bezala, gizonezkoen artean gertatu bezalaxe, langabezia tasa handiena 15-24 urte bitarteko emakume gazteen artean ematen da (%28). Adinean zenbat eta helduago, langabeziaren eragina orduan eta txikiagoa da. Nolanahi ere, aintzat hartu behar da adinean zenbat eta helduago izan ez-aktibotasun maila orduan eta handiagoa dela, beraz langabeziaren jo puntuan egoteko arriskua nabarmen murrizten dela emakumezkoen artean. Hala izanik, adin helduetan ere emakumezkoen langabezia tasa gizonezkoena baino handiagoa da.

Langabezia mailaren gaineko genero desoreka handiena 25-34 urte bitarteko belaunaldian gertatzen da, adin horretako emakumezkoen langabezia tasa gizonezkoena baino 3,2 puntu handiagoa baita. Serie historikoak erakutsi bezala, denboran hamar urte atzera egin behar da tamaina horretako genero desoreka topatzeko (2006 urtean, genero desoreka hori 4,5 puntukoa izan zen).

Beste muturrean, 55 urtetik gorakoen artean langabeziaren gaineko genero desoreka txikiena ematen da egun (0,3). Gure hipotesia da egoera hau ez dela luze mantenduko, krisiaren lehen eraginak beste belaunaldietan baino beranduago somatzen baitira (2012 urtetik aurrera), hortaz, beranduago bueltatuko da krisi aurreko egoerara, eta denborarekin genero desorekak belaunaldi honetan ere handituko dira.

EAEko kasuistika Europako testuinguruan

Langabeziari dagokionez, azken urteotan desberdintasun handiak egon dira Europan. Oro har, azken urte hauetan esan daiteke bi joera edo abiadura egon direla: batetik, krisi hasierako zailtasunak gainditu eta “hazkunde” ekonomikoaren norabidean enplegua sortu dutenak (Alemania buru); bestetik, zorra dela eta inbertsiorako gastua bere horretan utzi edo murriztu dutenak (borondatez edo halabeharrez) eta krisi aurreko enplegu bolumena mantentzeko edo enplegu berria sortzeko ezintasuna izan dutenak (Grezia edo Espainiar estatua), bestetik. Zentzu honetan, EAE bigarren multzoan kokatu da, Espainiar estatuaren gidaritzapean.

Hemen merezi du Europar Batasunean gertatzen ari dena aipatzea, gainetik bada ere. Gure helburuetako bat, egungo aro neoliberalean, EAEko eredu patriarkalak demokraziaren kalitatean duen ondorioa aztertzea da, eta, horretarako, EAEn gobernatzeko gaitasuna aztertu behar da, bere burua gobernatu ezin duen komunitate politikoa ezin baita demokrazia bat izan. Lehen aipatu bezala, elkarren aurkako interpretazioak daude Europar Batasunak (EB) estatu zentralaren eta eskualdeen ahalmen eta botereetan izan duen eraginaren inguruan. Batetik, batzuek uste dute EBk eskualdeak ahalmengabetu dituela haien botere legal-konstituzionalari dagokionean, eta beste batzuek uste dute, berriz, eskualdeak ahaldundu egin direla, lankidetzaren bidez, hala nola mugaz gaindiko lankidetzaren bidez. Kontua da, komunitate bat gaur eta hemen (Europan, alegia) demokratizatzeko, botere legal-konstituzionala dela garrantzitsuenetakoa, ondorio politiko eta sozio-ekonomiko ikaragarriak dituelako, botere iturri hori komunitate osoari ezartzen baitzaio. Botere iturri hori zentralizatu eta monopolizatu egin da, eta EBko politiken arauak eragina dute jada EAEko eskumenen %80an, eta politika horiek ezartzea batik bat eskualdeen esku geratzen den arren,

Espainiako gobernu zentralak erabakimen guneak birzentralizatu eta pribatizatu egin dituenaz, gune horietan, autonomia erkidegoen partehartzea eta erabakimena oso mugatua da (Goikoetxea, 2017b).

Isabel Otxoa, ATH-ELE:

Gauzak zentzu legalean aldatu behar direla esaten dugu eta hor eskumenen kontua da arazo larri bat, zeren EAJk Madrilen esku dagoela aipatzen du eta egoera horretan eroso dago...Lan ikuskaritza trasferitu artean Eusko Jaurlaritzak esaten zuen “nik ezin dut ezer egin”. Lan osasunaren arloan eskumena Estatuarena da. Jaurlaritzak zer ez duen egiten gure webgunean dago. Gauza asko ditu egiteko, baina, egia da gauza potoloetan ez duela eskumenik. [...] Madrilen eskumena da: gizarte segurantzak, lan arautegia, langileen estatutua, lan osasuna. Bestalde, kontziliaziorako laguntzak ukatzen dizkiete.

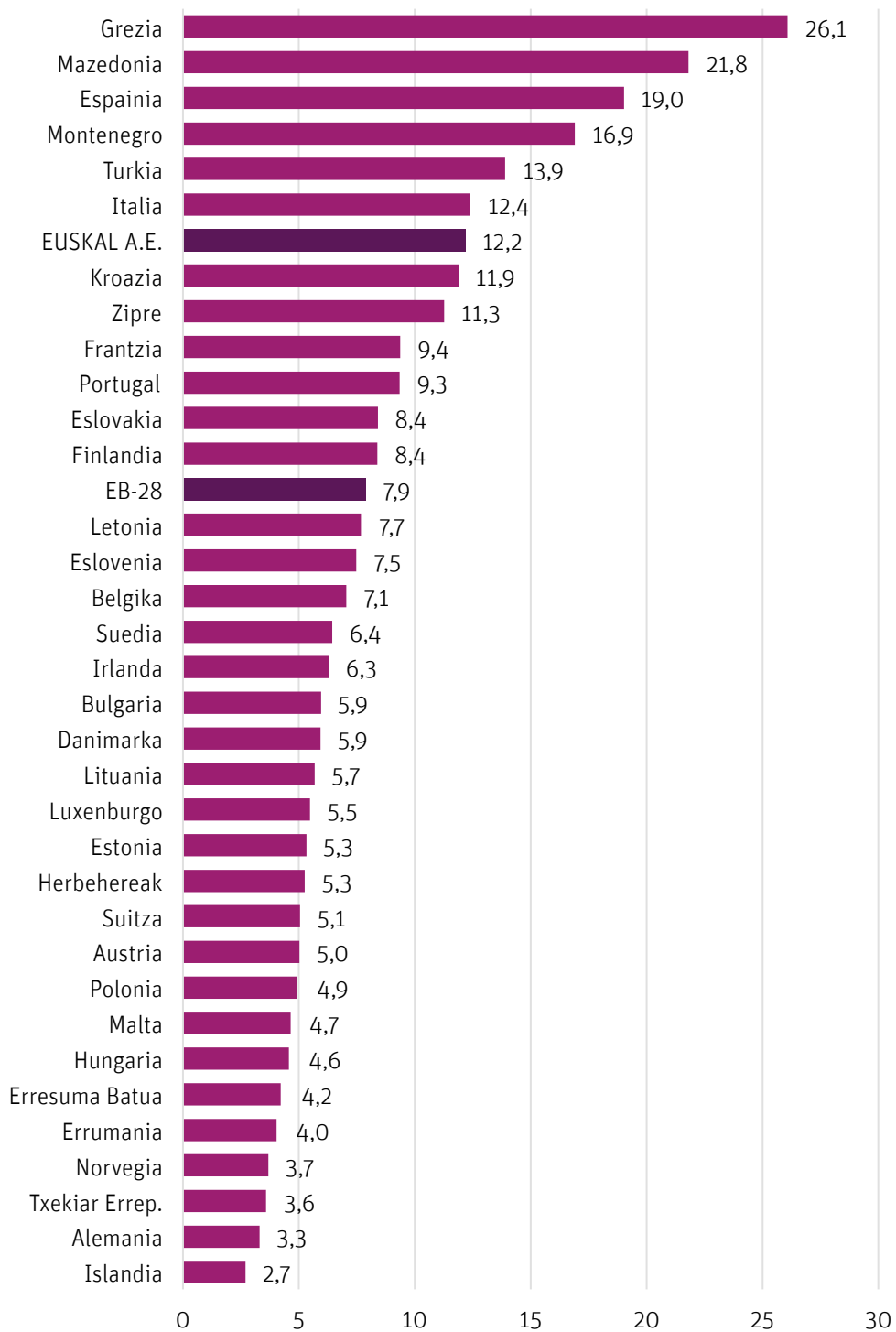
Maria Eugenia Pardo Carasa, ASADE sindikatua:

En el conjunto Español, solamente tienen opción los sindicatos mayoritarios, que son CCOO y UGT; jamás podrán entrar ni ELA, LAB, ESK, STEILAS etc. Por lo tanto, ellos mandan sobre cualquier autonomía. En los convenios provinciales, pueden entrar los sindicatos mayoritarios de los sectores donde tú negocias. Pero, generalmente a esos sindicatos, tampoco les interesa negociar los convenios provinciales, porque no son mayoritarios. Porque de una empresa pueden ser mayoritarios, pero de la siguiente no, y de la siguiente tampoco. Por lo tanto, no se juntan, como se juntan CCOO y UGT para regir los convenios de los trabajadores a nivel Estatal. Luego salió el convenio de empresa, el cual tiene una trampa muy grande. Y es que según quién la negocie, tiene buena capacidad y está preparado para ello, puede hacer un convenio cojonudo. Pero, como no sepa negociar como es debido, puede hundir a la masa proletaria. Por eso, desde los sindicatos profesionales como es el nuestro, lo que hacemos es preparar a nuestra gente, para que sepa exactamente de lo que está hablando, y sepa defender como es debido.

Bestetik, Euroa eta Europako Banku Zentrala sartzean, estatu kideei beren ekonomiak arautzeko ahalmena, eta, beraz, beren politika sozio-ekonomikoa arautzeko gaitasuna, kendu zaie, eta horrez gain, zuzenean murriztu da EAEk bere finantza sistema publikoaren gainean duen kontrola eta, horrekin bat, bere demokratizazio prozesuaren gainean duen kontrola ere.

Testuinguru horretan, 2016 urtean Mazedoniak, Greziak, Espainiar estatuak, Montenegrok, Kroaziak eta Ziprek bakarrik gaingitu zuten EAEko langabezia tasa orokorra. Emakumezkoen langabezia tasaren kasuan ere, egoera antzekoa da, hurrengo grafikoak erakutsi bezala.

**17. GRAFIKOA. EMAKUMEZKOEN LANGABEZIA TASA.
EUSKAL A.E. ETA EUROPA, 2017**



Iturria: EUROSTAT

Argazki orokorraz harago, belaunaldiz belaunaldi langabeziaren gaineko genero desoreka aztertzeak merezi du. Aipatu bezala, langabeziaren gaineko genero desoreka handiena 25-34 belaunaldian ematen baita. 2016 urtean, lau estatuk dute EAEko genero

desoreka handiagoa adin horretan: Grezia, Turkia, Italia, Eslovenia. EAEko genero desoreka hau EB-28koa baino nabarmen handiagoa da.

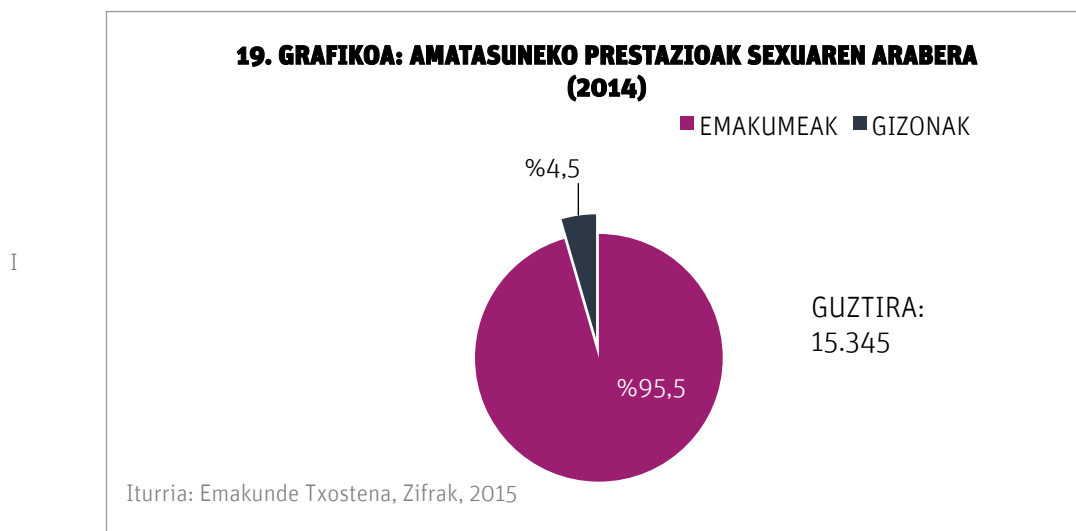
Analisi honetan 2017 urteko datuen iturria INE da, eta iturri honek ez du 65 urtetik gorakoak singularizatzeko aukerarik ematen. EUROSTATEk, aldiz, bai. Ildo horretan, azpimarratzekoa da 65 urtetik gorakoen artean langabeziari dagokionez dagoen genero desoreka handia (2016). Zalantzarik gabe, genero desoreka handi horrek emakumezkoek pentsio duin minimo bat eskuratzeko zailtasunei erantzuten dio: 65 urtetik gorako gizonezkoen artean pentsio duina nabarmen arruntagoa da emakumezkoen artean baino. Testuinguru horretan, erretiro adinean diren emakumezko asko, lana ez badute ere, lan egiteko beharrean daude.

18. TAULA. LANGABEZIA TASAREN GAINEKO GENERO DESOREKA. EUSKAL A.E. eta EUROPA, 2017							
	OROTARA (>15 urte)	15-24 urte	25-34 urte	35-44 urte	45-54 urte	55-64 urte	>65 urte
Grezia	8,3	8,9	9,6	10,1	7,1	2,5	-0,4
Turkia	4,5	7,9	6,8	4,5	-0,2	-4,6	-1,6
Espainia	3,4	-2,1	2,5	5,3	4,4	1,1	0,3
Italia	2,0	4,3	3,5	3,2	1,3	-1,3	1,3
Eslovenia	1,7	3,1	5,8	1,9	-0,3	-1,9	0,0
EUSKAL A.E.	1,7	1,3	3,1	1,8	1,4	0,0	7,4
Montenegro	1,5	2,3	0,5	0,6	3,5	-1,9	1,2
Kroazia	1,3	0,7	2,9	0,1	2,7	0,9	1,0
Txekiar Errep.	1,2	1,4	2,2	1,6	0,5	0,9	0,4
Portugal	0,9	3,1	1,4	2,0	0,2	-0,9	-0,5
Herbehereak	0,8	-0,2	1,0	0,6	1,3	0,5	0,9
Hungaria	0,8	2,4	1,1	0,9	0,0	1,2	0,1
Eslovakia	0,5	2,0	1,3	0,5	0,6	0,8	-0,5
Suitza	0,5	-0,2	0,6	2,3	-0,3	-0,9	0,1
EB-28	0,5	-1,4	0,9	1,4	0,5	-0,7	-0,1
Zipre	0,4	-4,0	-0,3	1,0	2,0	-3,8	-2,7
Danimarka	0,4	-0,7	1,1	1,7	-0,8	-0,3	-0,8
Malta	0,1	-1,6	-1,3	1,7	0,6	-0,8	0,0
Polonia	0,0	0,5	0,4	0,5	0,2	-1,0	-0,5
Luxenburgo	0,0	-5,0	0,1	0,5	0,0	0,3	-
Belgika	-0,1	-2,2	-0,3	0,2	-0,2	1,2	-1,4
Frantzia	-0,1	-1,9	1,1	0,6	0,5	-1,5	-1,5
Islandia	-0,1	-0,5	0,4	-0,3	1,1	-0,4	0,0
Erresuma Batua	-0,2	-2,9	0,5	0,7	0,0	-1,0	-0,5
Bulgaria	-0,4	-0,8	0,1	0,2	-0,5	-1,2	0,3
Finlandia	-0,5	-1,6	-0,1	0,5	-1,3	-1,7	0,9
Suedia	-0,5	-1,8	-0,3	0,0	-0,6	-1,4	1,0
Irlanda	-0,8	-3,4	-1,5	-0,6	-0,4	-0,2	1,3
Alemania	-0,8	-1,8	-1,4	-0,5	-0,5	-0,6	0,1
Austria	-0,9	-2,0	-1,6	0,0	-0,6	-1,0	-1,3
Estonia	-0,9	-3,7	2,6	0,5	-3,0	-3,1	-0,5
Norvegia	-0,9	-2,6	0,1	-1,2	-0,5	-1,6	-0,5
Mazedonia	-0,9	3,0	2,3	-2,5	-0,8	-6,2	-2,1
Errumania	-1,6	0,5	-3,1	-1,0	-1,0	-1,4	-0,1
Letonia	-2,1	-2,8	2,1	-1,7	-5,0	-2,7	-4,4
Lituania	-2,8	-2,9	-3,3	-2,7	-3,1	-2,0	-0,4

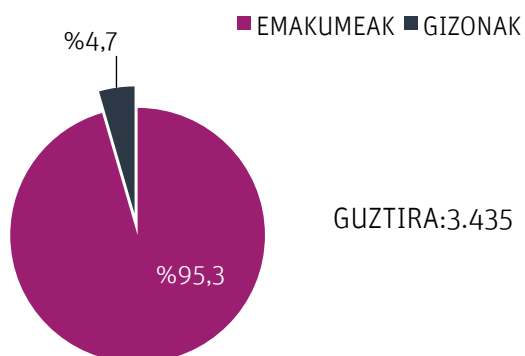
Iturria: EUROSTAT eta GAINDEGIA.

Euskadiko Ekonomia eta Gizarte Arazoetarako Batzordearen (EEGAB) arabera, Eusko Jaurlaritzaren enplegu politika aktiboak 12 milioi euroko inbertsioarekin hasi ziren, zazpi programen bitartez, 1990eko hamarkadaren erdialdean. Orduz geroztik, inbertsioa etengabe handitu da, eta lanbide heziketara eta laneratze egitasmoetara bideratu. Baina gizarteratzeko politiken lehenbiziko bi planek (lehenbizikoa, 2003an, eta bigarrena, 2007an), Laneratze Auzolan Programarekin (1999/2002) eta Diru-sarrerak bermatzeko errentari eta gizarteratzeari buruzko Legearekin batera (18/2008), argi erakusten dute EAEko legegintza eta plangintza jardueretan interkonexio esplizitua egon dela gizarte eta enplegu politiken artean, 2000ko hamarkadatik aurrera batez ere, gizarte komertzialaren eredia bermatuz. Egungo gizarte komertziala merkatu askearen premisan oinarrituriko gizartea da eta merkantilizazio zehatz bat birsortzen du, EAEren kasuan, eredu liberal eta kontserbadorera gerturatzen den merkantilizazioa, aurrerago ikusiko dugun moduan. EAEn, eta ekonomia kapitalistetan, oro har, gizarte eskusioko kasu gehienak lan merkatuarekiko prekariotasunaren ondorioz gertatzen dira, eta aipatu estatu eredu liberal eta kontserbadorean, mediterranearra barne, elkarrekin joan ohi dira gizarte eta enplegu politikak. Beraz, 328/2003 eta 329/2003 dekretuak indarrean sartu zirenetik, enplegua sustatzeko politikak bost ardatzen inguruan antolatu dira nahiz eta ikerketa honetarako bi diren nagusiki interesatzen zaizkigunak: zailtasun handienak dituzten taldeak laneratze kontratu bat, emakumeak lan merkatuan sartzeari arreta berezia emanda eta lana eta familia bizitza bateragarri egiteko neurriak sustatzea. Bi ardatz hauen garapenak estatu edo ongizate erregimenaren familiarizazio maila ematen digu, hau da, gure erakunde publiko eta pribatuen sexismo maila.

- Lehenengoari dagokionez, ikusi dugu, 2016 urtean, zortzi estatuk bakarrik dutela Euskal A.E.ko emakumeek duten langabezia tasa: Grezia, Turkia, Italia, Eslovenia, Danimarka, Eslovakia, Txekiar Errep. eta Espainiar estatua. Emakumeak merkatuan sartzeari dagokionez Zipre eta Espainiar estatuaren parean gaude, oso urrun Islandia, Suedia, Suitza, Danimarka edo Norvegia bezalako herrialdeetatik.
- Bigarren ardatzari dagokionez, lana eta familiaren kontziliazioa, II. kapituluaz aztertuko dugu sakonago baina datuak argiak dira: kontziliazio neurri bat edo beste hartzen dutenak, urteak joan urteak etorri, %83 eta %88 bitarte, emakumezkoak dira.

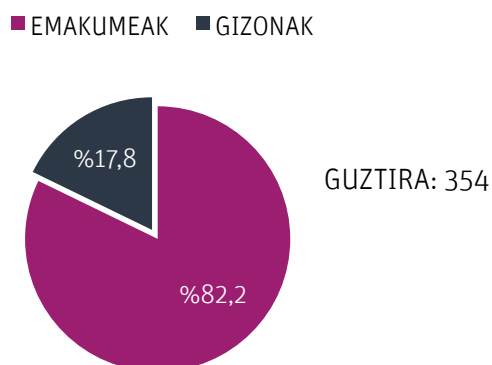


20. GRAFIKOA: SEME-ALABAK ZAINTEKO ESZEDENTZIA (2014)



Iturria: Emakunde Txostena, Zifrak, 2015

21. GRAFIKOA: SENITARTEKOAK ZAINTEKO ESZEDENTZIA (2014)



Iturria: Emakunde Txostena, Zifrak, 2015

Gainera, emakumeek merkatuan parte hartzeak ez du desfamiliarizaziorik eragin, estatuak, hau da, EAEko erakunde publikoek ez dutelako bere gain hartzen emakumeek (emakume izate hutsagatik) dohainik egindako zaintza eta etxeko lana, merkatuan egon edo ez, aktibo edo inaktibo. Egon diren aldaketa nagusiak ez dira izan gizonen parte hartzea erabat handitu delako zaintza eta etxeko lanetan, baizik eta emakumeak, ahal dutenean, dohainik egiten zuten lana egiteari utzi diotelako (ikus II. kapitulua). Hortaz, lan merkatuan sartzen diren emakume batzuek bakarrik lor dezakete desfamiliarizazioa, zaintza eta etxeko lanak merkantilizatu ditzaketen neurrian, “zaintza kate globala” zabalduz. Guzti horrek iparraldeko ongizate eredutik aldentzen du EAE eta erregimen mediterraneoan kokatzen du, Espainia, Italia eta Greziarekin batera.

Metxe Larrañaga, EHUko ekonomialaria:

Bestalde globalizazioak ekarri du baita zaintzen globalizazioa ere. Iparraldeko herrietan zaintzen krisia eman da. Estatuak ez dituenean behar bezela bere gain hartu zaintza hauek, “garai berrietara” moldatzea esku pribatuetan, familien esku gelditu da eta familia askok etxeko eta zaintza horiek merkatuan kontratatu ditu, emakumeak (ze ia beti emakumeak izaten dira) kontratatu dituzte eta askotan emakume migranteak.

Beraz, honekin zaintza kate globalak sortu eta garatu dira. Zaintza kateak emakumeek osatzen dituzte: hegotik iparrera etortzen direnak zaintza lanak egitera (askotan oso baldintza kaxkarretan) eta emakume hauen umeen zaintza jatorrizko herrietan, askotan beste emakumeak burutzen dituzte (bai familiakoak bai kontratatutakoak) eta honela beste mugimenduak ere ematen dira.

Diskriminazio patriarkala pentsioetan

Pentsio mota gehienetan genero arrakala handia da, emakumezkoen kalterako. Pentsionistak diren emakumezkoen %48,8ak bakarrik du erretiro pentsioa (%84,3a, gizonezkoen kasuan). Izan ere, emakumezko pentsionisten %41,9k alarguntasun pentsio bat jasotzen du, hots, hamarkadetan zehar ez dute kotizatu, hau da, ez dute egindako lanarengatik kobratu.

Hurrengo taulan pentsio mota bakoitzaren batz besteko zenbatekoa zehazten da, sexuaren arabera. Datuak nahiko argigarriak dira.

22. TAULA. PENSIONISTA KOPURUA, PENSIO MOTA ETA SEXUAREN ARABERA. EUSKAL A.E, 2017						
	Kopuru gordina			Banaketa (%)		
	Emaku mezoak	Gizo nezkoak	Bi sexuak	Emaku mezoak	Gizonez koak	Bi sexuak
Behin betiko ezgaitasuna	13.301	28.936	42.237	5,7	11,1	8,5
Jubilazioa	114.584	218.933	333.520	48,8	84,3	67,4
Alarguntzea	98.485	3.460	101.946	41,9	1,3	20,6
Zurztasuna	7.001	7.887	14.890	3,0	3,0	3,0
Mesede familiarra	1.615	527	2.143	0,7	0,2	0,4
Pentsio guztiak	234.986	259.742	494.736	100	100	100

Iturria: Espainiako Lan, Migrazio eta Gizarte Segurantzak Ministerioa.

Marian Esnaola, Alderdi Ederreko Pentsionisten Asanbladako kide:

Plataforma daukagu, ostiraletan batzen gara hamabost bat pertsona gutxi gora behera, gizon nahiz emakume. Hor planteatzen dugu zer egin nahi dugun. Bozeramaile bezala batez ere emakumeak gaude. Proposamenak gizonak egiten dituzte, baina, bigarrenengo plano batean daude. Kontua da etortzen diren gizonak argi daukatela horrela izan behar duela. Gainera, gu gaztetan frankismoan ibili ginen eta bakoitzak bereak izan zituen, fabriketan ibili ginen, komiteetan, grebetan, eta gero mugimenduetan ibili gara eta hori nabaritzen da ... gehiago hitz egiten dugu, gauzak egiteko prest gaude, etab. Koordinadorari dagokionez PAMG-en elkarteak (Plataforma de Asociaciones de Mayores de Gipuzkoa) eta herri batzuetako plataformak daude. Duintasuna elkarteak kenduta, beste guztiak gu baino dezente zaharragoak dira, 80 urte ingurukoak. Asko nabaritzen da beste kultura bat dutela. Beraien artean oso harreman ona daukate... beraiek dira jauntxoak eta horrela sentitzen dira. Manifestazioetan hitza hartzen dute inorekin kontsultatu gabe, eta hori ezin da aldatu. Gizon horiek 84 urterekin jada ez dira aldatuko... zaila da batzuetan... Matxismoagatik. Guk borroka egiten dugu hori aldatzeko, leku guztietan gizon eta emakumeak egoteko. Jada onartzen ari dira, baina, joera hori daukate. Elkarte honek 1000 baino boluntario gehiago dauzka Gipuzkoan...

[...] Eztabaidetan nik PSOE-ko jendeari esaten diot horiek egin zituzten erreformek sartu gaituztela hemen ... Nik uste dut gauzak argi esan behar direla modu honetan. Esan behar dugu guk zergatik nahi dugun 1080, kontu batzuk eginda hori ateratzen delako. Agian Extremaduran ez da hori ateratzen, baina, han pisuek ez dute hemen bezala balio, han janariak ez du hemen bezala balio.

María Serrano Mitxelena, Duintasuna Pentsionisten Elkarteko kidea:

En muchos pueblos es Duintasuna quien está liderando el movimiento de los pensionistas, es el núcleo donde se debaten las cosas y se trasladan a la asamblea. Diríamos que sería el equipo motor. A la vez que nos coordinamos en Gipuzkoa formamos parte de otras plataformas. En Bizkaia y Navarra es Pentsionistak Martxan y en Araba Pentsionistak Lanean [...] Luego hay comisiones: dependencia, comunicación y prensa, pensiones. Entonces, el tema de la responsabilidad cuesta. Yo soy vicepresidenta, pero, creo que a las mujeres nos cuesta más coger las riendas [...] La dependencia la llevamos las mujeres y las pensiones los hombres [...] Por otro lado, estamos en un momento de oro para concienciar a la gente y yo he visto a muchas mujeres a las cuales el trabajo asociativo les ha ayudado a empoderarse, les ha dado un subidón y un reconocimiento. En el grupo de Donosti veo muchas mujeres contentas. En ese sentido, mucho de nuestro discurso tiene que ir dirigido a las mujeres. Ayer le decía yo [Gipuzkoako Ahalduen Nagusiari] que en Gipuzkoa 107.000 pensionistas cobran menos de 1.080 euros y 76.000 son mujeres. Respecto a las pensiones de viudedad, hay 43.000 pensionistas que cobran por debajo de 1.080 euros y 37.000 son mujeres, el 84%. Como para no relacionar la problemática con las mujeres. Y la importancia de ponernos en valor y ver lo explotadas que estamos y la consideración que se le ha dado a la mujer. [...] Entonces nos hemos juntado mujeres de los cuatro territorios para fortalecer y para empezar a funcionar como grupo de mujeres dentro de Pentsionistak Martxan y Duintasuna. Menos mal que hemos sido conscientes. Hay una que está dentro del movimiento feminista y ella es la que más nos ha hecho ver al resto

23. TAULA. BATAZ BESTEKO PENTSIONA PENTSION MOTA ETA SEXUAREN ARABERA. EUSKAL A.E, 2017

	Emaku mezkoak	Gizo nezkoak	Bi sexuak	GENERO ARRAKALA
Behin betiko ezgaitasuna	1.030	1.279	1.199	-19,5
Jubilazioa	892	1.559	1.315	-42,8
Alarguntzea	781	610	770	28,2
Zurztasuna	449	450	450	-0,2
Mesede familiarra	663	664	663	-0,1
Pentsio guztiak	835	1.462	1.143	-42,9

Iturria: Espainiako Lan, Migrazio eta Gizarte Segurantzaren Ministerioa.

Nolanahi ere, bataz besteko zenbatekoetatik harago, pentsioak diru tramoen arabera behatuz gero, datuak are argiagoak dira. Hurrengo taulan erretiro pentsioak zenbatekoaren arabera ageri dira, eta diru kopuru bakoitzaren feminizazio-maila (diru kopuru hori jasotzen dutenen artean, emakumezkoen proportzioa) ageri da. Kolore berdeak irudikatu bezala, erretiro pentsio apalenen artean emakumezkoak nagusitzen dira, argi eta garbi.

**24. TAULA ERRETIRO PENTSIONEN FEMINIZAZIOA, ZENBATEKOAREN ARABERA (% emakumezkoen esku).
EUSKAL A.E, 2005/2017.**

URTEA	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17
OROTARA	31	33	33	34	34	34	35	35	35	35	36	36	37
<300	66	69	69	67	66	64	64	64	64	65	66	67	68
300-400	83	86	87	88	89	90	90	91	94	94	94	93	94
400-500	61	64	66	75	74	75	76	78	87	87	87	87	87
500-600	25	30	44	60	64	65	68	70	72	71	71	72	73
600-700	24	26	21	23	26	39	51	53	55	65	66	67	68
700-800	18	21	23	27	28	21	23	24	26	27	28	30	31
800-900	15	15	16	22	24	25	26	28	30	31	32	34	35
900-1.000	14	15	16	15	17	18	19	21	24	25	26	28	30
1.000-1.100	12	13	14	15	16	16	17	17	18	19	20	21	23
1.100-1.200	12	13	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
1.200-1.300	10	12	12	14	14	15	15	16	17	18	19	20	21
1.300-1.400	8	10	11	12	13	14	14	15	16	17	18	19	20
1.400-1.500	8	8	9	11	12	13	14	15	15	16	17	18	19
1.500-1.600	7	8	9	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1.600-1.700	7	8	8	9	10	11	11	12	13	14	15	16	17
1.700-1.800	9	8	8	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1.800-1.900	7	8	9	9	9	9	11	11	12	13	15	16	17
1.900-2.000	6	7	8	10	10	11	11	12	13	14	15	16	17
2.000-2.100	6	7	7	9	11	11	12	13	14	15	16	17	19
2.100-2.200	5	7	7	7	8	10	11	13	14	15	16	17	18
>2.200	7	5	5	6	7	7	8	9	10	11	13	14	16

Iturria: Espainiako Lan, Migrazio eta Gizarte Segurantzaren Ministerioa.

Marian Esnaola, Alderdi Ederreko Pentsionisten Asanbladako kide:

[Gipuzkoako Ahalak Nagusiari] zuzendutako idatzi berean Emakunderekin hitz egiteko eskatzen diogu... Gasteizen bilera bat egongo da udazkenean herrialde guztiena eta hor eskatzea emakumeak egotea... Uste dut hori oso garrantzitsua dela, posizionatzea eskatu behar zaie. Oso garrantzitsua da 1080 aren aldarrikapena, emakumeak direlako, pobrezian bizi direlako eta gure herria aberatsa delako. Arazoa ez da dirurik ez dagoela, arazoa da nola banatzen duten diru hori ... Hau diru asko da eta hortaz, lortzen badugu ondasunak beste modu batera banatzen ariko gara. Dirua badago, kontua da beste leku batzuetatik kendu behar dutela ... Batzuek esaten dute aldarrikapena ekonomizista dela, baina, hau lortzen badugu gauzak asko aldatzen dira. Gainera, pentsio txikiez gain, emakume bezala jada ez dizkigute errebisio ginekologikoak egiten, ez digute 79 urterekin mamografiarik egiten, kopagoa jarri ziguten ...

María Serrano Mitxelena, Duintasuna Pentsionisten Elkartearen kidea:

Tenemos muchos retos con la derecha de este país, con el PNV, los cuales están apostando por los consejos de mayores, donde se cuece mucho bacalao. Pero, ¿qué pasa? Que copan muchos hogares de los jubilados. Nosotros tenemos mucho movimiento en los pueblos, pero, ellos están en los consejos y los hogares de los jubilados. Nosotros solamente estamos en la zona de Deba y Errenteria. La asociación del PNV es ANGIJUPENS. Hay muchos hogares de los jubilados que nos son de esa asociación. Pero, los que lo dirigen son del PNV. Ni están por el 1.080, y como nosotros estamos interpelando al Gobierno Vasco, ellos se centran en realizar actividades para personas mayores, habilitar las calles (que está muy bien, pero, se centran en esto para no ir más allá) [...] Estamos planteando 1.200 como salario mínimo, porque si hay salarios de 800 euros ¿Qué cotizaciones va haber? También

queremos plantear en Euskadi que haya un sistema propio de pensiones. Luego desde ahí gestionar las cotizaciones etc. El gobierno Vasco está pidiendo la transferencia de la gestión de la seguridad social hace tiempo. Nosotros decimos que además queremos gestionar como se hacen las cotizaciones.

Laburrean, erretiro pentsioa jasotzen duten emakumezkoen %59,8ak 700€ baino gutxiagoko pentsioa dauka. Gizonezkoen kasuan, proportzio hori %10,7koa da. Aldiz, 1.500€ko pentsioa edo gehiago jasotzen dute erretiro-pentsioa jasotzen duten emakumezkoen %17,6a; gizonezkoen artean, aldiz, proportzio hori %50,5koa da. Ikus xehetasunak:

25. TAULA ERRETIRO PENTSIOAK, ZENBATEKOA ETA SEXUAREN ARABERA. EUSKAL A.E, 2005/2017						
	Kopuru gordina			Banaketa (%)		
	Emaku mezkoak	Gizo nezkoak	Bi sexuak	Emaku mezkoak	Gizo nezkoak	Bi sexuak
OROTARA	127.377	220.343	347.724	100	100	100
<300	6.916	3.187	10.104	5,4	1,4	2,9
300-400	15.314	1.056	16.370	12,0	0,5	4,7
400-500	18.081	2.736	20.817	14,2	1,2	6,0
500-600	6.357	2.382	8.740	5,0	1,1	2,5
600-700	29.457	14.122	43.580	23,1	6,4	12,5
700-800	5.338	11.775	17.114	4,2	5,3	4,9
800-900	4.129	7.536	11.665	3,2	3,4	3,4
900-1.000	3.885	9.092	12.977	3,1	4,1	3,7
1.000-1.100	3.706	12.600	16.306	2,9	5,7	4,7
1.100-1.200	3.516	11.490	15.006	2,8	5,2	4,3
1.200-1.300	3.198	11.915	15.113	2,5	5,4	4,3
1.300-1.400	2.739	10.910	13.649	2,2	5,0	3,9
1.400-1.500	2.377	10.182	12.559	1,9	4,6	3,6
1.500-1.600	2.206	10.041	12.247	1,7	4,6	3,5
1.600-1.700	2.190	10.629	12.819	1,7	4,8	3,7
1.700-1.800	1.924	9.167	11.091	1,5	4,2	3,2
1.800-1.900	1.783	8.807	10.590	1,4	4,0	3,0
1.900-2.000	1.707	8.634	10.340	1,3	3,9	3,0
2.000-2.100	1.768	7.654	9.423	1,4	3,5	2,7
2.100-2.200	1.686	7.570	9.256	1,3	3,4	2,7
>2.200	9.098	48.860	57.959	7,1	22,2	16,7

Iturria: Espainiako Lan, Migrazio eta Gizarte Segurantzako Ministerioa.

Kopuru gordinetan, 89.500 emakumek 1.000€tik beherako pentsioa jasotzen du.

Alarguntasun pentsioen zenbatekoan genero arrakala apalagoa da, baina alarguntasun pentsioa jasotzen duten herritarren %96,6 emakumezkoak dira eta gehiengoak pobrezia atalasearen azpitik kokatzen dira. Alarguntasun pentsioa jasotzen duten emakumezkoen %31,6k 500€tik beherako pentsioa jasotzen du, hau da, oso pobreak dira. Oro har, emakumezkoen %70,2ak 1.000€tik beherako pentsioa jasotzen du. Xehetasunak hemen:

26. TAULA. ALARGUNTASUN PENTSIOAK, ZENBATEKOA ETA SEXUAREN ARABERA. EUSKAL A.E, 2005/2017.						
	Kopuru gordina			Banaketa (%)		
	Emaku mezkoak	Gizon ezkoak	Bi sexuak	Emaku mezkoak	Gizo nezkoak	Bi sexuak
OROTARA	126.556	8.673	135.232	100	100	100
<300	7.623	1.564	9.188	6,0	18,0	6,8
300-400	7.353	1.721	9.074	5,8	19,8	6,7
400-500	7.380	964	8.344	5,8	11,1	6,2
500-600	6.594	646	7.240	5,2	7,4	5,4
600-700	29.710	885	30.596	23,5	10,2	22,6
700-800	13.932	530	14.462	11,0	6,1	10,7
800-900	16.934	565	17.499	13,4	6,5	12,9
900-1.000	10.594	419	11.013	8,4	4,8	8,1
1.000-1.100	7.251	342	7.593	5,7	3,9	5,6
1.100-1.200	4.582	254	4.836	3,6	2,9	3,6
1.200-1.300	3.312	211	3.523	2,6	2,4	2,6
1.300-1.400	3.454	211	3.665	2,7	2,4	2,7
1.400-1.500	5.561	265	5.827	4,4	3,1	4,3
1.500-1.600	1.620	79	1.699	1,3	0,9	1,3
1.600-1.700	408	15	422	0,3	0,2	0,3
1.700-1.800	101	1	102	0,1	0,0	0,1
1.800-1.900	31	0	31	0,0	0,0	0,0
1.900-2.000	37	1	38	0,0	0,0	0,0
2.000-2.100	24	0	24	0,0	0,0	0,0
2.100-2.200	13	0	13	0,0	0,0	0,0
>2.200	44	1	45	0,0	0,0	0,0

Iturria: Espainiako Lan, Migrazio eta Gizarte Segurantzako Ministerioa.

Birsortze patriarkala EAEko lan-harremanen esparruan

Lan-harremanek *ordaindutako* lanarekin eta horren araugintzarekin dute zerikusia.

Fordismoaren garaian, sindikatua eragile garrantzitsua zen estatuarekin hitz egiteko orduan. Ongizate estatuaren barruan, sindikatuak hiru aldetako elkarriketan parte hartzen zuen patroiekin eta estatuarekin, eta, bertan, langileen interesak ordezkatzeko zituen. Fordismoaren osteko globalizazioan, gizarte elkarriketa aldatu egin da; orain, estatuak eta kapitalak negoziatzen dute lehenik, eta, gero, erabakitakoa enplegatzaileraren eta langilearen arteko negoziazio zuzenetara eramaten da. Sindikaturik gabe langileek ez daukate eragin-indarrik, eta, hala, sexu-kontratuaren ezaugarriak hartzen ditu kontratu sozialak.

EAEan, araugintza horretako eragile nagusiak Eusko Jaurlaritza, sindikatuak eta enpresarien elkarteak izan dira. 1979ko Estatutuan, euskal administrazioari eskatzen zaio “enplegua sustatzeko eta handitzeko behar diren neurriak” har ditzan (9. eta 12. artikulua), eta eskumen eskusiboa ematen zaio EAERI ekonomia garapeneraren sustapena eta ekonomia jardura planifikatzeko. Hala ere, Espainiako estatu zentralak du lan legediaren gaineko eskumen eskusiboa (147-9. art.). Eskumen murriztu horiekin,

EAEEn, negoziazio kolektiboa, bitartekaritza, eta diskurtso eta politika aukeren egitura baliatu izan dira lan-harremanetarako euskal erakunde esparru bat garatzeko, baina mekanismo horiek guztiak arriskuan daude azken lan erreformatik eta beste nonbait azaldu bezala, prozesu pribatizatzailerikaren helburua sindikatuen desagertzea da, eta, beraz, langileriaren eskubideen eta ongizatearen murrizketa (Goikoetxea, 2017b).

Espainiako botere eta eskumen politikoei erabaki dezakete neurri handi batean EAEko kapital sozio-ekonomikoaren eta kulturalaren zenbatekoa, baina ez haren banaketa, ez behintzat neurri berean. Hala ere, langileen arteko desberdintasuna areagotu egin da, klaseen artekoa bezain beste, Europako gainerako herrialdeetan bezala. 1993an, euskal langileen diru sarrerak BPGaren %54,7 ziren. %48ra jaitsi zen ehuneko hori 2007an, nahiz eta aldi horretan EAEko BPGa %150 inguru hazi zen (Manu Robles-Arangiz Fundazioa, 2012). Azken hamarkadan, portzentaje hori %46ra jaitsi da. Hala, euskal demokratizazioa ez da lineala, eta azken hamarkadetan lortutakoa galtzen ari da gaur egungo pribatizazio neoliberalaren eskutik, zeinak langileria klasearen lorpenak eta eskubideak murriztea helburu duen, kapitalaren metaketa handitzeko. Hori erdiesteko, sindikalismoak indarra galtzea beharrezkoa zen. Hori da enpresa pribatuek eta patronalak, erakunde publikoen bidez, lortu nahi zutena lan erreformarekin, zeinak negoziazio kolektiboaren ahultzea eta langileriaren eskubideak gutxiengora murriztea duen xede, ongizate erregimen liberalaren eredu jarraituz. Sindikatuen kasuak ondo erakusten du nola ari den kapitala erabakiak hartzen langileak aintzat hartu gabe, nahiz eta Europako herritarren %80-85 langileak izan. Fordismoaren garaian, bazegoen “klase konpromiso” bat, zeinaren arabera kapital ekonomikoa birbanatzen zuten politika ekonomikoak ezartzen baitziren eta sindikatuak eta langileen alderdiak estatuaren egituren txertatzen baitziren, sistema bera auzitan ez jartzearen truke, baina hori desagertu egin da (Harvey, 2003, 2007).

Sindikatuen Europako Konfederazioak 60 milioi lagun ordezkatzeko dituzte, eta Europar Batzordeak sustatzen dituen gizarte-paktuetan hartzen du parte batez ere; Batzordeak gaitasun arautzailea dauka. Edonola ere, Konfederazioak ezin du legeak egiteko jardueran parte hartu eta ez dago inongo mekanismorik, langileek eurek erabaki lotesleak har ditzaten, herritarren gehiengoa badira ere. Horren ondorioetako bat soldatak murriztea izan da, hala maila erlatiboan nola maila absolutuan. Halaber, ongizate estatuaren gaur egungo antolaketa dela-eta, hezkuntza-maila eta osasun orokorra ere jaitsi dira Europan, non, mende berria abiatu zenetik, pobrezia ikaragarri hazi baita, goiko %20ak beheko %20ak halako bost irabazten duelarik. Horrek lotura zuzena du beste egitate honekin: munduko 8 pertsona aberatsenek –zeintzuk, bidez batez, adin ertaineko gizon zuriak baitira denak– 3.500 milioi lagun pobreenek adina diru daukate (ikus Oxfam, 2016-2017).

27. TAULA. ENPLEGU EZA ETA PREKARIETATEAREN FEMINIZAZIO-MAILA. EUSKAL A.E.											
FEMINIZAZIO-MAILA	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	
Langabetuak	52,7	45,6	47,6	50,6	47,4	46,9	47,7	47,1	48,8	51,5	
Langile inaktiboak (adoregabetuak eta potentzialak)	74,5	68,8	73,5	67,4	68,3	69,0	58,8	58,0	59,0	61,9	
Lanaldi partziala, zaintza lanak medio edo borondatearean kontra	89,4	87,4	84,0	80,9	83,0	81,6	82,8	78,9	77,6	77,9	
<i>Haur, heldu, ezgaitasun edo adinekoen zaintzagatik</i>	97,9	93,9	93,3	93,6	93,8	95,5	94,6	91,1	93,1	90,1	
<i>Bestelako familia betebeharrak medio</i>	96,2	96,5	93,8	89,5	98,1	97,2	92,8	94,8	92,6	91,6	
<i>Lanaldi osoko lana ez topatu izanagatik</i>	82,6	81,2	77,6	74,0	77,6	76,1	79,4	74,0	72,5	73,3	
OROTARA	73,0	65,0	66,0	64,6	62,0	61,6	62,4	61,3	62,2	64,4	
EMAKUMEZKOEN KOPURU GORDINA											
Langabetuak	34.222	49.497	49.827	60.925	71.589	75.610	76.194	67.644	60.419	56.532	
Langile inaktiboak (adoregabetuak eta potentzialak)	15.087	21.598	24.262	17.174	22.274	22.079	15.663	17.350	14.995	14.923	
Lanaldi partziala, zaintza lanak medio edo borondatearean kontra	69.992	77.775	77.947	80.847	79.233	86.134	98.625	96.597	87.515	85.907	
<i>Haur, heldu, ezgaitasun edo adinekoen zaintzagatik</i>	25.527	29.669	26.932	27.821	23.897	23.608	21.482	24.584	20.783	20.651	
<i>Bestelako familia betebeharrak medio</i>	9.572	9.577	8.202	6.053	5.176	4.823	4.030	6.238	5.330	6.295	
<i>Lanaldi osoko lana ez topatu izanagatik</i>	34.893	38.529	42.813	46.973	50.160	57.703	73.113	65.775	61.402	58.961	
OROTARA	119.301	148.870	152.036	158.947	173.097	183.824	190.482	181.591	162.929	157.362	

Iturria: INE (EPA) eta GAINDEGIA.

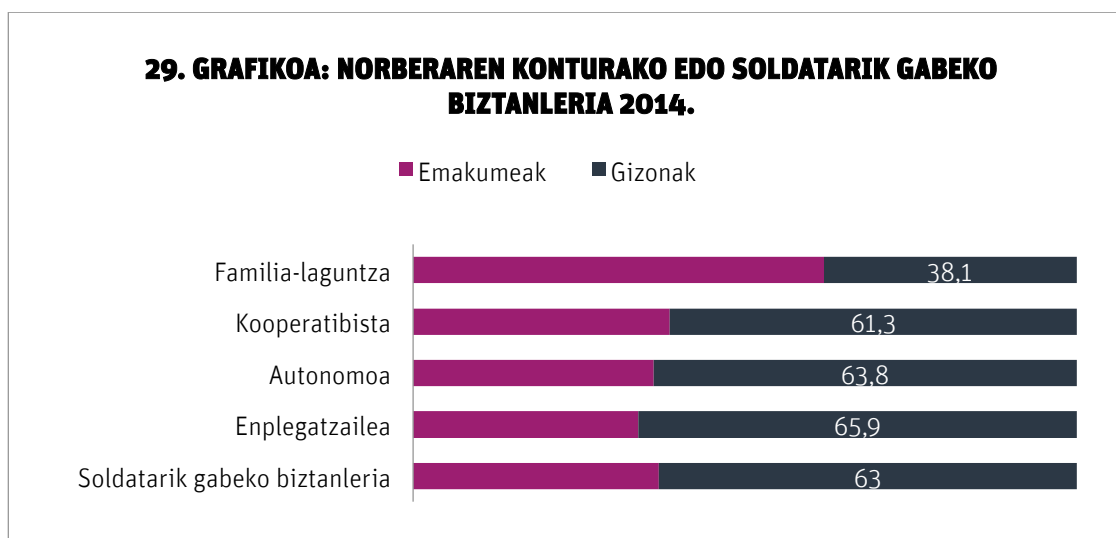
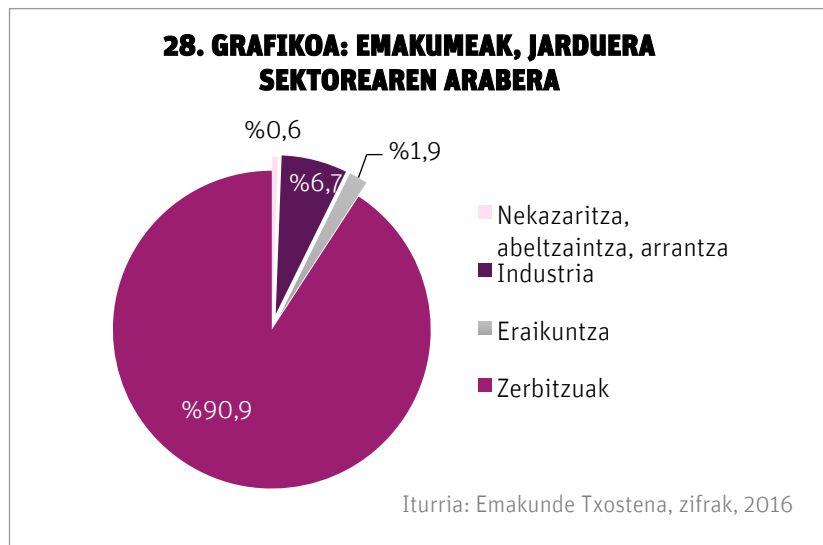
Ikerketarekin bat eginez, gure galdera hurrengoa da: langileriaren gehiengoaren prekarizazio maila kontuan izanik, zergatik dira horren desberdinak emakume eta gizonen datuak, langileak izanik guztiak? Nola birstortzen da menderakuntza edo diskriminazio patriarkala lan ordainduaren eremuan?

Batetik, soldataren bidez, hortaz, eremu pribatuaren eta merkantilizazioaren bidez, bestetik, erakunde publikoen bidez, onartzen dutenaren eta debekatzen dutenaren bidez, eta, azkenik, eremu sozialean, eragile sozialen bidez: ez soilik familia, eskola eta komunikabideen bidez, mota guztietako eragileen bidez baizik; hala nola, alderdiak, medikuak, abokatuak, irakasleak, epaileak, herri mugimenduak, kazetariak, hezitzaileak, psikologo eta psikiatrak, eta, baita, sindikatuak.

Leire Txakartegi, ELAko Batzorde Eragileko kide, eta Jone Bengoetxea, ELAko Berdintasun Politiken alorreko kide:

100.000 afiliatu inguru gara, %44 inguru emakumeak gara eta goraka doa kopurua. Nazio batzordea, 36 pertsonaz osatua, eskualde eta sektore guztien ordezkartzearekin: 20 emakume. Exekutiba, nazio batzordea dinamizatzen duena, 12 pertsonaz osatua, 4 emakume eta zuzendaritzan gizon bat. Beraz, ez da parekidea. 1999tik aurrera prozesu bat eman da emakumeak sartzeko, aurretik ez zegoen emakume bakar bat nazio batzordean. Emakume gazteak sartu ginen eta gizon gehienek baino zilegitasun nahiz esperientzia gutxiago genuen. [...] Sindikatuak antolakunde patriarkal nahiz maskulinoak izan dira historikoki eta kultura ez zen aldatu. Oraindik maskulinoa da, baina, orain aurrera eramaten ari garen prozesuarekin hori aldatu nahi dugu. Ez da nahikoa emakumeak egotearekin, aldatu behar ditugu politikak, aldatu behar dugu kultura. Horretarako orain dela lau urte hasi ginen prozesu batekin, deitzen duguna “genero ekitaterako antolakuntza aldaketa” prozesua [...] Gure antolakuntza eredua, gure estrategia sindikala birpentsatu nahi ditugu genero berdintasuna bermatzeko eta estrategia feminista bat edukitzeko [...] Bi arrazoiengatik egin nahi dugu prozesu hau. Alde batetik, koherentzia ideologikoarengatik, hau da, guk borrokatzen dugun gizarte eredua feminista izatea nahi dugulako, bestetik, eraginkortasun ikuspegi batetik ere bai, gure afiliazioaren ia erdia emakumeak dira eta sindikatuak prekariedade egoeran dauden langileak lehenesteko erabakia hartu du eta prekariedade egoeran batez ere emakumeak daude [...] Diagnostika amaitua dago (kualitatiboa da) ... Hiru atalek osatzen dute: parte teknikoa, politikoa eta kulturala. Parte teknikoa: baliabideak, nola egiten dugun pertsonen kudeaketa, planifikazioa nola egiten den eta nola egin beharko genukeen, genero arkitektura (generoa egitura osoak aintzat hartzeko eta ez izateko bakarrik genero alorrari dagokiona) ... Parte politikoa: nola hartzen diren erabakiak, zerri ematen zaion lehentasuna... Bereziki lantzen da negozioazio kolektiboa (emakumeek parte hartzen duten ala ez, zein arazo dituzten parte hartzeko, zer lantzen ari den, etabar), parte hartzea (sindikatu barruan, delegatu eta afiliatuek emakumeen parte hartzerako zein arazo dituzten). Parte kulturala: bizitza eta lanaren arteko konexioa, militantzia ereduak, lidergo motak, botere motak (formala eta informala), informazioaren kudeaketa, jakintzaren kudeaketa. Kapitulu kapitulu agertzen da neutraltasuna ez dela existitzen eta nola gainditu dezakegun ikuspegi antrozentriko bat, interes komuna esaten denean edota langile klasearen interesak gizonen interesak izan ohi direla eta hori guztia nola deseraiki daitekeen. [...] Gainera, sindikalizazioa eredua industriarekin lotuta dago, hau da, asanblada handiak, fabrika handiak zirelako. Adibidez, garbiketako emakumeentzat asanblada bat deitzen duzu, baina, ez da inor gerturatzen. Beste sektoreak egokituko direla pentsatu da, ez da erdigunean jartzen. Etxeko lana, oso sektore atomizatua da. Noski langile klasea direla. Baina,

kontua da antolatzeke era edukiak bezain politikoa dela. Etxeko langile batzuk badaude afiliatuta, baina, soltean, ez kolektibo bezala. Ez dago patronalik.



Iturria: Emakunde Txostena, zifrak, 2016.

Maria Eujenia Pardo Carasa, ASADE sindikatua:

Nuestro sindicato no tiene ninguna persona contratada, por lo cual todo el personal es voluntario a excepción de los abogados. Nuestro sindicato es profesional en el ámbito de los cuidados. Tuvimos que abrir el abanico porque vienen trabajadores de sectores diferentes los cuales no están de acuerdo con las actuaciones de otros sindicatos [...] lo que sí hicimos hace ya mucho tiempo fue dar cobertura a la gente que no la tenía. Por ejemplo, el caso de las empleadas de hogar, a las cuales les damos asesoramiento en todos los sentidos, tanto como empleadas de hogar como en el fraude que les han hecho como trabajadoras de hogar. [...] Cuando vienen a donde nosotras vienen una porque van a hacer cualquier tipo de consulta, por ejemplo, las empleadas domésticas, no nos han hecho nunca ni caso, jamás en la vida ¿por qué? Porque los sindicatos funcionan a través de los delegados sindicales. Y estos funcionan a través de

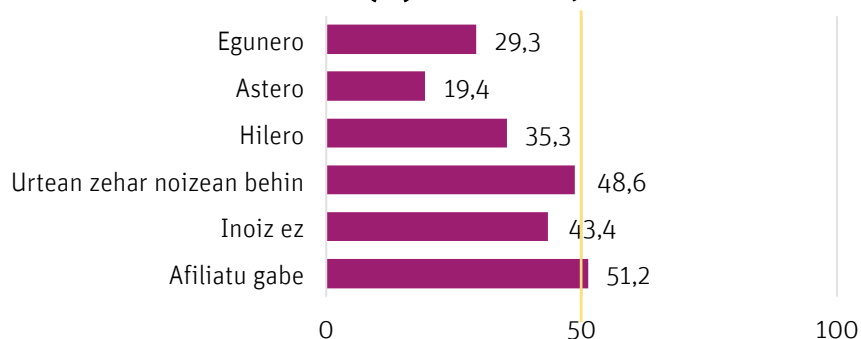
elecciones y a través de empresas. Pero, eso no lo pueden hacer con empleadas particulares. Por consiguiente, no sacan delegados sindicales [sindicatos estatales] y al no sacarlos no reciben subvenciones directamente del gobierno español o del gobierno vasco. Por lo tanto, al sindicato no le interesa, porque no tiene una fuente de ingresos. Por otro lado, a los sindicatos les interesa hacer elecciones para tener comités de empresa donde defiendan de cara a las empresas. [...] Cuando ASADE se montó, dijimos que como mujeres teníamos que ser mucho más astutas. Entonces, que era necesario estar en los comités de empresa para enterarnos de lo que hacían el resto de sindicatos para poder ayudar mucho mejor a cualquier tipo de trabajador, estuviera o no estuviera afiliado. [...] Las instituciones, tanto el ayuntamiento como diputación, en su momento muy involucradas, nos pidieron a través de los consejos de igualdad, si podíamos montar paralelamente una asociación, que fue lo que hicimos. Entonces, a través de la asociación, fue cuando hemos podido meternos con todo este tipo de contratos no formales, como por ejemplo han tenido las empleadas de hogar. Ahí fue donde detectamos y denunciemos ante diputación lo que estaban haciendo precisamente con ellas. Que las contrataban como empleadas de hogar, pero, las utilizaban como cuidadoras, y a la vez los empleadores utilizaban las subvenciones de diputación para tenerlas dentro de casa etc. Ahí es donde nos metimos directamente, donde fuimos denunciando a todas y cada una de las asociaciones, que han permitido, al igual que los sindicatos que se explote a estas mujeres. Porque ahora todo el mundo es maravilloso, pero en su momento nadie las ha ayudado y ha permitido lo que ha permitido. Entonces la labor que hacemos a través del sindicato conjuntamente con la asociación es importantísima, porque cubrimos muchos más espacios donde a los sindicatos no les dejan entrar. En cualquier tipo de consejos municipales no les dejan entrar, por ejemplo en acción social, tienen prohibida la entrada. Y nosotras entramos a través de la asociación y defendemos igualmente a las mujeres.

Ainhoa Etxaide, LABeko Idazkari Nagusi ohia:

Barne mailan aldaketa dezente egon dira. Baina, kanpora begira nik uste dut aldaketa motel doala. 2008-2017 urteetan izan dut zuzendaritza eta tarte horretan barne mailan aldaketa dezente izan dira. Sartu ginen zuzendaritzan 1996an, hiru emakume ginen zuzendaritzan eta bat zen emakume arloarena, bestea ni, gazte arloa, eta bestea Osakidetza. 2008an zuzendaritza parekidea zen. Behean bultzatu dugu emakumeen parte hartzea eta goian emakumeek ardurak hartzea. Eta 2000an egin zen aukera berdintasun plana, onartu zen barne araudia, eta batez ere ezarri ziren bi irizpide: kontratatzerakoan eta barne mailan promozionatzerakoan emakumeak dauka lehentasuna eta euskara beharrezkoa da. Gero egon zen horren krisi bat izan zela kontziliazioarekin, gazte emakume asko ginen eta izan zen desastre bat, baina, egitura ez zegoelako prestatua horretarako. Aldatu ziren barne arauak eta kontziliazio plan bat egin zen. Gero zuzendaritza parekidea egin zen, baina, ongi neurtuz ez zela soilik kopurua, baizik eta ardurak ongi banatu behar zirela. Osaketa bat egin zen ardura nagusiak emakumeek izateko. [...] Sindikatuko egiturak parekideak dira osaketa guk erabakitzen dugun kasuetan. Afiliazioan ez dago parekidetasunik eta ordezkartzan ezta, zerrendak bai baina gero emaitzek markatzen dute. Lehentasuna da emakumeak kontratatzea gizonaren aurretik, eta emakumeak egon behar dira egitura guztietan [...] Historikoki emakumeak barrura begira eta lan teknikoetan egon dira, eta gizonak lan mundurako eremuetan zeuden gehiago. Kanpora begirako lanetan hortxe-hortxe, emakumeen presentzia jaisten da gehiago ordezkartzat (lantokietan aukeratzen diren horietan) eta igotzen da guk aukeratzen ditugunetan, liberatuetan. Negoziazio mahaletara joaten da funtzio hori duena, adibidez, daude hiru federazio, federazio horiek daukate beraien batzorde eragilea, horiek erabakitzen dute sinatzen den ala ez den sinatzen, negoziazio mailan dagoenaren arabera. Negoziazio mahaira joaten zara

edo ordezkaria zarelako, hau da, ordezkaritzaren arabera, hor bai gizonak izan daitezke gehiago, industrian garbi, eta zerbitzu publikoetan negoziazio mahai asko izango dira parekideak, zerbitzu pribatuetan emakumeek negoziatzen dute. Gure lehentasuna da normalean delegatuak joan behar direla mahaietara, baina, askotan joaten dira egiturako norbaitekin. Beraz, zaintzen dugu egitura parekidea izatea, eta beraz, ondorioz, negoziazio mahaietara joaten dira emakumeak. Ez dago irizpide bat non gatazkatsuenetara gizonak joaten diren, zure ordezkaritza mahaiaren arabera baizik. Guk aldaketak egin ditugu goitik behera, baina, kontua da behetik gora ere aldatu behar dugula emakumeen proportzioa eta hori zailagoa da. Horregatik aukera berdintasunaren planaren neurri gehienak doaz lantokietara, ez hainbeste liberatuetara. [...] Afiliazioa bada %40, marko horren osaketan %40 emakumeak izan behar dira (eta tranparik egin gabe, gizon guztiak goian jarriaz adibidez). [...] Guk ikusten duguna da, erabakiak bultzatzeari eta erabaki horiek ziurtatzeko neurriak aurrera eramateari uzten diozunean inertziak gizonezkoek boterea hartzea eramaten duela. Formala erraza da ziurtatzea, baina, bestea ez. Oraintxe bertan, eraikuntzako mahaia emakume batek darama (sindikatuak erabakia), irakaskuntzako gizon batek (kolektiboki erabakia), soziokomunitarioan gizon batek eramaten du negoziazioa, baina, emakume baten esku dago negoziazio horien azken erabakia. Alde formal denborarekin irauli dugu eta orain gabiltza ea alde informalean nola eragin pentsatzen eta hasi gara eskola feministarekin. [...] Ez ditugu desberdintzen bozeramaileak eta ardurak. Baina, niri galdetzen badidazu esango dizut jarraitzen dutela gehiago hartzen hitza gizonak emakumeek baino. Edo langileekin batzarra antolatu ezker, ziurrenik emakumea arduraduna izanda interbentzio formal egingo du, baina, gero hitz hartzeak edo gatazkak badaude gizonak leku gehiago hartuko dute.

30. GRAFIKOA: PARTE HARTZE SINDIKALAREN FEMINIZAZIO-MAILA (%). EUSKAL A.E, 2016



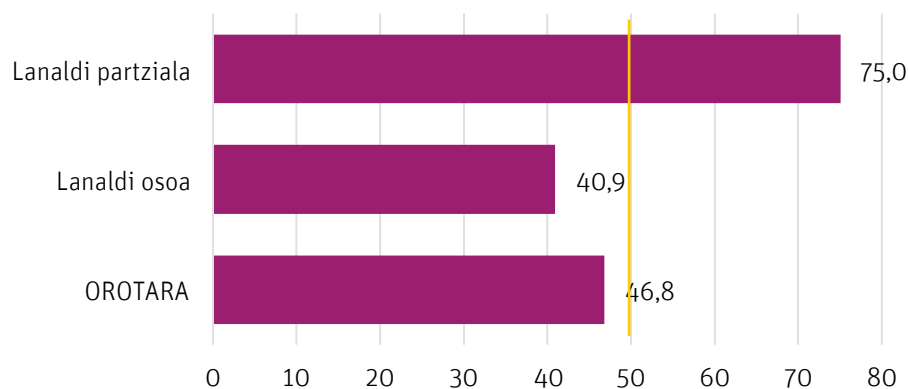
Iturria: Eusko Jaurlaritza. Enplegu eta Gizarte Politiketako Saila, 2016

Estibaliz Montero Mendoza, CCOO, Gazteria eta Emakumea arloetako Idazkaria:

Por los estatutos (desde 1990) no puede haber menos del 40 % de mujeres en los órganos de dirección. En las listas de los delegados de las empresas que se eligen también se tiene que intentar llegar al mínimo del 40 %. Pero, estamos más o menos ahí. Se intenta en las dos direcciones, pero, es complicado porque tenemos una segregación profesional enorme. Sobre todo se pone la fuerza en empresas de sectores como la industria, que por ejemplo hay 26 chicas de 300 y conseguir que haya una delegada es difícil, pero muy importante. Ellos suelen dar el paso más fácilmente, y también hay que tener en cuenta que el sindicalismo es hijo de su tiempo. También para nosotras es muy importante que no haya secretarías para hombres y secretarías para mujeres. Lógicamente la secretaría de la mujer, de igualdad o de feminismo (porque en cada federación se llama diferente) tiene que estar ocupada por una mujer.

Pero, en las demás es importante también qué secretarías se ocupan por mujeres, porque creo que pasa en todas las organizaciones sindicales, hay algunas secretarías, que son las de más fuerza del sindicato, como la negociación colectiva y la acción sindical. Que lleguemos las mujeres a esas secretarías es vital para dismantlar muchas cosas. Nosotras ahora por ejemplo, organización, para nosotras es importantísimo, y siempre se ha visualizado muy masculinizado. [...] Lo que respecta a la parte informal, es donde nosotras tenemos que poner el foco. Lo que nosotras estamos notando es el cambio cualitativo del reparto del trabajo. Que organización lo lleven mujeres, es muy importante, porque estás organizando el trabajo de todas las federaciones. Hay secretarías que han sido de hombres, y las compañeras de Madrid ahora están negociando el convenio colectivo del metal, a la mesa de negociación han ido todo mujeres, pero la patronal llamó, preguntando a ver si había algún error. En sectores feminizados no se cuestiona a una mujer en la mesa de negociación, pero, si te aparecen en el metal, solo mujeres a negociar, parece poco menos que esto no es serio. [...] Las estructuras sindicales se conformaron desde el pensamiento de los hombres. Entonces, nuestro trabajo dentro de los sindicatos ha sido poco a poco, entender que el que estemos nosotras cambia el modo de funcionamiento sindical en muchos casos. Al final nosotras no somos ellos y tenemos dinámicas que vienen del feminismo y que hacen tambalear un poco las cosas. Todavía nos cuestan mucho determinadas cosas, por ejemplo, a las mujeres de treinta a cuarenta años nos cuesta mucho que den el paso a ser representantes sindicales. Hay un elemento que es la época de la maternidad, donde a ellos no les supone nada, porque los chicos dan el paso ahí, y a nosotras nos supone que veamos que una carga más no podemos.

31. GRAFIKOA. LANDUNEN FEMINIZAZIO-MAILA, LANALDI MOTAREN ARABERA. EUSKAL A.E, 2017



Iturria: INE.

Estibaliz Montero Mendoza, CCOO, Gazteria eta Emakumea arloetako Idazkaria:

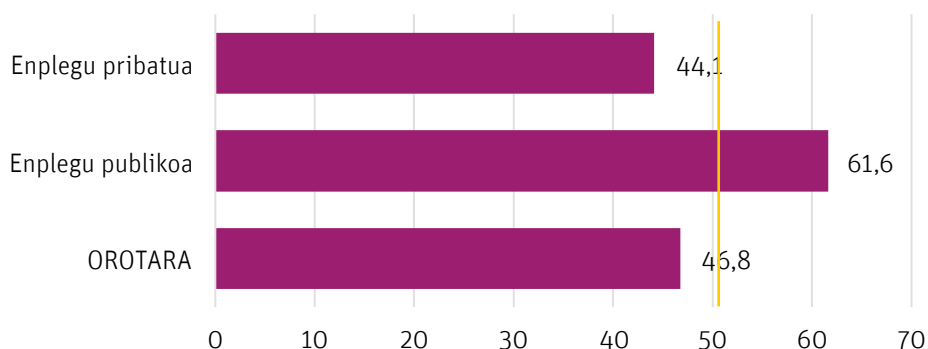
Yo creo que la parte empresarial reproduce roles patriarcales claramente. Yo creo que ahí no se ha deconstruido, aunque las imágenes y los datos no lo dicen todo, solo hace falta mirar las imágenes de un consejo de administración de cualquier empresa. Y muchas veces no los consejos de administración, tú miras las plantillas de cualquier empresa y habrá algunas que lo hacen mejor que otras, pero los que te encuentras en las partes de arriba son ellos, los que te encuentras en las partes de abajo somos nosotras. Los salarios superiores son para ellos. Luego, las instituciones, se han hecho cosas, se está trabajado, pero, yo creo que una de las claves es cómo se funciona. Porque muchas veces decimos, ya hay más mujeres, pero, la lógica de esas propias instituciones está anclada en el funcionamiento patriarcal. Pero, la deconstrucción

está costando. Cuando vas a un parque ves quienes son los que están y quiénes son los que no están.

Jakin badakigu “parkean egotea” ez dela lan bat, ez behintzat emakumeen berezko eginkizuntzat jotzen den bitartean. Etxeko lanak eta zaintza diren moduan. 2017 urteko datuen arabera, lanaldi motari dagokionez, Euskal A.E.ko landunen artean feminizazio-maila handia da lanaldi partzialak dituztenen artean. Partzialtasunaren hiru laurdenek dute emakumezkoen aurpegia.

2017 urteko datuen arabera, publiko-pribatu dualtasunari dagokionez, Euskal A.E.ko feminizazio-maila handia da enplegu publikoaren barruan. Enplegu publikoaren %61,6 emakumezkoen esku dago. Aldiz, sektore pribatuan emakumezkoen presentzia %44,1era murrizten da.

32. GRAFIKOA. LANDUNEN FEMINIZAZIO-MAILA, SEKTORE MOTAREN ARABERA. EUSKAL A.E., 2017



Iturria: INE.

Nagore Iturrioz, STEILASeko iraunkorkidea:

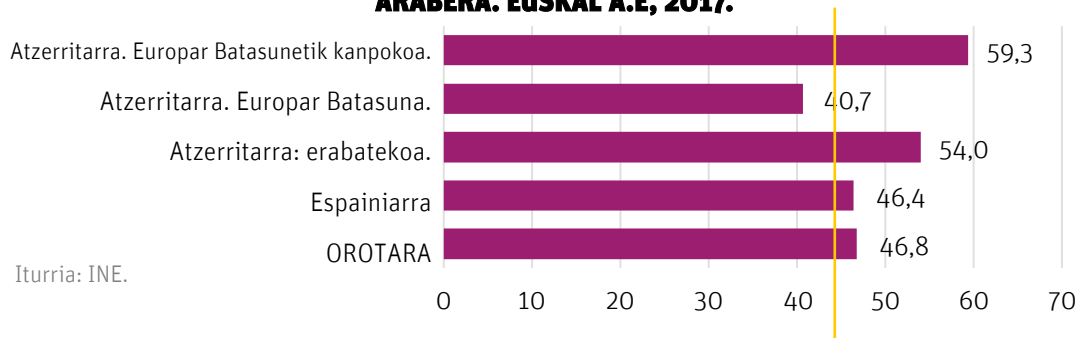
Gure sindikatua ere sindikatu txikia da, hortaz, boladaka doa eta ez dago jende asko liberatu nahi duena. Noski, hezkuntzan ere soldata indartsua daukagu eta suposatzen da lan baldintza onak dauzkagula. Gainera, sindikalgintza gaizki ikusita dago ere. Edonola ere, gizonetzko gehiago egoten dira prest, gurean adibidez azken boladan gizonetzko gehiago liberatu dira, besteak beste emakumeek konziliatzeko arazo gehiago ditugulako, etxeko zama gure gain hartzen dugulako esan nahi dut. Errepresentazioari dagokionez, zalantzarik gabe gizonetzko gehiago daude emakumezkoak baino. Kontuan izanda zenbat emakume garen hezkuntzan (emakumeak gehiengoa dira hezkuntzan eta, partzuergoan adibidez %93 emakumeak dira. Hau da, emakumeon ordezkartza printzipioz %90 inguru izan beharko luke), eta, hala ere, gizonetzkoen ordezkartza gurea baina askoz ere handiagoa da.

Feminizazioa eta segregazioa lan ordainduan

Lehenik datu orokorrak, jatorriaren eta kapital kulturalaren inguruan ikusiko ditugu. Gero, zehazten joango gara.

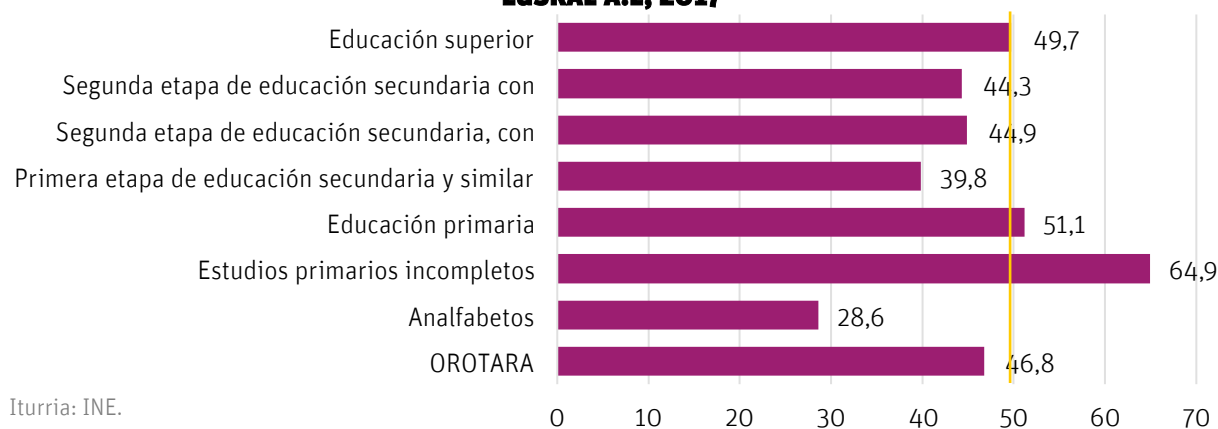
2017 urteko datuen arabera, EAEko landunen artean feminizazio-maila handieneko kolektiboa “Atzerritarra: Europar Batasunetik kanpo” da (%59,3). Oro har, feminizazio-maila handiko kolektiboa da. Feminizazio-maila txikiena EBko atzerritarren artean ematen da.

33. GRAFIKOA. LANDUNEN FEMINIZAZIO-MAILA, NAZIONALITATEAREN ARABERA. EUSKAL A.E, 2017.



2017 urteko datuen arabera, formazioari dagokionez, EAEko landunen artean feminizazio-maila handieneko kolektiboa “Amaitu gabeko lehen mailako ikasketak” da (%64,9), hau da, lehen mailako ikasketak amaitu ez dituzten herritarren artean. Formazio maila apalenetan emakumezkoen laneratze-maila handiagoa da, eta formazio-maila zenbat eta handiagoa izan, emakumezkoen presentzia berriz indartzen da, nahiz eta emakumezkoen presentzia landunen %50a izatera ez iritsi.

34. GRAFIKOA. LANDUNEN FEMINIZAZIO-MAILA, FORMAZIOAREN ARABERA. EUSKAL A.E, 2017

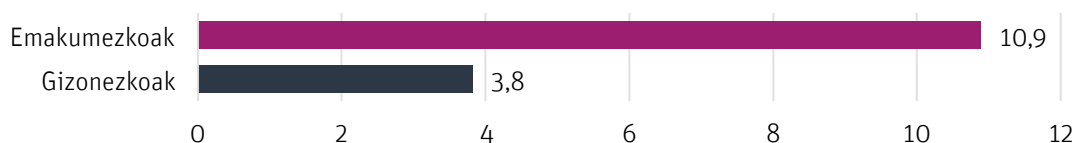


Maria Eujenia Pardo Carasa, ASADE sindikatua:

Los sindicatos nunca se han preocupado de las mujeres y se han preocupado de sus propios beneficios. Y muchas asociaciones mixtas hacían exactamente lo mismo. Muchas mujeres inmigrantes han contactado con los empleadores a través de [asociación asistencialista], y no les han informado debidamente. Tienen que informarles de que va a haber una homologación de títulos, de sus derechos, pero, también decirles de que donde van a ir a trabajar no van a ganar un montón de dinero (para las que están en sus países y quieren venir). Porque muchas veces, vienen sin papeles, y [asociación asistencialista] les dice “no te preocupes, porque te voy a encontrar un lugar para dormir.

2017 urteko datuen arabera, jarduera adarrei dagokionez, EAEko landunen artean feminizazio-maila handieneko sektoreak honakoak dira: “Artistikoak, jolasteko eta entretenimendu jarduerak; etxeko enplegatzaile, eta norberaren erabilerarako ondasun eta zerbitzuen ekoizle diren etxebizitzak; lurralde kanpoko antolakundeen jarduerak; beste zerbitzu batzuk” (%76,7) eta “Administrazio publikoa eta defentsa, Gizarte segurantzaren nahitaezkoa; hezkuntza; osasun jarduerak eta gizarte zerbitzuak” (%67,7). Eraikuntza da, ordea, emakumezkoen eskulanaren presentzia txikiena duen sektorea (landunen %9,5a emakumezkoak dira). Nolanahi ere, emakumezkoen presentzia apala orokortzen da sektore desberdinetan.

35. GRAFIKOA: LAN EGITEN DUEN BIZTANLERIA ATZERRITARRA, GIZARTE SEGURANTZAKO KOTIZAZIOARIK GABE (%). EUSKAL A.E, 2014

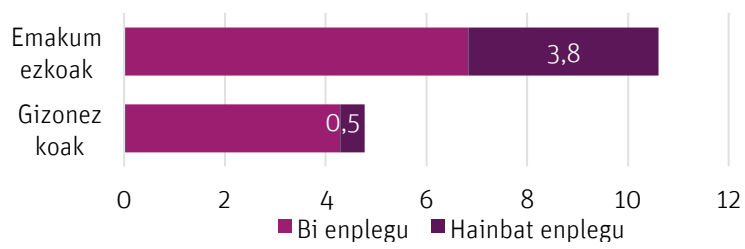


Iturria: Eusko Jaurlaritza. Enplegu eta Gizarte Politiketako Saila, 2016

Oneyda Sáenz Martín, Nicaraguako etxeko langilea, SOS racismo eta Errenteriako Etxeko Langileen Elkarteko kide:

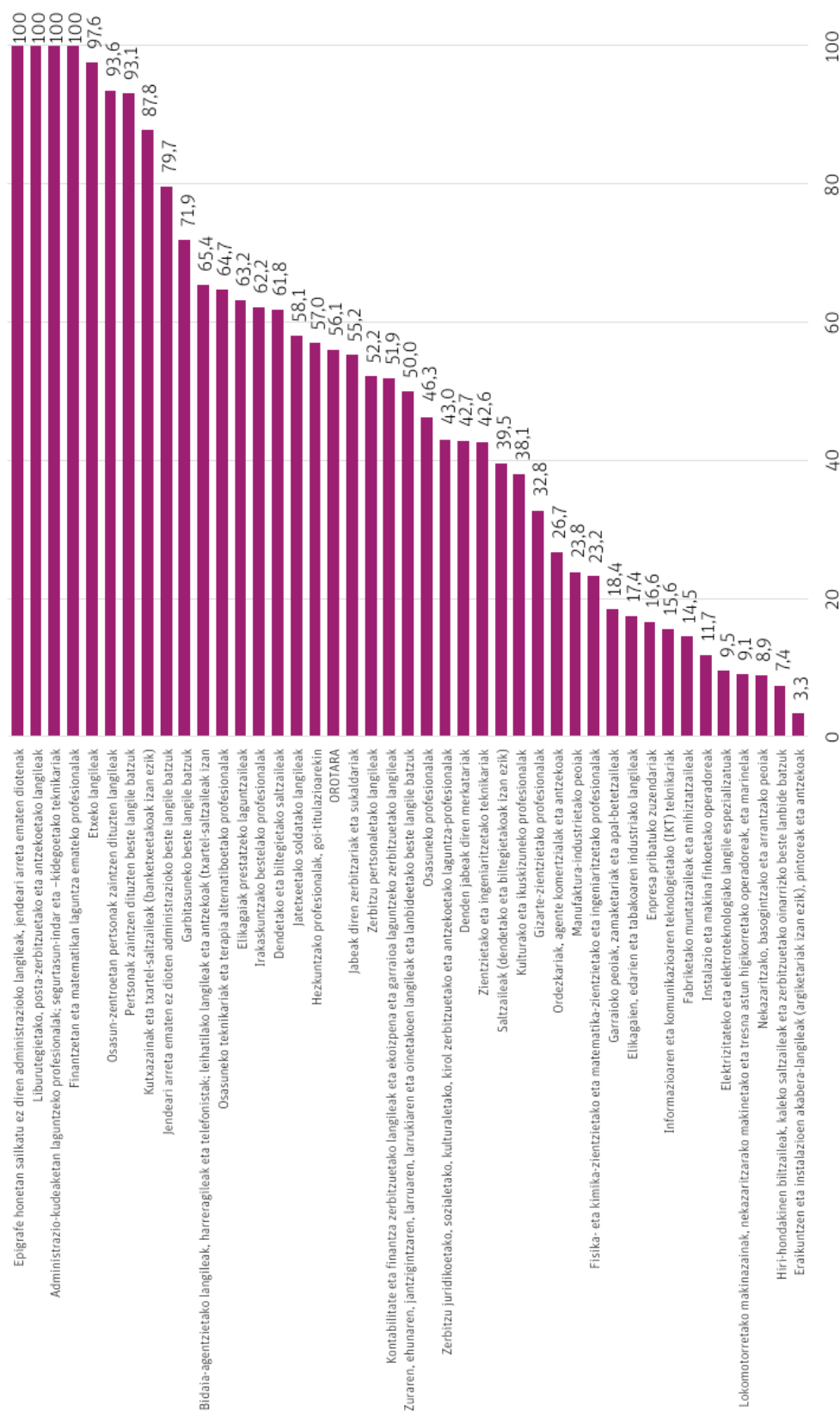
Estudié una licenciatura en filología y comunicación, estoy terminando un técnico superior en audiovisuales y espectáculo, e intento estudiar idiomas. Tengo varios empleos, trabajo en una farmacia limpiando a media jornada, luego trabajo para la dueña de la farmacia en su casa como trabajo de hogar, es una jornada de 30 horas. Luego limpio casas y tengo un pequeño negocio o proyecto mío. Yo empecé como empezamos casi todas, como interna. Pero, la explotación laboral, y para mí, personalmente, como profesional encerrada en una casa, igual aguantando malos tratos de la familia, el encierro y esa falta de libertad, para mí eso era como estar presa. Y yo trabajé poco tiempo de interna, unos seis meses seguidos. [...] lo que yo viví como interna y lo que escucho a mis compañeras y mis amigas para mí es terrible y quiero tener poder para cambiarlo, porque muchas son las que callan. Hay mucha gente que no te da ni dos horas libres al día y eso es una esclavitud, y nos queremos hacer los ciegos, pero, la esclavitud hoy en día es el trabajo del hogar [...] Luego he trabajado como interna meses sueltos. Al principio cogía estos trabajos para establecerme y mientras conseguía una forma de cambiar de trabajo. Luego empecé a coger trabajos de externa un poco de lo mismo. He sido niñera, he trabajado en hostelería, he probado un poco de todo [...] pero, ¿qué futuro tenemos las trabajadoras del hogar con lo que tenemos hoy en día? Yo estoy en la treintena y aún puedo tener esperanza de cambiar de trabajo, y que lucho para que eso suceda, pero, hay muchas mujeres de fuera que tienen cincuenta y pico a las que lo único que les queda es aguantar para jubilarse un día y tener una pensión paupérrima.

**36. GRAFIKOA: ENPLEGU BAT BAINO GEHIAGO DUEN
ATZERRIKO BIZTANLERIA LANDUNA (%). EUSKAL A.E, 2014**



Iturria: Eusko Jaurlaritza. Enplegu eta Gizarte Politiketako Saila, 2016

37. GRAFIKOA: ATZERRITARREN ESKU DAUDEN PROFESIONALEN FEMINIZAZIO-MAILA (%). EUSKAL A.E, 2014.

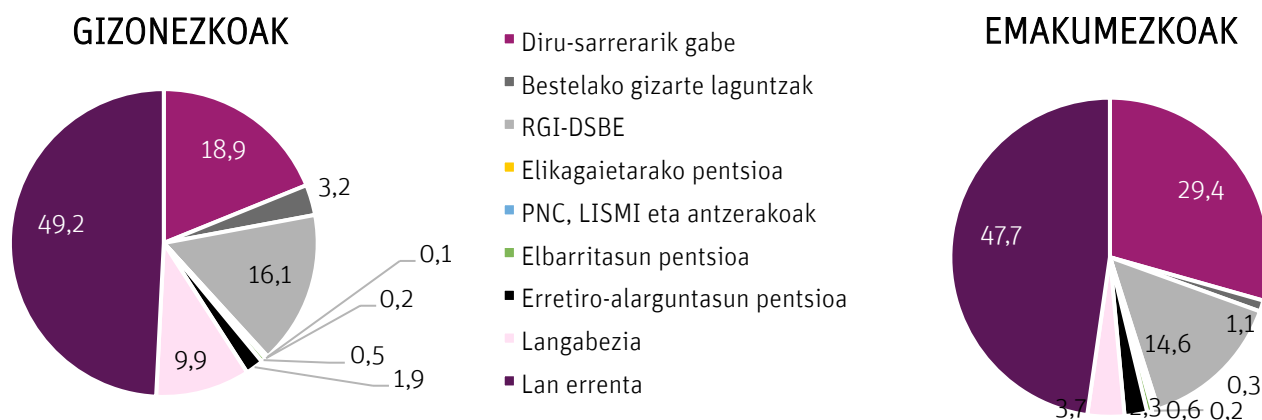


Iturria: Eusko Jaurlaritza. Enplegu eta Gizarte Politiketako Saila.

Oneyda Sáenz Martín, Nicaraguakoa, etxeko langilea, SOS racismo eta Errenteriako etxeko langileen elkarteko kide:

Por otro lado, para S.O.S racismo yo hago trámites telemáticos de nacionalidad, un servicio gratuito y yo lo doy porque yo con lo que estudié sé hacerlo sola. Este asunto ahora es muy complicado porque han quitado del ministerio de justicia la posibilidad de presentarse allí, porque han cambiado la ley y ahora hay que presentarse telemáticamente. Ahora es complicado, tienes que tener ciertas herramientas, y yo fui a consultar a un abogado a ver cuánto cobraba y me pareció un abuso, un abuso más que sufrimos las personas extranjeras. Nos ponen dificultades y trabas. [...] les animamos a que denuncien, y conozcan sus derechos, porque muchas no conocen sus derechos, ni siquiera saben que tienen derechos. En algunos casos llegamos, la familia nos dice no tienes derecho a día libre, ganarás 700 euros, saldrás una vez al mes, y tienes que cuidar a una persona mayor y ya al final resulta que tienes que cuidar a una familia entera, llevar a la señora al médico, al final tienes que hacer todo, todo lo que tendría que hacer la familia. Muchas mujeres se conforman y piensan, es lo que me toca, luego van a otro sitio y piensan que no tienes derecho a nada. Te echan del trabajo y te vas con las manos vacías. Por ejemplo, a una mujer le dijeron, como no tienes papeles ahora no podemos, pero, más adelante vamos a pedir una ayuda y te pagaremos más, pero, ahora cobrarás entorno a 750 euros, saldrás el sábado por la tarde y volverás el domingo por la tarde. La señora está muy bien de la cabeza, lo único que está mayor, y le dice yo te pago para que estés trabajando y no sentada y la tiene todo el día limpiando, y limpiando lo que ya está limpio o limpiando el suelo de rodillas. Encima, quieren que les agradezcas de por vida que te hayan ayudado a hacer un contrato. Yo entiendo que hay gente que tiene pensiones muy bajas, igual les niegan las ayudas porque no tienen una dependencia alta, pero, yo creo que en ese caso, la familia tiene que hacerse responsable de su mayor, porque te aseguro que cuando esa señora se muera, si tiene una herencia ahí sí que se hacen responsables. Si estoy interna y no quiero ir a dormir a casa no debería de dar cuentas, incluso hay veces que nos increpan sobre como vestimos, ¡Qué te importa a ti como me visto! ¡No somos el perro! Es que nos quieren ver como si fuéramos el perro. Encima en la calle te presumen, dicen “la chica...”, hablan de nosotras delante nuestro como si no estuviéramos, otras veces juntarse toda la familia y no hacer ni caso, tratarte como si fueras un bastón que está ahí [...] O una chica me comentaba que no le dejan hablar por el móvil. Ella tiene una criatura pequeña en su país y quiere saber de su familia. Pero, si esa chica denuncia, va a quedarse sin trabajo, esa familia va a hablar muy mal de ella y desgraciadamente nosotras encontramos trabajo por el boca a boca. Lo cual consiste en que aguantas todo para que luego digan “esa chica era majísima”. La psicología funciona como en el caso de las mujeres que son violentadas, y no se dan cuenta. Si tú le pones la comida sonriendo, te dicen muchas gracias, pero, tú eres su esclava. Te lo dicen de buenas maneras, pero, sigues siendo esclava. Cuando esas personas no te necesiten, tú te irás a la calle y no tendrás paro y no te van a regalar nada. [Gainontzeko diskriminazioak gehitu behar dira, kapital sozial, kultural eta sibilikoarekin lotuak] Debería haber la posibilidad de aprender euskera de manera gratuita y que nos dieran facilidades y hay que revisar el trato que nos dan en todos los lugares. Yo cuando iba al médico una y otra vez, durante siete años con un dolor de estómago permanente y no me hacían pruebas. Al final me hicieron una prueba y salió que tenía una bacteria, pero, me costó mucho que me hicieran una prueba. Es como que al ser extranjeros en todos los sectores donde vamos nos tratan mal.

38. GRAFIKOA: BIZTANLERIA ATZERRITARRA (16 urte+), DIRU-SARRERA MOTAREN ARABERA (%). EUSKAL A.E, 2014



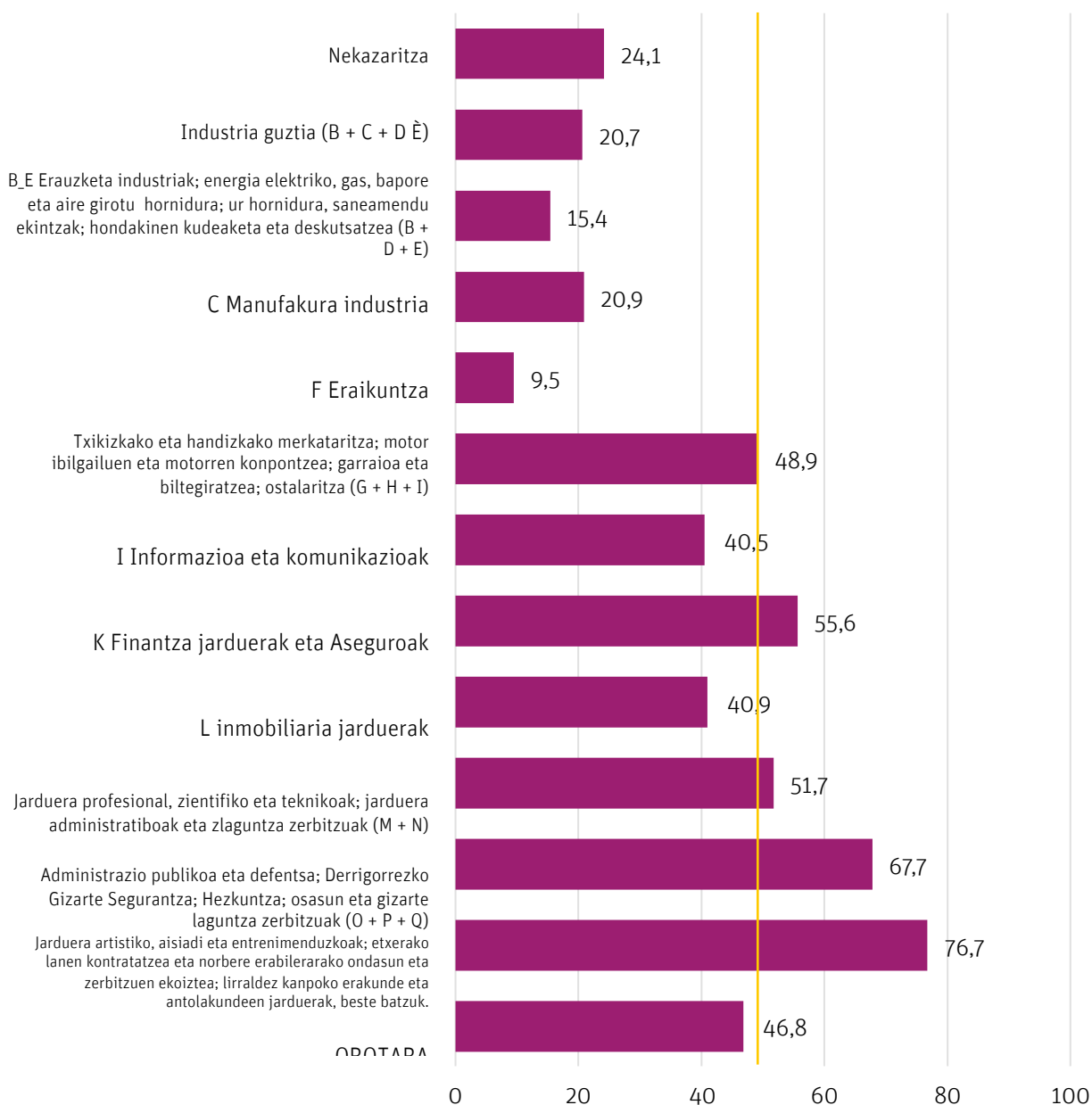
Iturria: Eusko Jaurlaritza. Enplegu eta Gizarte Politiketako Saila, 2016

Segregazioa lan adarraren, estatus profesionalaren eta kapital kulturalaren arabera

Maria Eugenia Pardo Carasa, ASADE sindikatua:

Los sindicatos nunca se han preocupado de las mujeres y se han preocupado de sus propios beneficios... [Etxeko langileen elkarteen inguruan] tú no des tablas salariales, básate en unos convenios ya establecidos, aunque tú no puedas aplicar en un domicilio particular un convenio porque no está negociado directamente con los sindicatos, sí puedes decir que de acuerdo al contrato de trabajo vas a aplicar este convenio colectivo, por ejemplo, si está como empleada del hogar el [convenio] de limpieza. Si está como cuidadora, lógicamente, el de atención a la dependencia. Porque en el contrato estás obligado a marcar un convenio, y si no, lo que ponen es el mínimo interprofesional. Generalmente, en el tema de cuidados utilizan el contrato indefinido, porque les resulta muy barato, porque a fin de cuentas la indemnización es de un mes y les da igual. Como a las limpiadoras en el ámbito privado les hacen un contrato en régimen especial, ahí no les obligan a poner un convenio. En general lo que más se está haciendo es la trampa, pero, por pleno desconocimiento. Si tú contratas a una persona para cuidar a una persona dependiente, tienes que ponerlo en el contrato. Porque va a ser la única forma de que esta familia obtenga una subvención de la diputación. Pero, lo que todavía no están obligando, es que si tú la contratas bajo el régimen de cuidadora de persona dependiente, el contrato no puede ser el de antes, el del régimen especial. Pero, lo están permitiendo. Pero, yo les voy a aplicar la ley y no el contrato, porque la ley está por encima del contrato.

39. GRAFIKOA. LANDUNEN FEMINIZAZIO-MAILA, JARDUERA-ADARRAREN ARABERA. EUSKAL A.E, 2017.



Iturria: INE.

Soraya García, zaharren eguneko egoitzako langilea, ELAko afiliatua:

Yo creo que el que la mujer no haya estado en los ámbitos sindicales parte de la sociedad patriarcal de la que hablábamos antes, la mujer no estaba en el ámbito laboral, estaba en el ámbito doméstico, y ahí el sindicalismo no vale. Yo todavía me encuentro gente que me dice “yo no estoy sindicada, pero, mi marido sí”. Y yo les digo siempre, que aquí no hay cuota familiar, si tu marido está afiliado tu marido está en el metal y tú tienes que defender lo tuyo. Como la mujer no ha tenido esa conciencia y esa necesidad, ha quedado en manos de los hombres. Antiguamente el hombre

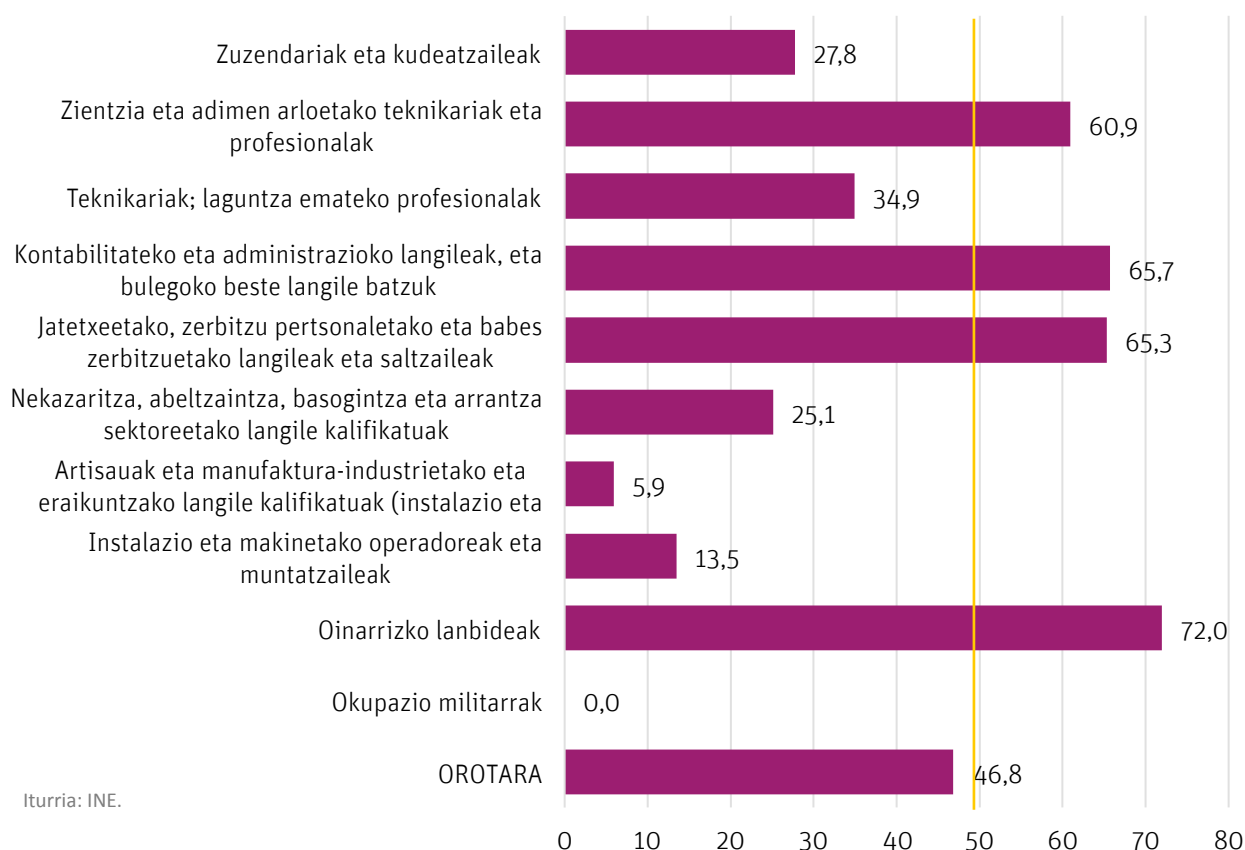
trabajaba fuera, la gran potencia era la construcción, el metal, la naval, etc. De ahí partía el gran sindicalismo. Y no había sindicalismo de mujeres. Y cuando todos los trabajos de mujeres salen al mercado, cuando deja de ser algo que hacemos gratis y se hace un gran negocio, quieren que lo hagamos también casi gratis. Entonces hasta que la mujer no se mete en el mercado [...] hay un desconocimiento sobre qué es un sindicato y hay que hacer un gran trabajo. Por ejemplo, las que estamos en las residencias, tuvimos que hacer un gran trabajo de asambleas por las empresas, también para hacer entender a las compañeras y ver que se necesita estar afiliada y organizada, y que unidas tenemos más fuerza. Un sindicato más fuerte siempre te va a dar muchísima más capacidad de movimiento que tú no tienes a nivel individual. Por lo tanto, creo que la mayor traba es lo tarde que ha entrado la mujer al mercado laboral, el hombre ha seguido siendo el sindicato en casa. Pero, ahora que la mujer se considera trabajadora, yo estoy partiéndome la espalda siete horas fuera de casa, y lo mío me lo peleo yo. [Arazoak] la gran carga de trabajo y lo poco que le importa a la sociedad y menos a los políticos este sector. Porque sigue siendo un caldo de cultivo de ganar muchísimo dinero por parte de las empresas, cobrar muchísimo a los ancianos, y que las mujeres trabajen mucho.

Sektore batzuetan, adibidez, zaintzan aurkitzen dugun segregazioa maila segurtasun indarren barne errepikatzen da, kasu honetan, maskulinizazio mailari dagokionez. Gaur egun, Ertzaintzan, %10,93 da dira emakumeak eta %89,07 gizonak. Eta barne sailkapenen, gizon komisario ordeak %91, gizon komisario intendenteak %100 eta superintendenteak 2 gizon eta emakume bat (Segurtasun Saila, 2018). Azken honen harira, eta, zero maskulinizatutako esparruan, hau zioen Beltrán de Herediak_

Estefania Beltrán de Heredia, Eusko Jaurlaritzako Segurtasun Sailburua:

En relación con mi departamento es la primera vez que se responsabiliza una mujer en el departamento de seguridad, es la primera vez. Eso si es una novedad. [...] Se esta dando un cambio respecto a las responsabilidades que vamos asumiendo las mujeres, primero porque las mujeres hemos quitado muchos miedos y nos hemos marcado nuevos retos ... Pero bueno, vamos en un proceso muy lento. Para mi, muy lento. Cuando yo asumo la responsabilidad de este departamento, el hecho de que el primer comentario que reciba por varias vías sea “jo, ¿una mujer al frente de ese departamento?” y el siguiente comentario es “¿y una mujer ya va a poder?” Un departamento que está así de masculinizado, se cree que para una mujer es una sobrecarga por el hecho de que es “mujer”. Eso es una constatación de lo que hay en la sociedad. Por eso digo que vamos cambiando, pero de una forma muy lenta. Yo creo que cuesta mas [a las mujeres] porque tenemos que enfrentarnos a una serie de prejuicios importantes. Además la sociedad hace que tengamos que demostrar mas que el resto, como mujer vas a tener mas focos encima que si fueras hombre. Aparentemente es subjetivo, pero es algo objetivo porque esta ahí, en la sociedad. Y se ve cuando te digo que los primeros comentarios fueron “¿una mujer ya va a poder con un departamento de estas características?”. Y esto se escucha internamente, imagínate, un departamento donde casi el 90% son hombres, pero externamente también se escucha. Y eso me ha sorprendido, de determinados círculos, sobre todo. No me lo esperaba. Aun escucho hoy en día comentarios de “cuando te nombraron creí que se habían confundido, sería seguridad....” Solo les faltaba decir “querrían decir seguridad alimentaria” (risas). Pero, no una persona ni dos ¡eh! Te puede pasar, que no vienes de la especialidad, pero casi ningún departamento se corresponde con una especialidad, no. Es por ser mujer.

40. GRAFIKOA. LANDUNEN FEMINIZAZIO-MAILA, ESTATUS SOZIOPROFESIONALAREN ARABERA. EUSKAL A.E, 2017



2017 urteko datuen arabera, estatus sozioprofesionalari dagokionez, EAEko landunen artean feminizazio maila handieneko mailak “Oinarrizko lanbideak” (%72,0), “Kontabilitateko eta administrazio langileak, eta bulegoko beste langile batzuk” (%65,7) eta “Jatetxeetako, zerbitzu pertsonaletako eta babes zerbitzuetako langileak eta saltzaileak” (%65,3) dira. Artisauak eta manufaktura-industrietako eta eraikuntzako langile kalifikatuen artean, ordea, emakumezkoen eskulanaren presentzia oso txikia da (%5,9). Instalazio eta makinetako operadoreak eta muntatzaileen eta okupazio militarren artean ere emakumezkoen eskulana oso ahula da.

Lege unibertsal bat dago (guztiz soziala dena eta biziraupenarekin estuki loturik dagoena), zeinaren bidez esperantzak posibilitateetara moldatzen ikasten dugun, asmoak aukeretara egokitzen; goitik behera sexuaturako mundu batean anputatutako esperientzia luze eta ikusezinak hau eragiten du (Bourdieu, 2000; Davis, 2017; Wittig, 2017; Pateman, 1995): emakumeei ez dagozkion ekintzak eta jarduerak egiteari uzten diote emakumeek, goizetik gauera espazioa eta denbora betetzen duen anputazio sexuatu horrek gidatua, esplizituki ezezkorik jaso gabe ere. Horregatik dira EAEn enpresaburu, zuzendari eta enplegatzaileen %83 eta %78 bitarte gizonak, gizarteko pobreenak, emakumeak diren moduan.

Soraya García, zaharren eguneko egoitzako langilea, ELAko afiliatua:

No hay básicamente hombres, por eso decíamos cuando el conflicto [erresidentzietako emakume langileen grebak] que no había sido solo una huelga laboral sino una huelga feminista, somos el 99% o 98% de mujeres. Por lo tanto, la jerarquía también es de mujeres (enfermera, médico, jefa de planta, etc.). Lo curioso es que casi todas las directoras son mujeres, pero los gerentes de las empresas son hombres, que son con los que no tratas en el día a día y están arriba de la torre. [...] Como dijo un empresario muy machista en una negociación, en este sector no hay hombres porque no es sueldo para un cabeza de familia, desde un concepto de familia patriarcal y antiguo. Además, somos un sector con muchísimas mujeres con cargas familiares.

Miren Begoña Lauzirika Jauregi, Emakume Ekintzaileen Elkarte – EmakumeEkin:

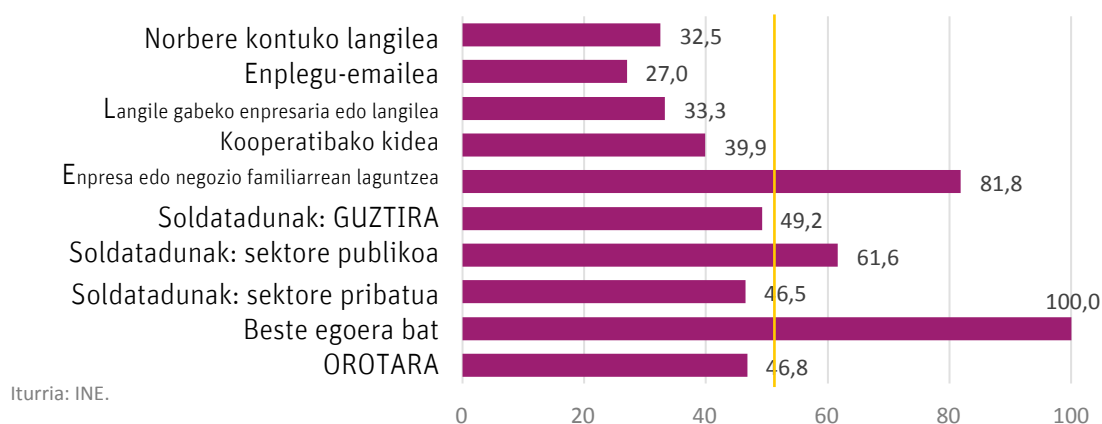
Zein da enpresaburuaren estereotipoa? Estereotipoa da gizona, gorbata duna, 50 urte duena, heterosexuala, bertan jaioa eta zuria, ba horretara gerturatzeko bazara errazago izango duzu. Egiturak ez du uzten beste perfil batzuk horretara sartzea beldurra dagoelako ea zerbait berria egingo duten. Bestetik, zein laguntza eta babes ematen zaion enpresan gora egiteko edota noren lana bisibilizatzen den gehiago eta zein ematen den gehiago erreferente bezala. Hori egiten dugu, gizonak gizonak babesten dituzte eta emakumeek ere gizonak babesten dituzte. Oso zurruna denez estereotipo horrek atzeraka egiten digu. [...] Horrekin zer esan nahi dut, guk batzuetan estereotipoak barneratzen ditugula eta atzera pausoak ematen ditugula, edo behintzat ez aurrera. Nik uste dut azken hau bigarren mailakoa dela, batez ere dela lehenengoa. Gainera, komunikabideetan erreferente falta dago eta inbisibilizazio handia. Guk lan egiten dugu ekintzailetza arloan gehiago, ez dugu lan egiten hainbeste enpresa handietan gerente modura lan egiten dutenekin. Hau da, enpresa txikiak, 12 pertsona asko jota eta zuk sortutakoak. Gero, interesgarria da, denbora pasa ahala hori orekatu egiten da. Hau da, hasieran gure egiteko era gure aurka doa. Zeren ez gaituzte iniziatiba hartzeko hezi. Gainera, arrakasta nahiz porrotari beldur diogu. Bai eta ikusgarri egiteko, eskua altxatzeko, aurrera joateko, esateko nik egingo dut, ez gaituzte hezi. Orduan, oso presente dago non egon behar garen. Beldur guzti horiek, enpresa bat sortzerako orduan ateratzen dira, zeren, beste batzuentzako lan egiten oso seguru sentitzen gara, baina, norberarentzat lan egitean intseguritate mordoa sortzen dira. Gero, denbora pasatzean oreka bat ikusten da, zeren mutil asko gehiegi arriskatu dira eta batakazoa hartu dute. Zeren, jarrera hori beti ez da positiboa. Guk diru gutxiago arriskatzeko joera dugu eta horrekin moldatzen gara. Horretan topatu dugu desberdintasuna, guk normalean gure diruarekin hasten ditugu enpresak. [...] Emakumeek normalean gure diruarekin inbertitzeko joera dugu eta zor gutxiago sortzekoa.

Maite Apezetxea Perurena, zahar egoitzako langile ez antolatua:

Haurrak jaio aurretik langabezian nengoen. Ondoren, haurrak hazi zirenean hasi nintzen berriz lanean. Garbitzaile bezala hasi nintzen gero, sortu zen etxez etxeko laguntzaile plaza bat, gero egoitzara pasatzeko aukera izan nuen. Orain Hernaniko zaharren egoitzan nago eta hogeit hamar urte daramatzat. [...] haurrak eduki genituenean etxean ni geratu nintzen eta ez balitz horrela izan arazoak izango nituen haurrak eta lana uztartzeko. Gehienetan amak geratzen gara etxean, ez dakit agian emakumeek haurrekin lotura handiagoa sortzen dugu aitek baino. Nire lanean badaude ama bakarrik eta hamarretan ateratzen direnean, adibidez, ez badute laguntzarik zailtasun handiak dituzte haurrekin.

Horrela funtzionatzen baitu biolentzia sinbolikoak, langileria klaseak baiezko espliziturik eman gabe ere sistema kapitalista “legitimatzen” duen bezalaxe (Goikoetxea, 2018), lan egiterakoan, ordain saria jasotzerakoan, bozkatzerakoan, gizarte liberalaren parte diren herri mugimenduetan parte hartzean, edota legeak betetzean.

41. GRAFIKOA. LANDUNEN FEMINIZAZIO-MAILA, EGOERA PROFESIONALAREN ARABERA. EUSKAL A.E, 2017



2017 urteko datuen arabera, egoera profesionalari dagokionez, EAEko landunen artean feminizazio-maila handieneko egoera “Familia negozioan edo enpresan laguntzaile” (%81,8) da. Hau da, familia negozioetan laguntzaile gisa dihardutenen artean, bostetik lau emakumezkoak dira. Sektore publikoan ere emakumezkoen presentziak landunen %50a aise gainditzen du. Aldiz, “enplegatzaile” eta “autonomo” gehienak gizonak dira, eta oso txikia da emakumezkoen presentzia. Hemen dugu berriro “laguntzaile” hitza, alegia, emakumeen norma-litatea laguntzaile izatea baita, emakumeek egindako lanari “laguntza edo zereginak” esaten zaio, emakumeek amankomunean dutena ez baita kromosoma bat, bagina edo erreproduktzio aparatua, ezpada haien subalternitatea gizonekiko, “emakume” kategoria ez baita kategoria biologikoa, politikoa baizik, alegia, funtzio sozio-politikoa du. Ez da kasualitatea Hernaniko zaharren egoitzan erizain laguntzaileak 70 emakume izatea eta gizon bakarra egotea. Maskulinitatea “noblezia” bat da (zentzu bikoitzean) eta feminitatea apalkeria eta zitaltasuna, horregatik dira gizonak zuzendariak, enplegatzaileak eta botere politiko, sozial eta ekonomikoaren jabeak eta emakumeak laguntzaileak, zerbitzari pribatuak, zaintzaileak, garbitzaile pribatuak (ez langileak, gizon garbitzaile publikoak bezala), etxeko andreak (ez sukaldariak, eta sukaldariak direnean, ez chefak), finean, neskameak (ikus Sarrera eta II. Kapitulua).

Hortaz, Bourdieuk dioen moduan (2002), maskulinitatea noblezia moduko bat da.

Dejando a un lado que el hombre no puede realizar sin rebajarse determinadas tareas domésticas consideradas inferiores (entre otras razones porque no se considera que

pueda realizarlas), las mismas tareas pueden ser nobles y difíciles cuando son realizadas por unos hombres, o insignificantes e imperceptibles, fáciles y triviales, cuando corren a cargo de las mujeres, como lo recuerda la diferencia que separa al cocinero de la cocinera, al modisto de la modista; basta con que los hombres se apoderen de tareas consideradas femeninas y las realicen fuera de la esfera privada para que se vean ennoblecidas y transfiguradas (2000: 78-79).

Gizonak sukaldean sartu direnean, ezagutza gastronomikoa asmatu dute (adibidez “talento culinario”), formakuntzak eta unibertsitate karrerak. Eta, jakina, kobratu egiten dute mendeetan emakumeek ordaindu gabe egin izan duten eta egiten duten lana: ikusezina den eguneroko lana emakumeen lana da, kualifikaziorik ez duena. Gizonek egiten duten oro kualifikatzen den bitartean, Margaret Maruanik oso ondo azaltzen duen bezala:

Es el trabajo lo que se constituye siempre como diferente según lo realicen hombres o mujeres. Si la estadística establece que los oficios llamados cualificados corresponden fundamentalmente a los hombres mientras que los trabajos ejercidos por las mujeres «carecen de calidad», ello se debe, en parte, a que cualquier oficio, sea cual sea, se ve en cierto modo cualificado por el hecho de ser realizado por los hombres (que, desde ese punto de vista, son todos, por definición, de calidad). Así pues, de la misma manera que el más absoluto dominio de la esgrima no podría abrir a un plebeyo las puertas de la nobleza de espada, tampoco a las teclistas - cuya entrada en el mundo de la edición ha suscitado resistencias formidables por parte de los hombres, amenazados en su mitología profesional del trabajo altamente cualificado- se les reconoce que trabajen en el mismo oficio que sus compañeros masculinos, de los que ellas están separadas por una mera cortina, aunque realicen el mismo trabajo: Hagan lo que hagan, las teclistas son unas mecanógrafas y no tienen, por tanto, ninguna calificación. Hagan lo que hagan, los correctores son unos profesionales del libro y están, por tanto, muy cualificados (Maruani, Margaret - Bourdieun, 2000: 78).

Inma Aristi Gardey, garbitzailea eta begiralea, LABeko afiliatua:

Hierarkian emakumeak ere badaude, baina, gizonezkoak ere, eta gizonezkoen proportzioa handitzen da. Garbitzaileak beti emakumeak izan ohi dira. Edo bestela, garbitzaile soilak emakumeak izaten dira eta gizonak kristalak garbitzen edo peoi berezi bezala. Emakume garbitzaileek kristalak garbitzen dituzte (leihoak, ateak, etab.), baina, kristalera garbitzeko gizon bat dator, gehiago kobratuko duena (...) eta estatus desberdina duena. [...] Gizonak, gerente, enkargatu postuetan gehiago sartu dira.

Soraya García, zaharren eguneko egoitzako langilea, ELAko afiliatua:

Me espanta cuando nos llaman cuidadoras, porque somos profesionales y tenemos que tener una titulación [...] En mí día a día, ahora estando liberada y en el sindicato, mi mayor problema sería que casi siempre que me enfrente a empresas me enfrente a hombres gerentes y a veces cuesta que te respeten y te tomen en serio como representante sindical, y te tienes que imponer y hacerte respetar [...] Gerocultora sigue siendo para ellos trabajadora, aunque vayas en nombre de ELA y también por eso cuesta que te respeten. Es decir, por mujer como por trabajadora del sector me respetan menos.

Maite Apezetxea Perurena, zahar egoitzako langile ez antolatua:

Dena den, oso mutil gutxi daude, askotan errespetu faltak egiten dizkigute eta momentu horietarako gizonak faltan botatzen ditut, zeren gizonezkoa gehiago errespetatzen dute. Bereziki gizonak gutxiago errespetatzen dituzte emakumeak eta exijentzia handiagoa dugu (erabiltzaileen partetik). Ulertzen dut askotan inbadituak sentitzea, zeren, bat batean arropak aldatzen dizkiegu etabar. Aldi berean, gizonezko batzuek esaten dute “a mi este maricon no me toca” eta askotan nahiago dute emakume batek zaintzea. [...] Langile gehiago egotea eta gizonezko gehiago egotea [eskatzten dut]. Kasu askotan fisikoki guk ezin ditugu pertsona oso handiak maneiatu, edo norbait agresibo jartzen denean. Gainera, gizonekin ez dira horren agresiboak jartzen. Familietan ere kudeaketa, gehienetan emakumeek egiten dute, eta uste dut inplikazio handiagoa egon beharko lukeela [gizonen partetik].

Muturreko segregazioa: etxeko langileak eta zaintza

Leire Txakartegi, ELAko Batzorde Eragileko kide, eta Jone Bengoetxea, ELAko Berdintasun politiken alorreko kide:

Sindikatuak erabaki duen heinean prekarietatearen aurkako borroka dela lehentasuna sektore feminizatuak lehentasuna dira, etxeko lana beste kontu bat da. Etxeko langileetan ez da jarri baliabiderik ez dakigulako nola egin. Gainera, badaudelako kolektibo honekin lanketan diharduten hainbat elkarte eta hor lanketa bat egin behar delako ez bat-batean sartu.[...] Beste eztabaida bat da ea zer den egokiagoa sektoreko sindikatu bat izatea edo ELA bezalako sindikatu konfederal bat. Guri asko gustatuko litzaiguke ere horrelako eztabaida bat ahalbideratzea, guri iruditzen zaiguna ere da ez dagoela kultura sindikal handirik orokorrean jendartean eta mugimendu feministan ere, baina, ulertzen ditugu mesfidantzak. Baina, baliagarria izan daiteke sindikatua emakumeen bizi eta lan baldintzak defendatzeko? Baina, tresna bezala, ez helburu bezala. Uste dugu sindikatua sektore prekarizatuenetan dauden emakume eta mugimendu feministaren artean zubi lana egiteko baliagarria izan daitekeela.

Etxeko lanak eta zaintza dira merkantilizazioa gutxien jasan dutenak, emakumeen eremu “naturalizatua” izan baita. Lan horien merkantilizazioa hasieratik izan da prekarizatua, eremu edo sektore horretako langileak emakumeak direlako (kapital ekonomiko gutxirekin), gainera sarritan (ez beti), lehen eta bigarren mailako ikasketak dituzte (kapital kultural gutxi), eta atzeritarren portzentaia altua da (kapital sozial baxuarekin, lan egiten duten herrialdean). Horrek guztiak kapital sinbolikoaren murrizketa dakar, zeinak aldi berean kapital ezberdinak baxuak mantentzen dituen birsortze prozesuan (ikus Sarrera), kapital sinboliko gutxirekin oso zaila da kapital ekonomiko handia lortzea, hortaz, lortzen dituzten lanak diru sarrera nahiko baxuak izaten ohi dira eta hortik kapital kulturala eta soziala handitzea oso zaila da, diru sarrera baxuak lortu arren lanaldi luzeak dituztelako.

42. TAULA. ETXEKO ETA ZAINZA LANGILEAK, NAZIONALITATEAREN ARABERA	
Nazionalitatea	Portzentajea
EB kanpoko atzerritarrak	% 56,59
Bertakoak	% 17,91
Nazionalitate bikoitza	% 24,83
EBeko atzerritarrak	% 0,68

Iturria: Etxeko Langileen Elkartea (ELE) 2018

Isabel Otxoa, ATH-ELE:

Eje de cuidados: nosotras creemos que tiene que estar en el eje de producción. Estamos en contra de identificar trabajo del hogar solo con cuidadora. Hay muchas trabajadoras del hogar que son limpiadoras [...] Estamos en contra de estereotipar el trabajo del hogar como el trabajo de las violadas, esclavas, desgraciadas, abusadas: Esto se ve tanto en el discurso como en la imagen. [ATH-ELEren zatiketaren ostean beste talde berri bat sortu zen] Ellas suelen mencionar la idea de que con el empleo doméstico hay mujeres explotando a otras mujeres. Esto nos separa muy radicalmente. Nosotras estamos en contra de cómo se maneja el concepto en la “Cadena global de cuidados”. Además, esta es la versión más zafia de la cadena global de cuidados³.

43. TAULA. ETXE-BARRUKO LANGILEAK, ASTEROKO LANALDIAREN ARABERA	
Asteko lanaldia orduetan	Langileen portzentaia
40 edo gutxiago	% 5,76
41-50	% 4,53
51-60	% 14,81
60	% 2,06
61-70	% 29,22
71-80	% 21,40
81-90	% 12,76
91 edo gehiago	% 9,47
Ez D/Ez E	% 0,92

Iturria: Etxeko Langileen Elkartea (ELE) 2018.

Isabel Otxoa, ATH-ELE:

[Espainiar gobernuko alderdiaren emendakina] hay que esperar cinco años más para poder equiparar el trabajo doméstico en la seguridad social ... Entonces mucho lamento, somos trabajadoras de tercera clase, de nuevo se nos ha dado la espalda. Y dicen que el día de las trabajadoras del hogar es el 30 de marzo, y nosotras eso no lo firmamos. Nosotras lo que dijimos fue que [el partido gobernante] ha hecho muy mal, porque ha metido esa enmienda, ha conseguido que sea imposible desde el 1 del 1 del 2019 hacer cotizaciones por salarios reales, pero, nosotras ofrecemos una solución. Que es lo que ha firmado todo el mundo. Que es la petición de: sube los tramos. No voy a perder el tiempo en decirte que me maltratas y te voy a decir exactamente qué

³ <http://www.pikaramagazine.com/2018/05/cadenas-globales-cuidado/>

hacer.⁴ [Kotizazioak] hay una necesidad ingente de organizarlo de otra manera, con el objetivo de cotizar sobre salarios reales, porque tenemos los datos y la gente gana mucho más que eso.

Sistema-ekonomiko kapitalista batean soldatak ematen du estatusa, eta, kasu askotan, autonomia ekonomiko nolabaitekoa, hortaz, goian esan moduan, kapital kulturala, soziala eta sinbolikoa lortzeko mekanismoa da. Soldatarik gabe lan egiten dutenak sistema patriarkal kapitalista batean emakumeak izan ohi dira, baina merkantilizazioak, are gehiago prekariora den heinean, esplotazio maila handia sortzen du, ongizatea merkatuaren menpe jartzeak kapitalaren menpe jartzea esan nahi baitu, ez bizitza duinaren menpe. Bestetik, geroz eta informazio (edo formazio) gutxiago, hau da, geroz eta kapital kultural eta sozial murriztagoa, orduan eta esplotazio material handiagoa.

Carmen José Gutierrez Grijalba, Nikaraguako zaintza eta etxeko langile ez antolatua:

Lo más difícil lo del paro y lo más fácil lo relacionado con la familia. Aunque es difícil, porque cada familia es un mundo. Y que sepan que no somos esclavas, somos una ayuda para ellos. Hay gente que quiere esclavas. He escuchado de una que la ponían a limpiar de rodillas con cepillo de dientes, porque no les gustaba usar fregona. Que no todas son así, pero, sí que hay alguna gente que es así. [...] Lo que pasa es que cuando vas con una empresa tú ya llevas estipulado lo que vas a hacer, no lo tienes que negociar tú. Y que esté ya decidido te da una tranquilidad. Sino a veces termino haciendo cosas que no tenía que hacer, porque te dicen “es que fulanita lo hace”. Tú empiezas a pensar, será verdad, y no sabes.

Klasifikazioak eta kategorizazioek, horiek artikulatzen dute gure mundua, lan ordaindua, ez ordaindua, kapitalen produkzioa eta banaketa, estatusaren banatzea eta bizitza duina izateko estrategiak. Biolentzia sinbolikoa kategorien bidez ezartzen eta gorpuzten da, eta horren arabera da gero biolentzia materiala, hau da, segun eta zer kategoria ematen zaion jarduera bati, jarduera hori lana izango da, laguntza edo betebeharra. Kategoriaren bidez, izaki bat emakume bilakatuko da, neskame edo maiordomo, editore edo mekanografa, artista, zoro edo jeinu, puta edo emazte, laguntzailea edo zuzendaria, eta kategorizazioaren bidez 500 kobratuko dituzu, edo 2000, kotizatuko duzu egindako lanarengatik edo ez duzu kotizatuko, pentsioak edukiko dituzu edo ez, langabezia izango duzu edo ez.

Maria Eugenia Pardo Carasa, ASADE sindikatua:

Los sindicatos tienen la obligación de hacer que las leyes cambien, sin lugar a dudas. Entonces, nosotras no mezclamos categorías. Yo cuando hablo de empleadas de hogar, hablo de empleadas de hogar y cuando hablo de cuidadoras, hablo de cuidadoras. Porque las cuidadoras tienen los mismos derechos que ya tiene cualquier otro trabajador o trabajadora que está en el estatuto de los trabajadores. La única que no tiene esos derechos es la empleada de hogar. [...] El empleo doméstico tiene una cualificación profesional y una acreditación. El gran problema que tiene el empleo doméstico, es que es una gran trampa que han hecho a las mujeres, como siempre, a

⁴ https://www.eldiario.es/economia/empleadas-domesticas-pension-jubilacion-sistema_0_774823416.html eta https://elpais.com/economia/2018/06/27/actualidad/1530126219_125690.html

las cuales las han utilizado, que de acuerdo a las tareas que la mujer hacía por obligación, tienen opción de entrar a trabajar, en el domicilio de otra persona, para limpiar la casa. Entonces, ¿Que han hecho? Si, les han dado una serie de derechos, pero no entran dentro del régimen general de la seguridad social, ni tienen prestaciones, ni tienen derecho a la baja ni a un convenio, porque los sindicatos no pueden entrar en las viviendas particulares. [...] Y luego están las cuidadoras. Lo que hemos hecho los sindicatos es, toda mujer que ha estado con un contrato de empleada doméstica, pero ha ejercido como cuidadora, tiene derecho a tener una declaración responsable por parte de la empresa, o de los empleadores, que acredite que esta persona aunque en la vida laboral está bajo el epígrafe de empleada del hogar, ha ejercido como cuidadora, y por lo tanto, te doy como una homologación de cuidadora, para que puedas seguir trabajando en domicilios particulares, y en ese domicilio, diputación pueda entonces legalmente dar una subvención. Lo grave es que los sindicatos mayoritarios no explican estas cosas ...

Carmen José Gutierrez Grijalba, Nikaraguako zaintza eta etxeko langile ez antolatua:

Depende del trabajo de interna y de externa, haces lo mismo, pero cambia mucho de quedarse allí o no. El trabajo de externa es más libre, aunque las responsabilidades pueden ser iguales. En algunos casos están muy solos, y les hace falta mucho tu compañía. Hay trabajos que te desgastan más físicamente y otros emocionalmente.

Maria Eugenia Pardo Carasa, ASADE sindikatua:

Existen dos tipos de contratos básicos en España. Los cuales se dividen en fijos y eventuales. Dentro de los fijos y eventuales están a jornada completa y jornada parcial. Esos contratos tienen unas cláusulas adicionales. Y en éstos últimos, el trabajador tiene derecho a marcar con una equis si quiere o no quiere pernoctar en un domicilio. Nunca se utiliza la palabra interna. Si pernocto, eso solo me obliga a cambio de la habitación que te doy, te voy a pagar este dinero. No significa que por pernoctar tenga que estar levantándome cada dos por tres a cuidar al dependiente enfermo. Es un fraude-

ATH-ELEkoek etxeko langileak bitan banatzen dituzte. Barneko etxeko langileak (interna) eta kanpokoak (externa). Lehenengoek, gehiengoak, lan baldintza ilegaletan egiten du lana lanaldiari eta deskantsuari dagokionez (ikus taulak): 10etik 7k (%71,56) enplegatzailearen esanera dago astean 60 ordutik gora eta ia %30ak ez du inolako atsedunik egunerokoan, eta %21,56k ez du asteroko atsedunik. Baldintza okerrenak paperik gabeko emakume migratzaileak dira, orotara, %16, 33 dira.

Bestetik, langile guzti horien soldatak ez ziren eguneratu 2017an, gutxieneko soldataren %8ko igorerakin eta eskuko ordainketa oso zabaldua dago (ia %30), ez dago apenas nominarik eta ematen duten zaintzak ez ditu gutxieneko segurtasun eta osasun baldintzak betetzen. Enplegatzailea hiltzen baldin bada, langabezian geratzen dira egun batetik bestera eta inolako langabezia laguntzarik gabe.

44. TAULA: ETXE BARNEKO LANGILEAK, HILEROKO SOLDATA GARBIAREN ARABERA	
Soldata atalka	%
1401€ edo gehiago	8,22
1301 – 1400 €	5,35
1201 -1300€	7,41
1101-1200€	13,98
1051-1100€	12,35
1001 - 1050€	12,76
951 – 1000 €	11,11
901- 950 €	5,35
858,55 – 900 €	7,82
858,55 € baino gutxiago	8,22

Iturria: Etxeko Langileen Elkartea (ELE) Asociacion Trabajadoras del Hogar (ATH) 2018.

Maria Eugenia Pardo Carasa, ASADE sindikatua:

Caso de las cuidadoras: nos decían, estoy interna en una casa, y les decíamos, interno no existe. Significa que te dan una habitación en una casa, pero no existe el contrato de interna. Y ellas decían, nosotras venimos de Caritas o de Cruz Roja, y nos están diciendo que existe contrato de interna. Entonces lo que hacemos es, explicarles exactamente cómo va el funcionamiento de la ley. A partir de ahí les enseñamos que antes de firmar cualquier contrato tú tienes que saber qué significa cada palabra del contrato ... Les informas de acuerdo a la ley lo que hay y a partir de ahí les dices, lo que deben hacer y lo que no deben. Caso de las mujeres que están de internas como llaman ellas, en un domicilio, con un contrato de empleadas de hogar. Pero, que luego atienden necesidades de cuidados básicos de atención personal, les decimos esto no está reglamentado. Podría ser un contrato de empleada del hogar. Pero, con un régimen especial. Categoría diferente. Pero, si tú estás trabajando como cuidadora de una persona dependiente, tú tienes que tener otro tipo de contrato, tienes que estar en otro régimen, etc. Entonces a la vez que denunciábamos todo esto, ante diputación, precisamente porque diputación estaba dando subvenciones con contratos de empleadas de hogar, a familias que se estaban ahorrando muchísimo dinero. A la vez fuimos sensibilizando a todas y cada una de las personas que tenían que acceder a todos esos puestos de trabajo precarios, diciéndoles exactamente cómo tenían que hacerlo y cómo no ¿Usted que quiere una empleada de hogar? Sí, yo quiero una empleada de hogar, pero, para que cuide a mi persona, etc. Entonces eso no es una empleada de hogar. Lo que tenéis que hacer es esto y esto ... En el momento que estas personas están reclamando sus derechos, yo a usted le voy a exigir lo que no marca el contrato de empleada de hogar, sino lo que marca el estatuto de los trabajadores. Usted le debe tanto dinero de horas extras, tanto dinero de tal y de cual. De esa forma, esta gente a la hora de volver a contratar otra vez, sabe muy bien que la información que se le está dando no es la correcta. Entonces por mediaciones, sin llegar a los juzgados, hemos sacado las cosas muchas veces. Hemos sacado unas indemnizaciones que triplican la cantidad que creen ellas que les corresponde. Pero, sencillamente porque la ley lo marca así. Y es la lucha continua que tengo con ellos, siempre les digo lo mismo. Zapatero a tus zapatos, dedícate a lo tuyo. S.O.S racismo,

dedícate (que te dedicas muy bien) a la cuestión del racismo, Caritas, te dedicas muy bien a ayudar a la gente, Cruz Roja, etc. Pero, no te dediques a cuestiones laborales, no sabes de ello, y estás perjudicando a una trabajadora. Y estás haciendo que su precariedad sea mayor, esa es la cuestión.

Kanpo lanari dagokionez, gizarte segurantzaren estaldura falta nahiko zabaldua dago oraindik, batez ere, lanordu gutxiko lanaldietan, eta gehiengo handienak lanaldi partziala du eta enplegu askotan dihardu.

45. TAULA. ETXE KANPOKO LANGILEA LANALDI PARTZIALEAN (40 ORDU BAINO GUTXIAGO) NAZIONALITATEAREN ARABERA	
	Lanaldi partziala %
Bertakoak	90,00
Europarrak	85,71
Nazionalitate bikoitza	82,14
EB kanpokoak	72,99
Guztira	80,79

Iturria: ELE-ATH 2018.

Kapital kulturala eta ekonomikoa: formazioa eta diskriminazioa

Azpiatal honetan argi ikus daiteke biolentzia sinbolikoaren materializazio ekonomiko eta soziala, kapital ekonomiko eta kapital kulturalarekin duen erlazio zuzena, alegia. Hemen kapital kultural erakundetuaren inguruko datuak bakarrik ditugu.

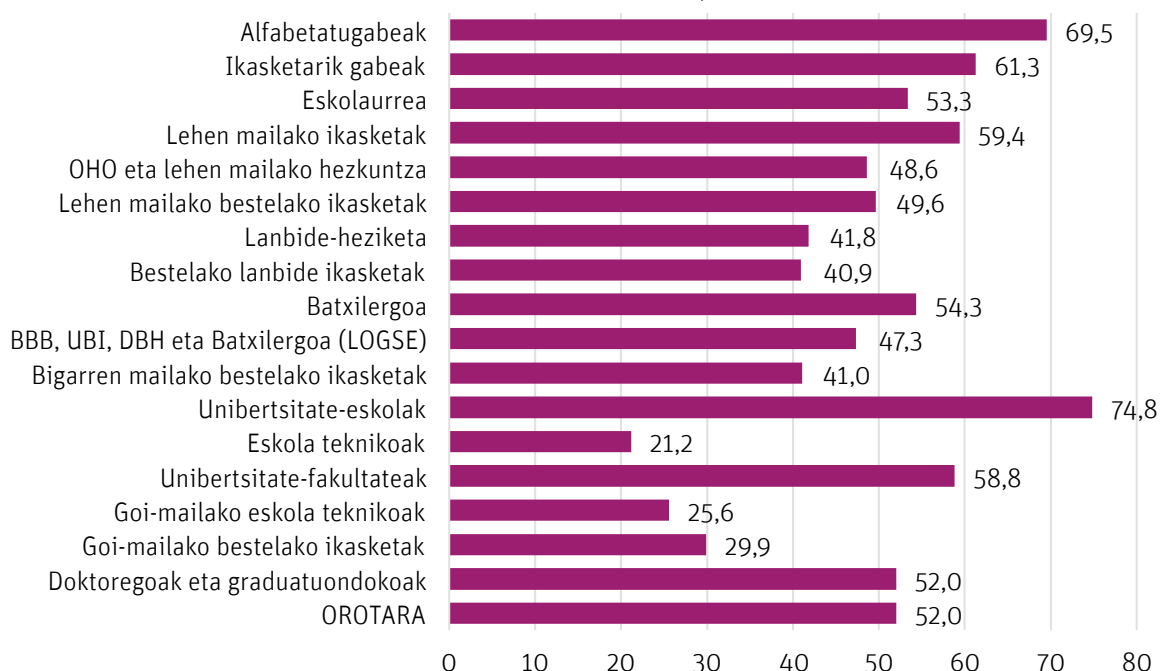
46. TAULA. BIZTANLERIAREN FEMINIZAZIO-MAILA, ESKOLATZE-MAILAREN ARABERA. EUSKAL A.E.							
	1986	1991	1996	2001	2006	2011	2016
Alfabetatu gabeak	72,9	72,1	72,6	70,3	72,3	69,5	69,5
Ikasketarik gabeak	56,1	57,8	59,2	60,2	60,4	60,7	61,3
Lehen mailakoak	54,1	53,4	53,9	54,6	54,3	54,7	55,1
Lanbide-heziketakoak	38,8	37,2	39,8	39,7	40,2	41,0	41,4
Bigarren mailakoak	48,5	49,1	50,0	48,3	48,4	49,1	49,8
Erdi-/goi-mailakoak	54,9	57,5	59,7	58,3	60,2	61,0	61,6
Goi-mailakoak	31,6	37,0	43,5	46,8	48,9	51,0	52,7
<i>Unibertsitate-eskolak</i>	70,0	65,6	70,0	67,7	73,5	74,3	74,8
<i>Eskola teknikoak</i>	5,5	7,1	10,4	21,1	18,9	20,6	21,2
<i>Unibertsitate-fakultateak</i>	37,5	42,4	49,2	51,6	54,9	57,2	58,8
<i>Goi-mailako eskola teknikoak</i>	5,8	5,4	9,1	22,0	21,2	24,3	25,6
<i>Goi-mailako bestelako ikasketak</i>	20,6	35,5	24,6	28,4	27,5	28,6	29,9
<i>Doktoregoak eta graduatuondokoak</i>	15,6	26,5	33,0	39,0	46,3	49,4	52,0
OROTARA	51,4	51,2	51,4	51,3	51,2	51,6	52,0

Unibertsoa: 10 urtetik gorako biztanleria ez-ikaslea aintzat hartu da.

Oharra: 2016 urteko datua hezkuntzari buruzko udal estatistikari dagokio.

Iturria: EUSTAT. Biztanleriaren eta Etxebizitzaren Zentsuak

47. GRAFIKOA. BIZTANLERIAREN FEMINIZAZIO-MAILA, ESKOLATZE-MAILAREN ARABERA. EUSKAL A.E, 2016

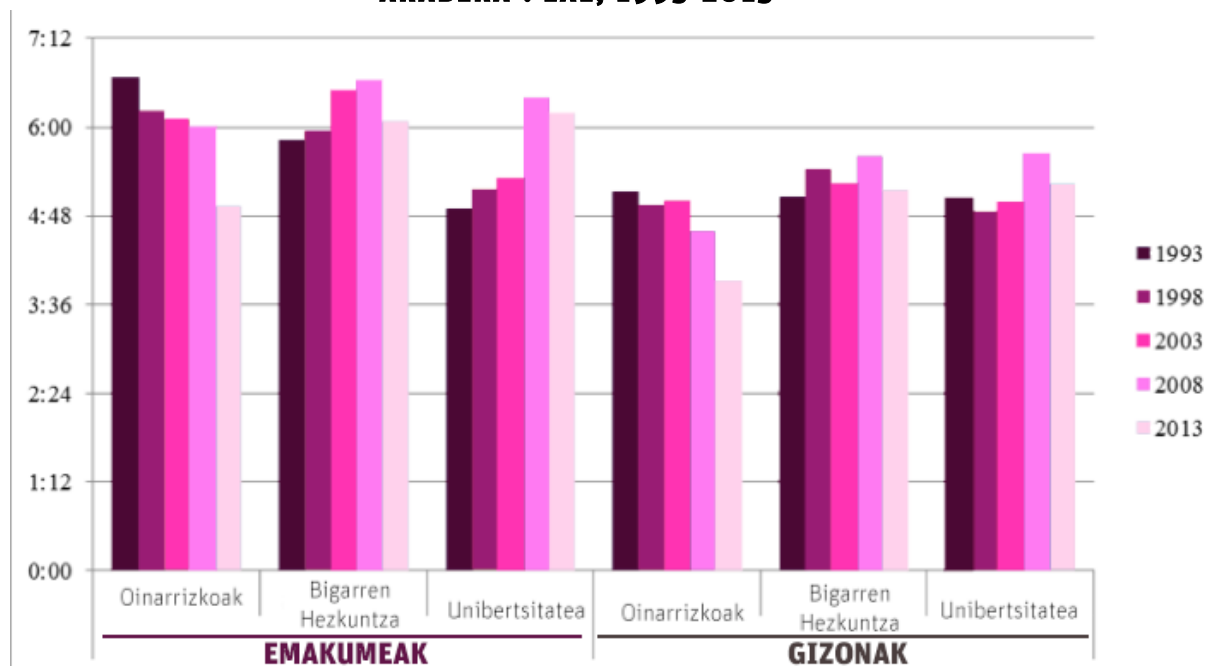


Iturria: EUSTAT

Kapital ekonomikoaren, sozialaren, kulturalaren eta sinbolikoaren arteko erlazioa ikusteko, eta beraz, biolentzia materialaren eta sinbolikoaren arteko lotura zehatza ulertzeko, merkatuaz eta gizarteaz, merkatuaz eta estatuz edo arlo pribatu eta publikoaz hitz egin ordez, eta aldagai aske gisa hartu ordez, denbora hartuko dugu aldagai aske moduan, eta denboraren erabilera jarriko dugu erdigunean, ikusi ahal izateko denboraren erabilera desberdinean gauzatzen direla erlazio patriarkal oinarritzkoenak. Alegia, ez da soilik zein kapital ekonomiko edo kultural duen norberak, emakume edo gizon izanda, bazik eta zenbat denbora duen norberak eta zertan ematen duen denbora hori. Ongizatea kapital ezberdinen metaketaren bidez lortzen da, oro har, gure gizarte garaikideetan. Gizarte kapitalistetan denbora duen horrek, normalean (datuak ikusi) kapital ekonomikoa duelako izan ohi da, eta sarritan, kapital kultural handia izateko denbora behar da, formakuntzak denbora eskatzen duelako, denbora eta baliabide ekonomikoak. Horregatik, kapital kultural handiena dutenak normalean kapital ekonomiko nahikoa izan ohi dute kapital kultural hori lortzeko, eta geroz eta kapital kultural handiagoa orduan eta handiagoa da kapital ekonomikoa metatzeko aukera. Hortaz, kapital ekonomikoa funtsezkoa da, baina aldagai horrek ezin du azaldu zergatik emakumeek gizonen baino kapital ekonomiko gutxiago duten. Horregatik sartu behar dira beste aldagai batzuk erlazio patriarkalak aztertzerakoan. Hala nola, kapital kultural, sozial eta sinbolikoa, gure gizarte patriarkaletan, gizonen beti dute kapital sinboliko handiagoa, berdin du aberatsen artean izan, edo pobreen artean, langileriaren artean edo kapital ekonomiko gehien metatzen dutenen artean. Eta, hori hala da, ikusiko dugun moduan, gizonen kapital sinbolikoa, emakumeen biolentzia sinbolikoan oinarritzen delako. Hortaz, gure ikuspuntua ez da “genero konbergentziaren” aldekoa, feminismo liberalak proposatu moduan. Gure helburua demokratizazioaren aldekoa den heinean, klaseen arteko, hau da, gizonen eta emakumeen klaseen arteko kapitalen berdinketak,

gizon eta emakumeen desagerpena ekarri behar duela sinisten dugu. Ikuspuntu demokratiko batetik ez baitauka zentzurik esateak pobreen eta aberatsen arteko konbergentzia nahi dugula, hau da, pobreek eta aberatsek eskubide eta kapital berdinak izan behar dituztela, pobre eta aberats bilakatzen dituen eskubide eta kapital desberdina dutela baita. Hortaz, demokratizazioa lortzeko ez da pobre eta aberatsen arteko berdintasuna eskatzen, pobreen eta aberatsen desagerpena baizik. Edo bestela esanda, esklaboen eta jauntxoek kapital berdinketak ez du xede haien arteko berdintasuna, baizik eta horien desagerpena. Gure ikuspegiaren kontrako posizioek “emakumeak” eta “gizonak” datu biologikotzat hartzen dituzte eta esentzializatu, “emakume” eta “gizon” klase sozio-politiko bezala ulertuz gero, gainontzeko klaseentzako eskatzen dena eskatu behar bailitzateke, alegia, desberdintasunen, eta, beraz, klase horien desagerpena (Goikoetxea, 2017a). Gizona izatea, maskulinoa izatea baita, eta maskulinoa ez dena, femeninoa da. “Emakume” kategoriak ez du zentzurik, “gizon” kategoriarekiko kontrajarria ez bada. Eta, kontrajarria da, bata bestea menderatzeko eraikiak baitira (ikus Sarrera eta II. Kapitulua).

48. GRAFIKOA. LAN ZAMA GUZTIAREN (LZG) BATAZBESTEKO DENBORA SOZIALAREN (BDS) GARAPENA (O:M) SEXUA ETA IKASKETA MAILAREN ARABERA⁵. EAE, 1993-2013



Iturria: Sagastizabal, 2017. Egileek euskaratua.

Sagastizabalek (2017) dioten moduan, lehen mailako ikasketak dituzten emakumeen Lan Zama Guztia (LZG) murriztu egin da etxeko eta zaintza lanari eskainitako denbora gutxitu dutelako (1:24 minutu 1993-2013 bitarte) eta, bestetik, lan ordainduari eskainitako denbora ere murriztu da (20 minutu) krisi ekonomikoa dela eta (2008-2013). Lehen mailako ikasketak dituzten emakumeen LZG gutxitzen da baina bigarren mailako ikasketak dituzten emakumeen arten handitu egiten da lan ordainduri

⁵ Lan Zama Guztia (LZG) edo Carga de Trabajo Total (CTT) eta Batazbesteko Denbora Soziala (BDS) edo Tiempo Medio Social (TMS).

eskainitakoa handitzen dutelako eta ez dutelako lan ez-ordainduari eskainitakoa murrizten.

Gizonek, lehen mailako eta bigarren mailako ikasketak dituztenek, lan ordainduari eskainitako denbora murrizten dute (bigarrenek gehiago) eta lan ez-ordainduari eskainitako denbora zertxobait handitzen dute. Genero arteko LZGan desoreka txikiena goi mailako ikasketak dituztenen artean gertatzen da. Unibertsitate ikasketak dituzten emakumeek LZG gizonena baino gehiago handitzen dute, hala ere (emakumeen LZG 1:17 minututan handitzen da eta gizonena, aldiz, 12 minututan), eta bigarren mailako ikasketak dituzten emakumeak baino denbora gehiago eskaintzen diote lan ordainduari (57 minututan handitzen dute azken hauek, eta aurrekoek 22 minututan).

Unibertsitate ikasketak dituzten gizonak, aldiz, lan ordainduari eskainitako denbora ez dute apenas murrizten, lehen eta bigarren mailako ikasketak dituztenekin alderatuta, eta aldi berean, denbora gutxien handitzen dute lan ez-ordainduari, etxeko eta zaintza lanari eskainitako denbora. Lehen mailako ikasketak dituzten gizonak dira lan ordainduari eskainitako denbora gehien murrizten dutenak eta gehien handitzen dutenak etxeko eta zaintza lanetan, eta horien atzetik bigarren mailako ikasketak dituzten gizonak. Datu horiek eskuartean, Sagastizabalen (2017) ondorioa da lehen mailako ikasketak dituzten gizonak direla genero deseraikuntza handiena egiten ari direnak “male breadwinner” irudiaren inguruan, eta, aldiz, deseraikuntza txikiena unibertsitate ikasketak dituzten gizonena dela.

Kapital ekonomikoaren azterketa

Errenta

Genero arrakala estatus sozioprofesional guztietan erreproduzitzen da, salbuespenik gabe. Ez-aktibo menpekoen artean dago genero arrakala handiena (pentsionistak), baina bereziki handia da ere langile ez-kualifikatuen artean eta bitarteko lanbideetan.

49 TAULA. ERRENTA ERABILGARRIA, ESTATUS SOZIOPROFESIONAL ETA SEXUAREN ARABERA (€/urtean). EUSKAL A.E, 2011				
	Emakumezkoak	Gizonezkoak	Bi sexuak	GENERO ARRAKALA
Goi mailako taldeak	25.226	34.832	29.604	27,6
Bitarteko lanbideak eta enpleguak	15.644	23.884	18.982	34,5
Artisauak, nekazariak	12.268	18.238	16.076	32,7
Langile kualifikatuak	17.621	21.408	20.951	17,7
Langile ez-kualifikatuak	9.954	16.083	13.110	38,1
Ez-aktibo menpekoak	8.108	17.517	11.957	53,7
OROTARA	12.557	21.155	16.711	40,6

Iturria: EUSTAT

Nagore Iturrioz, STEILASeko iraunkorkidea:

Pentsa zein indartsua den metalaren lan hitzarmena eta, ordea, etxeko langileen prekarizazioa, nahiz eta askotan antzeko kualifikazio maila izan. Arrakala ekonomikoa pairatzen dugu, segregazio horizontala kasu honetan, kualifikazio berdina eta diruordain eta eskubide desberdinak. Hezkuntza, adibidez, segregazio bertikala, hau da, betiko piramidea dago eta goian gehiengoa gizonezkoak dira, baina, momentu honetan horrek ez dauka sindikatu islarik. Gure sindikatu esan bezala boladak egon dira, gero ere badaude nortasunak. Hainbat nortasunek pisu handia hartzen dute, gizonezkoek ia beti. Egon izan dira emakume batzuk oso potenteak sindikatu, Belen Arrondo adibidez. Baina, niretzat honen atzean beste hausnarketa oso potentea dago, gizonezkoek egitura piramidaletan hobeago funtzionatzen dutela, hau da, hierarkia ezarri eta subordinazio logiketan.

Soraya García, zaharren eguneko egoitzako langilea, ELAko afiliatua:

Soy gerocultora en un centro de día de personas mayores. En este en concreto llevo 15 años, pero, en tercera edad llevaré 17. Comencé en este empleo por casualidad. Cuando era muy joven fui madre, tenía que buscarme la vida en el mundo laboral y apareció esta posibilidad de trabajar en la geriatría como un empleo nuevo, ligado a que hay mucha necesidad. De esta forma, estudio auxiliar de enfermería por mi cuenta y comienzo a trabajar sin conocer el sector. Ha habido un gran cambio, porque cuando yo comencé nosotras dependíamos del convenio estatal ... todo mujeres, sin preparación y era un espacio invisible y oscuro. Se trataba de los asilos que habían gestionado las monjas y ahora entraban chicas a trabajar. A partir del 2003 Vizcaya hace el primer convenio de residencias de Vizcaya y es donde se da un salto histórico, porque salimos del convenio estatal. De esta forma, comenzamos a pelear por unos convenios mejores. Además, comienza a privatizarse el servicio, la gestión de las monjas desaparece y empieza la política y la empresa a meter mano. La política empieza a privatizar ese servicio porque es más cómodo. Y las grandes empresas empiezan a construir residencias como churros. A partir de ahí va dándose una evolución donde en Vizcaya vamos marcando nuestro propio convenio y yo creo que las mujeres y el sector comenzamos a ser más visibles, hasta el día de hoy, que yo creo que con el último conflicto [erresidentzietako grebak] hemos dado un salto mortal, y ha habido una evolución importante.

Genero arrakala formazio-maila guztietan erreproduzitzen da, salbuespenik gabe. Errentaren gaineko genero desoreka handiena lehen mailako ikasketak mailetan metatzen da (ikasketarik gabeak, lehen mailako ikasketak eta EGB eta lehen mailako heziketa).

50. TAULA. ERRENTA ERABILGARRIA, FORMAZIOA ETA SEXUAREN ARABERA (€/urtean). EUSKAL A.E, 2015				
	Emakumezkoak	Gizonezkoak	Bi sexuak	GENERO ARRAKALA
Alfabetatu gabeak	7.931	12.466	9.315	36,4
Ikasketarik gabeak	8.521	15.700	11.307	45,7
Lehen mailako ikasketak	9.114	19.004	13.133	52,0
EGB eta lehen mailako heziketa	8.888	17.188	13.146	48,3
Lehen mailako bestelako ikasketak	7.701	9.138	8.393	15,7
Lanbide-heziketa	13.620	23.299	19.249	41,5
Bestelako lanbide ikasketak	11.410	17.332	14.980	34,2
Oinarritzko eta goi-mailako batxilergoa	13.235	22.691	17.535	41,7
BUP, COU, ESO, Batxilergoa	10.378	16.281	13.484	36,3

Bigarren mailako bestelako ikasketak	12.308	20.089	16.691	38,7
Unibertsitate-eskolak	20.891	24.840	21.875	15,9
Eskola teknikoak	17.042	28.609	26.082	40,4
Unibertsitate-fakultateak	18.644	26.952	21.995	30,8
Goi-mailako eskola teknikoak	16.482	26.032	23.480	36,7
Goi-mailako bestelako ikasketak	19.270	27.694	25.136	30,4
Doktoregoak eta graduatuondokoak	19.767	27.342	23.379	27,7
OROTARA	12.965	20.804	16.731	37,7

Iturria: EUSTAT

Carmen José Gutierrez Grijalba, Nikaraguako zaintza eta etxeko langile ez antolatua:

Tenía una amiga que estaba aquí y me pregunto ¿porqué no vienes a trabajar? Lo único que allí era la licenciada [en farmacia] y aquí no. En un mes estaba aquí. Primero empecé como interna, y a los quince días murió el señor. Así quedé sin trabajo. Luego conseguí otro trabajo cuidando a una señora a través de una amiga, por eso me quedé [...] También hay personas que no son licenciadas y ganan más que quien estuvo estudiando cinco años.

Genero arrakala euskara maila guztietan erreproduzitzen da, salbuespenik gabe. Errentaren gaineko genero desoreka handiena biztanleria erdaldunaren artean ematen da.

51. TAULA. ERRENTA ERABILGARRIA, EUSKARA MAILA ETA SEXUAREN ARABERA (€/urtean). EUSKAL A.E, 2011				
	Emakumezkoak	Gizonezkoak	Bi sexuak	GENERO ARRAKALA
Euskaldun alfabetatua	18.162	24.313	21.067	25,3
Neurri batean alfabetatutako euskalduna	14.600	27.797	20.689	47,5
Euskalduna alfabetatu gabe	13.526	25.845	19.200	47,7
Ia euskalduna, alfabetatua	16.622	26.371	21.435	37,0
Ia euskalduna, alfabetatu gabe	14.974	27.801	21.405	46,1
Ia euskaldun pasiboa	14.718	26.894	21.000	45,3
Erdalduna	11.503	24.544	17.781	53,1
OROTARA	14.534	25.258	19.715	42,5

Iturria: EUSTAT

Carmen José Gutierrez Grijalba, Nikaraguako zaintza eta etxeko langile ez antolatua:

[Zer aldatu nahiko zenuke] Yo creo que fuéramos un poco más valoradas, en todo, a nivel de salario (yo sé que la situación tampoco está para tirar cohetes, pero, es un trabajo que en un inicio solo lo hacíamos las personas que veníamos de fuera, pero ahora que la situación ha cambiado, las personas de aquí también se dedican a esto). También que haya un poco más de empatía con la persona cuidadora, pero no tanto por la persona mayor, sino por la familia. Cuando quise estudiar euskera, la persona con la que trabajaba me daba permiso. Que haya cursos con horarios más flexibles o con opción a distancia (en especial para cursos relacionados con el tema o para el euskera). Y que se dé la contratación de manera legal. Por supuesto, que tengamos derecho a paro.

Genero arrakala jaiotoki guztietan erreproduzitzen da, salbuespenik gabe. Errentaren gaineko genero desoreka handiena EAetik kanpo Espainiar estatuan jaiotakoen artean metatzen da (“Beste lurraldeak”), eta maila handi batean atzerrian jaiotakoen artean ere.

52. TAULA. ERRENTA ERABILGARRIA, JAIOTOKIA ETA SEXUAREN ARABERA (€/urtean). EUSKAL A.E, 2015				
	Emakumezkoak	Gizonezkoak	Bi sexuak	GENERO ARRAKALA
Araba	17.050	25.449	21.190	33,0
Bizkaia	17.063	26.345	21.600	35,2
Gipuzkoa	18.233	27.893	23.000	34,6
Beste lurraldeak	12.403	26.258	18.639	52,8
Atzerria	5.888	10.452	8.066	43,7
OROTARA	15.175	25.152	19.968	39,7

Iturria: EUSTAT

Genero arrakala lan egoera gehienetan erreproduzitzen da (lehen lanpostua bilatzen dabiltzaten langabetuen artean salbuestuz). Errentaren gaineko genero desoreka handiena “beste inaktibo” eta erretiratu eta pentsionisten artean metatzen da.

53. TAULA. ERRENTA ERABILGARRIA, LAN EGOERA ETA SEXUAREN ARABERA (€/urtean). EUSKAL A.E, 2011.				
	Emakumezkoak	Gizonezkoak	Bi sexuak	GENERO ARRAKALA
Landunak	18.623	25.324	22.255	26,5
1. lanpostua bilatzen dabiltzaten langabetuak	1.183	907	1.052	-30,4
Lanik egin duten langabeak	6.515	9.832	8.248	33,7
Erretiratuak eta pentsiodunak	11.852	22.120	16.876	46,4
Ikasleak	2.400	2.431	2.415	1,3
Etxeko lanak	0	0	0	-
Beste inaktibo batzuk	5.017	11.816	6.583	57,5
OROTARA	12.557	21.155	16.711	40,6

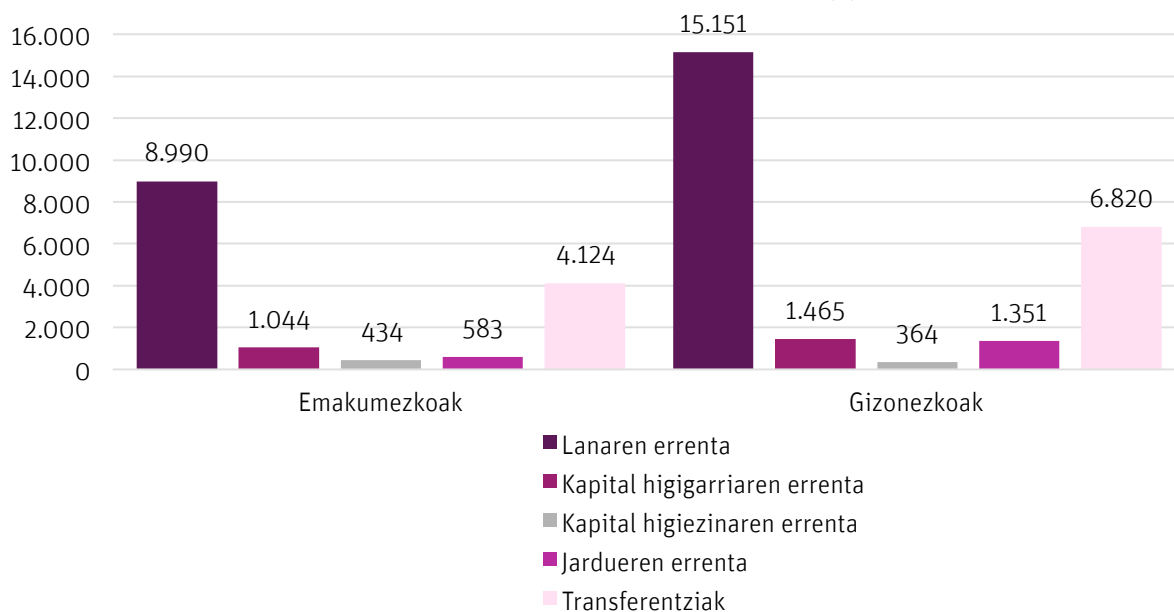
Iturria: EUSTAT

Errentaren osaera orokorra

Errentaren osaera azaltzeko, orain arte esandakoa hartu behar da kontuan, eta batez ere, soldata arrakala, hurrengo azpiatalean aurkeztuko duguna. Gizonezkoen artean jardueren errentatik eratorritako diru-sarrerak proportzioan handiagoak dira emakumezkoen artean baino. Edonola ere, eurotan behatuz gero (barra grafikoa) diru-sarrera mota guztietan gizonezkoen diru-sarrerak emakumezkoenak baino handiagoak dira⁶.

⁶ EUSTATen definizioa: transferentziatzat hartuko dira, nahitaez bete behar diren edo gizarte-elkartasun printzipioan oinarritzen diren diruzko gizarte-prestazioak. Transferentziak dira: Pentsioak eta hartzeko pasiboak; Prestazioak edo langabezia-sorospenak; Terrorismo-egintzen ziozko prestazio publikoak; Giza immunoeskasiaren Birusak jotako

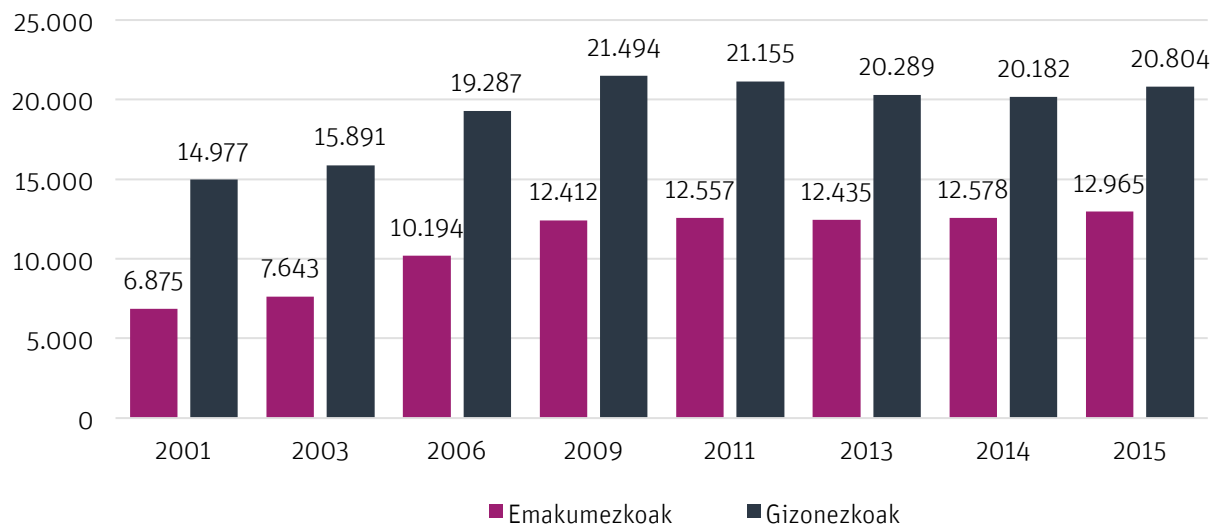
54. GRAFIKOA. ERRENTAREN OSAERA, SEXUAREN ARABERA (€). EUSKAL A.E, 2015.



Iturria: EUSTAT

Genero arrakala estrukturala da, nahiz eta apaltzen joan den milurtekoa hasi zenetik.

55. GRAFIKOA. ERRENTA ERABILGARRIA, SEXUAREN ARABERA (€/urtean). EUSKAL A.E



Iturria: EUSTAT

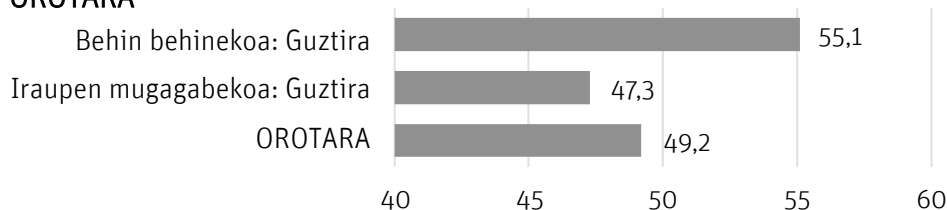
pertsonen jasotako laguntzak; Ezintasun iraunkorraren ziozko prestazioak; Norbere kargurako seme-alaba bakoitzeko Gizarte Segurantzak ematen dituen prestazioak.

Soldata arrakala

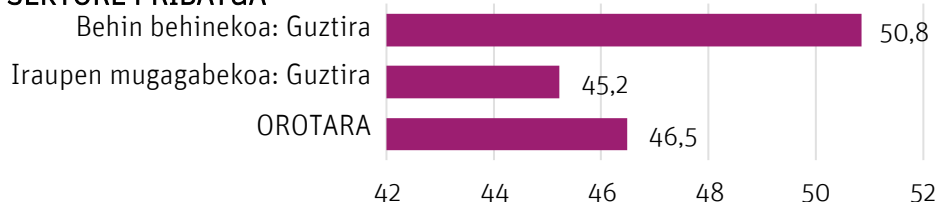
2017 urteko datuen arabera, EAEko soldatapean eta aldi baterako kontratu pean lanean ari diren herritarren %55,1a emakumezkoak dira. Kontratazio mugagabea duen kolektiboan emakumezkoen presentzia %47,3ra murrizten da, ostera.

56. GRAFIKOA ASALARIATUEN FEMINIZAZIO-MAILA, KONTRATU MOTAREN ARABERA. EUSKAL A.E, 2017.

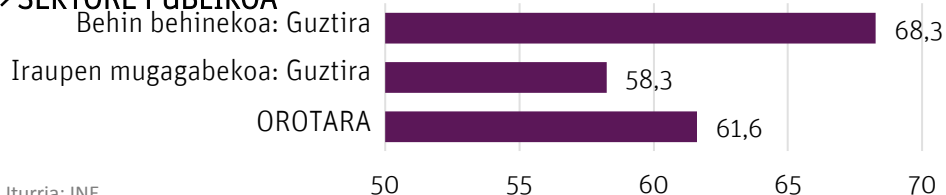
> OROTARA



> SEKTORE PRIBATUA



> SEKTORE PUBLIKOA



Iturria: INE.

Aipaturiko egoera orokor hori sektore publikoan gauzatzen da ere, nahiz eta sektore pribatuko desoreka maila ez den bertan ematen. Sektore publikoan aldi baterako kontratazioaren %50,8a emakumezkoek bereganatzen dute, eta sektore pribatuan, aldi baterakotasunaren %68,3a.

Leire Txakartegi, ELAko Batzorde Eragileko kide, eta Jone Bengoetxea, ELAko Berdintasun politiken alorreko kide:

Gero daude zenbait gai mugimendu feministarekin zer ikusia dutenak, adibidez, soldata arrakalarena. Eusko jaurlaritzak horretaz hitz egiteko deitu gaitu, eta ez dakigu ongi nola egin trasbasea mugimendu feministari. Bestalde, daude gai batzuk oso maskulinoak direnak, fiskalitatea, finantzak, etabar. eta ekonomia feministatik ez da gehiegi sartzen gai horietan. Gu kokatzen gara gorputza, indarkeria, etabar. baina, beste gaiak gizonenak bakarrik direla dirudi. Hau da, erabaki politiko handienak hartzen diren mahaietan, gu kontraboterea sortzen saiatzen gara eta feminismoa faltan botatzen dugu hor ere. Edo, Emakunderekiko interpelazioa egiten da, baina, beste entitate batzuei ere egin beharko litzaieke, zeren erabaki handienak beste espazio

batzuetan hartzen dira eta ez Emakunden (aurrekontuen politikak, fiskalitatea, etabar) ... Mahai tripartittoa, lehen joaten ginen, baina erabaki genuen mahai tripartitoetan (gobernua, sindikatuak eta patronala) ez parte hartzea. Patronalak beto eskubidea dauka. Erabaki handiak beste leku batean hartzen dira eta gero horrelako espazioak sortzen dira entretenitzeko. Eta beraiek nahi dute argazkia atera eta parte hartzailea izan dela helarazi. Zure zilegitasuna nahi dute publikoki erakusteko, baina, egunerokoan murrizketak onartzen ari dira. Adibidez, soldata arrakalari dagokionez, lehenengo bileran patronalak ez du onartzen soldata arrakalari dagokionez ardurarik daukanik ere.

Ainhua Etxaide, LABeko Idazkari Nagusi ohia:

Bestalde, igual komunikabideetan ez horrenbeste, baina, patronalarekin askotan nabaritu dut ez dakitela gaia tratatzen. Lehengo egunean soldata arrakalaren bilera egin zen, eta esaten ziguten, “ez dugu ulertzen”, ez dute diskurtso ofizialik eraiki gai honen inguruan. Patronalari esaten diozu prekarietateari buruzko bilera bat egin nahi duzula eta badauka bere diskurtsoa, fiskalitateari buruz, berdina. Baina, arrakalaren gaiarekin ez dakite eztabaidatzen. Lehenengo eta behin, emakumeen gaiak erabiltzen dituzte atxikimendurako eta giroa sortzeko, hau da, gaia ez dira emakumeak, bidea dira. Oso jarrera paternalista izaten dute emakumeekin. Eta gehiengo handia gizonak dira. Bi bileretan gertatu zait, bat patronalarekin eta bestea sindikatu batekin, non esan behar izan dudun, “idazkari nagusia ni nahiz, beraz, begiratu niri”. Zeren, gizon batekin banoa gizonari hitz egingo diote. Baita ere, nabaritu dut ez dakitela emakume batekin haserretzen, deskolokatu egiten dira. Kondeszendentsia handiarekin. Edo esatea “norekin hitz egiten da honetaz serio?”. Enpresa munduan gehienak gizonak dira. Baina, baita ere esan beharra dago, emakumeen parte hartzea eta feminismoa ez direla berdina, eta noski badaude kasu batzuk patronalean dauden emakumeen artean ere horrelako jarrerak dituztenak.

Lan soldaten gaineko genero desoreka handiena soldata apalenen artean ematen da, zehazki, soldata apalena dituen biztanleriaren %10aren segmentuan (“percentil 10” delakoan). Oro har, “cuartil inferior”-ean dagoen genero arrakala handiak joera hau berresten du: soldata apalak zenbat eta apalagoak izan, genero desoreka orduan eta nabarmenagoa da.

57. TAULA: BATAZBESTEKOAK ETA PERTZENTILAK SEXUKA EUSKAL A.E, 2016.				
	Emakumezkoak	Gizonezkoak	Bi sexuak	GENERO ARRAKALA
Batazbestekoa	23.428	31.001	27.481	24,4
Pertzentila 10	7.336	12.622	9.550	41,9
Azpiko kuartila	12.796	19.951	16.233	35,9
Erdibidekoa	20.465	28.419	24.939	28,0
Goiko kuartila	31.616	39.303	36.137	19,6
Pertzentila 90	42.445	50.071	46.823	15,2

Iturria: INE. Soldata egituraren urteko inkesta. Egileek euskaratua

Lan soldaten genero arrakala ezaugarri desberdinen arabera

Soldaten gaineko genero arrakala jardura-adar, lanbide eta kontratu mota guztietan erreproduzitzen da. Sektoreka, industria da genero arrakala handieneko sektorea (lehen sektoreko daturik ez ditu barnebiltzen INEk); lanbidearen arabera, estatus sozioprofesional apalenetan genero desoreka nabarmenena metatzen da, eta kontratu motari dagokionez, kontratazio mugagabearen barruan gauzatzen da genero desoreka handiena.

58. TAULA: LAN ORDUKO IRABAZIA.				
EUSKAL A.E, 2016.				
	Emakumezkoak	Gizonezkoak	Bi sexuak	GENERO ARRAKALA
Sexua eta jardura eremua				
Industria	18	21	20	15,3
Eraikuntza	-17	16	16	-
Zerbitzuak	16	19	18	12,8
OROTARA	17	19	18	14,3
Sexua eta jarduna				
ALTUA	23	25	24	10,7
ERTAINA	13	17	15	22,6
BAXUA	12	16	15	23,5
OROTARA	17	19	18	14,3
Sexua eta kontratu mota				
Mugagabea	17	20	19	16,0
Mugatua	15	15	15	4,2
OROTARA	17	19	18	14,3

Eraikuntzan emakumezkoen datuak ez du zentzurik. Lagin arazoa izango da (emakumezko gutxi sektorean)
Iturria: INE. Encuesta anual de estructura salarial.

Miren Begoña Lauzirika Jauregi, Emakume Ekintzaileen Elkarte – EmakumEkin:

Soldata arrakala esaten dute handiagoa dela emakume ekintzaileen artean. Zergatik? Hor nik beti irudikatzen dut, aurrekontu bat egiterako orduan patriarkatuaren papera hor dagoela. Kontua da, intsegritatea dagoela norberaren lanari prezioa jartzeko. Hau da, aurrekontu bat eskatzen dizutenean, detektatu dugu gertatzen dena (hau ez da nire gauza, hau emakume guztiei gertatzen zaie). Autoregato bezala izendatu dugu. Zer gertatzen da? Zuk aurrekontua egiten duzu, baina, hasten zara pentsatzen, agian gehiegi da, gutxiago jarriko dut. Eta geroz eta gehiago pentsatu, gehiago jaisten duzu. Hori, besteak ezer esan gabe. Hor atzean dago ziurtasun falta, zure lanari balioa emateko zailtasunak, auto-estimua laborala prezioarekin lotzeko joera, baina, prezioa izan beharko litzateke zerbait finkoa, ez nola sentitzen naizen ni profesional bezala. Guk uste dugu hau dela gaitz oso larria ... Norberak eragiten du inbisibilizazioa, baina, hori nonbaitetik dator. Hori arrakalan islatzen da. Eta norberak zein pertzepzio daukan bere lanarekiko. Norberak daukan pertzepzioa oso garrantzitsua da. [...] Ekintzailetzari dagokionez, nire lana maite badut ezin dudala gehiegi kobratu pentsatzen dute askok. Lan hau egitea ez zait kostatzen, plazera sentitzen dut eta orduan ez da zilegi nik kobratzea. Hori, ekintzailea bazara eta zure lanari prezioak jarri behar badizkiozu ere islatzen da. Zaintzaren eremuetan maitasunaren gaia ateratzen da, nola kobratuko dut nik hau profesional bat bezala? Hor ere beste ahultasun bat dago, guk atzera egiten dugu. Kontzientzia hartu behar dugu hori egiten ari garela, eta horretarako ahizpatasuna behar dugu, ez dugu pentsatu behar hori egiten ari garen bakarrak garela.

Estibaliz Montero Mendoza, CCOO, Gazteria eta Emakumea arloetako Idazkaria:

En el sector sanitario y público se comentaba [Martxoaren 8ko grebaren harira] “pero si aquí cobráis lo mismo”, sí, según la categoría cobramos lo mismo, pero la mayoría de jefes son hombres. Algunos decían, “En mi empresa hay igualdad”, y el desmontar esto ha sido interesante.

Soraya García, zaharren eguneko egoitzako langilea, ELAko afiliatua:

Fue una huelga muy larga, pero centrándome en lo más relevante, y para entender por qué se llega a esa huelga hay que decir que en el convenio anterior (el cuarto y este era el quinto) fue el año de la reforma laboral. Toda la pelea del convenio fue blindar el convenio de la reforma laboral, es decir, que la reforma laboral no entrase en nuestro convenio ... Decidimos que nuestras reivindicaciones iban a ser que ninguna mujer se va a ir a casa con menos de 1200 euros, queríamos las 1592 horas, que era algo ya histórico, estábamos en 1800, queríamos mejorar las ITEs, entonces a partir de ahí hacemos una plataforma importante y con unas reivindicaciones muy claras. Nos encontramos evidentemente con una patronal masculina que nunca nos ha respetado, y que hace comentarios faltándonos al respeto. Desde el primer momento se rompe la negociación y salimos a la calle y a la huelga. Al conflicto solo salimos las trabajadoras de ELA. En ese momento somos el 66 % de ELA [...] yo siempre digo que ha habido tres grandes éxitos en este conflicto: yo creo que el primero ha sido la concienciación de las mujeres y el gran trabajo de asamblea que hemos hecho, el segundo, que hemos hecho un trabajo de socialización alucinante (hemos recorrido toda Vizcaya en bicicleta, hemos hecho marchas, hemos hecho acampadas en la calle, nos hemos puesto en contacto con movimientos sociales (feministas, pensionistas), apareció una asociación de familiares de residencias que se crea en el mismo momento del conflicto de la huelga (se llama BABESTU y surge porque vienen a preguntarnos qué ocurre y ellos como familiares se posicionan a favor de las trabajadoras y crean su propia organización) [...] y el tercero ha sido el gran apoyo que hemos tenido con ELA con los elementos que aporta, desde el despliegue que necesitas para la huelga a nivel material (furgonetas, material de acampada, pegatinas, carteles, camisetas) y un elemento fundamental y solidario que es la caja de resistencia. La cual con una parte de la cuota va destinada a esa caja y cuando hay conflictos tienes una ayuda económica. Evidentemente no se puede vivir sin cobrar, y lo que te hace fuerte es que aunque pierdas dinero no lo pierdes todo y puedes aguantar. Cuando tú puedes llegar a fin de mes con la caja de resistencia tú tienes la capacidad de mirar al empresario y a los políticos a la cara y decirles voy a aguantar. Ese elemento ha sido fundamental. Luego hemos recibido castigos por todos los lados, hemos recibido amenazas por el camino, despidieron a dos compañeras en plena huelga (aunque después salió el juicio y lo ganamos como despido nulo), partimos con unos servicios mínimos del 80% de día y 100% de noche (lo reconoce hasta la patronal diciendo “¿cómo va ha haber servicios mínimos de noche si hay dos para 130?”)... diputación nunca ha querido mediar diciendo que la empresa es privada (pero con dinero público) y luego en plena huelga es [Bizkaiko Ahaladun Nagusia] el que pide medidas cautelares en los servicios mínimos y nos los suben al 90%, por lo cual hay un gran trabajo entre nosotras para no venirnos abajo y centrarnos en visualizarlo, porque que en algunas residencias solo podían salir dos personas a la huelga. Lo que hacíamos era jugar con los turnos, si la movida era por la mañana las que estaban de tarde, todas a la calle. Pero, nos han castigado con los servicios mínimos, llamándonos crueles, nos han castigado con despidos, amenazas. Pero, la consciencia de que nuestras peticiones eran claras, y que si mis condiciones siguen siendo tan precarias yo no puedo dar un servicio bueno, era clara. Era una lucha

laboral, social (porque es un servicio destinado a una parte muy débil de la sociedad como son los ancianos) y totalmente feminista, porque nos han tratado como trabajadoras de segunda. En pleno conflicto, un empresario se ha levantado y tocándose el paquete nos ha dicho “de aquí vamos a sacar el dinero que queréis”. Eso es una falta de respeto enorme y una manera de colocarte en un lugar terrible. Pero bueno, al final conseguimos una mejora económica para tres años de más de un 10% de subida, conseguimos 2592 horas (la cual será progresiva, pero, vamos a bajar 106 horas), conseguimos la baja laboral al 100% y alguna mejora más. Hoy en día ganar más y trabajar menos es histórico, y hemos cumplido la mayoría de nuestros objetivos. Es la huelga más larga que ha existido de mujeres a nivel europeo, hubo otra de una residencia, pero por un convenio de empresa, también de ELA, en Navarra que estuvieron casi tres años, pero, esta huelga ha sido por un convenio sectorial. Ha ese nivel jamás había existido una huelga de esa duración. Y a la vez decíamos “esto ha durado tanto porque somos mujeres”, y con ese servicio mínimo ellos van a aguantar porque no perdían dinero (recibían la misma cantidad de dinero público, cobraban la misma cantidad a los usuarios y pagaban menos sueldo). Ha sido tan histórico el ganar que ha hecho que a la vuelta al trabajo en algunas cosas nos castiguen. Por ejemplo, la diputación está pidiendo que la caja de resistencia tribute en hacienda. Está buscando nuevos elementos para castigarnos, porque hemos ganado. De los cinco convenios que hay yo he estado en la negociación de cuatro, nunca ha habido convenio sin huelgas o paros. Pero, si esta vez hemos aguantado tanto es porque éramos muchas y estábamos muy unidas.

ONDORIOAK

Lanaren Nazioarteko Erakundeak (OIT) gizonen eta emakumeen arteko desberdintasunen sei iturburu identifikatu zituen *Soldata berdintasuna* txostenean. Guk zertxobait garatu dugu txosten horretan aztertutakoa

Genero desberdintasunak lan ibilbidean

Esfera produktibo maskulinizatuak aitortza soziala dauka eta autonomia pertsonala eskaintzen du. Halako ezaugarriak ez du lan erreproduktiboak, ikusezina da sozialki eta bigarren mailakotzat hartzen da. Hala ere, emakumeek gehiago lan egiten dutela adierazten dute ikerketek, urtean 400 ordu gehiago batz bestea (egunean 1,1 ordu gehiago), baina %25 gutxiagoko soldata daukate (ordu asko eta asko ordainduak ez diren lanetan ematen baitituzte). Emakumezkoen lan-merkaturatzea masiboa izan arren, honek ez du ekarri beste eginkizunetako lanak murriztea. Gaindegia araberan, EHan 7.666 euroren aldea dago batzuek eta besteek urtean irabazten dutenaren artean. Emakume pentsiodunek %43 gutxiagoko saria dute Hego Euskal Herrian.

Azken urteetako pribatizazio prozesuak, sistema kapitalista kudeatzen duen neoliberalismoak burututakoa, xede ezberdinak ditu, horien artean, langileria pobretzea eta zehazki emakumeak berriro ere lan ez ordaindura kondenatzea. Erakunde publikoen pribatizazioak, hezkuntza, osasungitza eta zerbitzu publikoak barne, emakumeen lan zama handitu eta prekarizazioa irmotzen du. Ongizatea emakumeen esku geratzen da

berriro eta neskameek eta zerbitzariak duten estatus faltaren bidez egikaritzen da, esfortzu handirik gabe, egiturez ari baikara ez pasarte kointuralez eta intentzionaletan. Emakumeen kasuan emango den desmerkantilizazioa ez da erakunde publikoen bidez egingo baizik eta ordaindu gabeko lanaren bidez, orain arte zaintza eta etxeko lanarekin egin moduan. Bi eremu horiek ez dira berandu arte merkantilizatu era masiboan, eta oraingo pribatizazioak dakarren prekarizazioa ez da soilik muturreko merkantilizazioaren bidez egingo, baizik eta esklabutzara daraman desmerkantilizazio baten bidez. Hortaz, ez da soilik merkantilizazioaren mekanismoak menderakuntza dakarrela baizik eta menderakuntza patriakalak eta kapitalistak mekanismo ezberdinak dituela, eta horien artean desmerkantilizazioa ere kokatu behar dugu, horrek ezberdinduko baitu XX. mendeko kapitalismo industriala XXI. mendeko neoliberalismo autoritario eta finantzariotik, nahiz eta biek merkantilizatu, finantzarizatu eta familiarizatu (emakumeen esplotazioa), mende honetan, familiarizazioaren eta desmerkantilizazioaren bidez ere egikarituko da prekarizazioa, miseria eta ongizate falta estrukturala.

Zerbitzu publikoen ordezkariak dira emakumeak. Adibide argibat da EAEn eskoletako jangelekin gertatu dena:

EAEn ematen ari den pribatizazio prozesuaren dimentsio patriarkalaren adibide bikaina da jangelekin gertatu dena azken urteetan⁷. Eskoletako jangelak kendu zituzten, esternalizatu egin zituzten, eta esternalizazioa pribatizazio mota bat da. Egiten dena da eskoletako jangelak kendu, eta eraikitzen diren eskola berriak jangelarik gabe eraiki. Helburua: sektorea esku pribatuetan uzten da, posibleak irabaztea helburu duten enpresa pribatuaren esku. Ondorioz, a) jangelarik gabe geratzen dira eskola asko eta jantoki pribatu batera mugitu behar dira umeak edo etxean bazkaldu behar dute, hau da, emakumeen lan zama igotzen da eta lan ez ordaindua, lehen publikoa zena, erakunde publikoek eskaintzen zutena emakumeak kontratatuz, orain, emakumeek egiten jarraitzen dute, baina kobratu gabe. b) emakumeek lan zama igo eta lan ez ordaindua handiagotzen duten bitartean, enpresa pribatuaren langileek gutxiago kobratzen dute, janari kaskarragoa ematen dute eta horrela posibleak metatzen dituzte.⁸ c) Horrek bidea errazten dio ustelkeriari eta legez kanpoko jarduerari, eta gizon gutxi batzuen diru sarrerak handiagotzen ditu, neoliberalismo patriarkalaren oinarria birstortuz. Azkenik d) umeen osasuna kaltetzen du, eta beraz, ez da soilik emakumeek lan gehiago egiten dutela eta gutxiago kobratu, horrek osasunean duen ondorioarekin batera, baizik eta umeen osasuna ere okertzen dela⁹ eta merkatuaren posibleen edo irabazien arabera izango dela janaria, eta ez ongizateak edo osasunak eskatzen duenaren arabera.

⁷ <http://www.ehige.eus/wp-content/uploads/2017/12/Resumen-web.pdf>

⁸ http://www.competencia.euskadi.eus/contenidos/informacion/dosier_de_prensa/es_publico_ac/adjunto_s/Nota%20de%20prensa%20comedores.pdf

⁹ <https://www.20minutos.es/noticia/3354970/0/nutricionistas-advierten-exceso-salchichas-fritos-menues-escolares-lamentan-prejuicios-con-huevo/>
<https://www.20minutos.es/noticia/2794585/0/comedores-escolares-quejas-padres-caterings-linea-fria-lucha-cocinas-locales/>

Lanaldi partzialak

Enplegu partziala duten hamarretik zortzi emakumeak dira. Lanaldi osoko kontraturik aurkitzen ez dutelako batzuetan, propio besteetan, zaintza lanez arduratzeko. Murrizketak eta eszedentziak hartzen dituzten ia guztiak ere emakumeak dira. Gaindegiaren datuen arabera, Hego Euskal Herrian egun 88.000 dira lanaldi osoko enplegua topatzen ez duten emakumezkoak, eta 30.000 inguru haur edo helduen zainketan aritzeagatik lanaldi osoko enplegurik ez dutenak. Emakumeen diru sarrerek nabarmenki egiten dute behera haurrak izaterakoan, datuekin ikusi dugun moduan. Jaiotza bakoitzarekin, emakumeak bere soldataren %4 galtzen du, aita den gizonezkoak ordea %6 irabazi. Emakumeak pobretzen dira haurrak izatearekin, gizonezkoak aberastu.

Partzialtasun hauek haien gain hartzeak eragiten du, aldez aurretik aipatutako beste arrazoi batzuekin batera, soldata arrakala ia %25ekoa izatea. Baina honetaz gain, kontuan hartu behar dira soldata bonusak ematen dituzten antzinatasun urte gutxiago dituztela, beranduago sartzen direlako lan merkatuan edo zaintza lanak egiteagatik hartutako eszedentziak gehiago baitira.

Eszedentzia eskatzeko garaian, gizonezkoek %10 izaten jarraitzen dute. Horregatik, ezinbestekoa izango da gurasotasun baimen parekoak eta transferiezinak lortzea.

Zaintza da erdigunean jarri beharreko kategoria, horrek ahalbidetzen baitu bizitza duina erdira ekartzea. Zaintzaren antolakuntzari dagokionez, hurrengoa proposatzen dute Asadetik.

Maria Eugenia Pardo Carasa, ASADE sindikatua:

Empleo público de calidad para ayudar a las personas dependientes en todas las tareas que no pueden realizar de manera autónoma, pero, toda la parte emocional, cariño, compañía, o se paga muy caro o no es sostenible que todas las personas podamos disponer de asistencia. Porque generalmente la persona dependiente, si está en su casa es porque puedes mantenerla allí, sino, automáticamente los servicios sociales intervienen. Porque si está con una movilidad reducida (no puede andar, o está enclaustrada en una cama), los servicios son totalmente diferentes. Porque eso sería maltrato. Porque dar cariño y compañía es un trabajo, y las mayores enfermedades que tenemos las trabajadoras de cuidados es a nivel psíquico. Contemplar y escuchar todos los días las miserias humanas, porque tenemos herramientas de sobra para levantar y movilizar a una persona. Esta situación se ha convertido de repente en alguien que obliga al gobierno a que a mí me des todos los recursos necesarios para que yo me lave las manos con mi persona dependiente. También suelen decir, “es que yo necesito conciliar mi vida laboral con mi vida personal”. Claro que sí, es que la mujer, por supuesto, no ha nacido para ser cuidadora de nadie, y lógicamente tiene derecho a elegir si quiere cuidar o no cuidar. Pero, si tú tienes a tu cargo una persona dependiente, y tú no quieres cuidarla, porque cuidar a una persona no es fácil, o tienes todo el derecho del mundo a desarrollarte como persona, el Estado te ayudará una parte, pero el resto te tienes que buscar tú la vida.

Segregazioa: hezkuntza, formazioa eta lana

EAEn goi titulaziodun emakumeen proportzio handia dago, baina oraindik ere sexuen arabera banaketa oso agerikoa da: lautik hiru emakumeak dira osasun zientzietan; aldiz, ingeniartzetan eta arkitekturan, hirutik bakarra. Biolentzia sinbolikoaren bidez egiten da segregazioa, ez bakarrik legeen edo biolentzia fisiko eta materialaren bidez. Sistematikoki eta txikitatik gizarteak emakumeak desanimatzen dituzte haiei dagozkien “lanak” eta “jarduerak” ez hartzeko, hau da, “emakume” izateak esan nahi du zuri dagozkizun lan eta jarduera batzuk daudela (soldata eta oro har kapital ekonomiko enplegatzaileak, produktoreak edo gerenteak. Hori sozializazio prozesu patriarkal baten bidez egiten da (ikus II. Kapitulua).

“Emakume” hitza agertzen den tokietan “beltza” edo “ijitua” jartzea proposatzen dugu (eta alderantziz), asko laguntzen baitu subordinazioaren nolakotasuna atzematen. Lan ordainduaren feminizazioa esaten dugunean, sexualizazioaz ari gara, razializazioaz, markajeaz eta etiketatzeaz, eta klasifikazio ekintza guzti horiek sortzen dute emakumea, beltza edo segregazio orok behar duen kategorizazioa. Kapitulu honetan, biolentzia materialaz aritzerakoan, soldataz eta oro har kapital ekonomikoaz aritu gara, baina oso garrantzitsua da biolentzia material ekonomiko hori, biolentzia sinbolikoarekin lotzea.

Aldi berean, feminizatutako ikasketa alor guzti horien balio soziala maskulinizatutako alorrek duten balioa baino askoz txikiagoa da, jakina, horretarako eta horregatik daude feminizatuak. Hortaz, jarduera feminizatuen kapital sinbolikoa handitu behar da, horrek lan segregaziora daramalako.

Segregazio horizontalaz eta bertikalaz hitz egiten du OITk. Horizontalak, emakumeentzat jo ohi diren lanpostuetan soldatak kaskarragoak direla adierazi nahi du. Bertikalak berriz *kristalezko sabaia* ezagunari egiten dio erreferentzia. Frogatua dago, emakumeak askoz zorrotzago epaitzen direla kontratatzerakoan nahiz mailaz igotzerakoan.

Aurreko ataletan ikusi dugu krisitik burua ateratzen ari den perfila gizonezkoarena dela, iazko urteko datuei begiratzen badiugu IRPFaren arrakala urteko 8.397 eurotan kokatu baitzen. Arrazoietakoa bat segregazio horizontalarena da. Krisi garaian, maskulinizatutako sektoreek atzerakada handia izan zuten baina industrian sortu diren lanpostuak gizonezkoen langabezia murriztu dute, baina, bestetik, emakume sektore prekarizatuek egoera horretan jarraitu dute. EAEn azken boladan langileak kontratau dituzten enpresen politika dugu: goi karguak ia denak gizonak, eta, gero, azpikontraten bidez, emakumeak hartzen dituzte behe karguetarako.

Enpresak, erakunde publikoak eta sindikalizazioa

Ikusi dugun bezala, zerbitzuetan pilatu dira emakume gehienak, edo arlo publikoko erakundeetan edo enpresa txikietan. Horrek eragina du sindikalismo motan, eta sindikalismo tradizionalaren eraginkortasun murriztarekin, etxeko eta zaintza langileekin ikusi dugun moduan. Negoziazio kolektiboa ezinezkoa da praktikan eta

horrek, aldi berean, eragin gutxiago du komunikabideetan eta oro har, gizartean, emakumeek egiten dituzten lanen kapital sinboliko urria batu behar baitzaio horri.

Ainhua Etxaide, LABeko Idazkari Nagusi ohia:

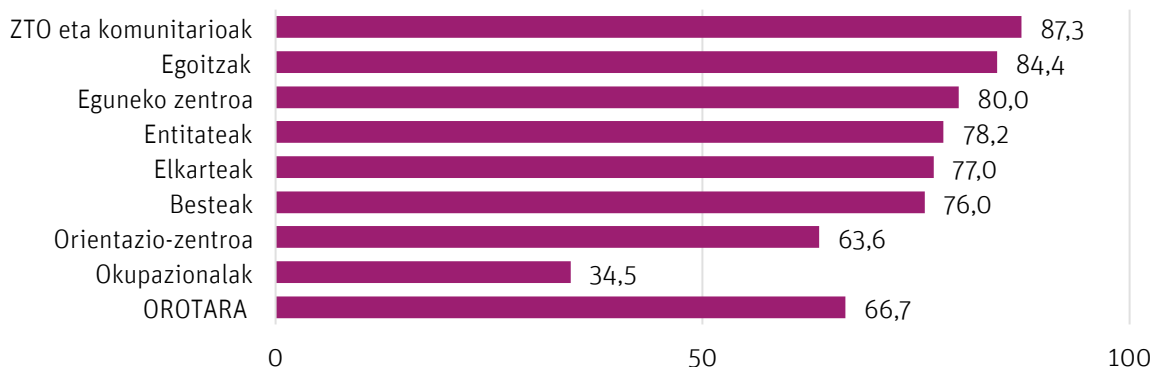
9 urtez izan naiz idazkari nagusia eta emakumeekin lotutako gaiez bakarrik galdetu didate edo martxoak 8arekin lotutako elkarrizketetan, edo emakumeek zuzendu duten greba bat egon delako. Sindikalismoak bere eskema dauka, bere gidoia, bere galderak, eta ordena ezarria dauka. Gidoi horren arabera dituzu bilerak patronalarekin, gidoi horren arabera jokatzeko dute medioek eta gidoi horren arabera tratatzen zaituzte. Emakumeak gidoi horren bazterrean gauden neurrian erdira ekartzea da helburua, nik uste dut hor dezenteko aldaketak egon direla, sektore feminizatuetako borroka egon direlako.

EAEko erakunde publikoak (ikus III. Kapitulua) ez lukete zerbitzuen pribatizazioa eta azpikontratazioa onartu behar, horrek emakumeen lan karga handitzen duelako lan ordainduan eta lan ez-ordainduan eta haien soldatak murrizten ditu, hortaz, emakumeen kapital ekonomikoa eta sinbolikoa murrizten du eta biolentzia materiala eta sinbolikoa handitu. Bestetik, pribatizazioa eta azpikontratazioa egiten den sektore hauetako askotan emakumeak dira nagusi (erresidentziak, garbikuntza, eskoletako jantokiak, osasungintza, ...) eta erakunde publikoek datu guzti hauek badituzte, ez da ez-jakintasunetik egiten, alegia. Horregatik dira EAEko erakunde publikoak patriarkatuaren birsortze mekanismoen parte, baina aukera dago birsotze horretatik ateratzeko eta kontrakoa egiteko, hau da, demokratizazio prozesuak abiatzea, hala nola, zerbitzuen pribatizazioa debekatuz azpikontratazioarekin batera.

Izaro Arbiol Albeniz, zaharren egoitzako langile ez antolatua:

Hernaniko zaharren egoitzan egiten dut lan erizain laguntzaile bezala.[...] Egunekeo lanaldian hasi nintzen, Hernaniko udaletxeak kontratatua behin behineko kontratuarekin eta bi urtez aritu nintzen lanean goiz nahiz arratsaldeko lanaldietan. Aurten apirilean gaueko lanaldia probatzea erabaki dut, izan ere, beste ordutegian geroz eta lan gutxiago eskaintzen zidaten eta soldata ez zen bizitzeko nahikoa. Gaueko lanaldia [administrazio publikoentzat lan egiten duen enpresa batek] kudeatzen du azpikontratazio baten bitartez. Hortaz, lan baldintzak okerragoak dira. Baina, urte osorako egutegia dut, ordaindutako oporrak dauzkat ... [Ardura eta lan banaketaren inguruan] Gerentea gizona da, administrazioan guztiak emakumeak, medikua emakumea eta erizainak ere (gehiengoa), sukaldean denak emakumeak, garbitzaile guztiak emakumeak eta mantentze lanetan gizon bat.

59. GRAFIKOA: ZERBITZU SOZIALETAKO LANGILERIAREN FEMINIZAZIO-MAILA, ZENTRO MOTAREN ARABERA (%). EUSKAL A.E, 2016.



Iturria: Eusko Jaurlaritza

ATHkoek ere erakunde publikoen esku hartzea eskatzen dute eta Eusko Jaurlaritzari kontuak eskatzen dizkiete:

El gobierno vasco tiene un mandato parlamentario de fecha 2/2/2017, para hacer en el plazo de 9 meses un estudio sobre la situación de las trabajadoras de hogar en la CAV. La fecha ha pasado y no se ha empezado con la investigación [...] El 11 de mayo de 2017, el PNV, en alianza con PSE y PP, echó atrás en el parlamento vasco la propuesta de incluir a las trabajadoras de hogar en las ayudas a la conciliación, de las que ahora están excluidas. A cambio, debía estudiarse la viabilidad del asunto en el marco del estudio cuyo plazo terminaba en noviembre. No se ha hecho nada y las trabajadoras del hogar se han quedado fuera de las ayudas. [...]

El gobierno vasco tiene un mandato parlamentario de 8 de junio de 2016, para que Osalan: a) compute adecuadamente en sus estadísticas los accidentes de trabajo de las empleadas de hogar y b) edite una guía de seguridad y salud laborales de divulgación gratuita con las condiciones mínimas de seguridad en el trabajo en el sector. Las estadísticas del Informe de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de 2016 de OSALAN, dan para el empleo doméstico un 2,4 por mil de accidentes en jornada laboral, muy lejos de lo que aparece en sectores con trabajos similares y muy parecido a la cifra que se daba en años anteriores y motivó el mandato parlamentario. La guía es una burla a las trabajadoras interesadas y al mandato parlamentario: no se ha editado en papel, no se ha divulgado de ninguna manera, y ni siquiera está colgada junto al resto de guías en la página de Osalan (en todo caso no sería una vía de difusión adecuada al sector). Pero no es extraño que la guía esté escondida, pues ni es útil, ni es completa ni asegura ninguna formación.

En resoluciones de 25/2/2010, 14/4/2011 y 9/5/2014, el parlamento ha exigido al gobierno vasco que active la Inspección de Trabajo en el control del empleo de hogar y de las agencias de colocación.

A día de hoy seguimos recibiendo consultas de trabajadoras a las que personas intermediarias y agencias de colocación dan empleo en situaciones ilegales que no respetan sus derechos, y en algunos casos hasta les privan de parte de su salario mensual. No se puede pedir que sean las perjudicadas quienes pongan nombre, apellidos y dirección a quienes les vampirizan, para eso está la Inspección, que debería garantizar que va a actuar de manera planificada y en colaboración con las organizaciones presentes en el sector. El gobierno vasco (¿compromiso con las personas?) prefiere mirar hacia otro lado y evitar así la necesidad de invertir en servicios de cuidado (ATH Estadísticas, 2018).

Lan ordaindua, ez ordaindua eta erakunde publikoen politika publikoak

Hurrengo Kapituluan lan ez ordainduari buruz hitz egingo dugu, baina erlazio zuzena duenez lan ordainduan ematen diren zapalkuntza eta erlazio patriarkalekin, horiek guztiak neurtzeko eta aztertzeko dagoen zailtasuna aipatu nahi dugu hemen, nahiz eta hurrengo atalean aztertuko dugun zehaztasun handiagoarekin. Horretarako, Metxe Larrañagaren eta Yolanda Jubetoren hitzak erabiliko ditugu.

Erakunde publikoen esku hartzerik gabe, ezin da demokratizazioa zabaldu, are gehiago, erakundeen interbetziorik eta haiek egiten dituzten politika publikoen despatriarkalizazio prozesurik gabe, ezingo da emakumeen ongizatea handitu eta irmotu. Hortaz, lan ordainduan eta ez ordainduan ematen diren erlazio patriarkalekin apurtzeko, erakunde publikoek beren praktikak, egiteko moduak, ikusteko moduak eta neurtzeko moduak aldatu beharko dituzte. Horrek, gainera, diru publikoaren erabilera ez patriarkala ekarri behar du eta aurrekontuen egituraketa, gauzatze eta ebaluazio feminista bat, hau da, politika publiko demokratikoak, menderakuntza patriarkala birsortzen ez dutenak.

Mertxe Larrañaga, EHUko ekonomialaria:

Genero analisia burutzeko aurrerapausuak nabarmenak izan badira ere oraindik gabezia asko dago. Ekonomian antzematen dugun beste gabezia da ezin dugula lanaren mundua bere osotasunean aztertu. Hau da, teorian asko landu dena ezin dugu praktikara eraman ez dugulako horretarako tresnarik. Honek esan nahi du praktikan ordaindutako lanak eta ordaintzen ez direnak aparteko munduak bezela aztertzen jarraitzen dugula. Azkenik faltan botatzen ditugu baita adierazle alternatiboak, batez ere ongizatea eta bizitza kalitatea neurtzeko. [Aurrekontuak genero ikuspuntutik] Alde batetik, balio dute ikusteko administrazioen politikak ez direla generoarekiko neutroak, diruaren atzean dagoen jendea ikustea ahalbidetzen dute. Honekin lotuta, GIAk [Genero ikuspuntua duen aurrekontua] desberdintasunak agerian uzten ditu eta beraz, berdintasunerako proposamenak abian jartzeko aukera ematen dute. Bestalde, balio dute baita politikak ebaluatzeko eta gardentasuna bultzatzeko. Bestalde garrantzitsua da administrazioek bere gain hartzea lan honen ardura ze bestela ez dute asko irauten.

Yolanda Jubeto, EHUko ekonomialaria:

Genero ikuspegidun aurrekontuen esparruak, nahiz eta hiru hamarkadetako ibilbidea egin, mundu mailan, urrats asko ditu aurrean eta oraindik ere nahikoa lan egin behar da maila administratibo guztietan metodologia egokiak garatzeko. Gaur egun, ezaguturiko esperientziak kontuan hartuz, azpimarratuko nuke lehen ondorioa zera da, nahiz eta berdintasun legeak indarrean egon, zenbait lekutan oraindik ere oinarritzko urratsak ez direla eman. Adibide gisa, estatistika desagregatuak aipatuko nituzke. Oraindik ere, administrazioetako arlo askotan ez dute sexuaren arabera datu desagregaturik argitaratzen, eta zenbait kasutan biltzen ere. Eta sarritan bildu egiten dituztenean ez dute erabiltzen haien politiken oinarri gisa. Ohikoa da, baita ere, transbertsalitatea edo zeharlerrotasuna zer den ez jakitea. Genero aurrekontuak aipatzen direnean emakumeengan zuzenean eragiten dituzten politikak hartzen dira

kontuan, hau da, politika espezifikoak, baina ez neutraltzat hartzen diren politikak, eta, aldiz, hor dago gakoa. Gabezi nagusi bat, eta aldi berean, erronka dena zera da nire uste apalean: politikak ez dira ebaluatzen; ez da denborarik hartzen politiken emaitzak aztertzeko, beren eragina emakume eta gizonengan ikusteko, eta hortik abiatuta politikak aldatzeko neurriak hartu behar ote diren ala ez erabakitzeko. Oraindik urrats asko eman behar dira genero aurrekontuan aurrera eramateko eta politikak emakume eta gizonen beharretara egokitzeko, interseksionaletatik abiatuta eta beraz aniztasuna kontuan hartuz.

Soldata diskriminazio patriarkala kategorizazioaren/biolentzia sinbolikoaren bidez

Lanpostu batzuei izen ezberdina ematen zaie zeregin berberak izan arren (sukaldari eta chef) eta honela, emakumeek gutxiago kobratzen dute. Zeharkako diskriminazio hauek detektatzea oso konplikatua da, aparteko ordainketetatik datozelako askotan aldeak. Nola baloratzen da zerk merezi duen plus hori eta nork baloratzen du? Negoziatio kolektiboetatik etorri beharko lirateke aurrerapausoak, baina hauen aterkirik ez duten langileen %75 emakumeak dira. Eta bestetik, indarrean den lan erreforma negoziatio kolektiboaren kontrako dispositiboa da.

Esan dugu, patriarkatuaren birsortzea violentzia sinbolikoaren bidez egiten da, marko diskurtsibo zehatzek legitimatzen baitute esplotazioa, eta horietako bat emakume eta gizonen emandako ezaugarriak dira, ezaugarriak eta beraz, eginbeharrak, lan motak, helburuak eta balioak, emakume eta gizonen emandako kapital ekonomiko, kultural, sozial eta sinbolikoaren bidez mamitzen direnak. Horregatik diogu, emakume eta gizonen kategoriak klase sozio-politiko eta ekonomikoak operazionalizatzeko kategoriak direla. Soldata arrakala, violentzia materialaren adierazle bikaina, ez litzateke posible izango violentzia sinbolikorik gabe. Alegia, emakumeen kategoriak eta hari atxikitako ezaugarri, klasifikazio eta balioak daramaten eduki negatibo guzti horregatik.

Orain ikusiko dugu nola artikulatzen den kategorizazio hori eta nola emakume hitzak feminitate esan nahi duen eta feminitateak neskametasuna adierazi nahi duen, emakumeen sinonimo bilakatuz neskametasuna eta hori izanik violentzia materialaren (eta, jakina, violentzia zuzenaren) oinarri semiotiko eta diskurtsiboa.

**II. PATRIARKATU LIBERALAREN
BIGARREN DIMENTSIOA:**

**LAN EZ-
ORDAINDUA**

II. PATRIARKATU LIBERALAREN BIGARREN DIMENTSIOA: LAN EZ-ORDAINDUA

Este enfrentamiento entre lo continuo y lo discontinuo reaparece, en nuestro universo, en la oposición entre las rutinas del trabajo doméstico femenino y las «grandes decisiones» que se adjudican gustosamente los hombres (Glaude eta de Singly, 1986)

Biolentzia sinbolikoa

Lehenik eta behin, argi utzi nahi dugu lan ez ordainduan ematen diren desoreka patriarkalak lan ordainduan bezain materialak direla. Hau da, emakumeen kontrako biolentzia materiala lan ordainduan eta ez ordainduan ematen da. Kontua da, gizonak, kapitalismoaren garapenarekin, beren lan indarra saldu behar izan dutela bizirauteko, hau da, lan ordainduak edo soldatak sortzen duen biolentzia materiala (gainbalioaren estrakzioarekin lotutakoa) lan ez ordainduan ere ematen dela argudiatu nahi dugu, emakumeen kasuan: emakumeek, bizirauteko, gizon batekin ezkondu behar zirelako, lehenik eta behin (edo monja sartu edo puta bilakatu). Gogoan izan I. eta III. Kapituluetakoko datuak emakumeen merkantilizazioaren inguruan. Hortaz, emakumeen biziraupena ez da soilik edo hala beharrez lan indarraren salmentan (merkatuan) oinarritu, baizik eta haien bizitza osoa gizonen “salduz” biziraun behar izan dute, haien emazte moduan eta ama-etxeko andre moduan, hau da, lan ez ordainduaren bidez, esklabutzaren zantzuak hartuz (lan egin etxea edo logela edo janariaren truke, alegia). Hortaz, lan ez ordainduan ematen den desoreka hori biolentzia materiala ere bada emakumeen kasuan, eta, aldiz, ez da biolentzia materiala gizonen kasuan. Hau da, dena ez da biolentzia: gauza berbera edo jarduera berbera biolentzia izango da edo ez jarduera hori egiten duen subjektuak gizartean duen posizio eta erlazio estrukturalen arabera.

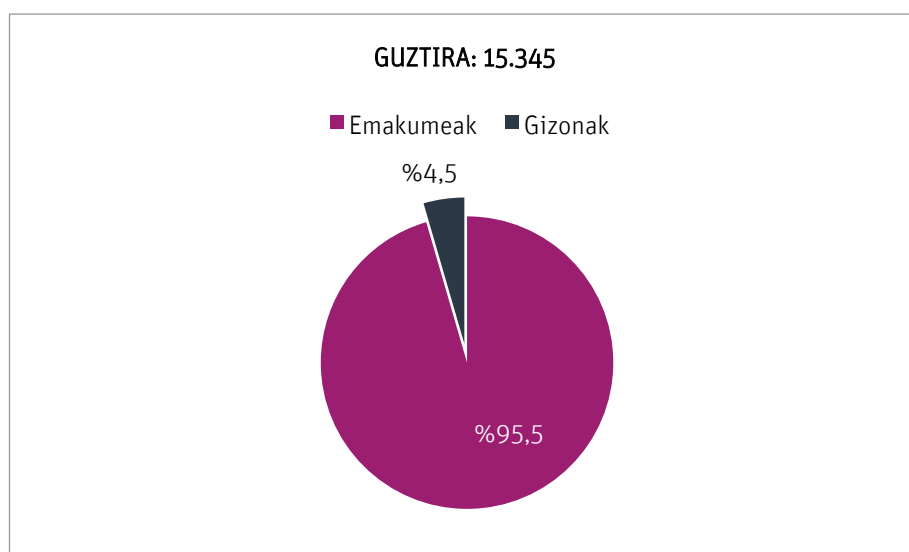
EAEko BPGnaren %32 emakumeek dohain eginiko etxeko lanetik dator, eta ez da apenas aldaketarik egon azken 20 urteetan. Biolentzia mota hau, biolentzia materiala deitu duguna, posible da, gizarteak, bai emakumeek bai gizonen, legítimoak ikusi izan dutelako gizonen, haien zako markatutako espazioetan (merkatuan nagusiki), egindako lanagatik soldata jasotzea eta emakumeek, haien espazio naturalizatu eta pribatizatuaren, eginiko lanarengatik, soldatarik ez jasotzea.

60. TAULA. ETXEKO LANAREN KONTU SATELITEA EAE 1993-2013					
	1993	1998	2003	2008	2013
1. Oradindu gabeko etxe lanak	11.441.137	13.392.118	15.637.783	20.001.264	21.342.098
2. BPG merkatu prezioan	25.389.485	36.550.072	50.381.950	69.648.307	65.906.376
3. Etxeko produkzioa /BGP (%)	46,2	36,6	31,0	28,7	32,4

Iturria: Eustat. Etxeko lanaren kontu satelitea.

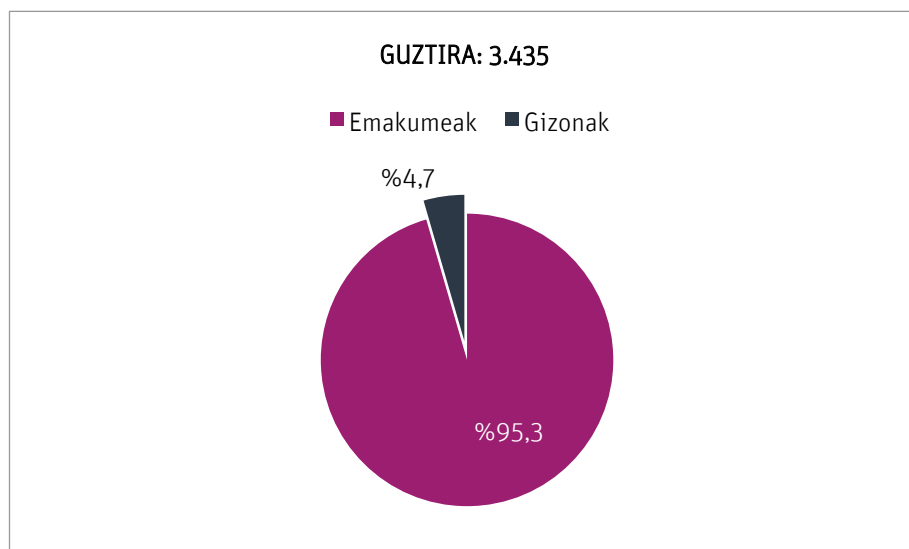
Berririo ekarri nahi ditugu hona, aurreko kapituluaren erabilitako bi grafiko hauek:

19. GRAFIKOA AMATASUN PRESTAZIOAK, HARTZAILEAREN SEXUAREN ARABERA



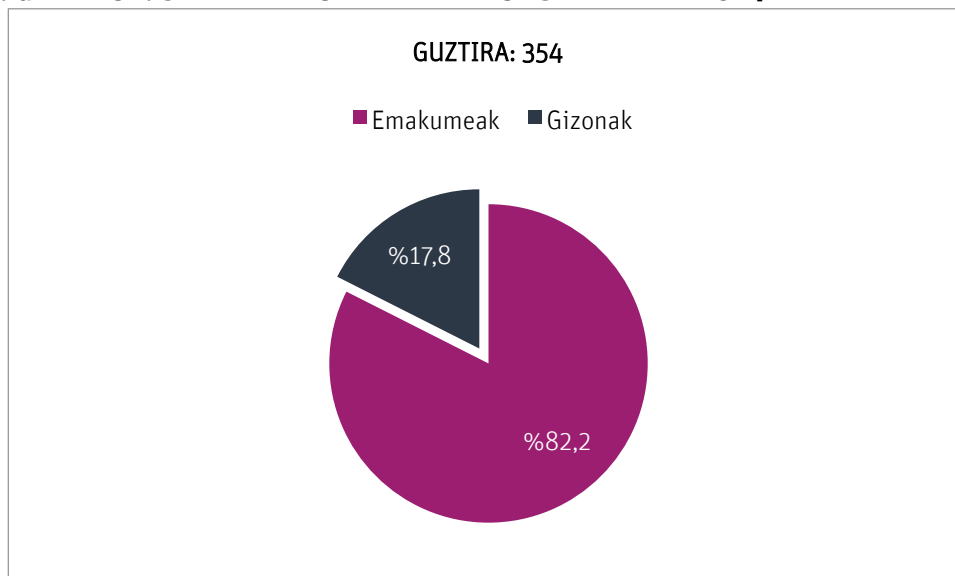
Iturria: Emakunde Txostena, zifrak, 2015

20. GRAFIKOA: SEME ALABAK ZAINTEZKO ESZEDENTZIA 2014



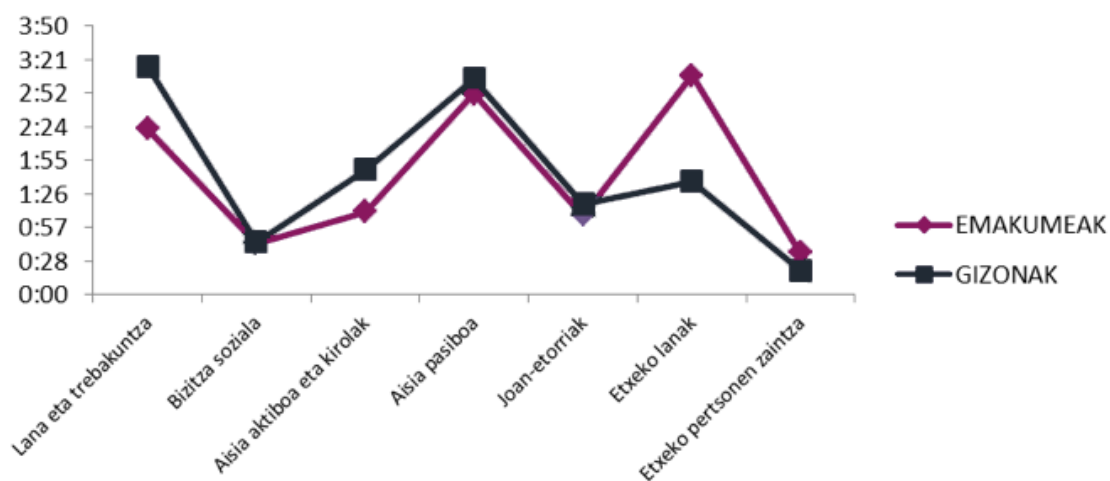
Iturria: Emakunde Txostena, zifrak, 2015

21. GRAFIKOA: SENITARTEKOAK ZAINTEKO ESZEDENTZIA 2014



Iturria: Emakunde Txostena, zifrak, 2015

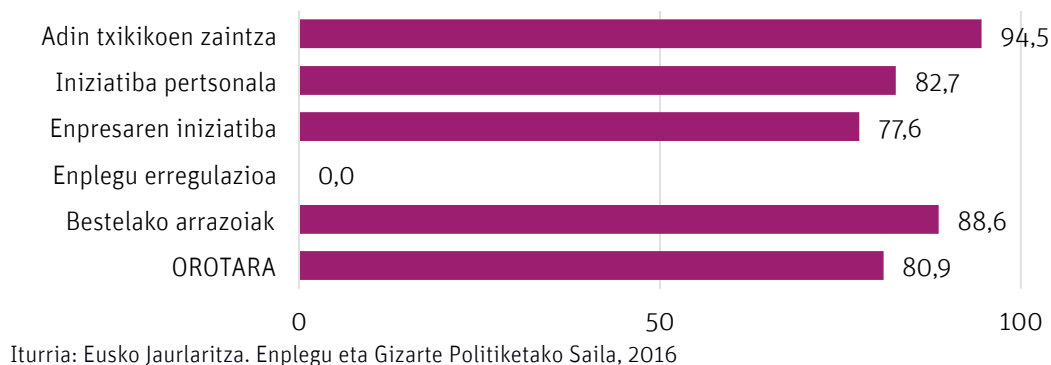
61. GRAFIKOA: EMAKUME ETA GIZONEN DENBORAREN ERABILERAK 2013



Iturria: Emakunde Txostena, zifrak, 2016

Lehen kapituluaren esan dugu, emakumeon soldata gizonenak baino %33,6 txikiagoa da eta kontratu partzial gehienak (%78,3) emakumeontzat dira. Horrexegatik dira, besteak beste, emakumeen pentsioak %40 txikiagoak. Baina datu horiei, kapitulu honetan jarriko ditugun datuak gehitu behar zaizkie, arazoaren nolakotasuna ulertzeko.

62. GRAFIKOA: LANALDI PARTZIALERAKO ARRAZOIEN FEMINIZAZIO-MAILA (%). EUSKAL A.E, 2016



Patriarkatu liberalean, kapitalismoaren garapenarekin eratuko den patriarkatu motan, gizonentzako erreserbatutako espazioetatik kanporatuak izan ziren emakumeak, oster, zehazki XIX eta XX. mendeetan, eta sindikatuen eta patronalaren ezezkoari aurre eginda borroka jarraituaren bidez, merkaturatzen masiboki sartzen hasi ziren emakumeak, tartean, bi mundu gerra medio, baina beti ere baldintza birekin: gizon langileek kobratzen dutena baino gutxiago kobratzea eta haien lanak ez hartzea, finean, gizonen duten kapitalarekin (ekonomikoa, soziala eta sinbolikoa) ez parekatzea; emakumeen merkaturatze masiboa gizon langileen kalterako zela argudiatzen baitzen lehen kapituluaren ikusi dugun eredu sindikalista maskulino horietatik.

“Emakumea” kategoria menderakuntza patriarkalaren oinarritzeko kategoria da. “Emakume” kategoriarik gabe, ezin da klase sozio-politiko eta ekonomiko ezberdindurik sortu, alegia, emakume hitzak zentzua du “gizon” kategoriarik kontrajartzen baldin bazaio: maskulinoa zera baita, femeninoa ez dena (hotza/beroa, goiko espazioa/ beheko espazioa, kanpo espazioak barne espazioa eskatzen duelako, gu batek haiek bat eta txikitasunak handitasuna, prestigioak prestigio eza bezain beste).

Hortaz, “gizon-emakume” kategoriek zentzua dute, hau da, jendea gizon edo emakume moduan identifikatzen da funtzio sozio-politiko eta ekonomikoa dutelako kategoria horiek (miopea izatea ez bezala), eta funtzio hori zein da? Heteropatriarkatu liberalaren birsortzea.¹⁰

Gure bigarren helburua lan honetan hori da hain zuzen ere: patriarkatuaren birsortze mekanismoak identifikatu eta birsortze horretan “emakume-gizon” kategoriek duten funtzioa aztertzea: funtzio sozial, politiko eta ekonomikoa. Klaseak haien funtzioen arabera ulertzen baititugu, hau da, guretzako klaseak erlazio sozialak dira, baina erlazioak egiturazkoak izan daitezke (Wright, 2015; Wood, 1995), egitura oro baita estrategien metaketa zehatz bat (Poulantzas, 2014; Polanyi, 2001; Jessop, 2008).

¹⁰ Kapitulu honetan heteropatriarkatua kategoria sartu dugu baina azpimarratu nahi dugu patriarkatu oro, orain arte, heteronormatiboa izan dela (heteronormian eraikitzen baitira emakumeak), hau da, patriarkatu oro oinarritzen da bi genero nagusietan: gizon eta emakume, eta horrek erregimen heterosexuale baten inposaketa eskatzen du. Horregatik, patriarkatua heteropatriarkatuaren sinonimotzat erabiltzen ari gara txosten honetan, patriarkatu oro izan delako erregimen heterosexualean oinarritutako patriarkatua. Espazio horren barruan kokatzen da homosexualitatea, eta jakina transgenero eta transexualitatearen zentzua. Erregimen heterosexuale baten, hau da, emakume eta gizon generoak dituen erregimen baten barne baitute zentzua eta funtzioa horiek guztiak.

Patriarkatu kapitalista batean, birsortze hori ez da patriarkatu feudalean bezala mamitzen, eta hori da hemen erakutsiko duguna. Mendebaldean, patriarkatu modernoan patriarkatu liberala da, aro kapitalistarekin garatuko dena, aro feudaletik irten eta egungo aro globalera bidean. Subjektu burgesaren lidergoarekin eraikitzen hasiko da, eta egitura sozio-ekonomiko eta produktibo berriei moldatutako patriarkatu horren funtsezko kontzeptuak arlo sozio-politiko eta ekonomikoan espazio publikoa eta espazio pribatua izango dira (espazio publiko eta pribatu ezberdinen garapena), gizon modernoan eraikitze oinarritzko zatiketa espaziala bilakatuz (ikus Descartes, Hobbes, Rousseau, Locke, Kant, Burke, Freud, Spencer, Darwin, Sartre, Giddens, Habermas, Held, Rawls). Espazioaren eta beraz funtzioen zatiketa horrek, hau da, lurraldetze berri horiek ahalbidetuko dute gizon modernoaren, hau da, gizon ez-feudalaren eta, beraz, gizon publiko-politikoaren osaera, edo bestera esanda, haien artean berdinak diren gizonen (liberté, égalité, fraternité) eraketa, aro feudaleko gizarte estamentala atzean utzi eta berdinen arteko gizarte moderno (liberala eta kapitalista) eraikitze bidean. Baina berdinak direnen komunitatea edo espazioa osatzeko, berdinak ez direnen espazioa behar da, berdinen espaziotik ezberdinduko dena (identitate ororen oinarritzko mekanismoa baita gu/haiek ezberdinketa) eta hori da emakume pribatizatu eta modernoaren eraketaren funtsa: unibertsalitatea posible egingo duen partikularitatea izan, gizon arrazionala posible egingo duen izaki irrazionala izan, gizon publikoa posible egingo duen emakume pribatua, gizon neutrala, autonomoa, zientifikoa eta objektiboa posible egingo duen emakume inpartziala, mendekoa, adin txikikoa eta emozionalaren eraketa.

63.TAULA HETEROPATRIARKATU MENDEBALDAR LIBERALAREN OINARRIZKO KATEGORIAK	
Gizona emakumea ez dena	Emakumea gizona ez dena
Esentziala (Adan) Zintzoa Norma-la Subjektua Burua Kulturala Purua Publikoa Indartsua Razionala Objektiboa Ausarta Unibertsala Autonomoa Ziurra Maskulinoa	Akzidentala (Adanen saihesta) Maltzurra Desbideratua Objektua Gorputza Naturala Lizuna Pribatua Ahula Irrazionala/emozionala Subjektiboa Beldurtia Partikularra Menpekoa Zalantzia Femeninoa
<i>Gizonen Kapital sinbolikoa</i>	<i>Emakumeen Biolentzia sinbolikoa</i>

Biolentzia sinbolikoak ahalbidetzen du biolentzia materialaren normalizazioa. Bourdieuk zioen moduan (2000), gauzak eta ekintzak maskulino eta femenino dikotomiaren bidez zatitzen eta ordenatze behar hori homologak diren oposizio sistema baten barnerakuntza posibletik eratortzen da: altua/baxua, aurrean/atzean, eskuma/ezkerra, zuzen/makur, lehor/heze, gogor/biguin, gazia/gozoa, argitsua/iluna, kanpo (publiko)/barne (pribatu), etab. Sexuek (generoek) existentzia erlazionala baino ez dute, biak baitira eraikuntza diakritiko baten produktuak, teorikoak bezain praktikoak, diskurtsiboak bezain gorpuztuak, semiotikoak bezain materialak, hori baita behar dena sozialki desberdina den gorputz bat sortzeko, hau da, gizontasuna edo maskulinitatea femeninoa ez den hori bezala defini daiteke bakarrik, eta femeninoa maskulinoa ez den hori bezala. Taulan agertzen den moduan, gizona zer da? Emakumea ez dena. Eta zer da gizon modernoa? Esentziala, burua, subjektua, unibertsala, arrazionala, ausarta, autonomia, etab. Hau da, mendebaldean, gizon modernoa da emakumea modernoa ez dena¹¹: lizuna, irrazionala, mendekoa, emozionala, pribatua, objektua, gorputza, ahula, apala, isila, etab. Oposizio horretatik at, ez dute zentzurik, ez emakume ez gizon kategoriek. “Emakume” kategoriak (izaki moduan, gorputz moduan, posizio sozio-ekonomiko gisa, performance gisa, materialitate eta identitate gisa) zentzua du gizonarekiko oposizioan, oposizio horretatik kanpo “emakume” eta “gizon” hitzek ez dute funtziorik: oposizio horretan “emakumea” izaki negatibo moduan eraikitzen da, defektu gisa definitua da. Erregimen sozio-politiko patriarkal honetan, “emakumea” neskame partikular baginaduna da eta gizona subjektu politiko zakiladuna, arrazionala, publikoa eta unibertsala.

Yolanda Jubeto, EHUKo ekonomilaria:

Emakumeen askatasunaren kontrako arau inplizito eta esplizituen bilduma da patriarkatua. Arau heteronormatiboak erdigunean jartzen eta inposatzen dituen aginte-sistema hierarkiko bat. Femeninotzat jotzen duen oro gutxien duena, emakumeen kontrakoa eta baita gizontasunaren arauak apurtzen dituztenen aurkakoa.

Pilar Kaltzada, Linking Ideas enpresako bazkidea eta komunikazioan aditua:

Ni komunikazio zereginetan hasi nintzenean, "Ahotsa oso polita daukazulako, irudia ondo ematen duzulako, interesatzen zaigulako zure irudia..." era horretakoak askotan entzun ditut, askotan. Eta gaur da eguna ere esaten dizutena "Bai, eta gainera oso atsegina zara. Eta berak esango dizkizu beti gauzak modu oso goxo batez" ... Hau da, emakumeok jartzen gaituzte, gizonen kasuan baloratzen ez diren eta aintzat hartzen ez diren ezaugarri batzuetan.[...] Bai, baina esan behar duzu ez zarela bakarrik aurpegia ematen duena, baizik eta estrategia lantzen duena. Aurpegia ematea emakumeon lana dela onartu xamar dago. Atzeko lana, lan serioa, lan sakona, estrukturala dena... hori, ez da horren erraz onartzen edo ulertzen emakumearena izatea. Eta hori nik bizi izan dut. Bizi izan ditut egoera batzuk, en fin, ez sinistekoak. Eta hori gizon bati ez zaio gertatzen. Eta zenbait bezerok egingo balituzte guk aportatzen ditugun baloreen zerrenda seguru nago, elementu batzuk izango ditunak gizonen kasuan sekulan baloratuko ez lituzketenak. Seguro. Hori argi daukat. Badaude komunikazioaren esparruan zeregin batzuk zeinetan emakumeak egotea baloratu egiten dan gehiago:

¹¹ Gogoan izan Angela Davisek dioena emakume eta gizon beltz eta zurien arteko eraikitze prozesu ezberdinduei buruz, patriarkatu zuria batetik, eta patriarkatu beltza bestetik: emakume burgesak versus gizon burgesak, langile zuriak eta beltzak versus burgesak; emakume langile zuriak versus emakume langile beltzak; eta gizon langile zuriak versus emakume langile zuriak eta beltzak.

irudiarekin, harreman publikoekin, zerikusia duen hori, ustez zerbait gehigarria ematen duelako. O sea, gu bagara oso profesional onak, baino horrez gainera oso atseginak izan behar dugu. Eta gizonei ez zaie hori eskatzen. Egunerokoan. Oso ohikoa da.

Miren Begoña Lauzirika Jauregi, EmakumeEkin, Emakume Ekintzaileen Elkarteak:

Gizonen kultura, balioak marko batean jarriak daude eta marko horren inguruan mugitu behar dugu, maskulinitasun eta femininitasunen estereotipo batzuen bueltara mugitzen da. Hori da orbita eta horren inguruan mugitzen da. Sistema bat da patriarkatua, nahiz pentsatu eta egiteko modu bat. Kultura bat. Jabetzen ez garena, baina, hala ere badagoena. Eta Durangoko papeleraren kiratsa datorkit, zeren nik bost urtez egin nuen lan han eta bost garren urtean ez nuen usaintzen eta horrek ez du esan nahi ez denik existitzen. Nahiz eta existitu batzuetan usaintzen duzu eta beste batzuetan ez.

Marta Luxan, EHUKo soziologoa:

Niretzat biolentzia sinbolikoa da indarkeria fisikotik haratago doan zerbait eta iruditegiarekin lotua dagoena. Nik uste dut instituzioek indarkeria sinbolikoa erabiltzen dutela. Uste dut amatasun intentsiboaren eremuan biolentzia sinbolikoa paper handia jokatzen duela, berdin dio zer egiten duzun, gaizki ari zara.

Marian Esnaola, Alderdi Ederreko Pentsionisten Asanbladako kide:

Gero, sufrimendu handiena ematen du biolentziak. Baina, horretara iristeko aurretik aguantatzeko emakume batek ikasten dituen gauza guztiak daude eta amaieran dator biolentzia.

Nagore Iturrioz, STEILASeko iraunkorkidea:

Idatzi gabeko arauak daude eta nik gorputzari, ez berbalki esaten den guzti horri kasu asko egingo nioke, zeren hor bortizkeria asko ematen da: emakumeek hitz egiten dutenean ze arreta jartzen den gizonezkoen hitzarekin alderatuta, noiz begiratzen dugun mugikorra, aurpegiaren espresioak emakumeak hitz egiten dutenean, nori eskatzen dizkiogu fotokopiak... Emakumeon ahotsa oso gutxitan hartzen da kontutan eta tratatu txarren erlazio batean bezalako funtzionamendua ematen da, niretzat konparatiba oso antzekoa da. Emakumeek azkenean euren ahotsa ez dute zilegitzat hartzen eta ez dute hitz egiten, ordurarte gutxietxi dituztelako, esan bezela modu sotilean baina beraiek diotena baliorik gabekoa balitz bezala tratatzen da.[...] Nire jakituria feministak aditu bezala ez du balio handirik, interesatzen zaigunean kupoa betetzeko bai, baina orokorrean gizonezko erreferenteak balio dute. Hau betiko kontua da, nor ezagutzen duzu Sartre edo Simone de Beauvoir. Nire genealogia emakumeena da eta beraiek emakumezko baten literatura edo pentsamendua ezagutzen dutenean salbuespena da, beraz gure ezagutzak ez du errekonozimendu handirik.

Sistema dualaren markotik (ikus Walby, 1998), erregimen heteropatriarkala esaten dioguna erregimen sozial, politiko eta ekonomikoa da, gizartea bi sexueta banatu eta sexu bakoitzari egin behar batzuk (lan edo praktika batzuk) eta, beraz, desio, identitate eta espektatiba batzuez gain, kapital ekonomiko, kultural, sozial eta sinboliko zehatz bat atxikitzen dizkio erregimen horrek. Ez da ideia multzo bat, baizik eta erregimen sozio-politiko bat. Gure marko teorikoan identitatea beti da materiala eta horregatik

gaitzesten ditugu identitate politikak erredistribuzio politiketatik banatzen dituzten proposamen eta korronteak, neoidealista, kontserbatzaileak eta patriarkalak irudikatzen baitzaizkigu. Ongizate materialaren mikrofisika aztertu behar da, emakumeon ongizate materialaren dimentsio semiotikoa, gizakion ongizatea materia esanahidunez eginga baita. Hortaz, materialitate ezberdinen inguruan hitz egin behar da. Gure sistema eta pentsamendua (hetero)patriarkalak direla esaten dugunean, esan nahi dugu mundua “sexu” markaren bidez ulertzen eta zatitzen dugula, “arrazarekin” egiten den moduan, baina “sexua” kategorioa politikoa da (ez biologikoa), “arrazak” bezalaxe: “gizon-emakume” kategorien funtzioa esplotazioa legitimoki, normal-ki, baketsuki, ordenatuki, hots, *naturalki* gauzatzea da.

Gorpuzturiko kategorizazio hori dela eta erahiltzen eta bortxatzen dituzte gizonak emakumeak, emakume izate hutsagatik, eta horrexegatik da EAEko BPGaren %32 emakumeek dohain eginiko etxeko lana, horregatik kobratzen dute %33 gutxiago eta horregatik, gizonak egin nahi ez dituzten lanak egiten dituzte: ikusezina den lana (etxeko lana, zaintza lana) baina baita ere lan errepikakorra, errutinazkoa eta “laguntza” lana: administratu, ordenatu, kudeatu, deitu, kafea egin, ipurdiak garbitu, komuna garbitu eta, oro har, espazio pribatizatutako bizitzaren mantenu lan txiki eta jarrai horiek guztiak.

Marta Luxan, EHUKo soziologoa:

Berdintasunari dagokionez, gauza batzuk aurrera doaz eta beste batzuk ez. Gizon eta emakumeek lan desberdinak egiten dituzte etxeko lanetan eta emakumeak ohiko edo errutinazko lanak egiten dituzte, eta hori denboran zehar nola aldatu den neurtzeko adierazle bat egin genuen. Ikusten da gizonena pixka bat aldatu dela eta ohikoak diren lanak egiten dituztela, baina, emakumeen kasuan ez dago aldaketa handirik. Hirukoitzat da ohiko lanen pisua emakumeengan. Gainera, gauza bat da lana zeinek egiten duen, eta beste bat ardura zeinek duen, hau da, horren pisua.

Ainhoa Etxaide, LABeko Idazkari Nagusi ohia:

[Sindikatuan] Jada ez dago irizpide bat lan bakoitza gizon edo emakumeei asignatzeko. Historikoki emakumeak barrura begira eta lan teknikoetan egon dira, eta gizonak lan mundurako eremuetan zeuden gehiago.

Leire Txakartegi, ELAko Batzorde Eragileko kide, eta Jone Bengoetxea, ELAko Berdintasun politiken alorreko kide:

[Sindikatuan] Nazio batzordean gizonak dira gehien hitz egiten dutenak, beti beraiek egin dutelako eta emakumei gehiago kostatzen zaigulako. Gizonak “pentsalariaren” papera hartzen dute, lan garrantzitsuetan, eta ez horrenbeste administrazio edota kudeaketa lanak.

Nagore Iturrioz, STEILASeko iraunkorkidea:

Ikaragarri harritu nauena da, nahiz eta nortasun handiko emakumeak izan eta oso borrokalariak, normalean gizonetakoak doazela errekonozimendua duten esparru publikoetara; mahai negoziatzaileetara etab. Guda logika horiek erabiltzen diren tokietara gizonetakoak joaten dira, eta emakumeetakoak bestelako rolak hartzen ditugu. Eta normalean emakumeak egoten dira ikusten ez diren eta bereziki funtsezkoak

mantentzeko lanetan. Baina, funtsezkoa mantentzea ez da fregatzea bakarrik, hori ere emakumezkoek egiten dute, baina, ez da hori bakarrik. Harremanekin lotutakoak, egunerokotasunarekin, agendarekin lotutakoak, ezinbestekoa den guzti hori eta errekonozimendurik ez duena. Adibidez, askotan hausnartu dugu sexu-genero sistemaren inguruan, baina, horren erreflexua eremu politikoan ikaragarria da. Normalean gizon eta emakumeak izaten dira egoitza bakoitzean, normalean emakumeek hartzen dute egoitzaren ardura eta gizonezkoak joango dira administrazioarekin hitz egitera. Eta hori zerbait tazitua bezala egiten da eta hori saihestea oso zaila da. [...] Nire sindikatuan zehazki toki erabakigarrietan gauden emakumeak gehienak feministak gara, eta Emakume Idazkaritza erabakigarria den Idazkaritza Nazionalean sartua dago. Edonola, ia ezinezkoa da oso kontzientzia feminista ez baduzu eta oso kañera ez bazara botere lekuetan egotea, ez bada kupoaren zati bat zarela. Hau da florero moduan. Feminista izan behar duzu bestela amore ematen duzu lehenago. Guk ez dugu amore ematen identifikatzen dugulako nondik datozen kolpeak, badakigu ez dela gure auto-estimua falta. Badakigu altuago hitz egin behar dugula, sekula ez dela txoko bat egongo guretzat, eta nahiz eta tipo horrek ez eman baliorik guk balio handia dugula. Badirudi emakumei gertatzen zaizkien gauzak euren ahuldadearen ondorio direla, hemen indarkeria harremanetan operatzen duen logika berdinak operatzen du. Ardura zuregan jartzen duzu, zure burua gutxien duzu eta esaten diozunari ez diozu baliorik ematen, ahuldade propioaren ondorio izango dela pentsatzen duzu. Baina inork ez badu entzuten zuk esaten duzuna, mugikorrari begiratzen badiote hitz egiten duzun bakoitzean... zuk ere ez diozu baliorik ematen eta azkenik ez duzu hitz egiten (hau da zalantzarik gabe, patriarkatuaren helburua). Baina esan bezala kontzientzia dugunok ezagutzen dugu funtzionamendua, askotan sotala dirudiena baina eraginkorra dena, sindikatuko emakume indartsu historiko askok kontatu didate beraien burua behartu dutela hitz egitera, mahian kolpe bat ematera eta zure burua inposatzera, ez baitago tokirik guretzat. Hori bai, peaje bat ordaintzen da hau egiteagatik, guda logiketan “daño colateral” horietakoak ere badaude eta zure osasuna izan daiteke horietako bat.

Eukene Arana, Podemoseko legebiltzarkidea eta Idazkaritza Feministako arduraduna:

[...] las mujeres tenemos que explicar las cosas más veces y tenemos que pelear, para que se nos acabe teniendo en cuenta lo que proponemos, eso es real. Por ejemplo, con lo de la OPE, Cristina, que fue la que detectó estuvo un tiempo diciendo “Oye, ¿esto? Oye, esto?”, hasta que un tío dijo lo mismo y, entonces ... Costó, ella lo dijo 4 veces y el hombre una. Nos escuchan, pero nuestra voz tiene que ser repetida más veces [...] Sí que nos ha pasado decir algo y que nos digan que no tiene ningún sentido hacerlo y venir otro compañero detrás y que se acepte

Ainhoa Beola, EHBilduko Programa zuzendaria eta batzarkidea Gipuzkoako Aldundian:

Foru eta gobernu hauteskundeak ditugunean, 2015ean, kanpaina testigu ematen moduan irudikatzen dugu. Taulara igotzen dira kargua uzten duena eta hartzera doana, eta esaten du, “Nik Ainhoa, pasatzen diot kargua Zuriñeri...” Eta horrela. Hor, ohartzen joan nintzen, ze Gipuzkoako herri askotara joan nintzen, barkamena eskatzen zutela. Barkamena eskatzen zutela ez zirelako etxekoekin egon, seme-alabei, bikote gizonezkoiei, edo bere inguruari. Lehenengoan esan nuen, “ai ama, problema bat dauka emakume horrek”. Baina bigarrenean berdina, hirugarrenean ere bai, eta esan nuen, sekulako problema daukagu hemen. Emakumeak politika instituzionalera sartzeko hautua egiten duenean sekulako presioa dauka, presio

soziala handia da oso. Beraz inguruan zer gertatzen ari zen aztertzea joanda, begirada bat bota nion bikote heterosexuala duten emakume hautagaien egoerari; zenbat emakumek duten harreman hausketa karguan daudela? Eta ateratako lehen argazkia ikaragarria izan zen, zenbat emakumek, euren bikote harremana apurtzen duten tarte horretan. Gizonezkoetan ez da gertatzen hori ordea, emakumeak bikoteak karguak dakarrena asumitzen baitu.

Pilar Kaltzada, Linking Ideas enpresako bazkidea eta komunikazioan aditua:

Eta oraindik ere, esparru horietan parte hartzen dugun emakumeok askotan, gehienetan, esango nuke emakumeen ordezkari garela. Gure iritzia eskatzen zaigula emakumeok zer pentsatzen duten jaso ahal izateko. Nik behin baino gehiagotan erabili behar izan dut hori. "Emakumeok" zer uste duzue hortaz?" (Besteak imitatuz). Jo, ba nik ez dakit, emakume asko daude munduan, banan-banan galdetuko diegu nahi baduzue. Gizonek beren burua ordezkatzeko dute, eta emakumeok generoa ordezkatzeko dugu oraindik, eta horrek pisu izugarria jartzen digu gainean. Horrek bai atzerarazten ditu emakume asko espazio publikoan, horrek bai berriro ere kategorizatu egiten gaitu, hau da, gizonak unibertso bat kubritzen du, edo edozer gauzari buruz hitz egin dezake, eta emakumeok berriz, gure gauzez hitz egin dezakegu, bai? Gizarte gaiak dira gureak, por supuesto berdintasun gaiak dira gureak, kultura gaiak dira gureak... (ironiaz). Eta kasu haietan emakume ahotsa gara. Gizonek nortasun bat dute, eta guk nortasun hori konpartitzen dugu emakume guztiekin. Niretzako hori da gaur egun daukagun langarik garrantzitsuena. Izen eta abizena dun emakumea izatea oso zaila da espazio publikoan.

Emakumeek egiten duten lan ez ordaindua ez dute pistola baten mehatxupean egiten, edo eremu maskulinizatueterako sarrera eza, ez da debeku esplizituekin gauzatzen. Emakumeak eraikuntzan, magistraturan, bankuetako eta enpresetako goi karguetan, zerbitzu industrietan, erredakzio eta administrazio batzordeetan edo ertzaintzan ez sartzeko beste metodo eta estrategiak erabiltzen dira: emakumeak txikitatik botereguneetatik kanporatuz gauzatzen da, berdin du eskolako patioan periferietara kondentatuz, haien kirolak bigarren mailakoak bezala kontsideratuz, edoeta gizon koadrilen gaueko poteetara eta asteburueterako kirol jardueretara ez joanaz, hau da, hondartzako futbol partiduetan gizonak bakarrik egoteak (edo gisa horretako edozein praktikak) erlazio zuzena du emakumeak botereguneetatik kanporatzearekin, kontua da emakumeak txikitan patioko edo plazako espazio zentraletik kanporatuak izatea, handitan lan onenen eta botereguneen espazioetatik kanporatuak izatearen korrelatoa dela, praktika berbera, alegia.

Birsortze sozial patriarkalak honela funtzionatzen du: nor da gai hori egiteko eta nor ez, hau da, nork du legimititatea hori egiteko – nor da aproposa hori egiteko: eta aproposa izateko behar diren balioak eta ezaugarriak marko diskurtsiboek artikulatzen dituzte. Ausardia, indarra, inpartzialitatea, neutraltasuna, arrazionalitatea, eta ia-ia lanbide eta boteregune guztiek eskatzen dituzten ezaugarriak "gizonari" atxikitako ezaugarriak dira (ikus 2. Taula) eta horregatik, ezaugarri horiek eskatzen ez dituzten lanpostuak edo eginbeharrak zeintzuk dira? Zerbitzariak, neskameak, emakumeak egiten dituztenak. Hori biolentzia sinbolikoaren bidez egiten da, alegia, hori lortzeko, emakumeak lan eta eginbehar horiek egiteko gai ez direla sinistu behar dute, bestela biolentzia zuzena erabili beharko litzateke sostengarriak ez diren kantitateetan (eta gizarteak sostengatzen dituen biolentzia kantitateak jada, handiak dira: Espainiar

estatuan bost minuturo gertatzen omen da eraso sexual fisikoren bat emakumeen kontra). Horregatik, biolentzia esplizitua eta zuzenaren kausak ez daude normalean biolentzia zuzenean, baizik eta diskurtsiboan, hau da, gizartean errotutako pertzepzio eta sinismenetan (Segato, 2017 “Guerra contra las mujeres”).

Estefanía Beltrán de Heredia, Eusko Jaurlaritzako Segurtasun Sailburua:

Existen grupos específicos que hacen el seguimiento de los expedientes de violencia de género y doméstica. Una de las cuestiones donde estamos introduciendo cambios es en las salas declaración a las personas que sufren violencia ... Tenemos unos 4000 y pico abiertos. Duran años, no lo cerramos. Uno de los problemas es que los casos son muy heterogéneos, desde quien ha recibido una paliza, hasta la que lleva años sufriendo, la que duda de si poner denuncia porque duda de si lo que le hacen es violencia o no ... todo eso hay que trabajarlo mientras haces el seguimiento.

Emakumeen kasuan, gizonak baino gutxiago balio dutela sinistuko ez balute, biolentzia zuzena errazago atzemango litzateke, emakumeen partetik batez ere, eta tratatu txarrak identifikatzea euria identifikatzea bezain erreza izango litzateke. Baino emakumeek gizonak baino gutxiago balio dutela, gizonen objektua direla, etab. gorpuztutako ideia horiek ez baleude objektibatuak, hau da, sistema produktibo, ekonomiko, instituzional, sozial eta kulturalean ez balira birsortuko, ideia horiek desagertuko lirateke epe ertainera (estaturik edo erakunde objektibaturik ez duten nazioekin gertatzen den moduan, edo diruaren balioaren kasuan, banku zentralek eta erakunde lotesle eta autoritatiboek ez balute ziurtatuko gizartearen pertzepzioan, diruak balio bat duela eta balio zehatz bat gainera, diruak balioa galduko luke). Begiradak (emakumeak eta gizonak ikusteko gaitasuna, polizia, irakaslea, ama edo lehendakaria identifikatzeko gaitasuna) pertzepzioak dira eta pertzepzioa diskurtsiboa da, esanahiduna, horregatik dute begiradek esanahia – “begirada” kontzeptua ez da fisikoa, semantikoa baizik. Eta biolentzia sinbolikoa semantikoki eraikia dago, esanahien bidez, pertzepzioen bidez, zer dan egokia, zerk duen balioa, zer dan handia, txikia, desagokia, baliorik gabekoa, garrantzitsua, etab. Mundua artikulatzeko, ordenatzeko, ulertzeko oinarritzeko mekanismoa, laburbilduz, patriarkatua egunerokoan eta biolentzia zuzena sistematikoki erabili gabe birsortzeko funtsezko elementua.

Biolentzia sinbolikoaren logika ulertzen ez badugu, oso zaila da hurrengo datuak ulertzea eta are gehiago, patriarkatuaren birsortzeak behar dituen botere teknologia, erakundeak, praktikak, diskurtsoak eta mekanismoak identifikatzea eta eraldatzea.

Lan ez ordaindua EAEn

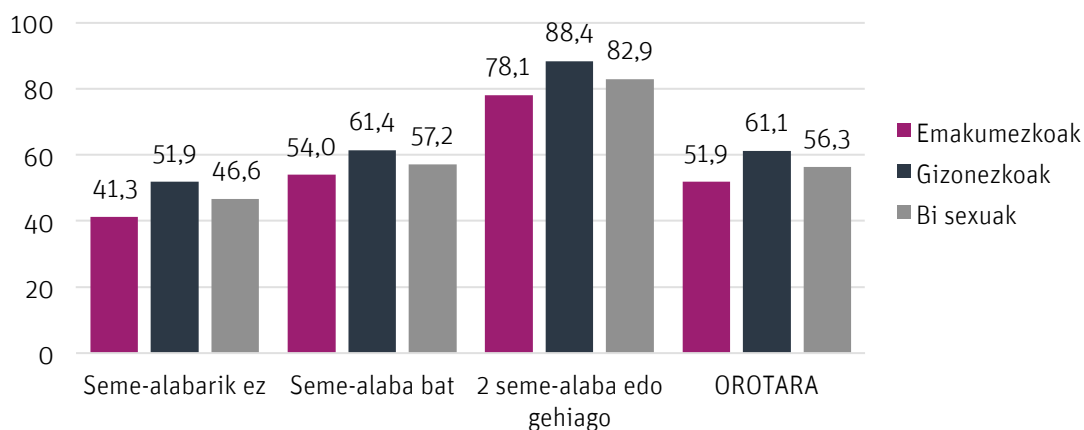
Etxeko lana eta zaintza lana

Orain patriarkatuaren bigarren dimentsioa, lan ez ordaindua, ulertzeko tresna gehiago ditugu, eta erlazioan jarriko dugu lan ordainduaren dimentsioarekin. Horretarako, lan ez ordaindua bi talde handitan banatu dugu: etxeko lanak eta zaintza. Eta, gero, lan arlo horietako bakoitzean beste azpitaldeak osatu ditugu. Kontuan izan, arlo feminizatuenak (segregatuenak) lan ez ordainduan ematen direla, edo lan ez ordainduaren merkantilizazio berantiarretik eratorritakoetan.

Seme-alaben ardura eta laneratzea

EAEko herritarren artean genero arteko aktibitate desoreka txikiena seme-alaba bakarreko herritarren artean ematen da, kolektibo honetan gizon eta emakumezkoen arteko arrakala 7,4 puntukoa da hala ere. Kargu pean bi seme-alaba edo gehiago direnean, aldiz, emakumezkoen aktibitate maila gizonezkoena baino 10 puntu apalagoa da.

64. GRAFIKOA. JARDUERA TASA, MENPEAN DUTEN SEME-ALABA KOPURUAREN ARABERA. EUSKAL A.E, 2017



Iturria: EUSTAT

EAEko herritarren artean genero arteko enplegu desoreka handiena bi seme-alaba edo gehiago kargu pean dituztenen artean ematen da. Kasu horretan emakumezkoen enplegu tasa 11 puntu apalagoa da.

Marta Luxan soziologoaren arabera eta bildu ditugun datuak jarraituz, ume bat izateak emakume eta gizonentzat ondorio desberdinak ditu, normalean emakumeek soldatapeko lanorduek gutxitzeko tendentzia dute eta gizonek ordu horiek igotzeko tendentzia, eta umeen zaintzaren barruan, gizonezkoak aisialdiko zaintzak egiten dituzte gehiago. Haratago, gizonezko batek zaintza benetan partekatu bat egiten badu, edo guztiz partekatua izan gabe, publikoki zaintza lanak egiten baditu errekonozimendu soziala izango du eta emakume batek egiten duenean ez, suposatzen zaiolako hori dela egin behar duena. Horregatik diogu biolentzia sinbolikoaren eta materialaren arteko erlazioa xehetasun handiarekin ezarri eta artikulatu behar dela, zatiketa porotsuak sortuz, botere materiala botere sinbolikoarekin baitu erlazioa. Adibidez, informazioak kapital ekonomikoa handitu dezake, baina informazioa lortzerakoan dugun zailtasuna kapital sozialarekin dago lotua, kapital soziala kapital ekonomikoa sortzen duten jardurekin lortzen baita gizarte liberal kapitalistetan.

Estefanía Berltrán de Heredia, Eusko Jaurlaritzako Segurtasun Sailburua:

Mi primera gran pelea fue que la información se tratara en espacio formales. En un sector, como casi todos, tan masculinizado, la primera pelea fue que se tratara en espacios formales, porque si no puede ocurrir que la reunión se alarga, y siguen tratando el tema cenando, pero tu no te puedes quedar a cenar, por diversas razones, y

al siguiente día te dicen que se incluya en acta lo que han decidido cenando. Que ocurre, que en esos ámbitos donde a las mujeres nos cuesta entrar, tanto porque tengas cargas como porque te responsabilizas, porque los hombres que se quedan también tienen hijos, y las mujeres que se responsabilizan o tienen que conciliar también tienen maridos, pero siempre se piensa que la que concilia es la mujer, porque nos lo hemos impuesto, porque nos la imponen, esa mochila. Y además veo una cosa, veo que se usa mal el término conciliación o corresponsabilidad por parte de los hombres, a eso que llaman conciliación pretenden luego justificar muchas de sus actitudes, es aquello de “no puedo quedar porque tengo que conciliar” y creo que se usa mal, porque los datos son los que son, y luego además cuando un hombre dice que tiene que conciliar se le da muchísimo más valor a ese acto de conciliación que cuando lo dice una mujer. Si nos lo dice un hombre, es como “por favor, vete” y si es una mujer “no puedes hacer algún equilibrio, o espera unos minutos” y a los chicos no les hacemos eso.

Luxanen hitzak jarraituz, ume txikiak dituzten emakumeak parrandan ikusten baditugu, ea haurrak norekin daude galdetzen zaie, baina, gizonekin ez da hori gertatzen. “Aita lagun” hori izatea gaur egun gizontasun hegemonikoan kokatua dagoen zerbait da. Gizontasunaren berdefinizioan aitatasunak paper zentrala jokatzeko du Luxanentzat:

Teoriak esaten diguna da etxeko nahiz zaintza lanen esparrua badela espazio berezia emakumearen eraikuntzarako, eta Denbora Aurrekontuen Inkestaren bitartez ikusi duguna da, agian maskulinitasunarekin zerbait gertatzen ari dela esparru horretan, baina, femininitasuna ezer gutxi mugitzen ari dela banaketari begiratzen badiogu. Uste dut gai hauetan oso garrantzitsua dela ikerketa kuantitatiboak eta kualitatiboak bateratzea, konplementarioak dira eta begirada desberdinak uztartzeko aukera eskaintzen digu.

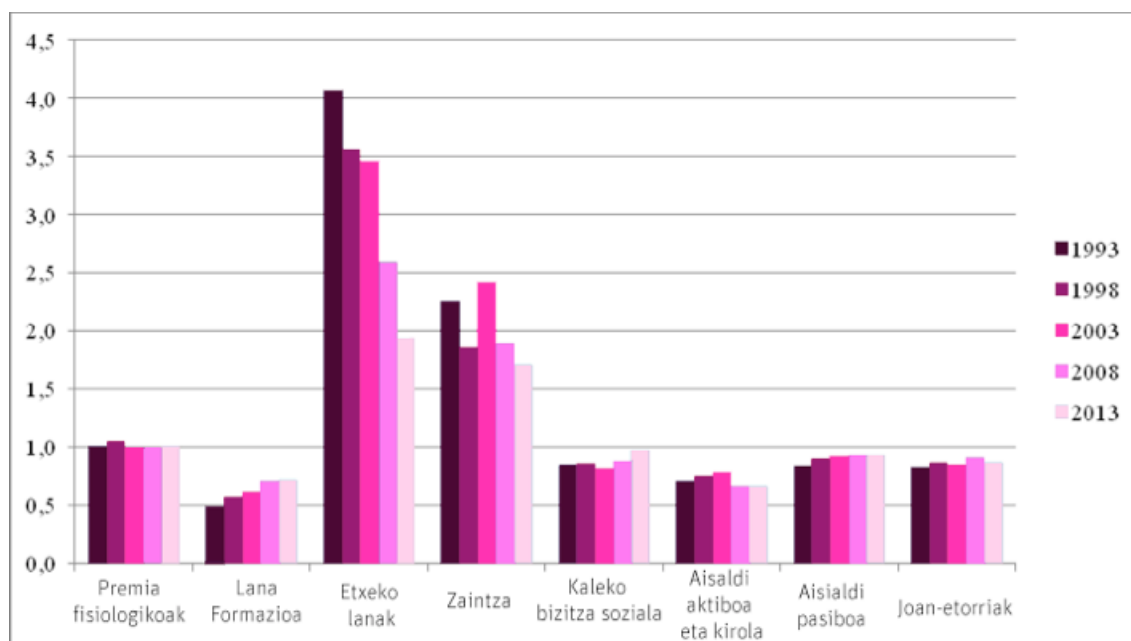
Ainhoa Beola, EHBilduko Programa zuzendaria eta batzarkidea Gipuzkoako Aldundian:

Normaltzat jotzen dugu gizona hortik egotea ordu txikietan, asteburuetan barne. Emakumeak horrela aritzea ordea ez. Hori kanpainan berbalizatu egin zen, eta emakumeek berbalizatu egiten zuten: “ez nauzue hainbeste ikusiko...”. Eta ekitaldi horietako tarte informaletan galdetzen hasita, berresten zuten, “neri askotan batzordeen ondoren emakumeek eta gizonek esan izan didate, zer egiten dudak kalean, joan zaitez etxera umeak zain dituzula, edo senarra duzula”. Presio hori ikaragarria da. Hori esan digute. Antzekorik gertatu zitzaigun ardura nagusiak izendatzerakoan, ardura horietan emakumeak nahi genituelako batez ere. Lanketa horretan aritu ginenean ezezkoak jaso genituen. Lan horiek ordainduak izan ala izan ez, ohiko ardurez gainerakoak baitira, talde desberdinetan egon behar duzu, leku desberdinetan, eta emakume askok ez daukate denbora hori horretarako. Eta guk ere horrela bizi dugu: hemen gauden emakumeok edo bikoterik ez dute edo daukagunok oso konsensu negoziatuak ditugu. Gizonek ez, gizonek ez dute hainbeste konsensuatu behar euren bikote emakumeekin. Guzti honen atzean zaintzaren ardura baitago, umeak edo zaindu beharrekoak dituztenak, orekak nekez iristen direlako egitera, eta egitearen kostua ere altua delako.

Fenomeno hau ulertzeko, denboraren erabilera ezberdinen inguruko datuak behar ditugu, hau da, zenbat denbora dute gizonek eta zenbat emakumeek? Zertan erabiltzen dute denbora hori? Kapital ekonomikoa lortzeko zenbat denbora eskaintzen diote? Aldatu egin al da azken hamarkadetan? Zenbateraino eta nola eragin du gero lan

ordainduan ematen den sexu diskriminazio eta desorekan? Lan ez ordainduari eskaintzen zaion denborak zein erlazio du kapital sinboliko urriarekin? Eta, kapital sinboliko baxu horrek kapital ekonomiko urriarekin? Eta horrek guztiak espazio sozialean lortzen den posizioarekin (eta, beraz, kapital sozial eta sinbolikoarekin)?¹².

65.GRAFIKOA FEMINIZAZIO MAILA JARDUERA OROKOR EZBERDINETAN EMANDAKO DENBORAREN (BDS¹³) ARABERA 1993-2013



Iturria: Sagastizabal, 2017. Egileek euskaratua.

Estatistikek alde handia dagoela esaten digute, batetik, Denbora Aurrekontuen Inkestaren arabera, batz bestekoaren aldea 1-7 koa baita (1993an 7,2koa zenean), hau da, gizon batek ordu bat sartzen duenean emakume batek 7,2 sartzen ditu. Bestetik, langabezian geratzeak ondorio oso desberdinak dauzka gizonengan eta emakumeengan. Emakume bat langabezian geratzen denean etxekoandrearen profila hartzen du, denboraren antolaketari dagokionez. Gizonen kasuan ez da hala gertatzen. Are gehiago, langabezian dauden gizonek ez dute bereziki handitzen etxeko lanei eta zaintzari eskainitako denbora, eta emakumeek aldiz bai.

Marta Luxan, EHUKo soziologoa:

¹² Ikus Sagastizabalen doktoretza-tesia ("La Triple Presencia", 2017) xehetasunetarako.

¹³ BDS-ak batzbesteko denbora soziala esan nahi du. Hala azaltzen du Sagastizabalek (2017): Eustateko inkestak hiru neurri kalkulatzeko ditu: 1) Batz besteko denbora soziala; 2) Partaideko batz besteko denbora; 3) Partehartze-tasa. Batz besteko denbora sozialak populazio guztiak batz beste zenbat denbora erabiltzen duen ekintza zehatz batean adierazten du, eta pertsona guztiak kontutan hartzen ditu, bai ekintza bera burutzen dutenak zein burutzen ez dutenak ere. Partaideko batz besteko denborak, aldiz, ekintza zehatz bat burutzen dutenak ekintza horri zenbat denbora eskaintzen dioten adierazten du. Batz besteko denbora sozialaren kalkulua: partaideko batz besteko denbora x partehartze-tasa /100.

Askotan aipatzen da emakumeen merkaturatzeaz, baina, gutxitan hitz egiten da bizitzaren luzatzeaz. Baita ere aipatzen du hirugarrenengo adinean gauza batzuk berdefinitzen ari direla eta badaudela gizon batzuk bilobekin seme-alabekin inoiz egin ez zituzten gauzak egiten dituztenak. Ados nago horrekin, baina, arrakala handia dago hirugarrenengo adinean emakume eta gizonek egiten dituzten gauzen artean. Eta emakumeen kasuan batzuk daude oso egoera itogarrian, zeren zaintzen ari dira beraiek baino zaharragoak direnak eta ilobak, hau da, sandwich belaunaldia. Bestalde, horrelako gaiez hitz egiten dugunean, joera dago bikoteez hitz egiteko eta nik uste dut horretan gai izan behar dugula pixka bat begirada zabaltzeko. Zeren ez da bakarrik bikoteetan gertatzen den gauza bat, baizik eta bestelako antolaketak ditugunean ardura horiek nola banatzen ditugun. Adibidez, gazteen artean alde handiak daude, beraz, gurasoekin bizi diren gazteen artean ere alde handiak daude, hau da, ez soilik bikoteetan.

66. TAULA. EMAKUMEEN BATAZBESTEKO DENBORA SOZIALA (BDS) (O:M) EAE, 1993-2013					
	1993	1998	2003	2008	2013
Behar fisiologikoak	11:27	11:37	11:48	11:38	11:59
Lana eta formakuntza	2:04	2:26	2:35	2:49	2:22
Etxeko lana	4:16	3:37	3:31	3:25	3:08
Zaintza	0:27	0:26	0:29	0:36	0:36
Bizitza soziala	1:04	0:58	0:52	0:36	0:44
Aisialdi aktiboa/kirolak	0:58	1:02	1:08	1:05	1:11
Aisialdi pasiboa	2:49	2:45	2:33	2:48	2:52
Ibiltadiak	0:52	1:05	1:03	1:03	1:08

Iturria: Sagastizabal, 2017. Egileek euskaratua.

67. TAULA. Gizonen BDSa (o:m) EAE, 1993-2013					
	1993	1998	2003	2008	2013
Behar fisiologikoak	11:24	11:03	11:51	11:43	11:53
Lana eta formakuntza	4:15	4:16	4:14	4:00	3:16
Etxeko lana	1:03	1:01	1:01	1:19	1:37
Zaintza	0:12	0:14	0:12	0:19	0:21
Bizitza soziala	1:16	1:08	1:04	0:41	0:45
Aisialdi aktiboa/kirolak	1:22	1:23	1:27	1:38	1:47
Aisialdi pasiboa	3:22	3:03	2:46	3:01	3:05
Ibiltadiak	1:03	1:15	1:14	1:09	1:18

Iturria: Sagastizabal, 2017. Egileek euskaratua.

Burura datorkigun lehen galdera honakoa da: Zergatik hartzen du lan ordainduak hain denbora gutxi? Eta, konparatiboki, horren beste zaintzak eta etxeko lanek?

Sagastizabalek argi azaltzen du bere tesian (2017). Partaideko Bataz Besteko Denbora neurrian, lan egiten duten horiek zenbat denbora eskaintzen dioten lan ordainduari ikusi daiteke (2013 urtean emakumeek egunean 6 ordu eta 33 minutu dedikatzen diote eta gizonak 7 ordu eta 36 minutu). Aldiz, Bataz Besteko Denbora Sozialean (hemen erabili duguna) askoz gutxiago da, neurri hori kalkulatzeko asteko egun guztiak kontutan hartzen baitira (asteburuak barne), baita populazio osoa ere (langabezia daudenak, erretiratuak, ikasleak, etab.), horregatik, ikusi daiteke gizarte moduan, bataz beste, lan ordainduari ez diogula hainbeste denbora eskaintzen eta, interesgarriena dena, etxeko eta zaintza lanen nahiko pareko dagoela. Gainera, 1998ean eta 2013an etxeko eta zaintza lanek lan ordainduak baino pisu handiagoa hartzen dute Bataz Besteko Denbora Sozialean, eta horrek erakutsi dezake nola krisi garaietan familiak (eta batez ere, emakumeak) diren sistemaren azken koltxoia: handiago baita, denboran neurtuta, etxetik produzitzen diren ondasun eta zerbitzuak merkatutik produzitzen direnak baino.

Datuetan ikus daiteke¹⁴, 1993tik 2013ra bitarte (eta gaur egun arte: ikus ADI, Eustat, 2018), emakumeek denbora gehiago eskaintzen diotela lanari, gizonak baino. Emakumeek 27 minutu gehiago eskaintzen zioten 2013an etxeko lanari eta gizonak lan ordainduari zertxobait gutxiago (ordu bete gutxiago) eta zertxobait gehiago lan ez ordainduari (43 minutu gehiago). Hortaz, 1993an emakumeek gizonak baino ordu bat eta 7 minutu gehiago eskaintzen zioten eta 2013an 51 minutu. Aldaketa horrek, hala ere, ez dakigu maskulinitatearen eraldaketa bat ekarriko duen edo *breadwinner* ereduaren zabaltzea. Emakumeek lan ordainduari eta ez ordainduari eskainitako denborak ez du lanaldi bikoitza erakusten, lanaldi bikoitza agregatuki ulertzen baldin badugu bederen (bi lanaldi jarraituen batuketa bezala), baizik eta lanaldien aldibereotasuna (Sagastizabal, 2017). Horregatik hartu behar dira kontuan neurtu ezin daitezkeen aldagaiak eta bigarren mailako jarduerak, hala nola, Luxanek zioen moduan, kudeaketaren, arduraren eta antolaketaren (*ocupacion versus pre-ocupacion; mental loud* eta *managment* kategoriak) pisua nork daraman. Horrek azaltzen baitu zergatik neurtu behar den emakumeen parte hartzea, esparru batean zein bestean, parte hartze horren kalitatearen bidez eta ez soilik kantitatearen bidez.

Hala ere, Lan Zama Guztia neurtuta, emakumeek ordu bete gehiago lan egiteak esan nahi du asteen gizonak baino 7 ordu gehiago egiten dutela lan, hau da, ia lanaldi oso bat gehiago, eta 30 ordu inguru gehiago hilabeteen.

Bestetik, emakumeek lan ez ordainduari denbora gehiago eskaintzen diote, eta garrantzitsua da kontuan hartzea lan ez ordainduaren espaziotik ez dela kapital sinbolikorik lortzen apenas, ezta kapital ekonomikorik ere ez, eta aipatu dugu, kapital ekonomikoak ahalbidetzen duela prestigioa eta estatusa lortzea gizarte liberal kapitalistetan, hala nola, kapital soziala eta sinbolikoa metatzea, eta alderantziz.

Datuak kontuan izanik, kontziliazioa edo korresponsabilitatea emakumeen kontu bat izan dela argudia daiteke, eta hala irudikatzen eta bizitzen dute ere elkarrizketatuek (ikus datuak I Kapitulan). Ikusi dugu emakumeek haiei atxikitako espazio pribatuetan

¹⁴ Sagastizabalen 2017ko doktorautza-tesitik atera ditugu Lan Zama Guztiaren (LZG) eta Batazbesteko Denbora Sozialaren (BDS) inguruko datuak eta azalpenak.

murritz duuten lan zama handiagoa dela gizonei egokitutako esparruei eskainitako denbora baino.

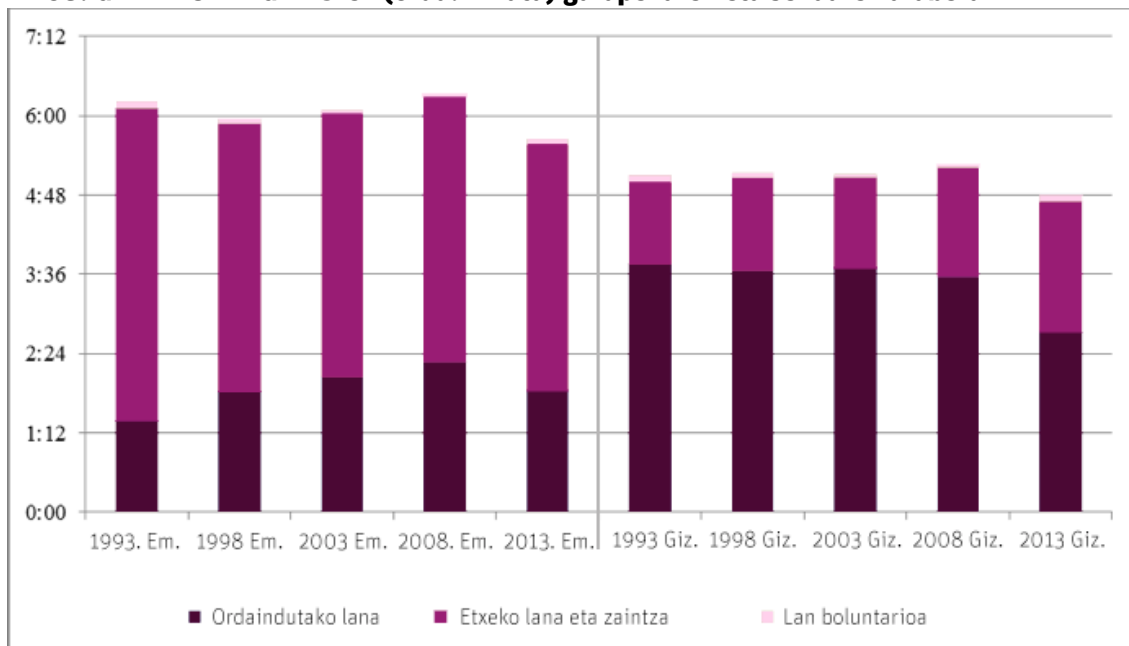
Eukene Arana, Podemoseko legebiltzarkidea eta Idazkaritza Feministako arduraduna:

El tiempo, y luego también que los espacios del Parlamento y los medios son espacios altamente masculinizados tanto en las formas como en el fondo. Espacios donde nosotras no estamos cómodas [...] Hay toda una serie de tiempos que nos limitan mucho y esos tiempos, espacios y formas de hacer tienen que ver, y mucho, con espacios pensados por y para los hombres. Y nosotras hemos entrado ahí y eso no ha cambiado, no ha cambiado la esencia, con lo cual estamos en espacios que no son nuestros. Haría un estudio de género y de operatividad de cada cosa. Qué recursos necesitas para que eso sea operativo y los que no, fuera. No tiene sentido que te hagas un pleno desde las 9 de la mañana hasta las 7 de la tarde, sentadas en un sillón, sin moverte, sin hacer nada más. Hay que cambiar el sistema para garantizar que sean espacios más feminizados, no porque haya más mujeres, sino porque se tenga en cuenta a la hora de organizar todo eso cómo somos y cómo lo haríamos las mujeres. Cambiaría los horarios, la forma de funcionar dentro de los espacios y haría espacios mucho más amables y mucho más enfocados a las personas y a los cuidados. [...] Yo, cuando llegué a la política, decía “si no voy a ser capaz de ir a las reuniones con los profesores de mis hijos, si no voy a seguir responsabilizándome de tareas cotidianas de casa, entonces soy una como ellos. Y yo no quiero ser como ellos. Hay una parte de corresponsabilidad que yo se la echo en cara a los tíos y “estáis aquí hasta las 8 de la tarde y entonces quién cuida a quien” y yo no quiero ser como ellos.

Rafaela Romero, PSEko legebiltzarkidea:

Esto no responde a un ejercicio sano de la política. Para nada. Yo pensaba que en Euskadi, con lo que hemos pasado, íbamos a responder con una mentalidad europea a los retos de conciliación y no lo hemos hecho. Estoy muy decepcionada. Como todavía esta sociedad es machista y la política es machista, así seguimos, llevando la mayor carga las mujeres, tendría que ser todavía más inadmisible. No somos referente (el Parlamento vasco). Yo fui al Parlamento Europeo a lo del lobby de mujeres y hay una pedazo guardaría allí... Y cuando vi el gimnasio, me moría.

68. GRAFIKOA LZG BDSren (ordu:minutu) garapenaren eta sexuaren arabera EAE



Iturria: Sagastizabal, 2017. Egileek euskaratua.

Emakumeek lan ez ordainduari eskainitako denbora murriztu dute gehiago, lan ordainduari eskainitako denboraren gainerik, eta gizonek, gehiago murriztu dute lan ordainduari eskainitako denbora, lan ez ordainduari eskainitako denbora handitu baino. Lan ez ordainduari eskainitako denbora emakumeek alde bakarrez murriztu dute, alegia. Horregatik, nahiz eta gizonek ez duten gehiegi handitu lan ez ordainduari eskainitako denbora, emakumeek murriztu dutenez, Lan Zama Guztia (LZG) orekatu egin da zertxobait.

Begoña Gil, PSEko batzarkidea, Bizkaiko Aldundiko Lehendakariordea:

Las mujeres acarreamos mayor carga de trabajo, porque vamos acompañadas de nosotras y nuestras circunstancias. Las mujeres que se dedican a la política, son mujeres como el resto. Probablemente, tienen algún tipo de carga familiar: cuidado de hijos/as, cuidado de padres/madres cuando llegas a una determinada edad... Si tienes dedicación a la política, eso te repercute en tu trabajo, evidentemente. La conciliación sigue teniendo rostro de mujer y de esto no se escapa ni el Partido Socialista, ni la sociedad en su conjunto. [...] La política se vive muy intensamente y se tienen unas agendas prácticamente desde la mañana hasta la noche. Eso ha sido un handicap para muchas mujeres en su compromiso político, teniendo en cuenta su carga de cuidados familiares.[...] Como las estructuras y los horarios no son muy conciliables con la maternidad, mujeres que no tenemos cargas familiares asumimos muchas veces ese papel de adquirir más carga de trabajo para liberar a esas otras mujeres, de una forma solidaria. Otras veces te dicen, “Begoña, como tú tienes más disponibilidad de tiempo...”. Alguna vez me he quejado amargamente y sí que he dicho que yo necesito conciliar conmigo misma, porque al final, acabas asumiendo cosas que no debías haber asumido, ya que como tú no tienes ninguna responsabilidad en cuanto a hijos o hijas se refiere, se debe suponer que puedes [...] Si lo fuera [si fuera habitual que los hombres conciliaran], cuando estoy reunida con compañeros y compañeras, probablemente no me llamaría la atención que un compañero (hombre) dijese “me tengo que levantar de la reunión, pasarme

las conclusiones por correo, porque tengo que ir a recoger a mis hijos”. Todavía no está normalizado, te sigue sorprendiendo.

Laura Garrido, PPko legebiltzarkidea:

Creo que aquí se ha avanzado mucho pero todavía creo hay que avanzar en el tema de la conciliación y sobre todo en el tema de la corresponsabilidad, porque al final la conciliación recae sobre las mujeres y hay que corresponsabilizar a los hombres sobre todo en el ámbito de la educación, de la necesidad de este reparto de tareas, de colaborar y de que al final la conciliación es cosa de los dos. [...]

Legarreta eta Sagastizabalen arabera (2015, 2017) aldaketa esanguratsuena, gizon eta emakumeen arteko desberdintasunak murriztu egin direla da, emakumeek denbora gutxiago eskaintzen diete etxeko eta zaintza lanei eta mutilek gehiago. Baina, ñabardura askorekin:

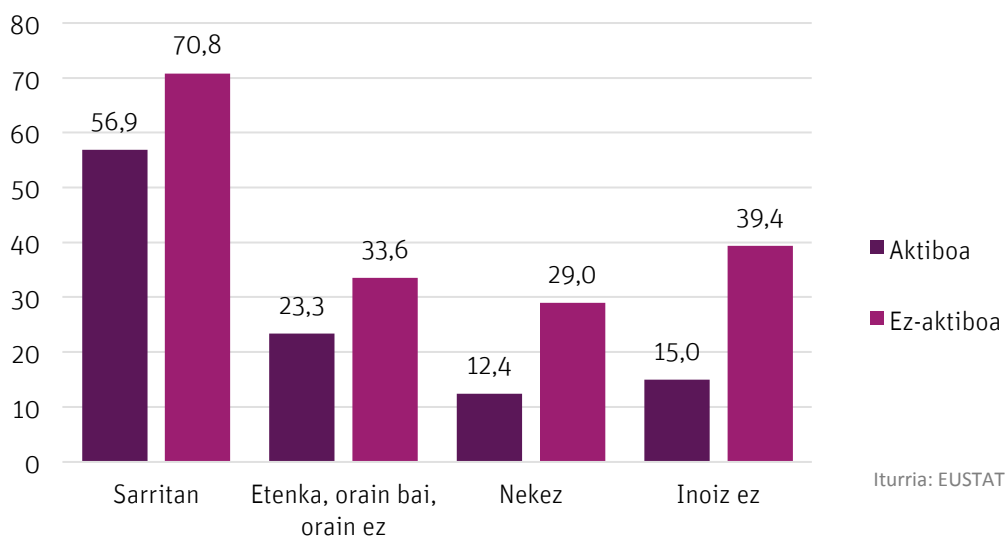
Etxeko lanari eta zaintzari dagokionez, 1993an emakumeek: 4 ordu eta 43 minutu, eta gizonek: ordu 1 eta 15 minutu eskaintzen zieten. Bi hamarkada eta gero, emakumeek: 3 ordu eta 44 minutu, eta gizonek: ordu 1 eta 58 minutu (ADI, Eustat, 2017). Arrazoi nagusia da emakumeek lan horiek egiteari utzi diotela, gizonak egiten hasi direla baino, eta dinamika desberdina da etxeko lanari dagokionez eta zaintza lanei dagokionez.

Etxeko lanari dagokionez, desberdintasunak murriztu dira, baina, zaintzari dagokionez ez. Etxeko lana eta lan ordainduaren arteko erlazioarekin hasiko gara.

Etxeko lanen ardura eta laneratzea

EAEen lan merkatuaren ikuspuntutik aktibo dauden eta etxeko lanak sarritan egiten dituzten herritarren %56,9 emakumezkoak dira. Ildo horretan, etxeko lanekiko erantzunkizun baxua adierazten duten erantzunen artean, emakumezkoen presentzia oso apala da.

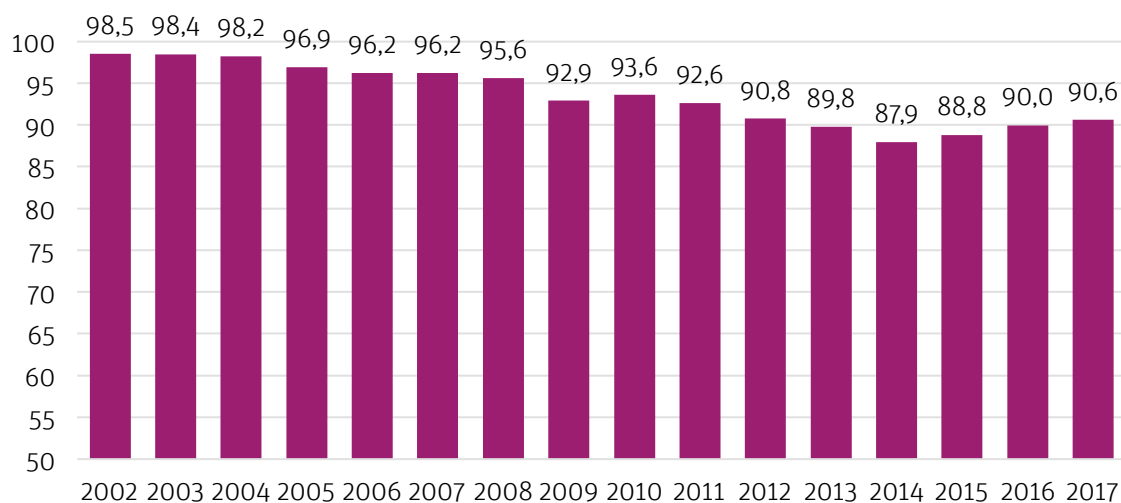
**69. GRAFIKOA. ETXEKO LANEN FEMINIZAZIO-MAILA, MAIZTASUN
ETA LAN EGOERAREN ARABERA. EUSKAL A.E, 2017**



EAEEn lan merkatuaren ikuspuntutik inaktibo dauden eta etxeko lanetaz ohituraz arduratzen diren herritarren %90,6 emakumezkoak dira. Kopuru handi hori apalagoa zen 2014 urtean (%87,9), langabezia maila handiagoa zegoenean. Enplegu-sorrerak, beraz, etxeko lanak berriz ere emakumezkoen esku uztea indartzen du orain.

Etxeko lanari dagokionez, 20 urteetan emakumeen parte hartze tasa mantendu egin da, emakumeen %90, ia unibertsala da, hau da, emakume izateagatik etxeko lanak egingo dituzu, diote Legarretak eta Sagastizabalek (2018). Datuak hurrengoak dira, emakumeek ordu 1 eta 10 minutu gutxiago eskaintzen diote 2013an 1993arekin alderatuta. Gizonen parte hartze tasak gora egin du, orain dela 20 urte %60 zen eta orain %80a. 1993an gizonek ordu 1 eta 45 minutu eskaintzen zioten etxeko lanari eta 2013an 1 ordu eta 59 minutu (Sagastizabal, 2017).

**70. GRAFIKOA. ETXEKO LANEN ARDURA DUTEN INAKTIBOEN FEMINIZAZIO-
MAILA. EUSKAL A.E.**



Iturria: INE.

Matxalen Legarreta, EHuko soziologoa eta Marina Sagastizabal, EHuko ikertzailea:

(Kapital sinbolikoa eta ekonomikoa] Inkestaren bitartez ez dute aukerarik izan hau aztertzeke. Baina, beste ikerketek erakutsi dutenez (INEko ikerketa), soldatapeko lana eta soldata nahiko parekoak dituzten bikoteak (bikote heterosexualetan) dira berdinzaleenak. Baina, emakumeen soldata gizonena baino altuagoa den kasuetan ez da tendentzia hori ematen, hau da, emakumeek botere sinboliko handiagoa izanda ere. Kasu horietan kontrakoa gertatzen da, emakumeek etxeko eta zaintza lanei denbora gehiago eskaintzen diete eta gizonak gutxiago, eta aipatzen da genero arau bat hausten denez bakoitza bere lekura mugitzen dela hori konpentsatzeko. Ondorioz, maila batetaraino bai, baina, puntu batean genero rolek indar handiagoa dute. [...] Bestalde, ikerketa kualitatibo baten bitartez ikusi dute, kasu gehienetan gizonak langabezian egoteak ez du esan nahi etxeko nahiz zaintza lanetan inplikazio handiagorik dutenik eta inplikatzekotan, askotan, bigarrenengo plano batean egiten dute. Emakumeak soldatapeko lana izanda ere ikusten da langabezian dauden gizonak ez dutela parte hartzea handitzen. Denbora hori formakuntzarako, lana bilatzeko edo bestelako jardueretarako erabiltzen dute. Kasu batzuk agertzen dira, non gizonak langabezia egoeran euren burua ikusita etxeko nahiz zaintza lanen ardura hartu duten eta genero rolak nahiz euren pribilegioak zalantzan jarri diren, baina, ez da automatikoa, hau da, emakumeek kapital ekonomiko nahiz kultural handiagoa izateagatik negoziatzeko gaitasun handiagoa izatea. Oso normalizatu ikusten da diskurtsoetan emakumea langabezian geratu eta haurren nahiz etxeko lanen ardura hartzea, baina, gizonen kasuan gehienetan zama eta egoera gogor bat bezala azaltzen da, gizonen identitatean enplegua oso zentrala da eta emakumeetan ez. Azpimarragarria da ere, lehen etxeko lanetan egiten ziren gauza asko ez dira egiten, gutxiago egiten dira edota exigentzia maila baxuagoarekin (adibidez, plantxatu, etxea garbitzearen maiztasuna, janaria prestatzeko modua, etab.).

71. TAULA. BDS (O:M) LAN MOTA ETA SEXUAREN ARABERA. EAE, 1993-2013					
	Emakumeak				
	1993	1998	2003	2008	2013
Errutinazkoak	3:15	2:45	2:38	2:39	2:25
Ez errutinazkoak	1:00	0:52	0:53	0:47	0:44
	Gizonak				
	1993	1998	2003	2008	2013
Errutinazkoak	0:26	0:33	0:30	0:44	0:56
Ez errutinazkoak	0:33	0:35	0:39	0:34	0:41
	Feminizazio maila				
	1993	1998	2003	2008	2013
Errutinazkoak	7,5	5,0	5,3	3,6	2,6
Ez errutinazkoak	1,8	1,5	1,4	1,4	1,1
	Ezaugarritze maila				
	1993	1998	2003	2008	2013
Emakumeak	3,3	3,2	3,0	3,4	3,3
Gizonak	0,8	0,9	0,8	1,3	1,4

Iturria: Sagastizabal, 2017. Egileek euskaratua.

Etxeko lanak bitan banatu ditugu: errutinazkoak edo ohikoak eta ohikoak ez direnak. Emakumeen kasuan bietan murrizten da eskaintako denbora, baina atxikipen handiago diote errutinazko lanei, errepikakorragoak, egunerokoak, ikusezinagoak diren lanei, genero rolak markatzen duen logika jarraitzen da horrela. Kontuan izan behar da lan ezberdinei dagokien denbora lan horiek duten edukiaren eta balioaren arabera dela. Gizonek errutinazko lanei eskaintako denbora handitu dute, baina adierazle guztiak batera hartuta ikus daiteke adin guztietako emakumeek haien denboraren erabilpenaren inguruan erabakitzeke gaitasun murriztagoa dutela eta etxeko lanen nukleo gogorra emakumeen esku mantendu dela, etxeko lan gogor edo zurrunenak eta errutinazkoenak haien esku jarraitzen dutela, eta Sagastizabalek (2017) azaldu moduan, Europa osoan errepikatzen da. Hortaz, berdintasunerantz emandako joera, kantitatean eman da kalitatean baino gehiago. Partekatu diren lanak flexibleenak dira. Inkesten arabera (INE eta Eustat, 2017) heterosexualak diren bikotekideen erdiak dituzte eztabaidak etxeko lanen partekatzearen inguruan. Emakume okupatuen heren bat ez dago oso gustura bikotekideak etxean egindakoarekin. Gizon okupatuen %70,4 berriz, oso gustura dago bikotekideak egindakoarekin.

Zaintza lanaren inguruko datuak eta azalpenak

Zaintza lanari dagokionez, bai gizon eta bai emakumeen kasuan, biak igo egin dira, bai parte hartze tasa eta bai eskaintako denbora. Hala ere, jende gehiagok denbora gehiago eskaintzen dionez zaintzari, ezberdintasunak ez dira murriztu. Emakumeen %26k egiten zuen zaintza lana 1993an. Aldiz, 2013an, %28k. Eta denbora aldetik, hazi egin da ordu 1 eta 43 minututik 2 ordu eta 8 minutura. 1993an gizonen %15,4k egiten zuten zaintza lana eta 2013an %19,5k. Eta hazi da, ordu 1 eta 15 minututik, ordu 1 eta 47 minutura.

Marta Luxan, EHuko soziologoa:

Bestalde, zaintza zer den aldatu egin da, eta adin desberdinetako pertsonak zer nolako zaintza behar duten aldatu egin da ere. Adibidez, Julio Perez Diaz-ek (demografoa) esaten duena da, ugalkortasuna jaitsi denez, honen ondorioetako bat da, emakumeek denbora gutxiago eskaini behar diotela umeak zaintzeari. Baina, ni ez nago ados, zeren, ume batek XX. mendean EAEn behar duen zaintza eta 50. hamarkadan behar zuena desberdina da, komunitateak zer nolako parte hartzea duen zaintza horretan ere desberdina da, hor kokatzen da amatasun intentsiboa, non ez duen gehiegi inporta zenbat dituzun, zeren ardura erabatekoa da. Nolabait mugimenduak ikusten ditut norabide desberdinetan. Etxeko eta zaintza lanetan nolabaiteko aldaketa egon da, behintzat kontzepzioan, baina, horrenbeste esaten da aldaketa egon dela, ze nire ustez praktikan horrek duen eragina leundu egiten da. Bestalde, eztabaidak ekiditeko modu bat kanporatzea (esternalizazioa) izan da. Kanporatzea ez da berria eta konparatu ditzakegu orain ematen ari diren egoera batzuk iraganean emandakoekin, baina, uste dut orain etxean norbait edukitzeko aukera duen populazioaren kopurua handiagoa dela iraganean baino.

Eustaten azken datuen arabera (2018), etxetik kanpo lanean ari diren emakumeek 4,5 ordu ematen dituzte egunean 15 urte baino gutxiagoko seme-alabak zaintzen, eta

gizonek 2,9. Mendeko pertsonak zaintzen gzonek 1,5 ordu egunean eta emakumeek 2,1. Emakume okupatuen erdiak 5 ordu edo gehiago pasatzen ditu egunero seme-alabak zaintzen eta %14,7k denbora horixe ematen dute mendekoak zaintzen. Gizon okupatuen erdiak 2 ordu edo gutxiago pasatzen ditu seme-alabak zaintzen.

Hala ere, aditu eta arituek esan bezala, zerbaiti eskainitako denboraz gain, jarduera horren edukia eta jarraikotasuna hartu behar da kontuan, ez baita berdina *errutinazko lana* (erosketak egin, garbitu eta umeak, gaixoak edo zaharrak dutxatu) eta *errutinazkoa ez dena* (umeak ekitaldi batetik jaso edo eramane, elbarri dagoen amonarekin bidaiatu, igandeko bazkaria egin, etxeko zerbait konpondu, etab.), eta horren barne, *errutinazkoa baina ludikoa* (kirol partiduetara joan astero) eta *errutinazkoa eta ez ludikoa* (ipurdia garbitu zaharrei edo umeari egunero, gauero biberioia eman, etab.).

Zentzu horretan, arazo bat ikusten dugu Eustaten datuetan eta haien interpretazioan. Eustatek dio “emakume langileen gogobetetasuna seme-alabak zaintzen handia dela, %60, baita etxeko lanekin ere, %44,9”. Eta orain dela 100 urte galdetu izan balitz, ziur aski emakumeen %75ak sentitzen zuen gogobetetasun hori, baina datu horrek ez du harreman patriarkalen neurria eta nolakotasuna erakusten, sistema patriarkalak duen legitimazioa baizik. Hortaz, datu horretan garrantzitsuena ez da emakumeen gehiengoak pozik dagoela baizik eta lehen baino emakume gehiago direla erlazio patriarkalak identifikatzen dituztenak, eta, bestetik, eta aurrekoari estuki lotua, hori eraldatzeko zenbait neurri hartu direla azken hamarkadetan (zerbitzu publikoak, erresidentzia publikoak, etab.) orain desagertzen ari direnak.

Argi dago hala ere, emakumeek 1993an gzonek baino lau aldiz denbora gehiago eskaintzen ziotela umeen zaintzari eta gaur egun denbora bikoitza da. Umeen zaintzari denbora eskaintzen zioten gzonek 1993an %9,3 ziren eta 2013an %12,5. Hortaz, emakumeek eta gzonek handitu dute zaintzari eskainitako denbora. Baina 2013an zaintzari denbora eskaintzen dioten emakumeak gutxiago dira nahiz eta denbora gehiago eskaini eta gizonen kasuan, gizon gehiagok eskaintzen diote eta denbora gehiagok. Nola interpretatu datuok? Kontuan hartzen ez badugu oraintxe aipatutakoa, edukiaren eta jarduera motaren inguruan (errutinazkoak, errutinazko ludikoak, etab.), datu horiekin ondoriozta genezake genero rola apurtzen ari direla. Baina jarduera horien nolakotasuna, denbora banatzeko eta bizitzeko era, eta jarduera horien guztien testuinguru ekonomiko eta soziala kontuan hartuta, gure ondorioa da maskulinitate hegemonikoen adaptazio estrategia bat dela. Zergatik? Ez delako pribilegioen galerarik egon, eta pribilegioen galerarik gabe (gizon izateagatik lor dezakegun kapital ekonomiko, sozial, kultural eta sinbolikoaren galerarik gabe), ez dago eraldaketa politikorik aztertzen ari garen ardatzean, hau da, patriarkatuaren birsortze garaikidean.

Helduen eta zaharren zaintzari dagokionez, 1993-2013 bitarte, emakumeek, eskainitako denbora handitzen dute (28 minutu) eta emakume gehiagok parte hartzen dute (%2,5) eta gizonen kasuan ez diote denbora gehiago eskaintzen baina gizon gehiagok hartzen dute parte (%2,1). Oro har, 1993an emakumeek gzonek baino hiru aldiz denbora gehiago eskaintzen zioten helduen zaintzari, 1998tik 2003ra bitarte 6 aldiz gehiago, 2008an 2,3 aldiz gehiago eta 2013an bikoitza (Sagastizabal, 2017). Helduen eta zaharren zaintzan dagoen feminizazio maila eta eskainitako denbora askoz handiagoa da, umeen zaintzan baino. Zergatik? Esan berri dugunarengatik, gizonak lan

ez ordaindua egiterakoan, edo emakumeei (neskame eta zerbitzari bezala definituak izan diren heinean) egotzi zaizkien esparruetan sartzean, gustukoak dituzten jarduerak hartzen dituzte, umeen eta zaharren zaintzaren artean, umeena, lan ez ordaindu errutinazko eta ez errutinazkoen artean, azkenekoak, eta errutinazkoak direnen artean, ludikoenak.

Sagastizabalen tesian Ma^a Ángeles Duráñen ikerketa azaltzen da. Duráñen arabera (2014), EAEen geroz eta jende gehiago dago urtero zaharrak zaintzen eta askok 70 urte baino gehiago dituzte. Gainera, kasuen %62,8 zaintza informalaren bidez egiten da (zaharren eta dibertsitate funtzionala dutenen zaintza), hortaz, etxeetan ematen den zaintza da eta kasu gehienetan emakumeak dira, eta horren zergatia, berriro ere, emakumeak “emakume” izateko bizi duten sozializazioari zor zaio, hau da, biolentzia sinbolikoarekin lotutako kategorizazioekin eta ez soilik biolentzia materialarekin. Etxeko lana eta zaintza lanak emakumeei txikitatik egozten zaizkien lanak dira: panpinetatik hasi, hezkuntza formaletik – non ez dan emakumerik agertzen liburutetan (ez daude asmatzaileak, artistak, ikertzaileak, teorikoak, zientifikoak baizik eta amonak, amak eta emazteak), profesio eta lan prestigiotsuenetatik eta zientifikoetatik jarraitu eta kultura arloan ematen diren iruditegietatik pasata, historian, politikan, artean, zinean, ekonomian eta, oro har, botereguneetan emakumeen ausentzia errealera ailegatu arte. Horrek guztiak egiten baitzaitu “emakume”, neskame izatea, umeak zaintzea, helduen zaintzaz arduratzea, ipurdiak garbitzea, jaten ematea, etab. (ikus aurreko taula). Zeren, emakumeak gizonak bezain beste kapital ekonomiko, kultural, sinboliko eta sozial izango balute, zerk egingo luke emakumea emakume, eta gizona gizon?

Emakumeak aspaldi sartu ziren merkatuan, baina haien merkaturatzeak ez ditu etxeko eta zaintza lanetatik askatu. Tartean, III. kapituluaren ikusiko dugun moduan, estatuak eta oro har erakunde publikoak patriarkalak direlako, eta EAEko ongizate erregimena, mediterranearra dela argudiatuko dugulako, datuak eskuan izanda. Hori dela eta, euskal erakunde publikoek baliabide eta egitura publikoak jarri behar dituzte emakumeen lanaldi bikoitzak (lehen definitu bezala) desagerrarazteko, soldata berdina jasotzeko, arlo feminizatuak ekiditeko, sexu segregazioa debekatzeko, ohiko lan ez ordainduagatik soldata duinak jasotzeko, eta, oro har, emakumeek haien denbora eta lan zama guztia nahi bezala antolatze edo aukeratzeko, eta, beraz, emakumeak hazten diren biolentzia sinbolikoa nonbaitetik eteteko. Gorpil zoro honek erakunde publikoen esku-hartze integrala behar du eta, ondorioz, erakunde horien egiturazko eraldaketa, publikotasun kontzeptu berritzaile eta ez-patriarkal batek gidatuta (Pateman, 1995, Goikoetxea, 2017b).

Lan ez ordainduan, gizonak laguntzaile gisa aritzen dira eta ez dago inolako presio publiko eta sistematikorik hori aldatzeko. Lan ez ordainduaren administrazioak, kudeaketak eta exekuzioak emakumeen esku jarraitzen du. Gizonen ausentzia onartuta dago, datuek dioten moduan eta elkarriketatuek behin eta berriro aipatzen duten moduan, enpleguan, ordaindutako lanean, aritzeko izan baitira sozializatuak. Haien sozializazioak logika diakroniko bat jarraitzen du (Sagastizabal, 2017) eta lan merkatutik at geratzen den guztia aisialdia edo “laguntza ematea” da. Gizonak “denbora bakarra” dute, jarraia eta konstantea. Emakumeek denbora ezberdinak dituzte, eta ez da sekula denbora jarraia, baizik eta moztua, etendua eta inkonstantea, haien denbora ez dagoelako jarduera nagusi batek gidatua, bi edo hiru jarduerak gidatzen baitute (lan

ordaindua, lan ez ordaindua eta horren barne etxeko lan ezberdinak eta zaintza lan ezberdinak, guztiek haien logika ezberdinekin, eta bizitzak daraman zaurgarritasun eta behar aldakorrekin). Ezaugarri hau oso argi ikusten da gizonak hitz egiten dutenean. Beste era batera esanda, gizonak hartzen duten denbora (eta espazioa) emakumeek hartzen dutenaren bikoitza edo hirukoitza da. Eta, IV. Kapituluan ikusiko dugun moduan, gizonak dira emakumeak behin eta berriz eten edo mozten dituztenak hitza hartzerakoan. Eta halakoxea da emakumeak hazten diren denbora eta espazioa, etendua, moztua, zatitua, eta zaurgarriagoa.

Carmen José Gutierrez Grijalba, Nicaraguako zaintza eta etxeko langile ez antolatua:

Ahora estoy a la mañana en ayuda domiciliaria, pero mediante contratación particular. Lo que me toca hacer es ir a levantar a una señora, darle el desayuno, prepararla, vestirla, etc. Estoy de 9.00 a 11.00 con una persona. Al medio día voy a otro sitio, pero es una panadería. Y a la tarde voy a donde Miren a pasear con ella en la residencia. En total son seis horas y media.

Inma Aristi Gardey, garbitzailea eta begiralea, LABeko afiliatua:

Garbiketan eta jangela batean begirale bezala lan egiten dut. Goizean garbiketa egiten dut eskola batean, ondoren ordu eta erdi libre daukat, eta monitore bezala lan egiten dut eskola batean. Gero, garbiketa egiten dut beste zentro batean. Nire lehenengo soldatapeko lana dependientarena izan zen, hamabost urterekin hasi nintzen, haurra eduki aurretik. Bost urte egin nituen eta gero parora joan nintzen. Ondoren soldatapeko lana utzi nuen, eta haurra txikia zenean baina eskolan hasi zenean, eskolan utzi eta gero etxeak garbitzen nituen, bi orduko lanaldi solteak ziren. Honela, etxeko lana, haurraren zaintza eta diru iturri txiki bat batzen nituen. Nahiko berandu hasi nintzen eskoletako garbiketan lanean, 39 urterekin hasi nintzen enpresa batean. Haurra handitu zen eta lan egin nahi nuen eta hori izan zen aurkitu nuen lehenengo gauza. [Zer arazo dituzu lan ordainduan?] Nola ibili behar dugun, lanaldi partzialak, puskak, oso ordutegi murriztuak ditugula, denbora asko uzten dugula bidean, zazpi ordu egiten badituzu lan etxetik kanpo hamaika orduz egon behar zara. Zeren lan eremuak urrun daude bata bestearengandik (bat Donostian, bestea Lezon, etab.). Gainera, uniformeak aldatu behar dugu leku bakoitzean desberdina delako. [...] Lehen haurra txikia zelako eta orain ama zaintzeko. Azken hau gaixo egon zenean ni egon behar izan nintzen soldatapeko lana eta amaren zaintzan. Por decreto ley dagokigu emakumeoi zaintza. Nik askotan esaten dut, ikasi beharko dut ezetz esaten! [...] Garbiketa nahiz jangelak oso sektore feminizatuak dira. Baina, kurioa da garbiketan jardunaldi luzeenak gizonen esku daudela. Hori oso esanguratsua da. (Asmatzen ari naiz, baina, gutxi gora behera horrela da) 100 langiletatik 2 gizon egongo dira eta horiek dituzte zazpi orduko lanorduak leku berdinean eta jarraian, eta 100 emakumeak lanordu motzekin eta lan zentroetatik mugitzen ibiltzen dira.

Sagastizabalen tesiak dionez (2017), gizonen parte hartzea lan ordainduan egiturazkoa da, zutabe nagusia, eta lan ez ordainduan puntualagoa izan ohi da. Are gehiago, etxeko lanetan parte hartzerakoan normalean arratsalde edo gauz eman da, edo asteburuetan. Emakumeen jarraibidea edo eredu aldiberekotasuna da, jarduera txiki eta sinkronikoak, egunerokoak eta zatituak. Eredu maskulinoa, kontrara eta lan ordaindutik kanpo, ekintza edo jarduera puntualetan eman da, noizean behin egiten diren jardueren logika dute, eta denbora tarte handiago izatea ahalbidetzen du, non egun batean metatutako jarduera ezberdinak denbora tarte horretan egin ditzaketen

(arratsaldea, gaua edo asteburua). Azken horrek esan nahi du denbora tarte luzeagoak izan behar dituzula, denbora tarte horietan lan ordaindutik kanpo geratzen den guzti hori egiteko. Hortaz, gizonak, oro har, eguneroko jarduera edo egin behar horiek aisialdia antolatzen duten eredua jarraituz antolatzen dute. Gizonen aisialdia denbora tarte luzeak ezaugarritzen du eta jarduera bakarra egiten da. Emakumeen aisialdiaren ezaugarria sekuentzializatea den bitartean, denbora tarte motzak, eta normalean familiako beste norbaitekin egindakoak, askotan, umeak. Gizonek diakronikoki antolatzen dute beraz aisialdia eta lan ez ordaindua. Horri, balioaren eta kapital sinbolikoaren pisua gehitu behar zaio. Errutinazkoak ez diren jarduerak balio eta prestigio handiagoa baitute. Gogoan izan jarduera zurrun eta errepikakorrenak etxeko lanean prestigiorik ez dutela, horregatik egiten zituzten (eta dituzte leku gehienetan) morroiek, zerbitzariak, neskameek, emakumeek. Etxeko lana morroien lana kontsideratua izan da (eta da), hau da, subordinazio sozialean bizi diren horiek egiten (egin izan) dituzte (Walby, 1990, Bourdieu, 2000, Wittig, 2017, Rodriguez eta Etxebarrieta, 2016, Torns, 2008, Sagastizabal, 2017). Horregatik esaten da mugimendu eta teoria feminista ezberdinetatik, emakumeek lan zikina egiten jarraitzen dutela, eta partekatzen denean, gizonen gehiengo oso handiak laguntza ematen duela. Legarretak (2012) dioten moduan, oso desberdina da lan ez ordainduan laguntzaile izan (gizona) edo lan ordainduan laguntzaile izan (emakumea) (ikus I Kapituluak). Lan ez ordainduan gizonak zaborra jaitsi dezakete edo arropa zintzilikatu (*ocupación*), baino emakumeek dute lan ez ordainduaren kudeaketa, plangintza, etab. (*preocupación, family managment, mental load*).

Lan ordainduan Adam Smithen, eta, oro har, teoria liberal eta neoliberalaren esku ikusezina interesen barne eta berezko armonia kosmikoa bada, eta lan ez ordainduan, teoria patriarkal guztien arabera, esku ikusezina natura biologikoa bada; teoria feminista eta materialista baten arabera, lan ez ordainduaren esku ikusezina emakumeak dira (Carrasco, 2001), eta, jakina, lan ordainduaren esku ikusezina, langileak.

ONDORIOAK

Lan ez ordainduan, eta, oro har, lan ordainduaren eta ez ordainduaren artean dauden desoreka eta erlazio patriarkalak neurtzea ez da erraza, hainbat arrazoi direla medio. Hala ere, bietatik, lan ez ordaindua neurtzea da zailena, eta, horregatik, eremu horretan ditugun datuak elkarrizketekin osatu behar dira, baina are, datuak lortzeko marko berriak behar dira eta dauzkagun tresnak findu egin behar dira, botere erlazioen kuantifikazioa findu behar da eta dimentsio kualitatiboa neurtzeko eta identifikatzeko sistema kontzeptual berriak garatu behar dira. Patriarkatu liberalaren lan ez ordaindua identifikatzeko eta neurtzeko aurkitu ditugun zailtasunak zerrendatu ditugu, erakunde publikoak eta oro har eragile ezberdinek kontuan har ditzaten hobetu beharreko eta sortu beharreko tresna kuantitatibo eta kontzeptualak. Helburu horrekin, Legarreta, Sagastizabal, Luxan eta Larrañagaren iruzkinak ere jaso ditugu era laburtuan. Ikus Ondorioen kapituluak proposamenen garapenerako.

Denbora Aurrekontuko Inkestak (DAI)

Denbora Aurrekontuko Inkestaren (DAI) datuak operatiboagok egin dira azken urteetan baina arazo ezberdinak daude.

Lehen arazoa da ADIak ez direla etxeko eta zaintza lanak neurtzeko sortu, beraz, azpitik dauden logikak gatazkatsuak dira.

Bigarren arazoa da erabilitako denboraren kontzepzioa kronometrikoa dela (ordu eta minututan neurtzen den denbora). Hala ere, eta hirugarren zailtasun moduan, ADIek duten lanaren kontzepzio merkantilistari kritika egin zaio sarritan eta lanaren bestelako kontzepzioak barneratzeko beharra azaldu da behin eta berriz feminismotik.

Laugarren arazoa *aldiberekotasuna* da: oso zaila da inkesten bidez aldiberekotasuna azaltzea. Adibidez, zinera bazoaz umeekin, “zinera noa” jarriko duzu, baina, jarduera hori zaintza lana da. Legarreta eta Sagastizabalek, susmoa daukate, DAI-en bitartez, gizonak zaintza lanei eskaintzen dieten denbora nolabait sobredimentsionatua dagoela, emakumeek zaintza lanei eskaintzen dioten denbora asko etxeko lanekin ere erabiltzen dutelako.

Bosgarren arazoa, *presentzia-ausentzia hirukoitza* da: kontzeptu horrek ez du lanen batuketa sinple bat iradokitzen, baizik eta egunean egiten ditugun jardueren konplexutasuna handitu. Ez da bakarrik emakumeak lan merkatuan sartzen direnean lan ez ordainduarekin jarraitzen dutela baizik eta merkatuan bertan beste modu batean aritzen direla (kontratu partzialak, bilakaera ez da lineala eta metagarria gizonena bezala etab.). Horrek eraginak dauzka pentsioetan, lanetik eratortzen diren eskubide eta prestazioetan, etab.

Etxeko eta zaintza lanak: kontu sateliteak eta erlazioa lan ordainduarekin

Etxeko eta zaintza lanen balioa: etxeko langileek egiten duten lanaren prezioaren batz bestekoaren bitartez jartzen zaio balioa etxeko lanei, alegia, polibalente baten prezioa jartzen da, ez kualifikatu batena, hots, balio baxuena duen lanarena. Bestetik, biolentzia sinboliko patriarkalaren dimentsioa gehitu behar da, ADIak egiten dituztenak, eta oro har, estatistika institutoetan daudenak, gizonak baitira. Adibide bat jartzen dute Legarretak eta Sagastizabalek: INE-k bere lehenengo inkesta egin zuenean, kategorien zerrenda egin zuen eta zaintza lanei “Hogar y familia” deitu zien eta interpelatu zutenean (hitzaldi batean) INE-koak erantzun zuen, berak bere amak egiten zuenari ezin ziola lana deitu.

Aukera kostua: problematikoa da, emakume bakoitzaren lanak ez du berdina balio eta hierarkiak sortzen dira. Proposatzen dena da, lan publikoaren batz besteko balioa ezartzea (Legarreta eta Sagastizabal, 2018).

Zaintza lanen definizioa oso zurruna da: Ume txikiei edo mendekoak diren nagusiei egiten zaien zaintzaren ekintza konkretua hartzen da kontuan, baina zaintza ezin da jarduera zehatz eta merkantilizakorren bidez neurtu.

Errutinazko lana eta errutinarik gabekoa: Lan batzuen beharrezkotasuna beste batzuen baina handiagoa da, baita jarraipen maila eta errepikapen maila. Gizonak gehiago inplikatzeko dira errutinazkoak ez diren lan horietan eta ez da aldatu azken 20 urteetan.

Parte hartze publiko eta politikoa: emakumeen kasuan, ezkontzeak edo bikotearekin bizitzeak eta umeak edukitzeak, haien parte hartze sozio-politikoa murrizten du, eta gizonen kasuan, handitu egiten da. Hori da neurtu eta barneratu behar dena.

Lan ordaindua eta ez ordaindua: Emakumeak dira etxeko lanen arduradun nagusia. Adibidez, amatasun baimenaren osteko eszedentziak normalean amek hartzen dituzte. Eta ibilbide profesional bat garatzeko orduan hori zigortu egiten da eta askotan kontziliatzeko daukaten aukera bakarra lan partziala da.

Emakumeek utzi badiote zerbait egiteari, etxeko lanak egiteari utzi diote, ez zaintza lanak egiteari. Hortaz, feminitatea oraindik ere zaintza lanen eremutik eraikitzen ari da. Are gehiago, zaintzan parte hartzen duten emakumeen denbora igo egin da. Eta hauek dira Legarreta eta Sagastizabalen (2018) hipotesiak laburki (ikus Ondorioen kapitlua argudioen garapenerako):

Zahartzaroa luzatu egin da eta zahartze tasa muturreraino handitu da.

Amatasuna intentsiboagoa, zorrotzagoa eta indibidualagoa da.

Merkantilizazioa eta desfamiliarizazioa: III kapituluan ikusiko dugun bezala, inkestek ez dute merkatuaren bidezko esternalizazioaren daturik eskaintzen (merkantilizazioa eta desfamiliarizazioa), ez eta haurtzaindegia zerbitzuena, beraz, ezin dira pribatizazioa eta kudeaketa neoliberalak egindako murrizketen eraginak aztertu. Estatu Espainiarrerako zaintza datuek erakusten dute, 2016an, zaintza lanen %86 familien bitartez egiten dela (emakumeek alegia). Soilik %14 egiten da familiatik kanpo eta %14 horretatik %51 merkatu informalaren bitartez (kontraturik gabe) egiten da.

Erakunde publikoak eta ongizate erregimena: zaintza kontraziklikoa da, krisi ekonomiko garaian etxeko eta zaintza lanek pisu handiagoa hartzen dute eta hazkunde ekonomiko garaietan alderantziz. Horri gehitu behar zaio, krisi garaietan lehen murrizketak berdintasun politiketan eta zerbitzu publikoetan egiten direla eta zerbitzu publikoek egindako lana emakumeen esku geratzen dela (zaintza batez ere, umeak, gaixoak eta zaharrak). *Dependentzia Legeak* argi erakusten du azken hori: Aldundiek lehen pertsona bat kontratatzen zuten etxeetara joateko (hori %15 eta %30 bitarte murriztu da) edo senide bat kontratatzen zen (emakumea normalean) eta kontratu horiei kotizazioa kendu zaie. Esan dugu 1998ean eta 2013an etxeko eta zaintza lanek lan ordainduak baino pisu handiagoa hartu zutela Bataz Besteko Denbora Sozialean, eta horrek erakusten du nola krisi garaietan familiak (eta batez ere, emakumeak) diren sistemaren azken koltxoia: handiagoak baitira, denboran neurtuta, etxetik produzitzen diren ondasun eta zerbitzuak merkatutik produzitzen direnak baino.

Politika guzti horiek ongizate erregimen familiarista bati dagozkio, mediterranearra, jarraian ikusiko dugun moduan. Ongizate erregimen hori da sexistena, eta, beraz,

patriarkatuaren birsortze publikoa eta pribatua errazki ahalbidetzen duena, publiko orokorraren kalterako, emakumeak bereziki, eta esku pribatuen onurarako, elite politiko, ekonomiko eta sozialaren onurarako, eta horiek gizonez taxututako eliteak ohi dira.

**III. PATRIARKATU LIBERALAREN
HIRUGARREN DIMENTSIOA:**

ONGIZATE ERREGIMENA

III. PATRIARKATU LIBERALAREN HIRUGARREN DIMENTSIOA: ONGIZATE ERREGIMENA

Bretton Woodseko akordioaz geroztik (1944-1973), eragiketa komertzial eta finantzarioak egiteko nazioz gairik arau pribatuei jarraitzen dien gobernantza-sistema bat ezarri zen, ongizate estatu keynesiarra deuseztatzeko asmoz, eta horretarako muturreko merkantilizazio-prozesu bat ezarri zen, botere eta ahalmen politikoa botere legegileari kenduz eta botere exekutibo eta judizialari emanez. Adar legegileari boterea kendu zaionez, herritarrek eragin txikiagoa daukate erabakietan, politikan eta legeetan, eta, hala, desdemokratizazio-prozesu bat abiatzen da. Ondorioz, nazio-estatu ez da desagertu, horren zenbait dimentsio berrindatu dira, eta, era berean, herritarren parte-hartzea eta autogobernua ahuldu da. Teoriko liberalentzat, estatu desagertu omen da, baina ez dago desagertze horren frogarik; aitzitik, eskura dauzkagun frogak erakusten dute estatuaren adar exekutibo eta judizialak tinkotu egin direla, herritarren ordezkarien kalterako (adar legegilea).

Sarreraren esan moduan, demokraziaren kalitatea bere patriarkalizazio mailaren arabera ere bada eta ez soilik haren pribatizazio, finantziarizazio eta merkantilizazio mailaren arabera. Patriarkalizazioaren aldagai nagusienetakoa *familiarizazio* maila da, beraz, EAEko patriarkalizazio maila neurtu ahal izateko (eta, ondorioz, demokraziaren kalitatea) emakumeen *desmerkantilizazio* mailaz gain *desfamiliarizazio* maila ere neurtu behar da, batetik, eta, bestetik, *desfamiliarizazio* horrek emakumeek duten kapital kultural, ekonomiko, sozial eta sinbolikoarekin duen lotura.

Mendebaldean, lau eratako ongizate-erregimenak daude, honako irizpide hauek kontuan hartuta: batetik, nola uztartzen dituzten komunitateek estatu, merkaturak eta familia, eta, ondorioz, zer-nolako estratu sozialak dauzkaten; bestetik, zer-nolako harremana ezartzen duten komunitateek esparru publikoaren eta pribatuaren artean. Izan ere, esparru publikoaren eta pribatuaren arteko harremana estu loturik dago, komunitateen merkantilizazio- eta familiarizazio-mailarekin, eta horren arabera berdintzen eta boteretzen dira gehiago edo gutxiago zenbait gizarte-talde.

Edonola ere, ongizate estatuari buruzko azalpen linealek ez dute kontuan hartzen beste ideia soziologiko oinarritzeko hori, hau da, boterea, demokrazia eta ongizatea egituratuta daudela hirurak, eta harreman dinamikoa dutela elkarren artean (Esping-Andersen, 1990: 39). *Desmerkantilizazioak* eta *desfamiliarizazioak* demokratizazioa sustatzen dutela diogu, izan ere, kapitalak berdintzen dituztelako, hots, populazioaren osasuna, hezkuntza, prestigioa, diru-sarrerak, eta, oro har, *gaitasun publiko-politiko*a berdintzen baitituzte.

Desmerkantilizazioa eta desfamiliarizazioa

Mediterraneoko erregimenak erregimen kontserbadoreetatik ezberdinduz gero, lau ongizate-erregimen daude: mediterraneoa, liberala, sozial-demokrata eta kontserbadorea (Ferrera, 1996; Flaquer, 2002; Moreno, 2002). Ongizate erregimenak modu horretan sailkatu izan dira kontuan hartuz merkantilizazio eta familiarizazio maila, eta, ondorioz, emakumeek eta familiek zer-nolako zeregina betetzen duten

erregimen patriarkal horietan, zeina ez baita sekula behar adina aintzat hartu. Erregimen patriarkaletan, hain zuzen ere, emakume asko ez daude merkatuaren menpe (edo soilik merkatuaren menpe), baizik eta gizonen menpe, familia-egituraren barruan. Egoera hori asko aldatu da azken mendean, batez ere iparraldeko herrialdeetan, baina aldaera berriak hartu ditu dependentzia politiko horrek.

Hortaz, patriarkatu kapitalistetan bizi diren emakumeak demokratizatzeko, *desfamiliarizazioa* ezinbestekoa da, izan ere, horixe baita emakumeek gerora *desmerkantilizazioa* lortzeko lehen urratsa (Orloff, 1993). Horren haritik, familiarismo kontzeptua erabiltzen da (ikus Donzelot, Bourdieu): horrek adierazten du zer politika eta mekanismok babesten eta hauspotzen duten familia patriarkala, herritarrek ongizatea lortzeko gune gisa (Esping-Andersen, 1999: 66). Zenbait gizonak *desfamiliarizazioa* lor dezakete merkantilizazioaren bidez; emakumeentzat, ordea, ia ezinezkoa da hori horrela lortzea, zer esanik ez haurrak dauzkaten emakumeentzat (I. eta II. Kapitulua). Horregatik esaten du Esping-Andersenek ongizate estatua izan dela *desfamiliarizazioa* sustatu duen instituzio bakarra. Andersenek orobat erakusten digu Europa iparraldeko ongizate erregimenek (sozial-demokratak) askoz gehiago boteretzen dituztela emakumeak, erregimen mediterranearek (Espainia, Italia, Grezia), kontserbadoreek (Alemania, Frantzia) eta (neo)liberalek (Erresuma Batua, Estatu Batuak) baino. Bestela esanda, hiru erregimen-mota horietan, egiturazko sexismoa handiagoa da, eta, emakumeen aldean, gizonak askoz boteretuegia daude (kapital ekonomiko, sozial eta sinboliko handiagoa dute): hala, erregimen horien demokratizazio maila txikiagoa da (Esping-Andersen, 1999: 66). Europa iparraldeko estatuak bakarrik hartzen dituzte emakumeen *desfamiliarizazioa* sustatzeko neurri esplizituak, eta, hala, emakumeen jabekuntza eta berdintasuna hauspotu.

Teknika diziplinarioen bidez eta instituzio normalizatzaileen barruan: halaxe garatu dira instituzio publiko-estatal erlatiboki berri hauek guztiak, hala nola haurtzaindegia publikoak, haurtzaintza, babes ofizialeko etxeak, zaharrentzako eguneko egoitza publikoak, erietxe publikoak eta zahar-etxeak, familia-plangintza, hezkuntza eta osasungintza publikoa eta herritar guztientzako gizarte-zerbitzuak.

Gogora dezagun, eredu (neo)liberalek, hala nola Britainia Handiko edo AEBetako ereduak, merkatua lehenesten dute erabat, eta estatuak ez du babes handirik ematen herritar guztien ongizate materiala bermatzeko. Normalean, merkatuan iraun ezin dezaketen horiei ematen dizkie estatuak diru-laguntzak, beraz, ez dago desmerkantilizazio eta desfamiliarizazio handirik, eta, desfamiliarizazioa dagoenean, klase sozioekonomikoaren arabera da (Esping-Andersen, 1990: 47-48). Azkenik, eredu kontserbadoreetan eta mediterraneoetan, beren estatusaren eta klase sozialaren arabera eskubideak dauzkate herritarrek, bai, baina, estatua eta enpresak dira ezaugarri nagusiak, erregimen liberaletan ez bezala. Herrialde kontserbadore eta mediterraneoetan, eliza katolikoak indar handiagoa izan du, beraz, emakumeen askapena txikiagoa da beste bi erregimenetan baino; hala ere, erregimen liberalekin alderatuta, nahiko paretsuak dira, nahiz eta erregimen liberalek, oro har, protestantismoa eta indibidualismoa jorratu, eta katolizismoak, berriz, komunitarismoa (zenbait zentzutan bakarrik, hala ere). Erregimen mediterraneoetan eta kontserbadoreetan, politika publikoek eragotzi egiten dute emakumeek merkatuan parte

hartzea, ondorioz, ordaindu gabeko lanetan segitzen dute. Herrialde horietan da desfamiliarizazioa txikiena (Esping-Andersen, 1990: 48).

Hortaz, argi dago egitura publikoek asko eragiten dutela emakumeen demokratizazioan eta egitura horien gaitasun publiko instituzionalak biziki eragiten diola emakumeen subirautza materialari, hau da, emakumeen ongizate, burujabetza eta autogobernuari.

Esan dugu emakumeen demokratizazioa edo ongizatea handitu eta irmotzen dituzten mekanismo, lege, estrategia eta erakundeak zeintzuk diren jakiteko, emakumeen *desmerkantilizazioa* eta *desfamiliarizazioa* aztertu behar dela (I, II eta III. kapituluak), eta, beraz, estatu eta ongizate eredua.

Azken urteotan egin diren ikerketek erakutsi dutenez, familiari eta lanari buruzko politika publikoek zuzenean baldintzatzen dituzte emakumeek familiaren eta lanaren harira hartzen dituzten hautu estrategikoak. Beraz, estatuaren politika publikoek baldintzatzen dituzte hautu estrategiko horiek (Moreno, 2005:164), betiere “estatua” ulertuz Ikuspegi Erlazional Estrategikoaren talaiaetik (Jessop, 2008).

Askotariko faktoreek eragiten dute emakumeen erabakietan, ez soilik estatuak: faktore indibidualek eta demografikoek (hala nola adinak, hezkuntzak, haurrak edukitzeak eta, Przewoskik erakutsi moduan, diru-sarrerak), lan-baldintzek (merkatuaren, enpleguaren eta ekonomiaren egitura) eta faktore kulturek (kultura erlijiosoa, politikoa eta soziala); hala ere, azken hamarkadetako ikerketek erakusten dutenez, emakumeek familiaren eta lan-merkatuaren harira hartzen dituzten hautu estrategikoez ari bagara, orain aipatu ditugun faktore horiek guztiek baino eragin eta baldintzatzeko indar handiagoa daukate ongizate-erregimen motak eta estatuaren politika publikoek (Moreno, 2005: 167-168). Hortaz, estatuaren ongizate erregimena *familiarista* baldin bada, hots, familia hetero-patriarkala babesten eta sustatzen baldin badu (izan ere, askotariko familiak baitaude), orduan, emakumeek ordaindu gabeko lan gehiago egiten dute, eta ordaindutako lan gutxiago. Espainian, adibidez, %68 inguru ari da lan merkatuan; iparraldeko herrialdeetan, berriz, hala nola Finlandian, Islandian eta Norvegian, emakumeen %75 eta %86 bitartean ari da merkatuan lanean. European, aitonaren, aitaren eta semearen boteretzea paretsua da; amonaren, amaren eta alabaren boteretzea, ordea, ez da inondik ere iguala, izan ere, gizonen esklabo ekonomiko, erreproduktibo eta sarritan sexualak ziren gure amonak eta birramonak, eta ez zeukaten eskubiderik bozkatzeko, ikasteko, edo jabetzak edukitzeko, sarritan, 80. hamarkada arte. Hori da gure genealogia.

Merkatuak ezin ditu familiako zerbitzuak eta emakumeek eskaintzen dituzten beste zerbitzu guztiak ordezkatu, ez eta ere emakumeek egiten dituzten lanak, gizakiak eta lan-indarra ekoizteko. Esklaboak herritar bilakatzeko lan ordaindu gabea ez du merkatuak ez eta moral patriarkal unibertsalak egiten; aitzitik, borroka politikoak eta egitura publikoek bilakatzen dituzte esklaboak herritar. Herrialde batean ala bestean, emakumeek ez dute ordaindu gabeko lana neurri berean egiten. Milurtekoa hasi zenetik, Italian eta Espainian, adibidez, astean 45 orduz egiten dute lan emakumeek trukean dirurik jaso gabe; Danimarkan, berriz, 25 ordu egiten dituzte astean. Gizonen artean, bestalde, ez dago alde handirik: Italian 9 ordu egiten dituzte astean, Espainian 10 eta

Danimarkan, aldiz, 12. Suedian bakarrik egiten dute gizonen emakumeek adina ordaindu gabeko lan: 21 ordu asteen (Etxeberria, 2016). Azken urteetan ez da aldaketa nabarmenik gertatu (II. Kapituluan ikusi moduan), besteak beste langabeziak gora egin duelako eta estatuaren egitura publikoak murriztu eta pribatizatu direlako.

Demokratizazio- eta desfamiliarizazio-prozesuak direla-eta, Esping-Andersenaren hipotesia zuzena da (1999: 83-85): zerbitzu publikoek izugarritzko eragina daukate emakumeen bizitzetan,¹⁵ zuzenean eragiten diote emakumeen enpleguari, estratifikazio sozialari, generoen arteko botere-harremanei eta familiari buruzko ikuspegiari eta egiturari. Politika publikoen xedea emakumeak boteretzea eta desfamiliaritzatzea balitz, orduan, areagotu egingo litzateke emakumeen autoritatea, prestigioa eta kapital ekonomikoa.

Berdintasuna ez da gertatzen, berdintasuna ezarri behar izaten du (ikus historia). Hori guztia dela-eta, demokratizazioa mamitzeko, premiazkoak dira egitura publiko ez-patriarkalak (gaitasun instituzionala daukatenak, hau da, subiranoak direnak) eta politika publiko ez-patriarkalak (teknika eta instituzio biopolitikoak eta diziplinarioak), betiere lurraldean artikulatuak daudenak.

EAEko ongizate erregimena

Esping-Andersenek faktore hauek hartzen ditu kontuan (1999: 86), ongizate erregimen baten desfamiliarizazio maila neurtzeko (emakumeek gizonen eta haien soldatekiko duten independentzia ekonomikoa neurtzeko): 1) familia zerbitzuetan gastatzen den BPGaren ehunekoa; 2) haurrak dituzten familientzako diru laguntzak eta subsidioak; 3) haurreskola publikoen kopurua 0-2 urteko haurrentzat; 4) adinekoentzako (65 urtetik gora) babes publikoa. Ikusi dugu aurreko kapituluetan: bost urtetik beherako haur bat daukaten emakumeak %20-30 gehiago aritzen dira ordaindu gabeko zereginetan, gainerako emakumeak baino; 5 urtetik beherako haurrak dituzten gizonen eta gainerako gizonen betetzen dituzten ordaindu gabeko zereginen batez bestekoa, berriz, paretsua da (Eustat, 2016; Emakunde, 2016).

Hurrengo ataletan ikusiko dugu, Andersenren lau irizpide horiek behera egin dutela EAEn azken urteetan: haurrak dituzten familientzako diru laguntzak eta subsidioak murriztu dira; 65 urtetik gorakoentzako babes publikoa murriztu da (emakumeek zaintzen dituzte adinekoak – gehienak emakumeak); haurreskola publikoetan, gastuak behera egin du eta, azkenik, familia zerbitzuetan gastatutako BPGaren ehunekoa – % 0,112tik (2008an) % 0,092ra (2012) jaitsi zen (Eusko Jaurlaritzaren aurrekontua, 2015, Etxeberria, 2016)–.

Esan dugu, emakumeak desfamiliarizatzeko bi estrategia nagusi daude; bata, merkatuaren bidez, ongizate erregimen liberalek egiten duten moduan (klase jakin bateko emakumeen esku soilik), eta bestea, berriz, estatu enpleguaren bidez, estatu sozialdemokratek edo Eskandinaviako ongizate estatuek egiten duten moduan.

¹⁵ Hemen esandakoa ez da ongizate-estatuaren defentsa abstraktua edo ebaluaketa morala, baizik eta europar ongizate-estatu liberal eta patriarkalek emakumeen boteretzean izan duten eraginaren azterketa politiko eta historikoa.

Emakumeen desfamiliarizazioa, doako lana egiteari uztea eta gizonekiko independentzia lortzea bizimodu duina izateko, horiek guztiak borroka politikoaren eta estatuaren erakunde publikoak hedatzearen bitartez lortzen dira. Horregatik, demokratizazioa, emakumeentzat, zuzenean lotuta dago (hemen eta orain) estatu egiturekin eta gaitasun politiko erakundetuarekin, hau da, botere teknologia publikoekin, eta ez soilik eskubideen teoriarekin eta berdintasun legal edo formalarekin.

Yolanda Jubeto, EHuko ekonomialaria:

Badaude funtsezkoak izan daitezkeen bi instituzio merkatuarekiko dugun dependentzia gutxitzeko: alde batetik, deitu diogun ongizate-estatu eta, beste aldetik, komunitate harremanak, eta bertan, zenbait lekutan garrantzi handia duen familia harremanak. Beraz, estatuak funtzio garrantzitsu bat joka dezake merkatu kapitalistaren aginduak leuntzeko, baina ez edozein estatuk, zeren estatuak merkatuaren aldeko politikak eta neurriak ezar ditzakete eta bere mende jarri (normalean oligarkia ekonomiko-politiko agintzen duenean gertatzen dena da). Gehiengoaren ongizatea erdigunean jartzen duen estatua izango litzateke eraginkorrena merkatuarekiko dependentzia murrizterako orduan, eta horrek kalitatezko zerbitzu publiko unibertsalen bidez lortzen da, non pertsonak jaiotzen diren momentutik ziurtasuna dute bai duintasunez hazteko bai zainduak izango direla ziurtatzeko, ahalik eta aukera gehien ematen baliabide ekonomiko gutxiago dutenei. Dakigunez, hori ez da errez lortzen, estatuak birbanaketa lana egiteko, eta gastu/inbertsio publikoa egin ahal izateko aberatsei zergapetu behar dituelako, eta azken talde horiek normalean botere handia dute eta errefusatu egiten dute haien ekarpenak egiteko. Eta hortik sortzen dira zerga-ihesa babesten duten paradisu fiskalak, ongizatea benetan birbanatzeko neurriak indargabetuz. Argi dago, mendeetan zehar jendarte gehienetan emakumeen eta gizonen lanak ezberdinak izan direla, eta horrek berez ez da sistema batentzako arazoa izan behar, aukeraketa hori askatasunez egiten baldin bada. Arazoa da, jendarteetan hedatu diren baloreak emakumeen aukerak murriztu dituztela (eta gizonenak ere, baina hauek kokatu dira beti hierarkiaren goiko aldean, nahiz eta pobreak izan (haien emakumeekiko nagusitasuna aldarrikatuz). Eta aukerak murriztearekin batera bere gain erori ohi diren zeregin gehienak, nahiz eta bizitzaren iraunkortasunaren ikuspegitik begiratuta funtsezkoak izan, oso balio gutxi eman zaie eta sarritan ezkutuan geratu dira. Horrek ekonomia politikoaren pentsamenduaren historian oso argi ikusten da. Desbalorizazio izugarria pairatu dute emakumeek egindako lan erreproduktiboak eta nekazaritzan egindako lanekin gertatu den bezala, industrializazioa nagusitzat hartzen den eredu ekonomiko batean, emakumeen lanarekin gauza bera gertatu da aspaldidanik. Gure herrialdeak nahiko txiroak izan dira mendeetan zehar, Nafarroa izan ezik. Beraz, industrializazioaz geroztik, industriak zein zerbitzuak lehenetsi izan dira. Bestalde, lan erreproduktiboak familiaren esku utzi dira, oso eredu familiarista jarraituz, eta horren bidez emakumeengan utzi dira ardura eta lan guzti horiek. Horren ondorioz, politika publikoak, bereziki, ohiko jarduera ekonomikoetan zentratu dira eta eskari zuzenak egon arte, beste jarduerak, historian zehar emakumeengan geratu direnak, bigarren mailakoak kontsideratuak izan dira politika publikoetan.

Matxalen Legarreta, EHuko soziologoa eta Marina Sagastizabal, EHuko ikertzailea:

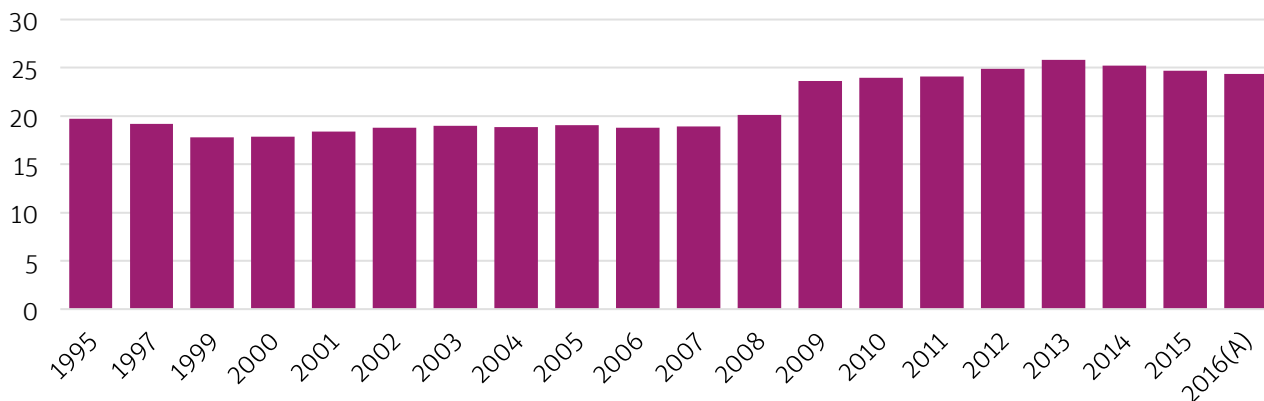
Familia, Estatu eta gizarte zibila hiru bloke moduan hartuta, oztopoak eremu guztietan ikusten dituzte eta aldaketarako bideak ematekotan ere hiruretatik etorri behar dira. Ez dago gizartetik etxeko eta zaintza lanen aitortzarik, merkatutik ez da

baimentzen ezta ere zaintza lanen erantzunkidetasun batean oinarritutako egitura bat. Institutuzio eta enpresa mundutik kontziliazio politikak egin direnean, normalean emakumeei bideratuak izan dira, hau da, emakumea da politika horien subjektua eta Emakundek enpresekin lan egiten duenean aholkularitza zerbitzuak eskaintzen ditu, baina, neurriak boluntarioak dira, eta askotan maila indibidualean negoziatzen dira, ez dira negoziazio kolektiboen parte izaten. Gainera, bereziki murrizketak zaintzarekin lotutako eremuetan gertatu dira (zentzu zabalean ulertuta, eskola, osasun zerbitzuak, etabar.), baita oztopo kulturalak azpimarratzen dituzte (aurretik aipatuak). Bestalde, sindikatuetatik urte askotan gai hau ez da landu, baina, orain garrantzia hartzen ari da. Baina, lan sindikalean kontziliazio politiken gabezia nabarmentzen da. Unibertsitatean berdina.

EAEko ongizate erregimenaren zutabea: Gizarte babesa

Euskal Autonomia Erkidegoan dugun ongizate erregimena ezaugarritzerako estatuaz edo erakunde publikoez, merkatuaz edo lan ordainduaz, eta lan ez-ordainduaz gain, erakundeen politika publikoak aztertu behar dira. Ikerketa honek egiturazko ezaugarritze bat egiteko helburua duen heinean, egiturazko elementuak, politikak, erlazioak eta mekanismoak bakarrik aztertuko ditu, ondorioz, alde batera utziko dugu arlo bakoitzean egiten diren politika publiko guztien azterketa eta gizarte babesak dituen 7 eremu egonkortuak hartuko ditugu kontuan (ikus definizioak txosten amaierako eranskinean): gaixotasun/osasun laguntzaren funtzioa; baliaezintasunaren funtzioa; zahartasunaren funtzioa; biziraupenaren funtzioa; familia/semi-alaben funtzioa; etxebizitzaren funtzioa; langabeziaren funtzioa.

72. GRAFIKOA. GIZARTE BABESEKO GASTUA, GUZTIRA (% BPG). EUSKAL A.E.



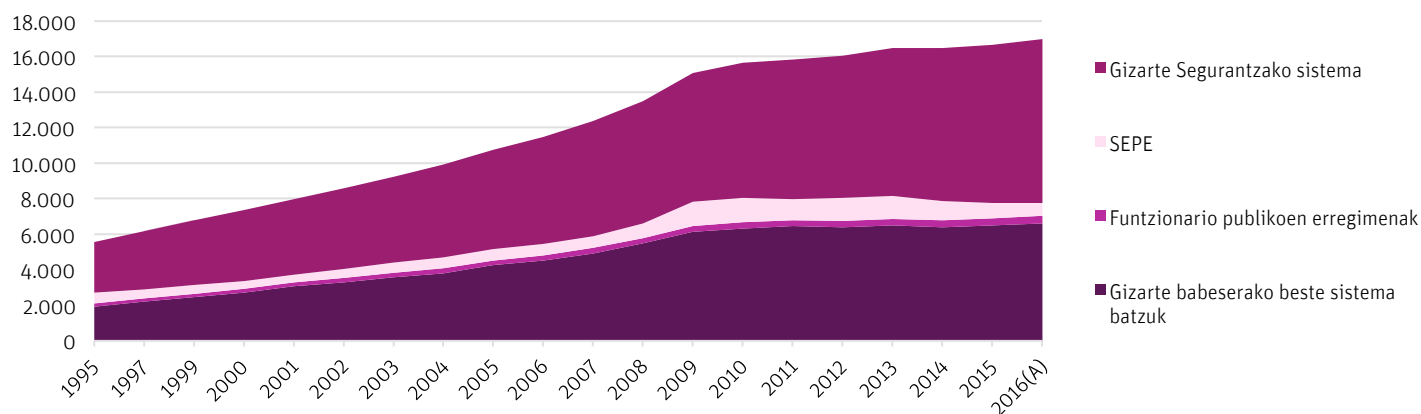
Iturria: EUSTAT

EAEn gizarte babesera bideraturiko gastua BPGaren %24,4 izan da 2016 urtean. Lehen grafikoak erakutsi bezala, 2008 urtean krisi ekonomikoa hasi arte gizarte babeseko gastuaren bolumena oso egonkor mantendu da, BPGarekiko proportzioan. Gastu honen bilakaera *per capita*ren arabera aztertuko bagenu (hainbatek hala egiten dute, modu interesatu batean), hazkundera etengabekoa eta iraunkorra da (lineala, nagusiki), baina bizitzaren garestitzea eta baliabide ekonomikoen hazkunde orokorrean oinarritzen dela ahaztuz. Krisi ekonomikoaren hasieran gizarte babesera bideratutako

gastua handitu egin zen (2009 urtean +%11,6), ordutik hazkundera batz bestez %1,7koa izan da urtero (2014 urtea salbuetsiz, *austerizidioaren* zero defizita). Halere, 2014az geroztik EAEko ekonomia (BPGa) gizarte babeserako gastua baino bizkorrago handitzen ari da, horregatik gizarte babesekeo gastua BPGarekiko proportzioan apaltzen ari da.

Gizarte babesa sistema multzo desberdinek osatzen dute EAEn Gizarte babesekeo gastuaren zati nagusia Gizarte Segurantzako sisteman du oinarri (2016 urtean gastu osoaren %39). SEPE (*Servicio Público de Empleo Estatal*) (%2,5), funtzionario publikoen erregimenak (%4,3) eta beste sistema batzuk (%54,2) osatzen dute gainontzekoa. Gastua gora edo behera egin, sistema bakoitzak hartzen duen gastu proportzioa egonkorra izan da azken bi hamarkadetan.

73. GRAFIKOA GIZARTE BABESEKO GASTUA SISTEMA MULTZOEN ARABERA milioi €

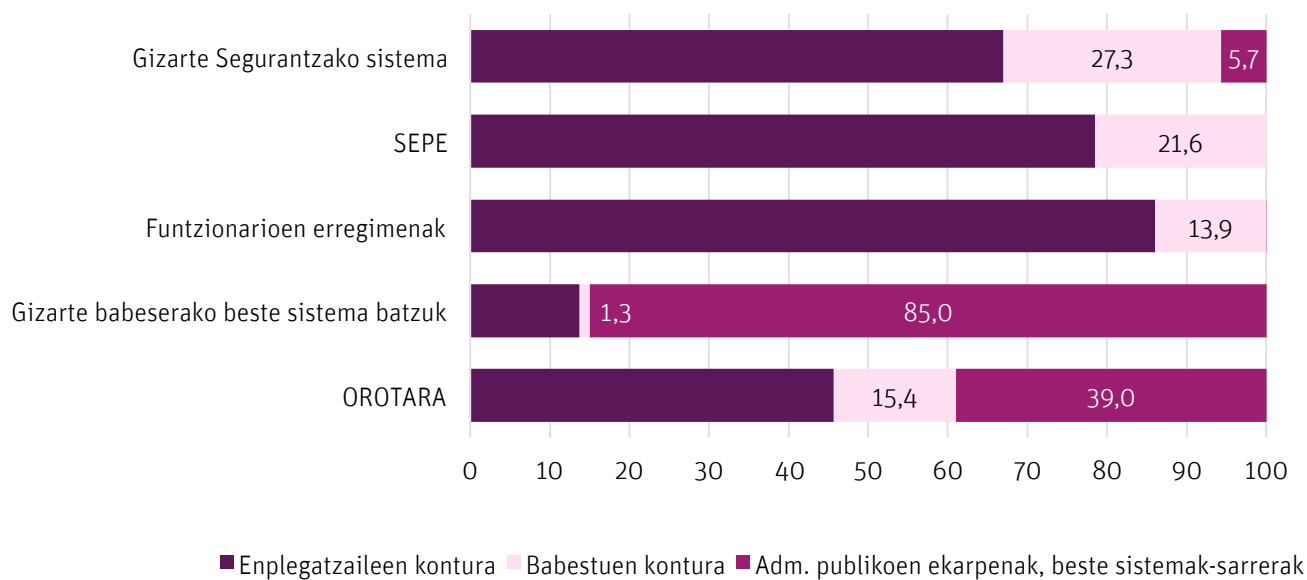


Iturria: EUSTAT

EAEn gizarte babeserako diru-sarreraren %45,7a enplegatzaileen kontura eskuratzen da, %15,4a babestuen kontura eta gainontzekoa (%39) administrazio publikoen eta beste sistemen ekarpenen kontura.¹⁶ Enplegatzaileen kontura finantziatzen dira nagusiki funtzionarioen erregimena, SEPE eta Gizarte Segurantzako sistema. Sistema guztietako gastuaren zati handiena baliabide baldintzarik gabe exekutatzen da.

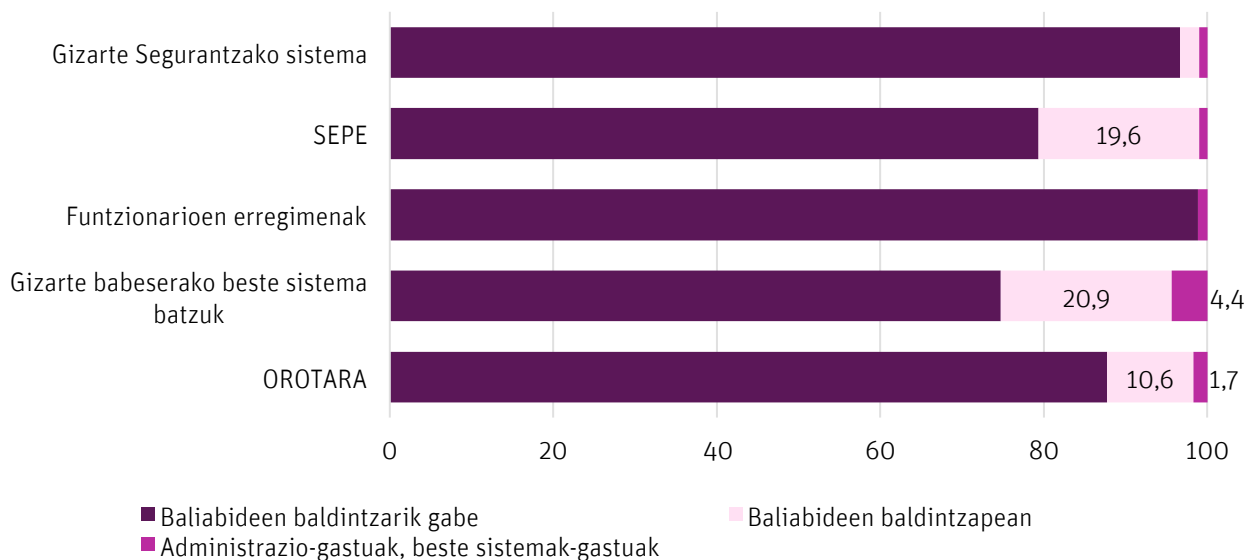
¹⁶ EUSTATEk jasotzen dituen sistema garrantzitsuenen artean hauek aipatu behar dira: Osasun sistema publikoa: herri administrazioek osasunaren esparruan dituzten eskumenen arabera egindako jardunak jasotzen ditu; Gizarte-zerbitzuen sistema publikoa: EAEko administrazioak gizarte-zerbitzuen esparruan dituen erantzukizunak biltzen ditu; Langileek enplegatzaileen bidez zuzenean jasotzen dituzten prestazioak; hauek bi sistematan banatzen dira eta nahitaezkoak diren edo ez aintzat hartuta.

74. GRAFIKOA GIZARTE-BABESAREN DIRU-SARRERA MOTA SISTEMA-TALDEAREN ARABERA (%). EUSKAL A.E, 2015



Iturria: EUSTAT

75. GRAFIKOA GIZARTE-BABESAREN GASTU MOTA SISTEMA-TALDEAREN ARABERA (%). EUSKAL A.E, 2015

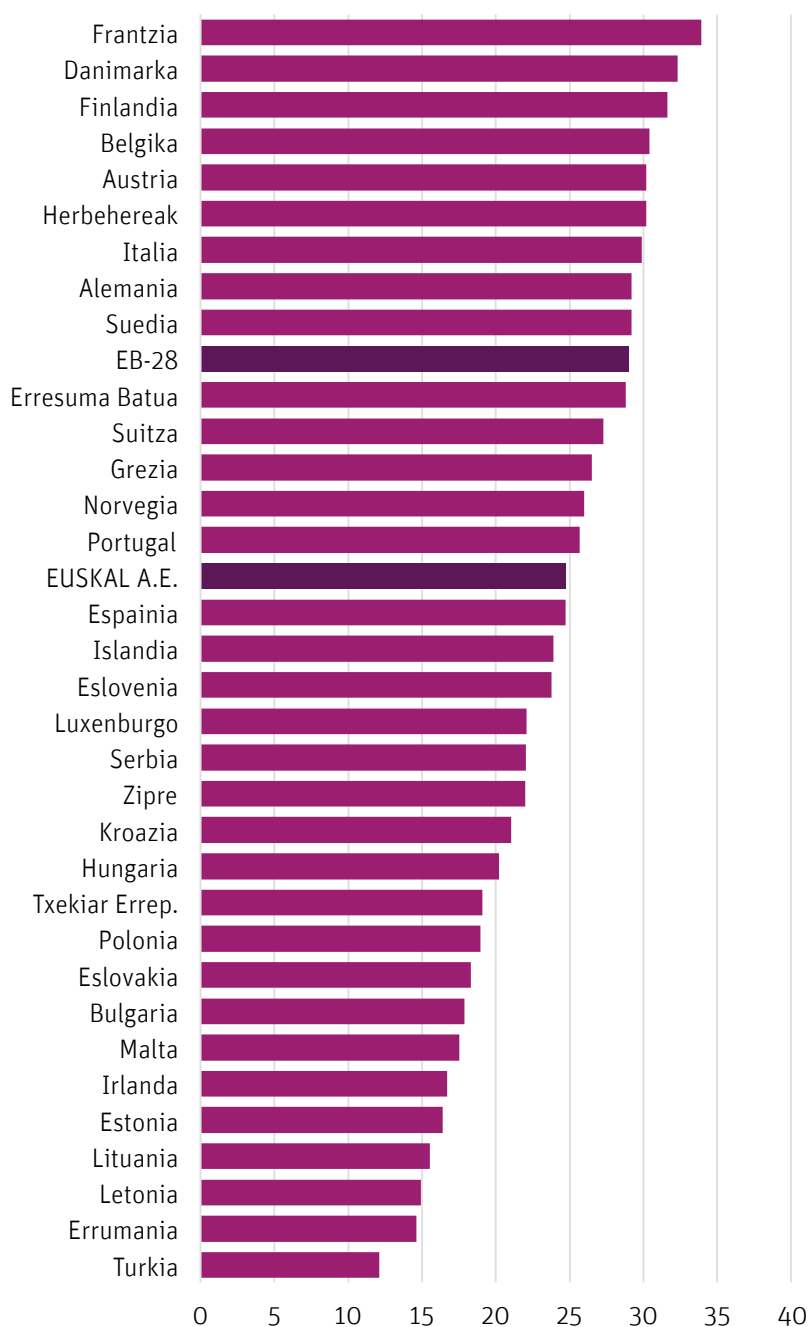


Iturria: EUSTAT

EAE Europako kasuistikan

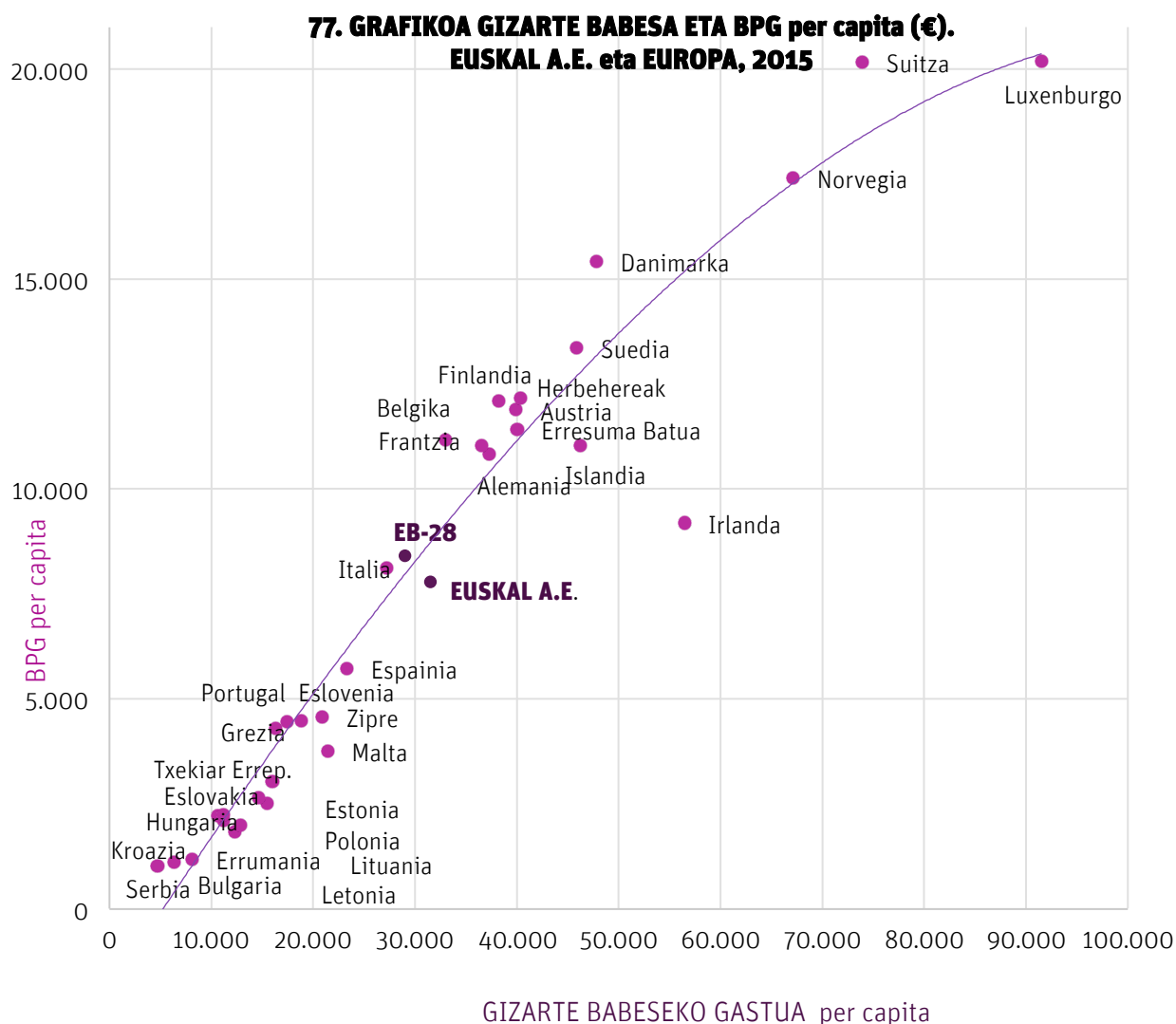
EAEko gizarte babeserako gastu-maila Espainiar estatuaren (BPGaren %24,7) eta Portugalen (%25,7) parekoa da, eta biek dute ongizate erregimen mediterranearra. 2015 urtean, EAEko gizarte babeseko gastua EB-28koa baino 4,3 puntu apalagoa izan zen (Eurostat, 2015). Ez da diferentzia txikia, inolaz ere ez. Europa mailan, gizarte babesean gehien gastatzen duten estatuak Frantzia (%33,9), Danimarka (%32,3), Finlandia (%31,6), Belgika (%30,4), Austria (%30,2) eta Herbehereak (%30,2) dira. Italia, Alemania eta Suedia ere EB-28ko balioen gainetik kokatzen dira. Ez da erraza geografikoki joerak sailkatzea, baina gastu handiena EB-15ko hainbat kideen artean ematen da: EB-15aren parte izan ziren estatuen artean soilik Irlanda eta Luxenburgok dute EAE eta Espainiar estatua baino gizarte babeserako gastua apalagoa. Oro har, Europa ekialdeko herrietan gizarte babesa ahula da, ia Turkiaren pare kokatzeraino.

76. GRAFIKOA. GIZARTE BABESERAKO GASTUA (% BPG). EUSKAL A.E. eta EUROPA, 2015



Iturria: EUROSTAT

Europar herrialde gehienek handitu egin dute gizarte babeseko gastua (% BPG) azken bi hamarkadetan. Salbuespen gutxi batzuk badira: Suedian gastua egun baino handiagoa zen 1995 urtean (halere, erreferente bat izaten jarraitzen du) eta Eslovakia, Irlanda edo Maltak gastua berdintsu edo oso gutxi handitu dute.



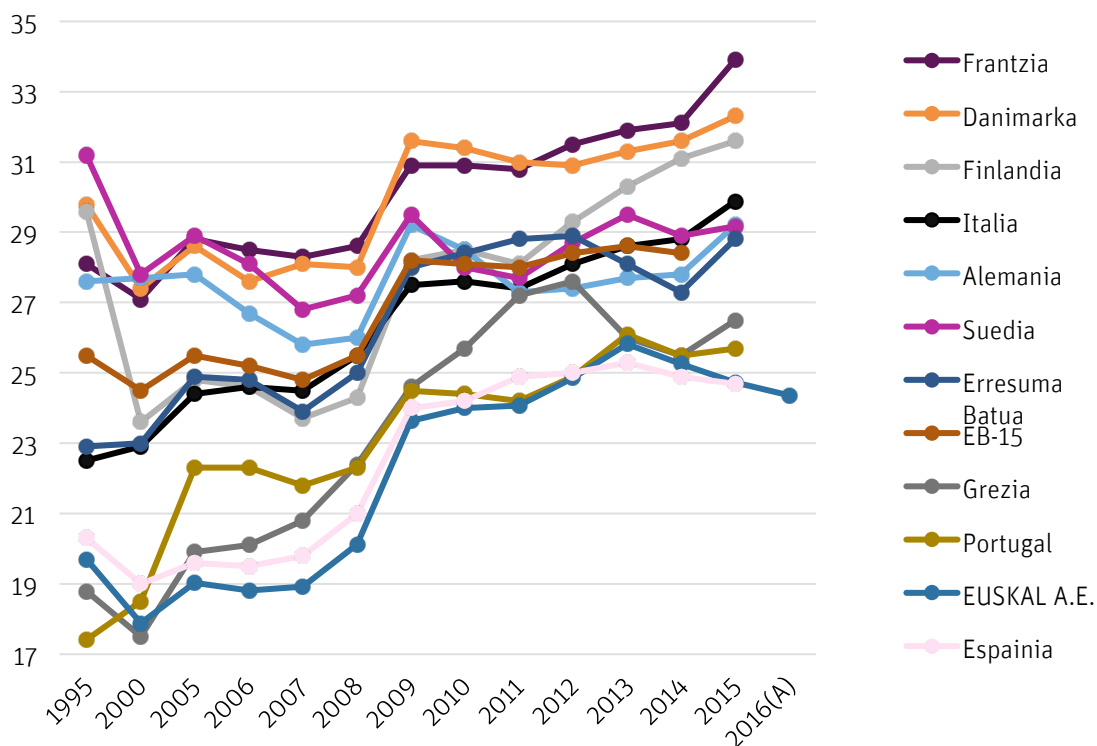
Iturria: EUROSTAT

Krisi garaia erreparatzen badiogu, joeraz esan daiteke Europar gizarte babes ahula zuten estatuen gastua are gehiago ahuldu dela (Irlanda, Hungaria, Serbia, Eslovenia, Malta, Lituania edo Polonia) eta gizarte babes indartsua zutenek are indartsuagoa dutela egun (Finlandia, Frantzia, Danimarka edo Suitza). Beraz, krisi urteetan Europa mailako barne desorekak areagotu egin dira. Halere, gastua handia ala txikia izan, estatu gehienek gizarte babeseko gastuaren nolabaiteko hazkundera izan dute eta EAE hauen artean dago. Gizarte babeseko gastua kopuru gordinetan (milioi €-tan) aztertuz gero, soilik hiru dira gastuaren jaitsiera nozitu duten estatuak: Grezia, Hungaria eta Serbia.

Grafikora hainbat estatu ekarrita, eta bakoitzaren berezitasunak alde batera, hautaturiko estatu gehienek bilakaera patroi antzekoa dute, azpiko grafikoak islatu bezala. Joera orokorra eta estatu bakoitzeko gizarte babesaren indarra alde batera, 2014az geroztik EAEko gizarte babeseko gastuaren (% BPG) apaltze joera Espainian, Portugalen, eta maila apalago batean, Suedian ere antzeman daiteke, baina ez Euskal

A.E.n bezainbesteko indarrarekin. Joera honi arreta eskaini beharra dago, esan dugun moduan, 2014az geroztik EAEko ekonomia (BPGa) gizarte babeserako gastua baino bizkorrago handitzen ari delako eta horregatik gizarte babeseko gastua BPGarekiko proportzioan apaltzen ari da.

78. GRAFIKOA GIZARTE BABESERAKO GASTUA (% BPG).
EUSKAL A.E. eta EUROPA



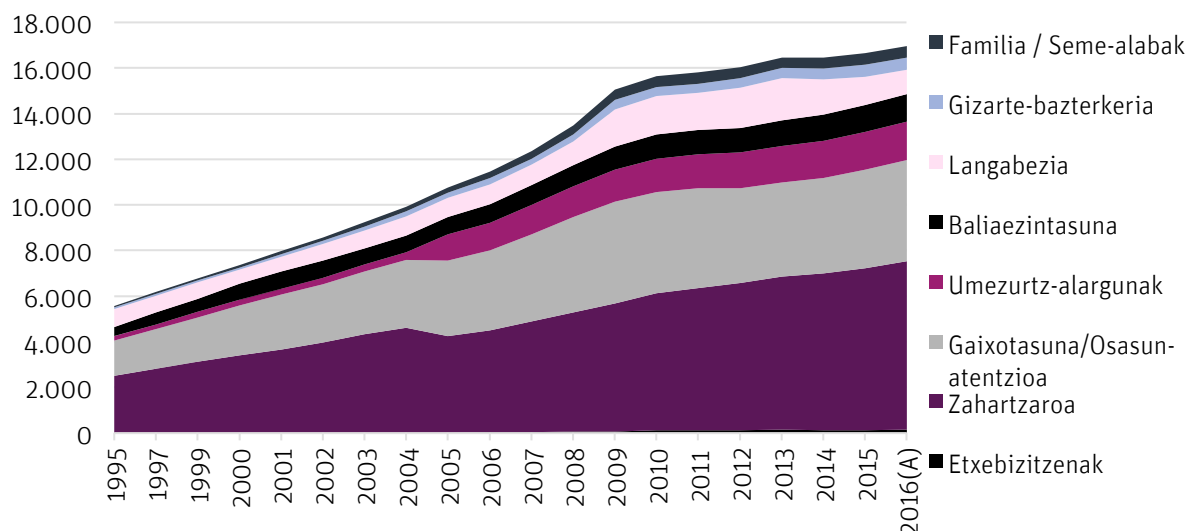
Iturria: EUROSTAT

EAEko gizarte babesaren alor desberdinak

Gastua funtzioaren arabera

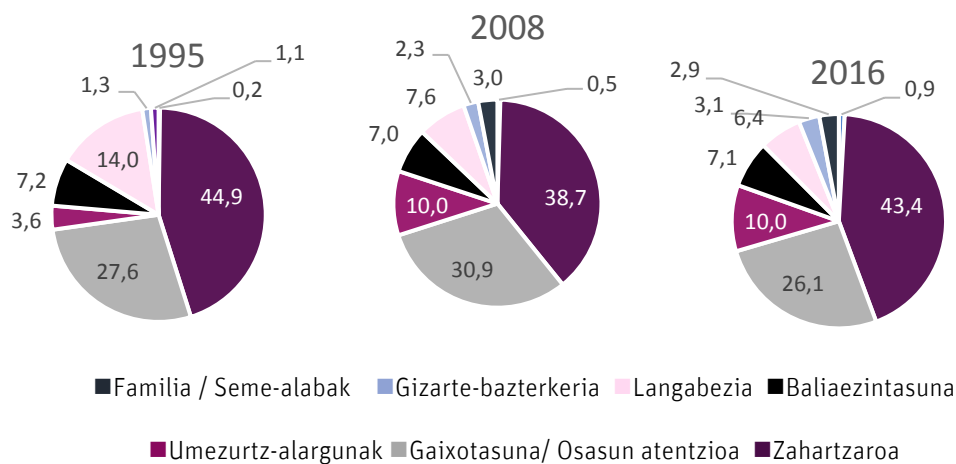
EAEko gizarte babeseko gastuaren %43,4a zahartzaroari bideratua dago, eta beste %26,1a gaixotasun eta osasun-atentzioko funtzioei. Umezurtz-alarguntasun funtzioak (%10), baliaezintasun funtzioak (%7,1) eta langabezia (%6,4) dira gastuaren ikuspuntutik garrantzitsuak diren beste funtzioak. Zertzelada nagusietan, gizarte babeseko egungo gastuaren banaketa (proportzioetan) 1995 urteko errealitatetik gertuago dago 2008 urtetik baino (Eustat, 2017).

79.GRAFIKOA GIZARTE BABESEKO GASTUA, FUNTZIOAREN ARABERA (milioi €)



Iturria: EUSTAT

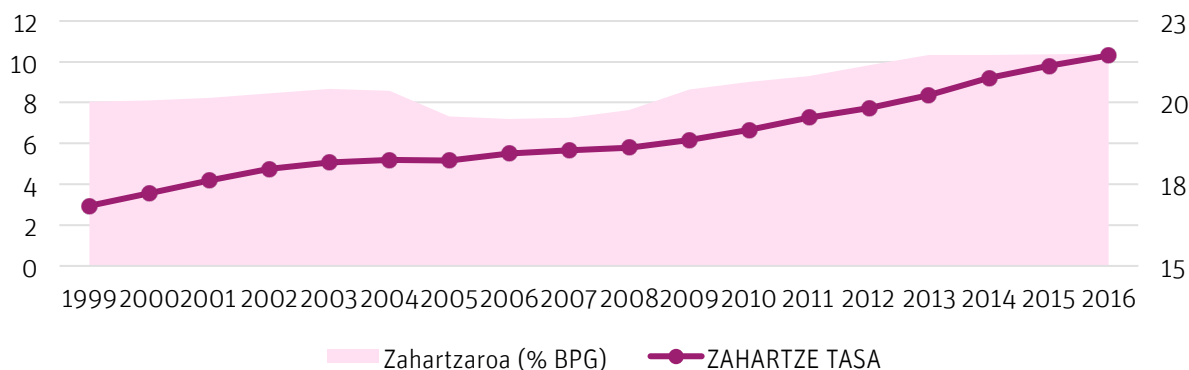
80. GRAFIKOA GIZARTE BABESEKO GASTUA, FUNTZIOAREN ARABERA (AZKEN URTEETAKO BILAKAERA)



Iturria: EUSTAT eta GAINDEGIA.

Lehen aipatu bezala, EAEko gizarte babesaren zati handiena zahartzaroari bideratuta dago (%43,4). Zahartzaroari bideratutako gastua joeraz handitzen joan da, baina gora beherak izan ditu. 2013az geroztik, gastua BPGaren %10,4an egonkor mantendu da. Bien bitartean, EAEko biztanleria biziki zahartzen joan da, eta dagoeneko, 476.115 dira adinekoak (65 urte edo +), horietatik, 237.995k 75 urte edo + dauzkate (EUSTAT eta INE, 2017 urteko udal errolda).

81. GRAFIKOA ZAHARTZAROKO GIZARTE BABESA ETA ZAHARTZE DEMOGRAFIKOA. EUSKAL A.E.

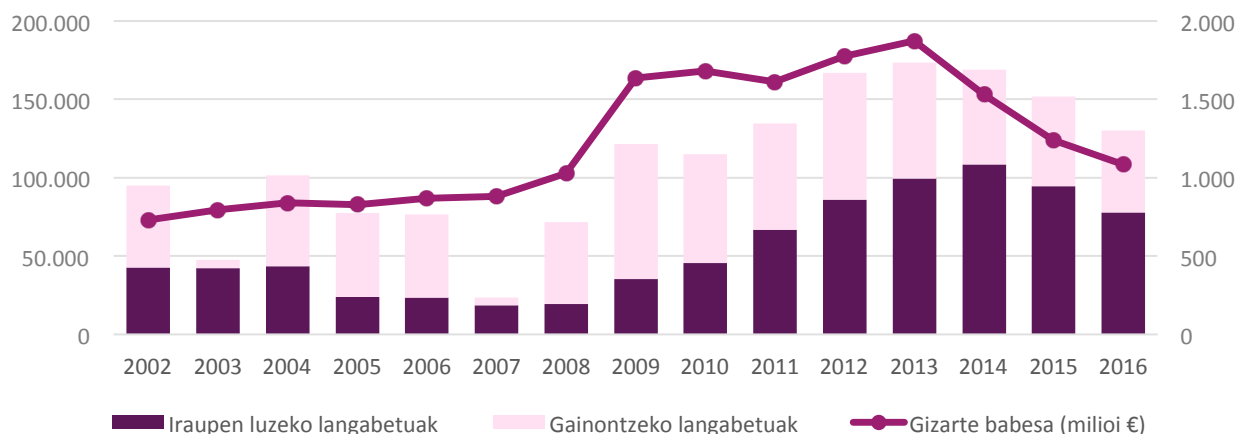


Iturria: EUSTAT eta GAINDEGIA.

Langabeziari lotutako gizarte babesaren gastua izugarri hazi zen krisi hasierako urteetan: 2009 urtean gastu hori %59,3 hazi zen, baina langabetu kopurua ere %65,5 hazi zen (2008 urtean 71.675 langabetu zeuden, 2009 urtean 121.725). Fenomeno honen maskulinizazio maila handia izan zen krisiak kolpaturiko manufaktura industria eta sektore produktiboak maskulinizatuak zeudelako: 2009 urtean zeuden langabetuen %53,9 gizonezkoak ziren (INE, Encuesta de Población Activa). Jakina, langabezi maskulinoaren gorakadak ondorio nabarmenak izan zituen ere emakumezkoen artean, familiarizazio bidez. Etxegunetako estualdi ekonomikoak, besteak beste, emakumezkoen laneratzea bultzatu zuen, modu nabarmenean 55 urtetik gorako emakumezkoen artean.

Langabeziara bideratutako gizarte babesaren gastua nabarmen apaldu da 2013 urteaz geroztik, langabetuen bolumena bera baino azkarrago. 2012 urtean Espainiako Gobernuak egindako lan erreforma bortitzaren ondorioa da neurri handi batean. Langabetuen kopurua behera darrai eta baldintza demografikoak medio (belaunaldi ordezkapen traketsa) hala jarraituko du interbentzio positiborako neurririk gabe ere. Nolanahi ere, bi fenomeno garrantzitsu ezkutuan ari dira geratzen. Batetik, langabeziaren kronifikazioa gero eta handiagoa da, eta 2017 urtean, langabetuen erdia baino gehiagok (%57,2) urtebete edo gehiago darama langabezi egoeran. Bestetik, emakumezko eta gizonezkoen arteko langabezia arrakala berriz indartzen ari da, oparotasun ekonomiko garaietan gertatu bezalaxe.

82. GRAFIKOA LANGABEZIAREN GIZARTE BABESA ETA LANGABETUEN BILAKAERA. EUSKAL A.E.



Iturria: EUSTAT, INE eta GAINDEGIA

Argitu beharra dago, edonola ere, langabeziaren kronifikazioa handiagoa dela gizonezkoen artean emakumezkoen artean baino. Izan ere, emakumezkoen laneratzea ohikoagoa da epe bateko lanaldiak eta lanaldi partzialak (prekarioagoak, finean) bere gain hartzen dituzten neurrian. Eta, halere, 2017 urtean langabezi egoeran ziren emakumezkoen %54,7 urtebete edo gehiago zeramaten langabezia egoeran (INE, EPA).

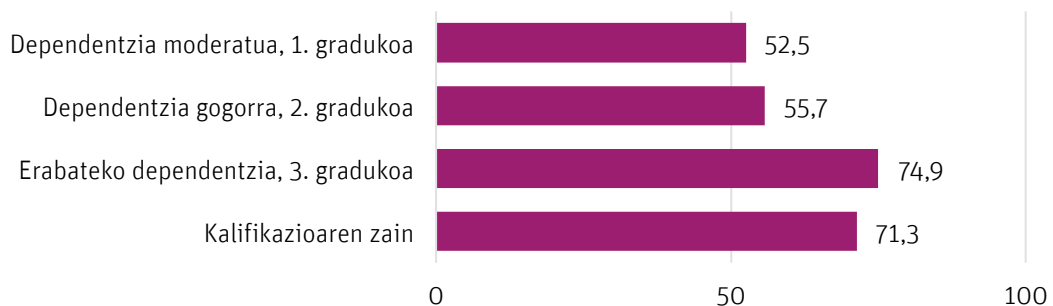
Gizarte babeseko beste funtzioetako gastuan, lehen ikusi bezala, gaixotasun eta osasun arretari bideratukoa nagusitzen da. Azken datuen arabera, osasun arretari bideraturiko *per capit*akoa gastua 1.987 eurokoa da (Eustat, 2015). Kopuru garrantzitsua da honakoa, baina zenbait adituk bertute baino gabezi baten seinale gisa ulertzen dute: izaera erresidentzialeko (eguneko zentroak, anbulategiak,...) asistentzia oso errotua dago oraindik ere eta kasu gehienetan pribatizatuta, aurrerago ikusiko dugun moduan. Berrikuntza gutxiko asistentziak behar baino presentzia handiegia dauka EAEko gizarte babeseko sisteman, eta pribatizazioak presentzia handiegia, horrexegatik kokatzen da EAE, orain ikusiko ditugun hainbat arrazoirekin batera, mediterranearra den baina eredu liberalaren zantzuak dituen ongizate erregimenean.

Zaharren eta oro har zaintzaren kasuan, ikusi dugu aurreko kapituluetan, merkatilizatu egiten denean prekarizazioa handitzen da, hortaz, emakume batzuen lan ez ordaindua murrizten da eta beste batzuen lan ordaindu prekariora zabaldu. Hau ez da emakumeen ardura, nahiz eta sozialki horrela irudikatu nahi duten erakunde, enpresa eta komunikabide patriarkalak. Egungo “zaintza kate globalak” emakumeak esplotatzen ditu hainbat gune eta egoeretan, erakunde publikoak eta merkatua (sistema neoliberal) patriarkalak direlako, ez emakumeek lan ez ordaindua egiteari utzi nahi diotelako.

Isabel Otxoa, ATH-ELE:

Alde batetik, etxe barruan lo egitearen lana ez litzateke existitu behar. Beste gauza bat da kontratatzea gaua etxean igarotzeko. Baina, ezin daiteke izan etxean bizitzea. Horretarako zerbitzuak [publikoak] askozaz ere hobeak izan beharko lirateke. Gainera, guk uste dugu zaintza eta etxeko lanaren artean desberdindu beharko litzatekeela. Bigarrena garesti ordaindu beharko litzateke eta luxuzko zergak izan, gaur egun gutxi ordaintzen da. Aholkularitza zerbitzuan ikusten dudana da, merkea den heinean jendeak ordu asko eskatzen dituela. Gainera, langabezia prestazioa izango balute kotizazioa ere aintzat hartu beharko litzateke. Baina, menpekotasun egoeran dauden pertsonen dohainik (zerbitzu publikoen bitartez edo diru laguntzekin) eduki beharko lukete etxeko lanaren zerbitzua. Adibidez, estatistikek esaten dute zahar askok bi ordu kontratatzen dituztela astean zuk egiterik ez dituzun gauza zehatzak egiteko. Mundu ideal batean pentsatuta, beti pentsatzen dugu, hori auzolana izan beharko litzatekeela. Baina, gaur egungo gizartean zahar asko bizi da bakarrik eta familia sakabanaturik. Gainera, orokorrean bizilagunek ez dute euren artean erlazorik. Nik kasu horietan diru laguntzak emango nizkieke. Guk hemen dilema politiko bat dugu, hau da, diru laguntzak helburu pribatuetara joan behar dira edo zerbitzuetara? Hortaz, gai hau gehiago pentsatu behar dugu. Bestalde, ikusi duguna ere (baita ordukako lanetan) hobe dela enpresa baten bitartez, edo zerbitzu publiko nahiz kooperatiben bitartez lan egitea. Aurrez aurreko kontratuen bitartez egin ezkerro, bajak hartzerakoan baliteke haserreak egotea. Baina, beste modura denean ordezkapena egoten da. Edozein kasutan hoberako pausu asko daude egiteko. Alde txarra gizarte segurantzaren dago, eta kontratatzailea nolakoa denaren arabera asko aldatzen dela. (Gainera, etxea eremu arriskutsuagoa da eta kasu askotan kontratatzaileek beraien jabe izango balira bezala bizi dute.) Guk nahita bereizten dugu etxeko lana eta zaintza, uste dugulako batera aztertzeak ez duela laguntzen ikusteko non dauden arazo batzuk eta zein konponbide aurkitu daitezkeen, zein zerbitzu behar diren jakiteko... Emakume zahar asko etorri zitzaizkigun esanez, “eta orduan zer egin behar da?”, “altan eman behar zaie gizarte segurantzari?” galdezka. Eta horiek dira beraien adinerako oso ongi dauden emakumeak, baina, etxeko hainbat lan egiteko laguntza behar dutenak. Nire ustez horiek diru laguntzak izan beharko lituzkete eta gizarte segurantzari ordaindu beharko litzaieke langileei.

83. GRAFIKOA: DEPENDENTZIA MAILEN FEMINIZAZIO-MAILA (%). EUSKAL A.E, 2015.

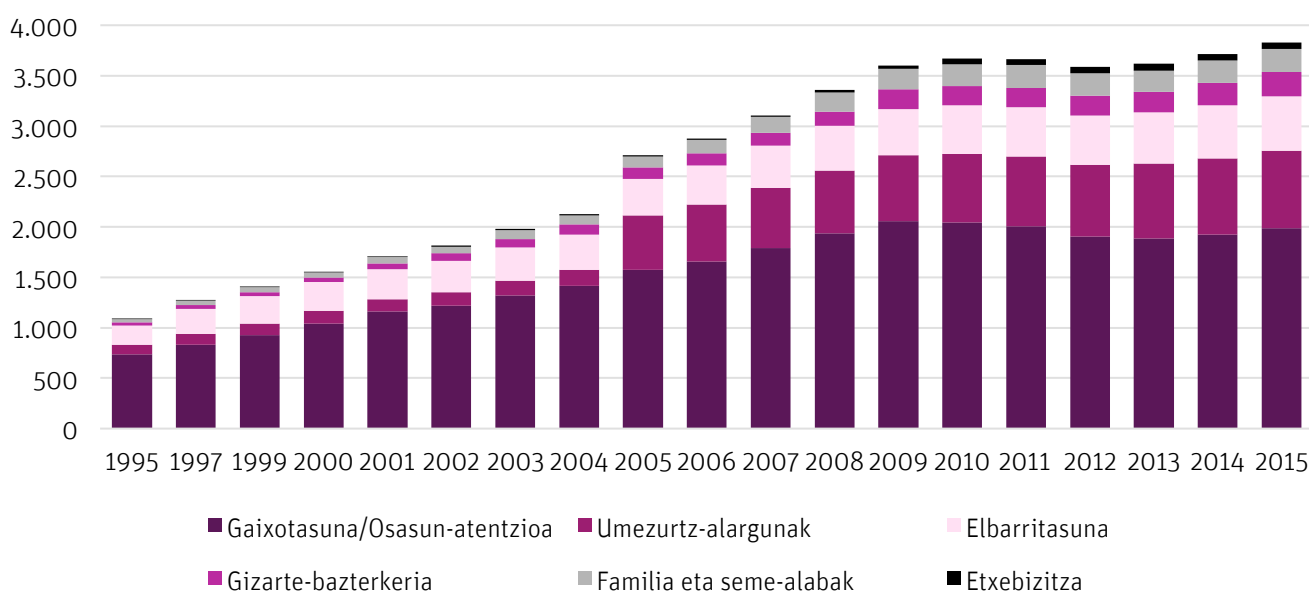


Iturria: Eusko Jaurlaritza

Osasun arretako gastua handiaren kontrastean, EAEko gizarte babesaren sistemak gabezia nabarmenak dauzka, esaterako, familia eta seme-alabak delako funtzioan eta horrek zeharo baldintzatzen du bere ongizate erregimena sexitena den eremuan

kokatzea. Bestetik, gazteen artean prekarietatearen itzala luzaroan dirauen honetan, pobrezia mota berriek gazteengan eragin handia dute, eta horrek, etorkizuneko belaunaldi ordezkapenean eragina izango du. Izan ere, gazte batek nekez topatzen ditu seme-alabak izateko baldintza ekonomiko eta sozial egokiak, baina ez soilik merkatua dela eta, baizik eta erakunde publikoen politikak direla eta. Etxebizitzara bideraturiko gizarte babesaren indar apalak norabide berean eragiten du: EAEko gazteen emantzipazio berantiarra (30 urte, bataz bestez) eta emantzipazio nahia bideratzeko ezintasunak (15-29 urte bitartekoen %45,6ari eragiten dio - Eusko Jaurlaritza, 2017) seme-alabak izateko baldintzak zailtzen ditu.

84. GRAFIKOA. BESTE FUNTZIOETAKO GIZARTE BABESEKO GASTUA, PER CAPITA (€). EUSKAL A.E.



Iturria: EUSTAT eta GAINDEGIA

EAE Europako kasuistikan

Zahartzaroari bideraturiko gizarte babesa indartsuagoa da Europar Batasunean EAEn baino. Funtzio honi bideratutako gastuan buru dira Italia, Grezia, Austria, Frantzia, Portugal, Suedia, Finlandia eta Danimarka. EAEn zahartzaroko gizarte babesaren gastua Espainiar estatukoa baino zertxobait handiagoa da, halere. Edonola ere, EAEko zahartze tasa (65 urtetik gorakoen proportzioa) Italiak bakarrik gainditzen du (Eurostat, 2017), hau da, fenomenoaren presentzia garrantzitsuagoa da euskal gizartean.

Genero ikuspegitik, jakina, zahartzaroaren fenomenoak nagusiki emakumezko aurpegia dauka eta zahartzaroaren handitzeak emakumeen lan ez ordaindua handitzeaz gain, lan ordainduaren prekarizazioa ere zabaltzen du, erakunde publikoek bere gain

hartzen ez duten heinean (printzipioz publikoa den horrek ongizatea baitu lehentasun eta, aldiz, pribatuan, mozkinak dira lehentasun).

Inma Aristi Gardey, garbitzailea eta begiralea, LABen afiliatua:

Lehen haurra txikia zelako eta orain ama zaintzeko. Azken hau gaixo egon zenean ni egon behar izan nintzen soldatapeko lana eta amaren zaintzan. Por decreto ley dagokigu emakumeoi zaintza. Nik askotan esaten dut, ikasi beharko dut ezetz esaten! [...] Nik uste dut erakundeetatik etorri beharko liratekeela neurriak, batez ere doako lanak emakumeengan ez kokatzeko (haurtzaindegia publiko gehiago, laguntzak, etab.) malgutasuna ordutegiekin soldatapeko lana eta doakoa uztartzeko .

Maite Apezetxea Perurena, zahar egoitzako langile ez antolatua:

Zaharrak pilatuta daude, norbaitekin egoteko beharra dute eta guk ez dugu denborarik. Lan denbora oso mugatua da eta denbora falta da. Egoitza Hernaniko udaletxeak kudeatzen du, baina, gauak eta eguneko zentroa [enpresa batek]. [...] Goizuetan lan egiten nuenean, sanitarioak egiteko fabrika batean, atsedena kendu nahi ziguten eta greba egin genuen, eta hori emakume gazteok egin genuen Bestela, zaharren egoitzan grebak egin ditugu, baina, zerbitzu minimoekin ez dugu ia ezer egiten.

Soraya García, zaharren eguneko egoitzako langilea, ELAko afiliatua:

Aunque siempre va a haber reivindicaciones, ahora la reivindicación mayor que nos queda es la del ratio. En 2019 acabamos el convenio y volveremos a pelear otro. Me imagino que en un futuro nuestra mayor reivindicación será el tema de las jubilaciones, seguiremos insistiendo siempre en las mejoras económicas y lo que he dicho el tema de la ratio, el cual es un tema más político que laboral. Porque quien marca las ratios es el gobierno vasco. Es verdad que acabamos de terminar y hemos dado un gran salto en jornada, en dinero, en mejora de ITEs, de bajas, etc. Las jubilaciones como dependen del Estado, pues comprendemos que todo lo que dependa del Estado lo tenemos que regular en los convenios nuestros. Entonces tendremos que pensar de alguna manera para mejorar la jubilación, es imposible que una mujer tenga que estar hasta los 67 en este sector con la carga que tiene y lo duro que es. Además, no vamos a llegar la mayoría de mujeres al mínimo de cotización, ya que es un sector donde muchísimas mujeres han entrado muy tarde al mercado laboral y van a llegar a esa edad con doce años cotizados. Por lo tanto, tenemos que pensar una manera de que a través del convenio se nos asegure un poco. [...] A partir del 2003 Vizcaya hace el primer convenio de residencias de Vizcaya y es donde se da un salto histórico, porque salimos del convenio estatal. De esta forma, comenzamos a pelear por unos convenios mejores. Además, comienza a privatizarse el servicio, la gestión de las monjas desaparece y empieza la política y la empresa a meter mano ... las grandes empresas empiezan a construir residencias como churros [...] Ahora estamos asentando el convenio y el objetivo es vigilar que se cumpla, y hemos tenido que meter denuncias porque en muchas residencias no se aplicaba el convenio. Hemos tenido que luchar, ir a juicios, las bajas laborales al 100 % que hemos conseguido tenemos que pelearlas porque intentan derivarlas a una mutua que sea común. Seguir luchando para mejorar las bajas, las jubilaciones, etc. Aquí siempre se trata de ir mejorando las condiciones. Esta es una profesión donde hay muchas bajas y las bajas

penalizan mucho dinero. [...] Tenemos gran carga de trabajo y a la sociedad le importa poco y menos a los políticos este sector. Porque sigue siendo un caldo de cultivo de ganar muchísimo dinero por parte de las empresas, cobrar muchísimo a los ancianos y que las mujeres trabajen mucho.

Izaro Albiol Albeniz, zahar egoitzako langile ez-antolatua:

Ratioak aldatuko nituzke, asfixiagarriak baitira eta kasu askotan kalitatezko zaintza aurrera eramatea galarazten dute. Gainera, gure erretiro adina birplanteatu beharko litzatekeela uste dut eta bestelako sektore batzuen mailan jarri, adibidez, itsasoko lanean gertatzen den modura (gogortasunaren ondorio). Gainera, soldatak hobetuko nituzke.

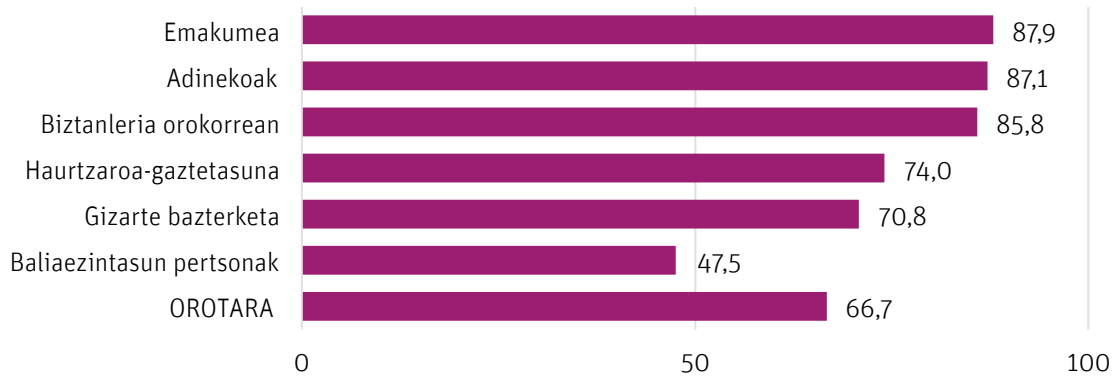
Isabel Otxoa, ATH-ELE:

Kontua da, nola kudeatzen duen diputazioak menpekotasunaren legea. Menpekotasunaren legearekin jende askori ematen zaio diru kopuru bat, eta diru kopuru hori lortu ahal izateko, menpekotasun legeak eskatzen du pertsonak titulu bat izatea, zaintzaileak. Orduan, pertsona batek kontratatzen badu etxeko langile bat Gipuzkoan, ez du titulurik behar, baina, nahi badu dirulaguntza Diputaziotik, bai. Alde batetik hori eskatu diete, baina gero ez diete aukerarik eman titulua lortzeko. Gero, Bilbon, kontua ezberdina da. Formakuntza izatea beti ona da zure burua eskaintzeko eta diru gehiago eskatzeko. Gero, gainera, etxe pribatuen eremuetatik atera nahi baduzu egoitzetara joateko titulua behar duzu. [Erakunde publikoak eta ATH-ELE] Kontutan eduki 500 eta piko emakume ezberdin atenditzen ditugula. Azkeneko dirulaguntzetan: Udaletxeak 750 euro. Diputazioak: 900 eta piko euro. Emakundek: 2000 euro inguru. Hau da, ezingo genuke funtzionatu Asanblada feministarengatik ez balitz eta haren Txosnak bizitza salbatzen digulako.

EAEko gizarte babesa funtzio batean nabarmentzen bada, hori umezurtz-alarguntasunean da. Izan ere, 2014 urtean funtzio horretara bideratutako gastua BPGaren %2,5a izan zen. Proportzio hori soilik Italia eta Greziak gainditzen dute. Dena den, funtzio honen gastu maila zahartzaroaren presentzia indartsua eta zahartzaroaren barruan emakumezkoek duten nagusitasunarekin harreman handia dauka. Datu bat: EAEn bakardade egoeran bizi diren adinekoen artean %73,6a emakumezkoak dira (INE, Encuesta Continua de Hogares, 2017).

Eta bigarren datu garrantzitsua, adineko emakumeen artean gehiengoak pentsio kaskar batekin biziraun behar du (ikus I. kapitulua), hortaz, edo erakunde publikoek eskaintzen dituzten zerbitzu publikoaren (zaharatzaroarekin baina baita ere seme-alabekin erlazionatutakoak) bidez asetzen dituzte haien betebeharrak, edo behar horiek asetzeko merkantilizatu behar dituzte zerbitzuak, hau da, ordaindu, eta dituzten pentsioekin ezinezkoa bilakatzen da hori askorentzako. Emakumeen ia %80ak zerbitzuetan egiten du lan, zerbitzu sozialak barne. Hortaz, erakunde publikoen eta zerbitzuen pribatizazioak emakumeei eragiten die gehiago, eta horrek merkantilizioa eta prekarizazioa handituz gain, familiarizazio handitzen du.

85. GRAFIKOA: ZERBITZU SOZIALETAKO LANGILERIAREN FEMINIZAZIO-MAILA, ZERBITZU MOTAREN ARABERA (%). EUSKAL A.E, 2016.



Iturria: Eusko Jaurlaritza. Enplegu eta Gizarte Politiketako Saila, 2016

Marian Esnaola, Alderdi Ederreko Pentsionisten Asanbladako kide:

28an bilera bat dugu [Gipuzkoako Ahalduen Nagusiarekin] eta datuak eskatu nahi dizkiogu, bai zenbat pertsona gauden 65 urtetik gora eta hortik zenbat pentsiodun eta zenbat pentsiorik gabe, eta beti datuak generoarekin eskatzen ditugu. Baita ere 65 urtetik beherako datuak ere. Gero, eskatu behar diogu pentsioekin tramua egitea, hasiko zara 400 eurokoarekin (ez kontributiboa), 600, 700, etab. ... datuak jakin nahi ditugu eta ez dituzte eman nahi. Guk beti esaten dugu, pentsiodunen erdiak 1080tik behera kobratzen du eta horietatik %70 emakumeak dira. Baina, guk seguritate sozialeko datuak dauzkagu, eta horiek ez dute balio. Hor ez ditugu beste diru sarrerak ikusten. Adibidez, jendeak esaten du, autonomoek agian ez dute kotizatzen, baina, lau etxe dituzte eta diru sarrera horiek dituzte. Beraiek zergatik ez dizkigute datu horiek eman nahi? Datu zehatzagoak edukiko genituzkeelako, eta ez dute nahi. Noski, ideia da prentsaurreko bat egitea, eta batez ere emakumeen egoera azaltzea, zenbat emakume bizi diren pobrezia eta prekarietatean. Eskatu genion zita bat Olanori apirilean, gero berriro maiatzean idatzi genion, eta lehengo egunean berriro idatzi genion, Gipuzkoa plazara joan ginen, parean jarri ginen atera zedin eskatuaz, eta hortik bi ordutara deitu egin zuten eta hitzordua eman ziguten. Eta gero ikusiko dugu nola egiten dugun Eusko Jaurlaritzakoak lortzeko. Gero, idatzi bat daukagu egin eta Eusko Jaurlaritzari, bai bere partiduari eta beste alderdiei eskatu behar diogu, berriro parlamentuan sartzen direnean 1080 berriro planteatzeko, mugitzen hasteko eta onartzeko. Kontuak egiten ari dira. Guri berdin zaigu osagarri baten bitartez, laguntza baten bitartez, dena delakoarekin 1080era iristea bermatzea eskatzen dugu. Hor arazo bat dago, RGI-aren bidez ematen badute, pentsionistak ez direnak zer? Zergatik geratuko dira hori gabe? ... baita ere eskatzen dugu 1040eko soldata minimoa, eskatzen dugu langileak hobeago egotea, eskatzen dugu generoaren soldata arrakalarekin amaitzea ... ez dute pentsatzen zergatik emakumeok kobratzen ditugun horren pentsio baxuak, ez dituzte kontuan hartzen zaintza lanak, ez dituzte kontutan hartzen nolako lanak diren, zein sektoretakoak diren, lanordu partzialak, etab. Orduan, hori ez da eztabaidatzen, feministok bakarrik esaten dugu hori.

EAEko gizarte babesa Europako kasuistikan

**86. TAULA. GIZARTE BABESEKO PRESTAZIOAK, FUNTZIOAREN ARABERA (BPGaren %).
EAE eta EUROPA, 2014**

	OROTARA	GAIXOTA SUNA/ OSASUN LAGUNTZA	BALIAEZIN TASUNA	ZAHARTZA ROA	UMEZURTZ -ALARGUN TASUNA	FAMILIA /SEME- ALABAK	LANGABE ZIA	ETXEBIZI TZA	GIZARTE BAZTER KETA
EUSKAL A.E.	25,3	6,3	1,7	10,3	2,5	0,7	2,3	0,2	0,7
EB-28	28,7	8,1	2,0	11,1	1,6	2,4	1,4	0,6	0,5
Belgika	30,3	8,4	2,4	9,8	2,0	2,2	3,4	0,3	0,7
Bulgaria	18,5	5,0	1,4	7,9	1,0	1,9	0,5	0,0	0,3
Txekiar Errep.	19,7	6,0	1,3	8,4	0,7	1,7	0,6	0,3	0,3
Danimarka	32,9	6,3	4,1	11,8	2,2	3,6	1,6	0,7	1,4
Alemania	29,1	9,7	2,2	9,0	1,9	3,1	1,1	0,6	0,2
Estonia	15,1	4,4	1,8	6,6	0,1	1,6	0,4	0,0	0,1
Irlanda	20,6	6,7	1,2	5,3	0,4	2,5	2,7	0,4	0,2
Grezia	26,0	5,0	1,7	14,0	2,6	1,1	1,1	0,0	0,1
Espainia	25,4	6,5	1,8	9,8	2,5	1,3	2,7	0,1	0,3
Frantzia	34,3	9,2	2,1	12,9	1,8	2,5	2,0	0,8	0,9
Kroazia	21,4	7,1	2,6	7,1	2,1	1,5	0,5	0,0	0,2
Italia	29,9	6,8	1,7	14,1	2,7	1,6	1,7	0,0	0,2
Zipre	23,0	4,5	0,7	10,9	1,4	1,4	1,9	0,3	1,1
Letonia	14,5	3,5	1,3	7,2	0,2	1,3	0,6	0,1	0,1
Lituania	15,2	4,1	1,4	6,7	0,4	1,1	0,3	0,0	0,4
Luxenburgo	22,7	5,7	2,5	6,6	1,8	3,5	1,5	0,3	0,5
Hungaria	19,9	4,9	1,5	9,1	1,2	2,4	0,4	0,3	0,1
Malta	18,2	5,9	0,7	7,8	1,6	1,2	0,5	0,1	0,3
Herbehereak	31,0	10,0	2,2	11,1	1,2	0,9	1,6	0,4	1,4
Austria	30,0	7,4	2,0	13,0	1,8	2,8	1,6	0,1	0,5
Polonia	19,0	4,0	1,5	9,3	1,9	1,4	0,3	0,1	0,1
Portugal	26,9	6,1	1,9	12,8	1,9	1,2	1,5	0,0	0,2
Errumania	14,8	3,9	1,1	7,3	0,7	1,2	0,1	0,0	0,2
Eslovenia	23,9	7,2	1,4	10,0	1,5	1,9	0,7	0,0	0,7
Eslovakia	18,5	5,6	1,6	7,3	0,9	1,7	0,5	0,0	0,4
Finlandia	31,9	7,5	3,4	12,1	0,9	3,2	2,6	0,6	0,9
Suedia	29,5	7,5	3,5	12,2	0,4	3,1	1,1	0,5	0,8
Erresuma Batua	27,4	8,6	1,5	11,6	0,1	2,8	0,5	1,4	0,7
Islandia	23,9	8,4	3,8	6,1	0,6	2,7	0,7	0,7	0,7
Norvegia	26,0	7,7	4,1	8,9	0,3	3,2	0,6	0,1	0,7
Suitza	26,8	7,1	2,2	10,4	1,2	1,5	0,9	0,1	0,7
Serbia	23,6	6,0	1,8	10,6	2,2	1,4	0,6	0,0	0,5
Turkia	12,1	3,6	0,5	5,7	1,4	0,4	0,2	0,0	0,2

Iturria: EUROSTAT

Argi ikus daiteke EAEko datuak eta Espainiar estatukoak berdinak direla, grosso modo. Datu horiei Emakundek 2017an jasotakoak gehitu behar zaizkie. Esan dugu I. Kapituluaren eszedentzien %95 emakumeek hartzen dituztela, nahiz eta gizonek aitatasun eszedentzia har dezaketen, baina ez dute hartzen.

87. TAULA: AMATASUNEN PRESTAZIOEN BILAKERA, HARTZAILEAREN SEXUAREN ARABERA. EAE 2002-2016					
	GUZTIRA	PRESTAZIOAK			
		Emakumeak		Gizonak	
	(Abs.)	(Abs.)	(% h.).	(Abs.)	(% h.).
2002	12.041	11.666	96,9	375	3,1
2003	14.027	13.643	97,3	384	2,7
2004	14.748	14.283	96,8	465	3,2
2005	15.188	14.821	97,6	367	2,4
2006	16.052	15.507	96,6	545	3,4
2007	16.264	15.675	96,4	589	3,6
2008	18.058	17.382	96,3	676	3,7
2009	17.265	16.622	96,3	643	3,7
2010	17.730	16.963	95,7	767	4,3
2011	17.728	16.930	95,5	798	4,5
2012	16.713	15.954	95,5	759	4,5
2013	16.048	15.366	95,8	682	4,2
2014	15.345	14.649	95,5	696	4,5
2015	15.075	14.272	94,7	803	5,3
2016	14.545	13.819	95,0	726	5,0

Iturria: Enplegu eta Gizarte Segurantzaren Ministerioaren estatistika, 2017

Egia bada ere EAE aitatasunarengatik emandakoa Espainiar estatuan baino %21 handiagoa dela, egia da ere hemen soldadak, etxebizitzaren prezioa, edariena, zenbait jakirena, zerbitzuen prezioa, ordaindu beharreko zergak, eta, oro har, merkantilizaturik dagoen guztiaren prezioa Espainiar estatuan baino dexente altuagoa dela. Hortaz, horrek ez du EAE beste kategoria edo ongizate erregimen batean kokatzen.

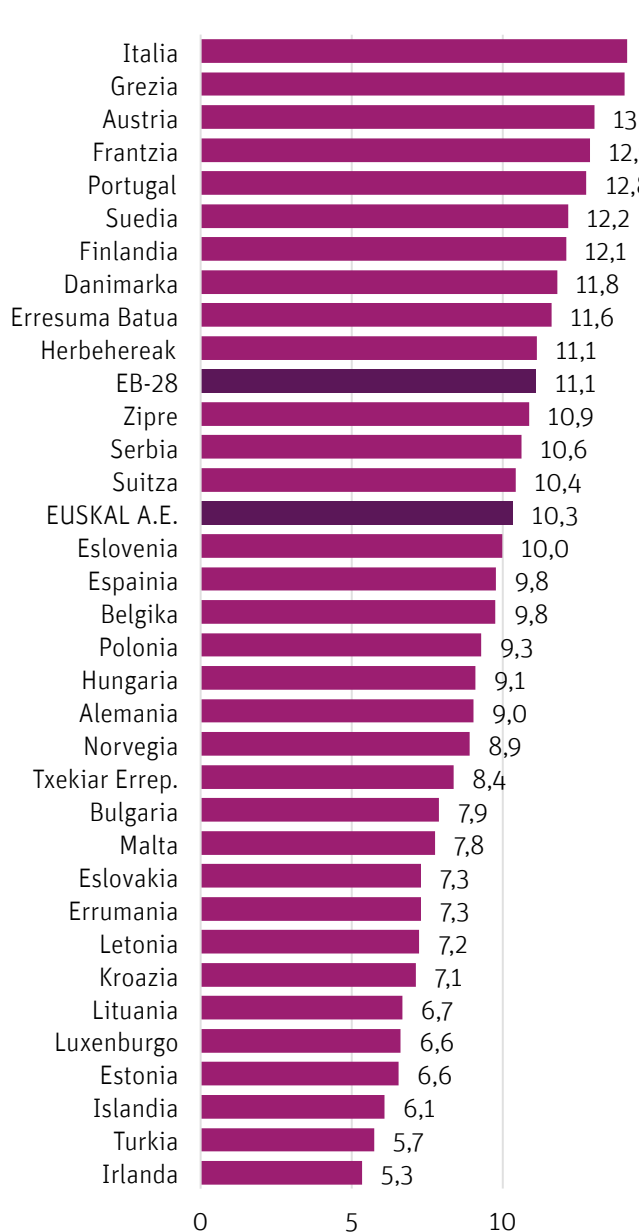
88. TAULA: FAMILIA ZAINTEKO ESZEDENTZIEKIN BILAKERA, SEXUAREN ETA ZAINTEKIN ARABERA. EAE 2005-2016										
	SEME-ALABAK ZAINTEA					SENITARTEKOAK ZAINTEA				
	Guztira	Emakumeak		Gizonak		Guztira	Emakumeak		Gizonak	
	(Abs.)	(Abs.)	(% h.).	(Abs.)	(% h.).	(Abs.)	(Abs.)	(% h.).	(Abs.)	(% h.).
2005	1.807	1.737	96,1	70	3,9	100	84	84,0	16	16,0
2006	1.840	1.728	93,9	112	6,1	110	89	80,9	21	19,1
2007	2.229	2.113	94,8	116	5,2	169	135	79,9	34	20,1
2008	2.554	2.426	95,0	128	5,0	167	142	85,0	25	15,0
2009	2.504	2.384	95,2	120	4,8	198	164	82,8	34	17,2
2010	2.936	2.799	95,3	137	4,7	242	189	78,1	53	21,9
2011	3.353	3.180	94,8	173	5,2	271	228	84,1	43	15,9
2012	3.202	3.019	94,3	183	5,7	248	210	84,7	38	15,3
2013	3.159	2.988	94,6	171	5,4	269	222	82,5	47	17,5
2014	3.435	3.275	95,3	160	4,7	354	291	82,2	63	17,8
2015	3.907	3.645	93,3	262	6,7	452	376	83,2	76	16,8
2016	4.378	4.036	92,2	342	7,8	438	346	79,0	92	21,0

Iturria: Enplegu eta Gizarte Segurantzaren Ministerioaren estatistika, 2017

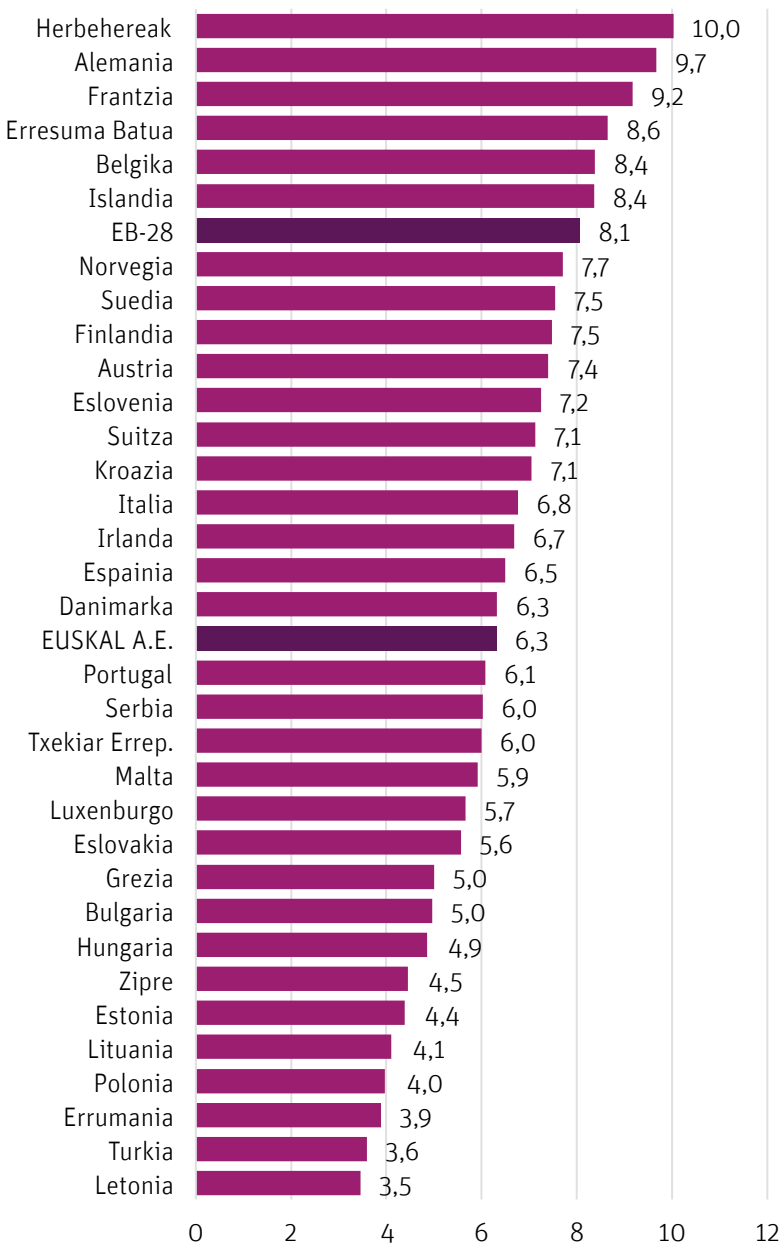
Bestetik, langabeziara bideratutako EAEko gastuaren bolumena Belgika, Espainiar estatua, Irlanda eta Finlandiak gainditzen dute. Deigarria da Belgika, Irlanda eta Finlandian gastu hau handiagoa izatea, langabezia tasa nabarmen apalagoak dituztenean. EAE Espainiar estatuko araudi bera indarrean da, baina Espainiar estatuko

langabezia tasa handiagoa den heinean, logikoa da estatu mailako gastua erkidegokoa baino handiagoa izatea.

89. GRAFIKOA: ZAHARTZAROARI BIDERATURIKO GIZARTE BABESEKO GASTUA (% BPG). EUSKAL A.E. eta EUROPA, 2014



90. GRAFIKOA: GAIXOTASUNA/OSASUN LAGUNTZARI BIDERATURIKO GIZARTE BABESEKO GASTUA (% BPG). EUSKAL A.E. eta EUROPA, 2014

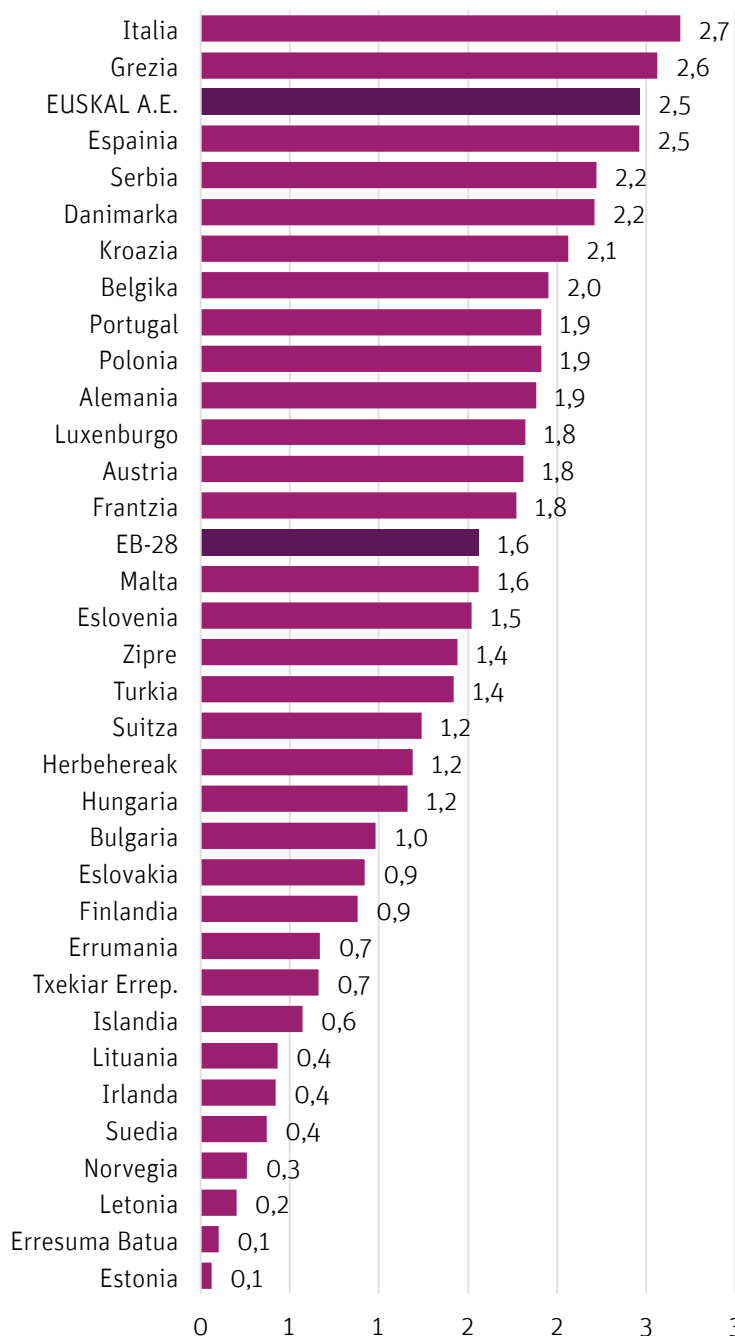


Iturria: EUROSTAT

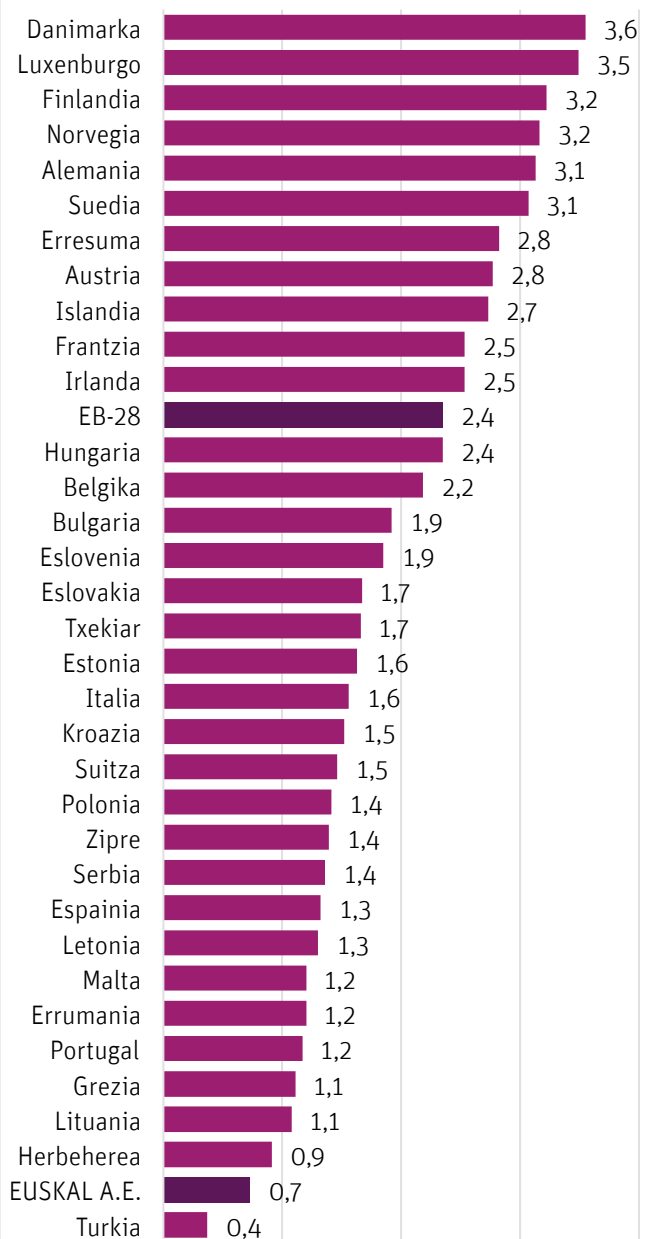
Oro har, EAEko gizarte babesa ez da bereziki nabarmena Europako testuinguruarekin alderatuta. Gastua EB-28ko batz bestekoaren azpitik kokatzen da gaixotasuna/osasun

laguntzan, baliaezintasunean, zahartzaroan, familia/semi-alabak eta etxebizitzan. Aldiz, EB-28ko batz bestekoaren gainetik kokatzen da umezurtz-alarguntasuna, langabeziara eta gizarte bazterketara bideratutako gizarte babesaren (baina horiek gizarte babesaren proportzio txikiarekin irudikatzen dute).

91. GRAFIKOA: UMEZURTZ-ALARGUNTASUNARI BIDERATURIKO GIZARTE BABESEKO GASTUA (% BPG). EUSKAL A.E. eta EUROPA, 2014



92. GRAFIKOA: FAMILIA/SEME-ALABEI BIDERATURIKO GIZARTE BABESEKO GASTUA (% BPG). EUSKAL A.E. eta EUROPA, 2014



Seme-alabak izateagatik emandako laguntzak: adibide bat

Alderaketa bat egin dezagun seme-alabak izateagatik ematen den diru laguntzen artean. EAEn “child benefits” delakoa, hurrengo eran ematen da:¹⁷ “Seme-alabengatik laguntzak jaiotze, adopzio eta adopzio aurreko familia-harrera edo tutoretza dela-eta emango dira. Horrenbestez, lehenengo seme-alabagatik ordainketa bakarra egingo da; bigarren seme-alaba izatean, jaiotzen den urtean ordainketa bat egingo da eta urtea betetzen duenean bigarrena. Hirugarrenaren eta hortik aurrerakoien kasuan, jaiotzen diren urtean ordainketa bat eta beste bat urte bat, bi, hiru, lau, bost eta sei betetzen dituzten urtean”. Eta diru laguntza hori 900 eurokoa da 20 mila baino gutxiagoko errenta familiarrentzat, 500 eurokoa, 20 mila eta 30 mila bitartekoentzat eta 400ekoa hortik goragoko errententzat.

Ikus dezagun orain Norvegiakoa. Seme-alabengatik ematen duten diru-laguntza hilerokoa da, 100 euro hilerokoa, eta ez du errentarekin zerikusirik, hau da, dirua ez da jasotzen lan estatusarengatik eta beraz merkatuarekiko duzun erlazioarengatik, unibertsala baita. Horri gehitu behar zaio 13 eta 23 hilabete dituzten umeei ematen zain bigarren laguntza: 616 euro hilean umeak zaintzen geratzen den gurasoarentzat. Eta, hirugarren laguntza bat dago, 8 mila euro ingurukoa eta urte beterako, gurasoek diru sarreraren bat izan dezaten umea izan edo adoptatu eta gero. Laguntza hau ez da unibertsala, baina aitari edo amari eman ahal zaio, eta urte bete estaltzen du nahiz eta gutxieneko baldintza batzuk badituen.

Horregatik dago Norvegia desfamiliarizaio handiena eta beraz emakumeen ongizate handiagoa ahalbidetzen duten ongizate erregimenen multzoan eta EAE desfamiliarizazio txikiena eta beraz emakumeen ongizate murriztena ahalbidetzen duten erregimenen artean.

Zahartzaroari, gaixotasunari eta familia/seme-alabei bideratutakoa da gakoa desfamiliarizazio maila neurtzean, eta EAeko datuek ongizate erregimen mediterraneoan kokatzen dute, Espainiarekin eta Portugalekin batera, ez soilik arlo horiei bideratutako inbertsio eta gastuari dagokionean baizik eta zerbitzu horien pribatizazio eta prekarizazio maila dela eta, hau da, familiarizazio eta merkantilizazio mota dela eta.

Isabel Otxoa, ATH-ELE:

Zer gertatzen da? Hauek irabazi behar dutela gutxieneko soldata, iaz %4 eta aurren %8 igo dira gutxieneko soldatak. Guk geneuzkan 2016tik hona akordio batzuk, zer gertatu zen? Konturatu ginen hau motz geratu zela, zeren ehuneko hori jarrita konturatu ginen askoz ere gehiago zela. Zer gertatu da? Ituna apurtu dela... Zergatik esango dugu gutxiago irabazi behar dutela? Posibilismo hori ez dugu nahi, zeren gure helburua da ikustaraztea ez dela posible horrela zaintzea, pertsona normal batek ezin

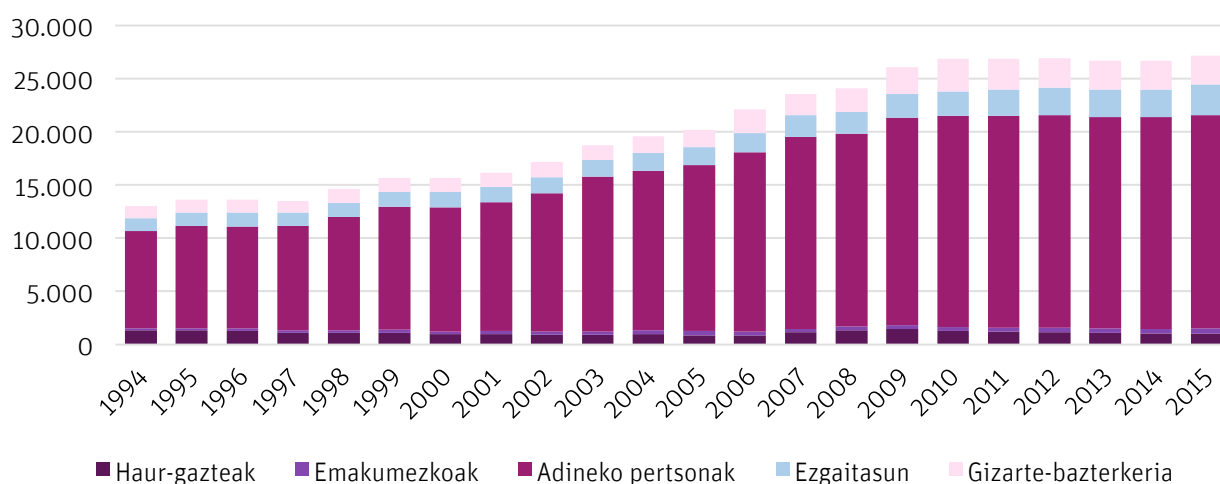
¹⁷ <https://www.euskadi.eus/bopv2/datos/2015/03/1501448a.pdf>

duela 12 orduko lana ordaindu etxean. Orduan apurtu da akordio, eztabaidan egon ginen eta erabaki genuen guk ez genuela sinatuko. Noski, etxeko langileen talde guztiek ez dute politika modu berean egiten, beste eremuetan gertatzen den modura [...] Guk ez dugu errekonozimenduaren bidea jarraitu nahi, etxeko eta zaintza lanetako langileak errekonozitzeko politikak, zeintzuk zapaldu egoeratik errekonozitzen dituzten, eta ondorioz zapalkuntza egoera justifikatzen dute moduren batean. Guk justiziaren bidetik egin nahi dugu lan, eskaera nahiz politika zehatzak helarazi. Eta errekonozitu nahi duguna borroka eta plantoa dira, ez oraingo egoera. Beharrezkoak diren beste lanekin ez dugu errekonozimenduaren ikuspegi hori topatzen (jakiak ekoizten dituztenekin, adibidez, esplotatuak badira ere). Zaintzaren mistikarekin lotzen da errekonozimenduaren ikuspegia. Nik uste dut kontziente egin behar dugula zaintzaren inguruan debate bat sortzen ari dela. Gure estatistiketan, etxe barruan lo egiten ez dutenen artean ia erdiak soilik etxeko lana burutzen du. Gainera, azpi ordezkatuak daude, ez bai dira kopuru handian hurbiltzen gure aholkularitzara. Gure estatistikak aleatorioak izan daitezke, baina, urtez urte datuak oso antzekoak dira eta horrek esaten digu gure publikoa nahiko antzekoa dela. Bestalde, parlamentura gerturatu ginen eta agindu bat daukate ganorazko azterketa bat egiteko [ikus I. Kapitulua]. Azterketa lan baldintzen inguruan eta asetzen ez diren beharren inguruan. Beraien erantzuna izan zen oso azterketa sakon eta zehatza egin nahi zutela eta horregatik atzerapena. Arazo bat dute. Edo lortzen dute ikerlari horiek benetakoak ez diren datuak ematea, edo daukate arazo larri bat. Zeren, gure datuak benetazkoak dira. Gero, eskapatuko zaizkigu hemengo etxeko langileen datuak edota Filipinak Negurin daukaten egoera (zeren Filipinak ez zaizkigu etortzen). Emakundek (Eustatek egina) 2005ean egin zuen ikerketa bat. Eraitza horren ikaragarria izan zen, ez zutela argitaratu. [...] Gero, 2011ean enplegu departamentuak beste bat egin zuen eta hori ere ez zen argitaratu, datuak ikaragarriak direlako.

Gizarte babeserako zaintza zentroak

93. GRAFIKOA. GIZARTE BABESEKO EGOITZEN PLAZA KOPURUA, MOTAREN ARABERA. EUSKAL A.E.

Iturria: EUSTAT

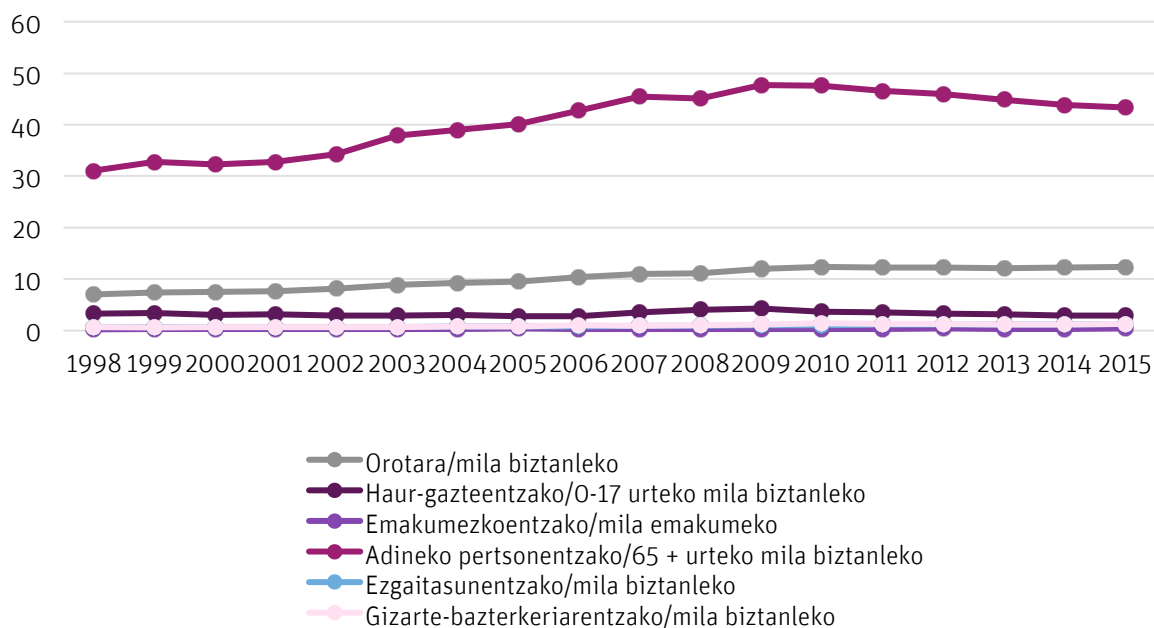


Plaza kopuruari dagokionez, gizarte babeserako zaintza zentroetan adinekoentzako plazak nagusitzen dira (20.086), plaza guztien %73,9a adinekoentzat bideratuta dauden neurrian.

94. TAULA: GIZARTE BABESEKO EGOITZEN PLAZA KOPURUA, MOTAREN ARABERA. EUSKAL A.E, 2015.			
	Kopuru gordina	Ratioa	
Haur-gazteak	1.071	2,97	0-17 urteko mila biztanleko
Emakumezkoak	428	0,38	mila emakumeko
Adineko pertsonak	20.086	43,43	65 + urteko mila biztanleko
Ezgaitasuna	2.872	1,31	mila biztanleko
Gizarte-bazterkeria	2.733	1,25	mila biztanleko
OROTARA	27.190	12,42	mila biztanleko

Iturria: EUSTAT.

95. GRAFIKOA: GIZARTE BABESEKO EGOITZEN PLAZA KOPURUA MILA BIZTANLEKO, MOTAREN ARABERA

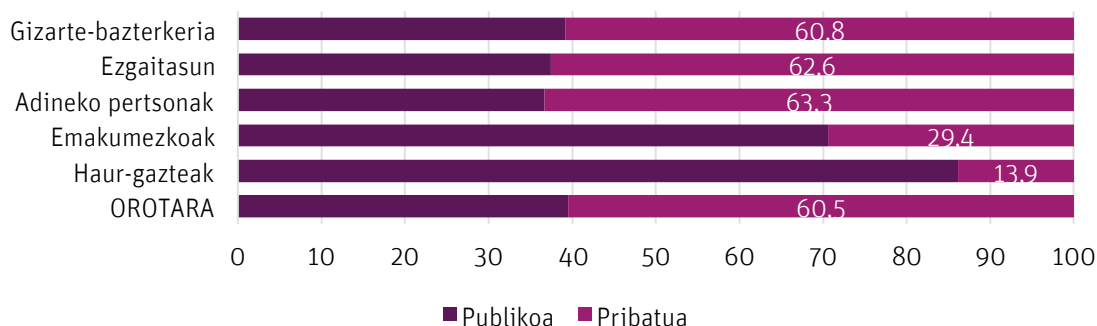


Iturria: EUSTAT eta GAINDEGIA

Plaza kopuru horien titulartasunari dagokionez, plaza guztien %60,5 administrazio publikoaren esku daude. Administrazio publikoaren esku hartzea oso nabarmena da haur-gazte (%86,1), hala nola emakumezkoentzat (%70,6), eskainitako plaza proportzioan. Hala ere, kontuan izanik adineko pertsonentzako plazak %73,9 direla, eta horietatik %63,3k titulartasun pribatua dutela, argi dago EAEk duen ongizate

erregimena ez dela kontserbadorea (Alemania eta Frantzia) ezta sozial-demokrata ere (Suedia, Finlandia, Danimarka, Norvegia).

96. GRAFIKOA: GIZARTE BABESEKO EGOITZEN PLAZA KOPURUA, TITULARTASUNAREN ARABERA (%). EUSKAL A.E, 2015



Iturria: Eusko Jaurlaritza

Esan moduan, datu horiei hurrengoak gehitu behar zaizkie, feminizazioa prekarietatearekin lotu ahal izateko, baina batez ere biolentzia desberdinak erlazionatzeko eta desfamiliarizazio maila neurtzeko. Badakigu adineko gehienak emakumeak direla. Badakigu bakardadean bizi diren adineko gehiengoak emakumea dela.

97. GRAFIKOA: DEPENDENTZIAKO DIRU-LAGUNTZEN FEMINIZAZIO-MAILA (%). EUSKAL A.E, 2015



Iturria: Eusko Jaurlaritza. Enplegu eta Gizarte Politiketako Saila, 2016

Badakigu dependentzia handiena emakumeek dutela, zahartzaroari erlazionatuta baina baita ere prekarizazio mailari, bestetik zahartzaroan laguntza handiagoa behar dugu eta zaintza sistematikoagoa, eta gainera, zahartzaroan egonik edo ez dependentzia duten horien zaintzaile ia guztiak emakumeak dira, baina gainera, pentsioen kopurua oso altua da eta horietatik probrezian bizi direnak emakumezkoak dira gehiengoak, sodata arrakala eta kotizazio eskasa edo horren falta dela eta, hau da, lan

ordainduko arau patriarkalak direla eta, diru gutxiago dute eta denbora gutxiago (etxeke eta zaintza lana egiten dutelako) eta baliabide publiko gutxiago.

98. GRAFIKOA: EGOERA ZIBILEN FEMINIZAZIO-MAILA (%). EUSKAL A.E., 2016



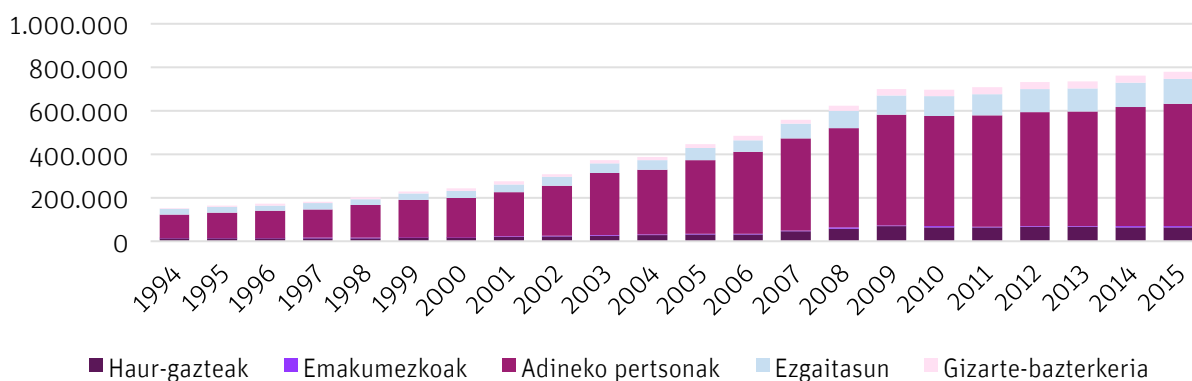
Iturria: Eusko Jaurlaritza. Enplegu eta Gizarte Politiketako Saila, 2016

Horri, estatus zibila gehitu behar zaio, horrek azaltzen baitu ere emakumeen bakardadea, ez soilik zahartzaroan denbora luzeagoz bizi direlako eta alargun gehienak emakume direlako, baizik eta dibortziatu eta separatu gehienak emakumeak direlako, eta, beraz, bikoterik gabe bizi direnen gehiengoak emakumeak direlako.

Gizarte babeserako zaintza zentroetako gastua

Gizarte babeseko zaintza zentroetako gastuaren zati handiena (%72,1) adinekoei bideratuta dago.

99. GRAFIKOA; GIZARTE BABESEKO EGOITZEN GASTUA (mila €), MOTAREN ARABERA. EUSKAL A.E.

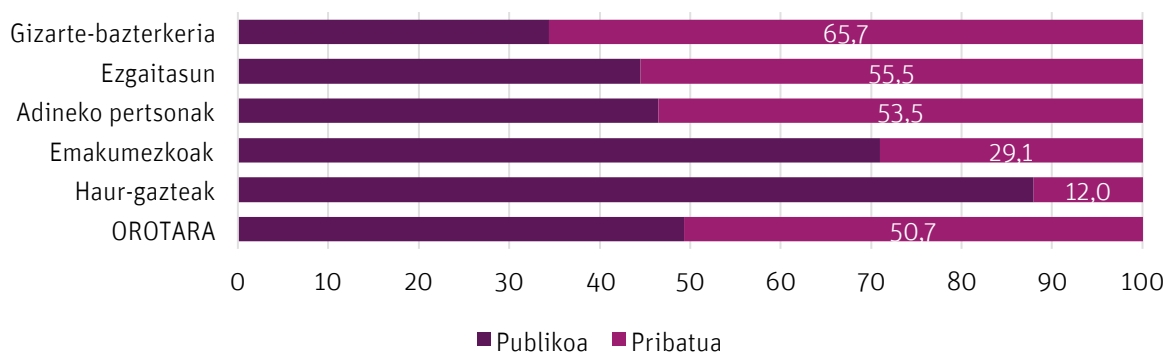


Iturria: Eusko Jaurlaritza

Titulartasunari dagokionez, gastu osoaren %49,3a administrazio publikoaren esku dago, hau da, gastu osoaren %50,7 pribatua da. Gastuaren ikuspegitik, administrazio publikoaren esku hartzea oso nabarmena da haur-gazteei (%88), hala nola emakumezkoek (%70,9) bideratutako gastuan. Beste arlo guztietan, gehiengoak pribatua

da eta, lehen esan moduan, gastu osoaren %72,1 adinekoei bideratuta dago eta %53,5 da pribatua.

100. GRAFIKOA: GIZARTE BABESEKO EGOITZEN GASTUA, TITULARTASUNAREN ARABERA (%). EUSKAL A.E, 2015.



Iturria: Eusko Jaurlaritza

Soraya García, zaharren eguneko egoitzako langilea, ELAko afiliatua:

Muchos de los problemas a solucionar son políticos, como pueden ser las ratios o desprivatizar los servicios de cuidado a los mayores. Luego hay muchas que al ser la gestión privada o concertada la decisión está en manos de la patronal. Y como bien sabemos muchas veces los políticos y los empresarios van de la mano y lo de las puertas giratorias. Casi todas las residencias son concertadas (gestión privada con dinero público) y las que quedan públicas (del IFAS) están desapareciendo. [...] En nuestro sector es evidente que los agentes externos problemáticos van a ser siempre la patronal y empresarios hombres. Puede estar en manos de cuatro grandes empresas todo el poder de las residencias de Bizkaia, ellos tienen cantidad de beneficios. Mi empresa ha tenido tres millones de beneficios en dos años. Cuando nosotras estábamos pidiendo que nadie se fuera a casa con menos de 1200 euros, y la cuestión es que ellos no quieren dejar de tener beneficios y los políticos se lo permiten. [...] También para Emakunde nos toca hacer crítica, porque tampoco se posicionaba ni se implicaba [zaharren egoitzetako greba Bizkaian], y les pedíamos que lo hicieran [...] nos dirigimos a pedir una reunión [...] tuvimos un clima cómodo, pero, nosotras siempre les decimos que tengan competencias o no, como instituto vasco de la mujer tienen que buscar sus líneas, si no tienen competencias tendrán que hacer un trabajo con su grupo [...] Les contamos los comentarios machistas de los empresarios que antes he mencionado y se horrorizaban [...] Nuestra reivindicación como trabajadoras de ELA es pedirles que en sus propias líneas políticas busquen ese marco de poder, porque se tendrán que posicionar, con sus propios políticos, el diputado general, etc. Entendemos que vuestras competencias llegan hasta donde llegan aquí y tenéis un muro, pero, os pedimos que os curréis ese muro para futuros. [...] Subrayaría como parte positiva que las familias nos han apoyado totalmente y además fueron ellos los que se acercaron a preguntarnos a ver qué pedíamos. Enseguida se dieron cuenta de que siempre éramos las mismas trabajando y siempre corriendo, se ha perdido la parte humana, porque para un empresario que estés hablando con una persona mayor es perder el tiempo.

Hurrengo datuek oso korrelazio argia ezartzen dute pribatizazioaren eta prekarizazioaren artean, hau da, demokratizazioak publikazioa behar duela (hezkuntza, osasuna, zaintza, zerbitzuak, etab. lotu beharra): ongizatea ez dator pribatizaziotik. Hortaz, pribatizazio ekimenak ongizatea murrizten dute, etekinak lortzea badute helburu.

Hau da erresidentzia azpikontratatu (pribatizatu) eta Aldundiak kudeatutakoen (erakunde publikoen) arteko diferentzia soldata eta lan orduetan:

Soldatak: soldata %40-%60 gutxiago da pribatizatueta.

Lan orduak: 106 ordu gehiago lan egiten dute pribatizatueta.

101. TAULA: EAE-KO ERRESIDENTZIA PRIBATUEN ETEKINAK			
	Etekinak	Epea	Tokia eta langileak
Gurpo Igorco	3.100.000 euro	2014-2015	Eguneko zentro eta erresidentziak (319 langile Bizkaian)
Residencia Caser Sar Quavitae	5.500.000 euro	2013-2015	100 langile Bizkaian
Sanitas	2. 230.000 euro	2012-2014	110 langile Bizkaian
Aita Menni	2. 114.000 euro	2012-2014	Loramendi eta Barakaldoko erresidentziak (293 langile Bizkaian)
Naguspea	1.500.000 euro	2012-2014	Bilboko eta Durangoko egoitza (300 langile Bizkaian)
Naguspea	850.000 euro	2011-2013	Zamudioko egoitza eta Bilbon eguneko zentroa (80 langile Bizkaian)

Iturria: ELA sindikatua, 2017

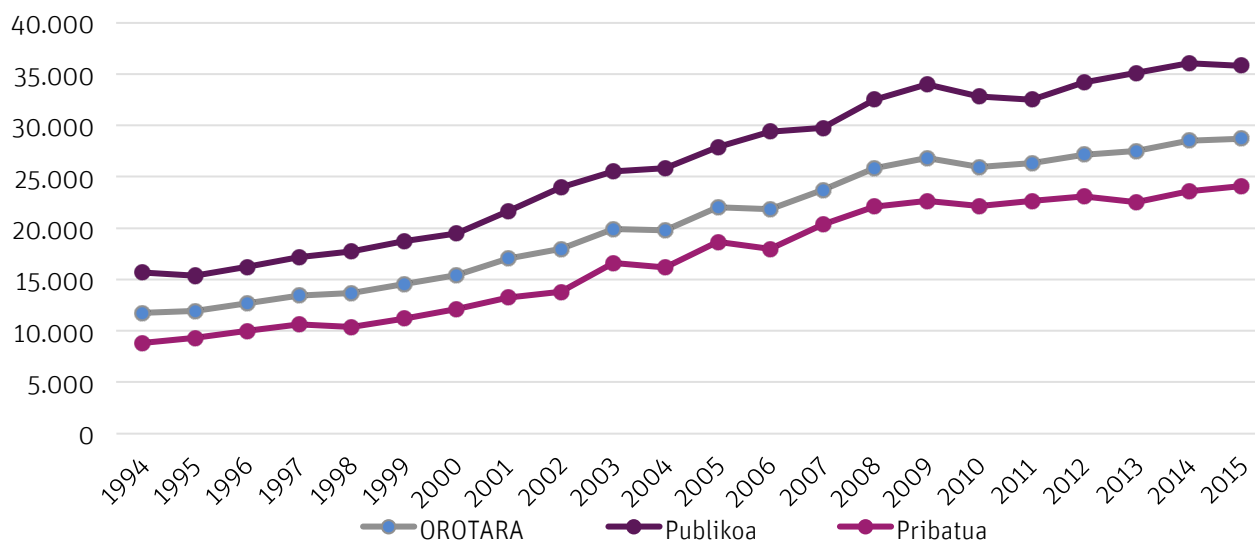
Mertxe Larrañaga, EHUKo ekonomialaria:

[EAEko erakunde publikoek] Ba niretzako merkatua lehenesten dute eta hori horrela da zeren (inolako zalantzarik gabe) helburu nagusia helburu ekonomikoa da eta konkretuki hazkunde ekonomikoa. Nola pentsatzen den hazkundearen eragile nagusiak enpresak direla horiek lehenesten dira, suposatzen delako horiek direla aberastasuna sortzen dutenak. Beste agenteak bigarren mailan gelditzen dira eta egoera ekonomikoaren arabera horien aldeko neurri gehiago ala gutxiago hartuko dira. [...]

102. TAULA: GIZARTE BABESEKO EGOITZEN GASTUA/PLAZAKO (€). EUSKAL A.E, 2015.				
	2000	2005	2010	2015
MOTAREN ARABERA				
Haur-gazteak	16.889	34.740	51.342	60.497
Emakumezkoak	3.509	7.543	12.092	13.741
Adineko pertsonak	15.593	21.770	25.531	27.998
Ezgaitasuna	22.916	32.686	39.532	39.648
Gizarte-bazterkeria	7.275	10.097	9.697	12.334
TITULARTASUNAREN ARABERA				
Publikoa	19.497	27.892	32.846	35.829
Pribatua	12.123	18.649	22.128	24.065
OROTARA	15.446	22.021	25.934	28.710

Iturria: EUSTAT.

**103. GRAFIKOA: GIZARTE BABESEKO EGOITZEN GASTUA/PLAZAKO (€),
TITULARTASUNAREN ARABERA. EUSKAL A.E.**



Iturria: ESUTAT eta GAINDEGIA

Gizarte babeseko zaintza zentroetako gastua plaza kopuruarekin gurutzatuz, aipatzekoa da administrazio publikoaren menpe diren plazetara baliabide ekonomiko gehiago bideratzen direla sektore pribatuan baino. Horregatik diote ongizate erregimenen inguruko ikerketa guztiek, pribatizazioak, mozkinen arabera funtzionatzen duen heinean, ez duela ongizatea lehentasun, etekinak baizik. Hortaz, pribatizazioak beti eragiten du publikazioak baino ongizate gutxiago. Horren harira, berebizikoa da kontuan hartzea zaintza ez dela zahartzaroan behar dugun zerbait, zaintza ez da salbuespen bat, gaixo zaudenean behar duzun laguntza moduko bat, zaintza da bizitzaren zutabe, jaio eta hiltzen garen arte, hortaz, bizitza erdigunean jartzeak esan nahi du zaintza, bizitza osoan zehar behar dugun elikagai material eta psikologiko gisa, ziurtatuta egon behar duela erakunde publikoetatik, eta horretarako, erakundeetako, enpresetako eta antolakunde mota guztietako praktikak goitik behera aldatu behar direla.

Ainhoa Etxaide, LABeko Idazkari Nagusi ohia:

Batzorde nazionallean, ez dago arazorik. Zenbat eta beherago jaitsi zailagoa egiten da egituratik eragitea. Behetik gora eragin behar duten emakumeei dagokienez, prekaritatea bezalako faktoreek gehiago eragiten dute. Kontziliazioari dagokionez, lehenengo borroka ideologiko bat egon da, ondoren, gizona kontziliaziora batzeko barne borroka bat, hirugarrena izan da neurri zehatzak hartzea. Adibidez, guk ez genituen bajak kubritzen, baina, horiek kubritzen hasi ginen eta jada ez zen arazo bat bezala ikusten. Gero, onartu zen lanaldiak ber antolatzea, ordutegien aldetik. Horrek egin du bide bat, baina, hori agortu egin da eta momentu honetan aldatu egin dugu barne araudia. Jada ez da horrenbeste nola kontziliatzen duzun zaintza, baizik eta, zaintzaileak garela eta zainduak izango garela kontutan hartuz ber antolatzen duzu sindikatuaren antolamendua. Lehenengoa emakumeek egin genuen eta bigarrena

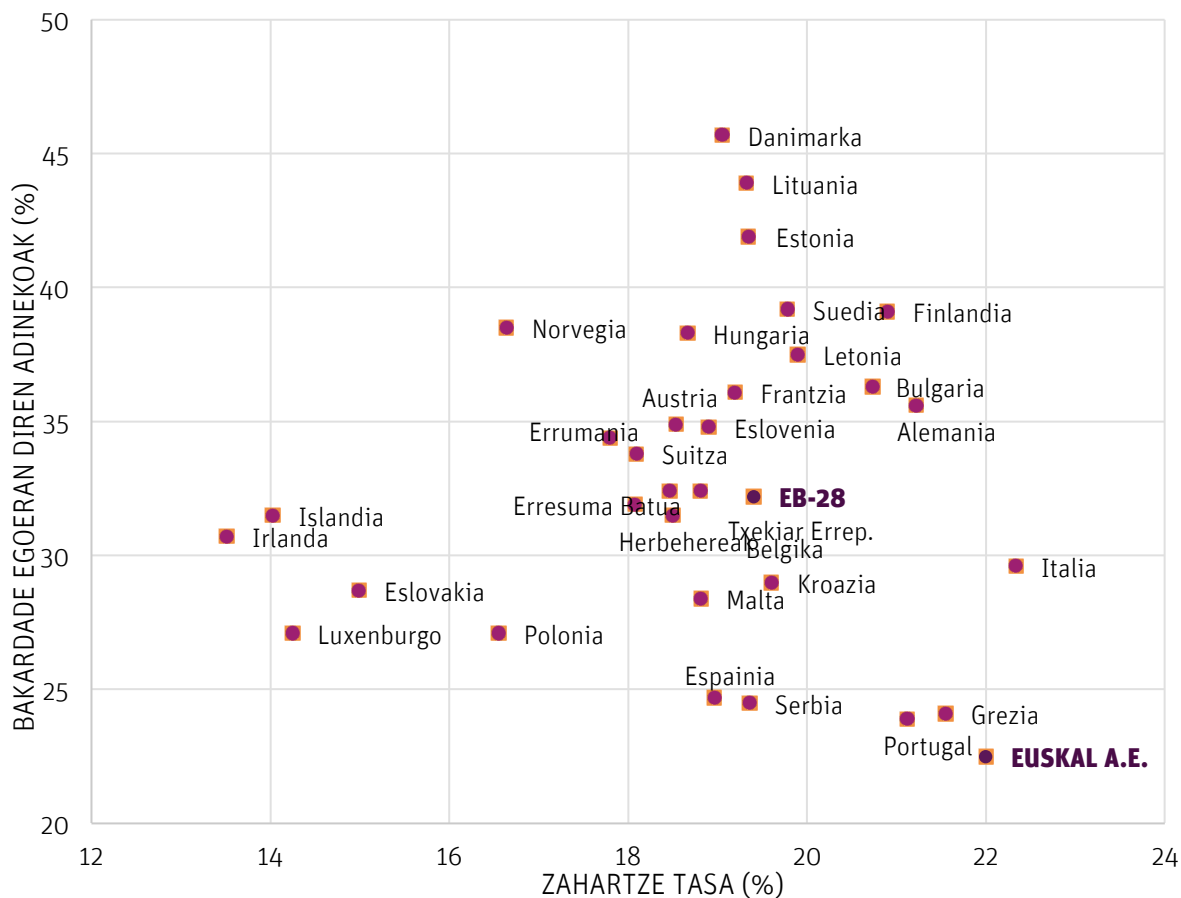
feminismotik egin da. Horri deitzen diogu ongi bizitzeko plana. Guk esaten genuen: jendeak txalotzen du nola militatzen dugun, jendeak txalotzen du Ainhoa Etxaide emakumea izanda idazkari nagusia dela, baina, inork ez du idazkari nagusia izan nahi. Zeren ez dago militantzia eredu hau aguantatuko duenik, eta hori uxatzen ari zen berriro ere emakumeak sindikatutik. Orduan, Maite Barreñak etabarrek egin zuten ikerketa bat, aldatu dira sindikatua berantolatzeke printzipio ideologikoak, zaintzarena jarri da erdigunean, ez horrenbeste kontziliazioa baizik eta korresponsabilitatea.

EAEko zahartze tasa oso handia eta esanguratsua da egun (%22), eta soilik Italiak gainditzen du (%22,3) marka hori Europar Batasuneko estatuen artean (Eurostat, Eustat eta INE, 2017). EB-28an zahartze tasa %19,4koa da (2017). Halere, zahartzaroari bideratutako gizarte babesa handiagoa da Europar Batasunean (BPGaren %11,1) EAEn baino (%10,3). Europar zahartzaroari loturiko gizarte babesean buru dira Italia, Grezia, Austria, Frantzia, Portugal, Suedia eta Finlandia.

Zahartze demografikoa prozesu logikoa da mendebaldeko ezaugarri sozial, kultural eta ekonomikoak dituen gizarte batean, baina euskal gizartearen egungo zahartze-maila (eta bere egitura demografikoa, modu zabalagoan) prozesu historiko desberdinen ondarea da. Izan ere, 1960 eta 1970 hamarkadetan industrializazio prozesuaren testuinguruan urte gutxiren buruan Espainiar estatutik erakarritako gazte eskulan andana hurbildu zen: EAEk 1950 urtean 1.066.000 biztanle zituen, 1960an 1.376.000, 1970an 2.565.000 eta 1980an 2.137.000. 1950/80 bitartean, beraz, EAEko biztanleria bikoiztu egin zen.

Azpimarratu behar dena da, euskal gizartean adinekoen zaintza familien bizkarra pean (emakumezkoen bizkarra pean) ematen ari dela nagusiki. Fenomeno hau kokatzeko zenbait datu: EAEn 65 urtetik gorako 476.705 pertsona daude, horietatik, soilik %22,5a bakardade egoeran bizi da (INE. Encuesta Continua de Hogares, 2017). Azken hau kopuru oso txikia da eta Europako estatuen artean, soilik Zipreko adinekoen artean ematen da bakardade fenomenoaren presentzia txikiagoa. Beste era batera esanda, EAEko adinekoen artean familiarekin edo euren zaintzaz arduratu daitekeen beste pertsonekin bizitzeko joera oso errotua dago, eredu familiaristari (mediterranearrari) jarraiki. Arazoa da lan hori ez dela ordaintzen edo oso era prekarioan ordaintzen (merkantilizatzen) dela.

**104. GRAFIKOA: ZAHARTZEA ETA ADINEKOEN BAKARDADEA (%).
EUSKAL A.E. eta EUROPA, 2017**

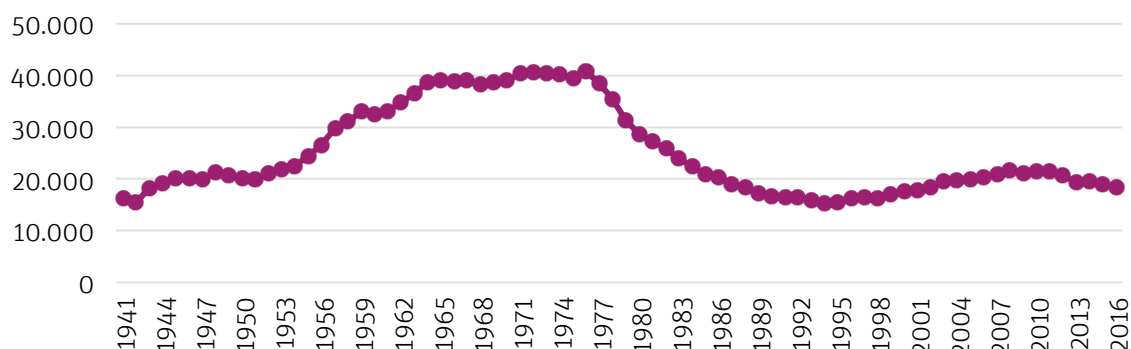


Iturria: EUROSTAT eta GAINDEGIA

Dena den, norbaitek zalantzan jarri dezake adinekoen bakardade maila handia zahartzarorako gizarte babes sendoaren ezaugarria denik, eta jakina, tokian tokiko familiari buruzko eredu kulturala baldintzatzaile subjektibo garrantzitsua ere bada. Egia esan, ez dago bi aldagai horien arteko korrelazio positibo argirik, European adinekoen bakardade handiaren atzean tipologia desberdinak daudelako:

1. Zahartzaroari bideratutako gizarte babesa ahula da eta kulturalki belaunaldi anitzeko famili-eredua ez dago euskal gizartean bezain presente. Hau da Lituania, Estonia edo Letoniako kasua. Beraz, zahartzaroko gizarte babes ahula da eta adinekoen bakardade maila oso handia (eredu liberaletik gertuago).
2. Adinekoen artean bakardade egoera ahula eta zahartzaroari bideraturiko gizarte babesa handia da. Portugal edo Grezia talde honetan sartzen dira (eredu kontserbadore/ mediterraneanarretik gertuago).
3. Adinekoen bakardade egoera handia eta zahartzaroari bideraturiko gizarte babesa handia. Ezaugarri hauetan kokatzen dira Danimarka, Suedia, Finlandia, Frantzia edo Austria (eredu kontserbadore/ sozial-demokratatik gertuago).

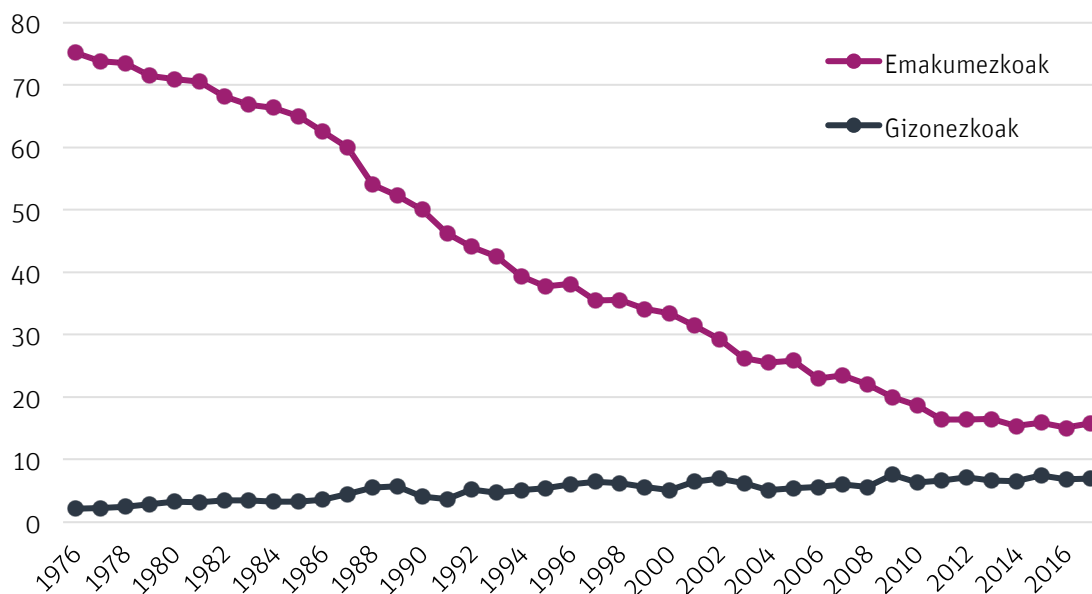
105. GRAFIKOA: JAIOTZEN BILAKAERA. EUSKAL A.E, 1941/2016.



Iturria: INE

Gorabide ekonomikoaren testuinguru horretan eman zen, hain zuzen ere, *baby boom* delako fenomenoaren eredu: gizonezkoa soldatapean manufaktura lantegian (*male breadwinner*) eta emakumezkoa soldatarik gabeko etxeko lanen eta seme-alaben arduradun, hori da eredu, hau da, eredu liberal patriarkala. Hurrengo grafikoak ez du azalpenik behar, baina familiarizazioaren ondorioa argia da: egun erretiro pentsioa jasotzen ez duten inaktibo pentsionisten %94,6a emakumezkoak dira (2017). Hau da, nagusiki alarguntasun pentsioaz bizi dira (777€/hilean; 2018).

106. GRAFIKOA: INAKTIBITATE TASA, 25-54 URTE BITARTEAN. EUSKAL A.E, 1976/2017.



Iturria: INE

Horrek lan ordainduaren eta ez ordainduaren arteko erlazioa garamatza berriro eta, hortaz, zaintzaren auzira: zaharren, seme-alaben eta, oro har, emakumeek gizartea dohanik zaintzen eman duten denbora, kapital ekonomiko, sozial eta sinbolikorik sortzen ez duen denbora da. Hortaz, zaintzaren arazoa egitura publiko, pribatu eta, oro har, antolakunde mota guztiek barrutik eraldatu beharreko auzia ere bada, hau da,

“zaintza” kategoriaren esanahia eta praktikak, zaintzak egun sortzen ez duena sortzeko; gizarte kapitalista eta merkantilizatu batean: kapital ekonomikoa, eta zentzu horretan, desfamiliarizazioa. Eta gizarte ez merkantilizatu eta ez patriarkal batean: kapital soziala eta sinbolikoa.

ONDORIOAK

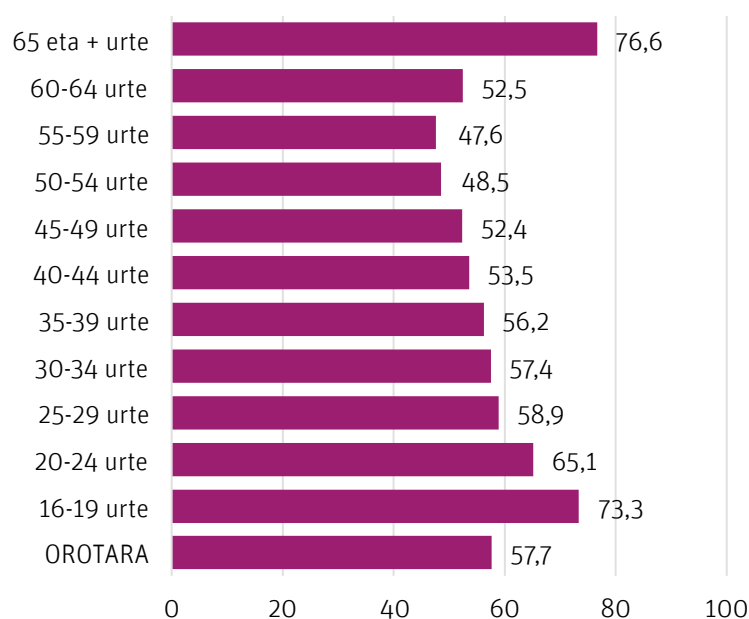
EAEko ongizate ereduan, erakunde publikoen papera mugatua da ongizatea sortzerakoan eta gainontzekoa merkatuaren (lan prekarioetan batez ere) eta lan ez ordainduaren esku, hau da, emakumeen esku, uzten du:

- EAEko emakumeek lan ez ordaindua (erakunde publikoek bere gain hartzen ez dutena) merkantilizatzeko aukera izango dute beren klase sozio-ekonomikoaren arabera, I. eta II. kapituluetan ikusi bezala.
- Europa 2020 estrategiako adierazleen arabera, EAEko biztanleriaren %15,9a (348.500 pertsona) pobrezia edo gizarte bazterketa arriskuan dago, eta %23,7a EB-28an (Eurostat, 2016). Baina EAEko ongizatearen oinarrian produktibitatea dago, hau da, desoreka sozioekonomikoak arintzeko sisteman baino lan errentetan oinarri duen ongizatea da indarrean. Merkatuan oinarritzen da ongizatea, hau da, lan indarra saldu behar duzu ongizatea lortzeko: merkantilizazio handia.
- 2014az geroztik EAEko gizarte babeseko gastua ekonomia bera baino motelago hazten ari da, hori dela-eta gizarte babeseko gastua BPGarekiko proportzioan apaltzen ari da, nahiz eta pobrezia edo gizarte bazterketa arriskuan dagoen biztanleriaren proportzioa gutxitzen ari den, baina berriro ere, ez erakunde publikoek desmerkantilizazioa eta ongizatea uztartzen dutelako iparraldeko (sozial-demokrata) ereduan bezala, baizik eta merkatuan, hau da, enpleguan oinarritzen delako pobrezia murrizketa eta ongizatearen handitzea. Sistema ekonomiko neoliberalaren ezaugarria, aldiz, prekarizazioa eta muturreko merkantilizazioa da, baina merkatuarekiko mendekotasunak ez dakar ongizate masiborik (gizartearen zati txiki batek lor dezake ongizatea merkantilizazio bidez), prekarizazio masibo eta jarraitua baizik. Ikus aurreko Kapituluetan emakume pentsionisten, migranteen eta oro har emakumeen soldatak eta kotizazio maila, eta gazteen emantzipazio adina, errenta dela batetik (soldata prekarioak/kotizazio urria), eta etxebizitza, bestetik (eraikuntzak eta kapitalismo finantzarioak dakarten espekulazioa eta kapital metaketa kontuan hartu behar da, arlo horiek ez baitute ekonomia errealean onurarik ekartzen). Guzti horrek langileen eta, oro har, emakumeen ongizate maila murrizten du, haiek baitira erakunde publikoek egiten ez duten edo pribatizatzen duten lan horren arduradunak, lan ez

ordainduaren bidez, edoeta lan ordaindu feminizatu eta beraz prekarizatuen bidez.

- Etxebizitzaren espekulazio maila erraz mugatu daiteke, Alemanian egin zuten moduan (langa bat jarritz etxebizitzaren prezioei eta bankuek eman dezaketen kreditu kopuruari; munizipalizazioa eta nazionalizazioa), baina muga horren absentsiak erakusten duena da EAEko erakunde publiko eta, beraz, politikoen aliantza elite ekonomiko eta finantzarioekin eta, Espainiar eredu ekonomiko ez produktiboarekin dagoen sinergia, ongizate erregimenean bezalaxe.
- EAEko ongizate estatuko redistribuzio mekanismoek (zergak, transferentziak,...) beste herrialdeetan baino eragin txikiagoa dute, nahiz eta EAEn RGI-DSBEri esker (Renta Garantia de Ingresos - Diru Sarrerak Bermatzeko Errenta) desorekak Espainiar estatuan baino modu eraginkorragoan apaltzen dira.

107. GRAFIKOA: RGI-DSBE HARTZAILEEN FEMINIZAZIO-MAILA (%). EUSKAL A.E, 2018ko APIRILA.



Iturria: Eusko Jaurlaritza eta GAINDEGIA

- Prestazio ekonomikoaren bidez EAEko lan merkatuak sorrarazten duen pobrezia %21ean murriztea lortzen da. Kopuru hori, ordea, %30ekoa da EB-28an, edo %52koa, Danimarkan.

Gainera, DSBE-RGIa jasotzen dutenen erdia inguru ez dute pobreziatik irtetzea lortzen, eta DSBE-RGIa eskatzen dutenen %30ak ez du diru-laguntza eskuratzen, pobrezia errealean murgilduta egon arren¹⁸

- Ongizate maila izaera industrialeko ekonomia produktiboan oinarritu izanak emakumezkoen kalterako agerizko ondorioak izan ditu eta ditu, produktibitatea *male breadwinner* ereduan erroturik dagoen heinean. Horrek espresio garbia dauka, adibidez, 65 urtetik gorako DSBE-RGIko hartzaileen feminizazio-mailan (%76,6) (Lanbide, 2018, apirila).
- 1960/70 hamarkadetan hezurduratutako patroiaz harago, 2008az geroztiko krisiak EAEko ekonomia produktiboan sakoneko aldaketak eragin ditu eta kualifikazio ertaineko enplegu bolumen handia desegin du. Zentzu horretan, euskal gizartearen ongizatea polarizatzen ari da: baztertu edo prekarioen taldea gero eta definituagoa dago, eta krisi hasieran baino ongizate maila apalagoa dute (krisi hasieran baino soldata apalagoak). Hau da, gizarteko gutxiengo bat laneku merkean bihurtu da eta soldata apalak eta prekaritate handia nozitzen du.
- Genero osaera argia izateaz gain (emakumezkoen kaltetan), belaunaldi osagai garrantzitsua ere badauka: gazteek gurasoen ongizate maila eskuratzeko zailtasun estrukturalak dituzte, eta enplegu publikotik kanpo, zailtasun horiek biderkatzen ari dira. Polarizazio sozioekonomiko berriak marrazten ari dira, hortaz. Eta DSBE-RGI hartzaile diren belaunaldi gazteetan emakumezkoek duten pisua ikusita, argi dago gazteen artean ematen ari den fenomeno horrek kalte handiagoa eragiten duela emakumezkoen artean gizonezkoen artean baino.
- Etorkizunean enpleguaren polarizazioa handitzea aurreikusten dugu. Alde batetik, robotizazio eta digitalizazioaz egungo enplegu askoren suntsiketa espero daiteke, baina enplegu berria sortzeko aukera ere. Ildo horretan, kualifikazio handiko enplegua, eta batez ere, inolako kualifikaziorik ez duen enplegua indartuko dela aurreikustekoa da. Ondorioz, EAEko ongizate eredu lan errentetan soilik errotuta mantenduz gero desoreka sozioekonomikoen hazkundera emango da. Gizarte babesa berformulatzeko premia nagusituko da.
- Desoreka sozioekonomiko horiek osagai patriarkal garrantzitsua dute, zaintza-lanen behar handia tartean (zahartze demografiko itzelaren ondorioz). Baina zaintza-lanek nekez eragin dezake emakumezkoen emantzipazio ekonomiko erreala administrazio publikoaren

¹⁸ Zalakain, J. 107. orrian, 500. Parrafoa:

http://www.eusko-ikaskuntza.org/files/galeria/files/Eusko_Ikaskuntza_Libro_Verde_2018.pdf

interbentziorik gabe, gaur egungo zaintza lanen prekarietate parametroak mantentzen badira.

- Hala, egun zahartze demografiko orokorra eta adinekoen zaintza beharrak *baby boom* delako belaunaldiek arintzen dute maila handi batean. Epe ertainean, ordea, EAEn ez dago egungo egoera (bere onura-gabezia guztiekin) erreproduzitzeko oinarri demografikorik. Eredua, epe luzera, ez da mantenduko, bi zentzutan:

1. *Baby boom*-eko belaunaldiek 65 urteko atalasea gaindituko dute datozen bi hamarkadetan eta belaunaldi gazteagoen berezko presentzia askoz txikiagoa da egun. Hau da, indar exogenorik gabe, zahartze maila izugarria izango da. Dagoeneko, Espainiar estatutik kanpo jaiotako biztanleriari esker EAEko zahartze tasa 1,3 puntu apalagoa da (eta estatutik kanpo jaiotako biztanleria horren artean, zahartze tasa %2,4koa da bakarrik). Nahiz eta etorkin fluxuak handitu etorkizunean eta belaunaldi gazteagoen presentzia demografikoki indartu, EAEko familia-politikekin ez da jaiotze tasa supertuko eta desoreka demografikoa orekatuko:

- familia eta seme-alabei bideratutako gizarte babesa oso ahula da EAEn (BPGaren %0,7). Europar Batasunean gastu hori %2,4koa da eta hau osatzen duten estatu guztietan funtzio honetara bideratutako gastua handiagoa da.
- etxebizitzara bideratutako gizarte babes apalak ere norabide berean eragingo du.

2. Euskal gizartean adinekoen zaintza familien bizkarra pean (emakumezkoen bizkarra pean) ematen ari dela esan dugu. EAEn 65 urtetik gorako 476.705 pertsona daude, horietatik, soilik %22,5a bakardade egoeran bizi da (INE, 2017). Aipatu dugu, EAEko adinekoen artean familiarekin edo euren zaintzaz arduratu daitekeen beste pertsonekin bizitzeko joera oso errotua dago, gainontzeko herrialde mediterranearretan bezalaxe, eredu familiarista baitute ongizatea lortzeko oinarrizko zutabe arlo honetan.

Zalantzarik gabe, honek zerikusi handia dauka adin batetik aurrera emakumezkoen artean ematen den inaktibitate maila handiarekin: 2017 urtean, etxeko lanetara dedikatzeko inaktibitate egoeran 175.800 pertsona daude, horietatik, 159.300 emakumezkoak dira (INE. Encuesta de Población Activa. 2017). Hots, etxeko lanen %90,6a emakumezkoen esku dago. Epe luzera, ordea, belaunaldi ordezkapen traketsa indartuko da, eta, beraz, gizarte babeseko politika berritzaileak abian jarri ezean, emakumeek, bertan nahiz kanpoan jaiotakoak, zaintza lanen zama oso handia hartuko dute bere gain.

Egungo eredu neoliberalen lanorduek gora egiten ari dira eta soldatak, berriz, behera; beraz, merkatuek eskulana izateko eta gizonek lanordu gehiago egiteko, emakumeak etxeko

lanetara eta zaintzara bideratzen ari dira berriz, soldatarik gabe. Aurreko kapituluetan ikusi dugu industriak behera egin duela eta zerbitzuek gora, baina sektore horrek industriak baino lanpostu gutxiago sortzen ditu eta produktibitate txikiagokoak (industria zerbitzuak kanpo); ondorioz, indarrean dagoen ereduaren arabera, langileak soberan daude. Zerbitzuen sektoreak produktibitatea txikiagoa du industriakoak baino, besteak beste ekoizpenaren ikuspegi patriarkala dela eta. Horregatik sailkatzen dituzte EAEko erakunde publikoek eta alderdi politikoek, oro har, gizarte zerbitzuak, emakumeek doan egiten zituztenak barne, gizarte-gastuen multzoan, inbertsio produktiboen multzoan sailkatu ordez. Produktibitateak gure gizarte neoliberalen kapitalaren produkzioarekin eta metaketarekin baitu lotura, ez ongizatearen produkzioarekin. Hortaz, merkantilizazioak aurrera egin du, eta desmerkantilizazioa emakumeen (familien) eta erakunde publikoen esku dagoenez, ongizatea lortzea (kolektiboki kapital sozial, kultural, ekonomiko eta sinbolikoa lortzea) geroz eta zailagoa da, hain zuzen ere, erakunde publikoen pribatizazioa dela eta (Goikoetxea, 2017b).

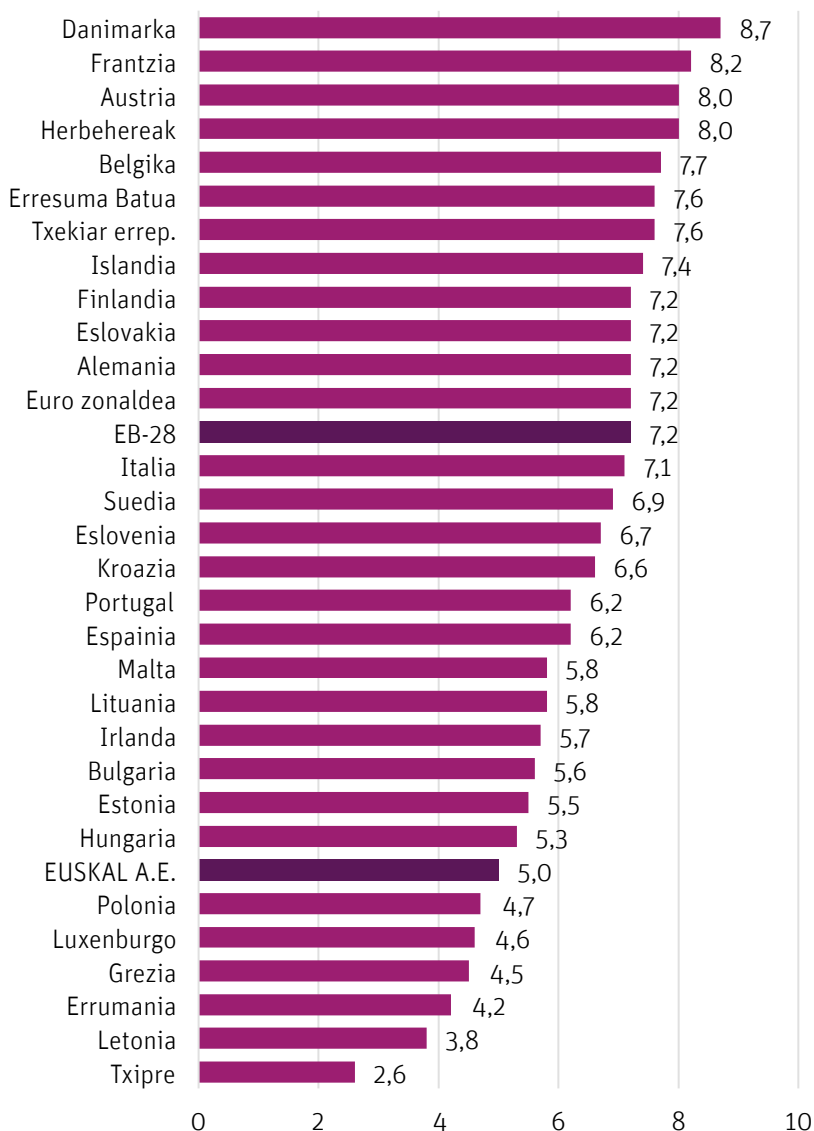
Erakunde publikoen pribatizazioak esan nahi du, EAEko erakunde publikoek ezin dutela desfamiliarizazio handirik eragin, horrek gastu publikoaren handitzea ekarri beharko luke eta datuek diote arlo guztietan ari dela murrizten gastu publikoa: hezkuntzan, osasungintzan, gizarte babesean eta oro har berdintasunarekin zerikusia duten politika publikoetan. Ikus dezagun EAEko gastua/inbertsioa osasunean eta hezkuntzan, eta aldera dezagun Europako gaionontzeko herrialdeekin.

**108. GRAFIKOA: OSASUNARI BIDERATUTAKO GASTUA (BPGren %).
EUSKAL A.E, 2009-2018**



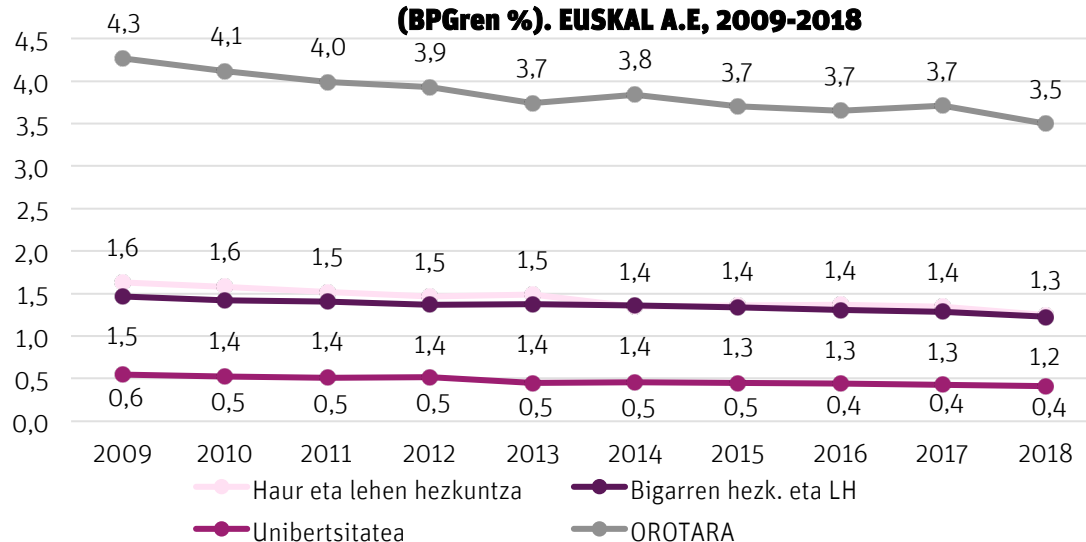
Iturria: EUSTAT eta Eusko Jaurlaritzak.

**109. GRAFIKOA: OSASUNARI BIDERATUTAKO GASTUA
(BPGren %). EUSKAL A.E. eta EB-28, 2015**



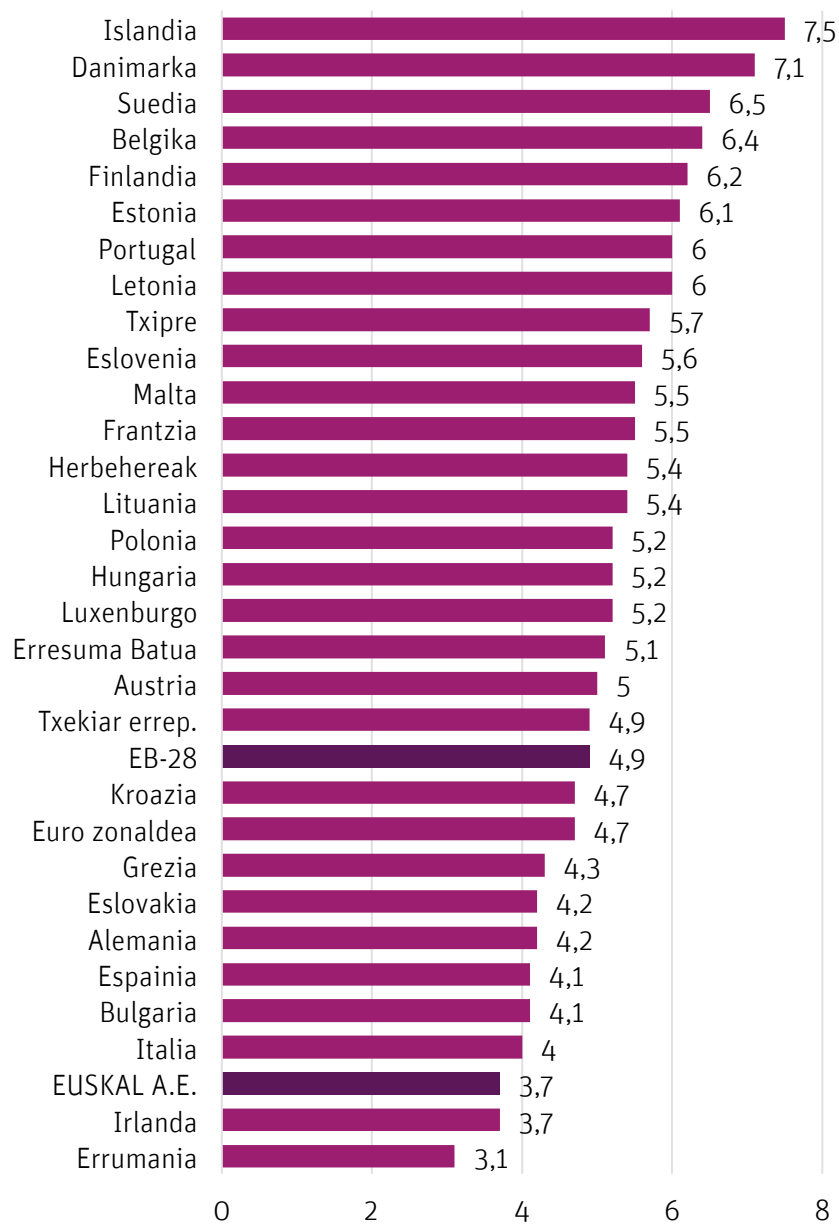
Iturria: EUROSTAT, EUSTAT, Eusko Jaurlaritza eta Eusko Legebiltzarra.

**110. GRAFIKOA: HEZKUNTZARI BIDERATUTAKO GASTUAREN BILAKAERA
(BPGren %). EUSKAL A.E, 2009-2018**



Iturria: EUSTAT eta Eusko Jaurlaritza, 2018

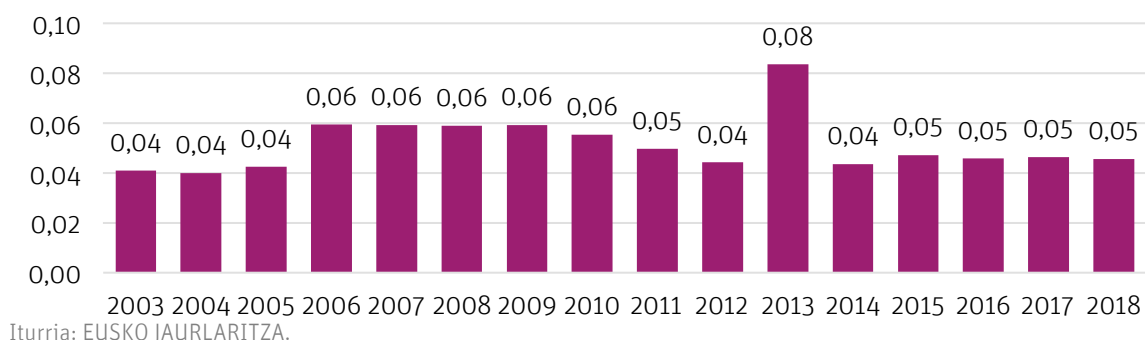
**111 GRAFIKOA: HEZKUNTZARI BIDERATUTAKO GASTUA
(BPGren %). EUSKAL A.E. eta EB-28, 2015**



Iturria: EUROSTAT, EUSTAT, Eusko Jaurlaritza eta Eusko Legebiltzarra.

Lehen genion gizonen biolentzia zuzena emakumeen kontra, emakume izateagatik, biolentzia sinboliko patriarkala duela oinarrian, eta erakunde publikoek biolentzia patriarkalaren dimentsio ezberdinei aurre egiteko gastuak, hau da, inbertsioak hurrengoak dira:

112. GRAFIKOA: EMAKUMEEN AUKERA BERDINTASUNA SUSTATZEKO BALIABIDE EKONOMIKOAK (% aurrekontua). EUSKAL A.E.ko SEKTORE PUBLIKOA



113. TAULA: EMAKUMEEN AUKERA BERDINTASUNA SUSTATZEKO BALIABIDE EKONOMIKOAK (% aurrekontua). EUSKAL A.E.ko SEKTORE PUBLIKOAREN URTEKO KONTUAK

EMAKUMEEN AUKERA BERDINTASUNA SUSTATZEA (3221 progr.)			OROTARA AURREKONTUA (€)
	Kopuru gordina (€)	% aurrekontua	
2003	3.346.963	0,04	8.181.216.931
2004	3.409.131	0,04	8.562.494.859
2005	3.770.748	0,04	8.885.270.911
2006	5.468.599	0,06	9.206.683.816
2007	6.037.383	0,06	10.210.491.822
2008	6.642.555	0,06	11.295.070.455
2009	6.762.606	0,06	11.449.189.956
2010	6.200.207	0,06	11.224.385.201
2011	5.627.735	0,05	11.343.536.559
2012	4.807.719	0,04	10.884.548.958
2013	7.895.905	0,08	9.458.535.025
2014	4.441.578	0,04	10.205.300.699
2015	5.003.000	0,05	10.607.137.587
2016	5.003.000	0,05	10.933.299.000
2017	5.132.892	0,05	11.059.662.000
2018	5.137.059	0,05	11.261.185.294

Iturria: EUSKO JAURLARITZA.

Arlo publikoa (erakundeak) eta pribatua (patronala): EAEko Berdintasun Legearen arabera Eusko Jaurlaritzako sailek eta erakundeek berdintasun unitateak izan behar dituzte, baina unitate horietan langile bakarra dago. Kontuan izanik Jaurlaritzan 200 goi-kargu daudela eta 80.000 langile inguruk egiten dutela lan, 36 berdintasun teknikarik egiten dutena (nahiz eta estatu mailan dagoen batzbesteko kopurua baina handiago izan) ez du eragin estrukturalik, hasteko, ez dagoelako ia finantzaziorik, eta larriagoa dena, ez dute eskumen loteslerik. Langileek ez dute eskumen loteslerik inon baina eduki beharko luketela iritzi dugu. Patronalak badu eskumen loteslerik, eta harrigarriena da eremu pribatuan eta patronalaren eskutik ematen dela emakumeon kontrako biolentzia materiala (lan ordainduaren eremuan). Horren adibide bat da

Emakundek 360.000 euro bideratzen dituela udalek berdintasun planak eta genero-indarkeriari buruzko planak egiteko, CONFEBASKi 1.000.000 eurotik gora ematen zaion bitartean, kontzeptu ezberdinetan.

Esan dugu, I. Kapituluari, EAEEn ematen ari den pribatizazio prozesuaren dimentsio patriarkalaren adibide bikaina dela jangelekin gertatu dena azken urteetan:¹⁹ sektorea esku pribatuetan uzten da, mozkinak irabaztea helburu duten enpresa pribatuetan. Ondorioz jangelarik gabe geratzen dira eskola asko, eta jantoki pribatu batera mugitu behar dira umeak edo etxean bazkaldu behar dute, hau da, emakumeen lan zama igotzen da eta lan ez ordaindua, lehen erakunde publikoek eskaintzen zutena emakumeak kontratatuz, orain, emakumeek egiten jarraitzen dute, baina kobratu gabe.

Neoliberalismo patriarkalaren adibide ezin hobea izateaz gain, ongizate erregimen mediterranearen adibide bikaina ere bada.

Horrek guztiak EAEko des-demokratizazioa dakar, geroz eta baliabide publiko gutxiago erabiltzen baitira publikoaren eta, zehazki, emakumeen ongizaterako, hortaz, kapitala dutenek bakarrik lortu ahal izango dute ongizate sistematikoa, ongizate erregimen liberaletan gertatzen den moduan, eta kapitalik (bere forma ezberdinetan) ez dutenak pobrezia, bazterketara edo prekarioen klase sozial handi horren parte izatera igaroko dira, edo igaro dira jada. Horrek erakusten du, halaber, kapitalismo globalak eta demokraziaren pribatizazioak askoz eragin handiagoa duela emakumeengan gizonengan baino, ez soilik Europan, baizik eta mundu osoan (Orozco, 2014). Zergatik? Kapitalismo globala ez delako bakarrik neoliberal, patriarkala ere badelako.

Kontuan izan, eredu oro dela idealizazio bat, orokortze bat, eta horregatik da berebizikoa lurralde bakoitzak duen erregimena zehaztasunez aztertzea, ereduak errealitatean dituen berezko dimentsio eta ezaugarriak zehazteko. Kapitulu honetan eta aurrekoetan ikusitako datuek eta egindako analisiak argi uzten dute EAEko ongizate erregimena mediterranearra dela, hau da, sexistena den ereduan barneratzen dela, nahiz eta eredu kontserbadoreen eta liberalen ezaugarriak ere barneratu.

¹⁹ <http://www.ehige.eus/wp-content/uploads/2017/12/Resumen-web.pdf>

**IV. PATRIARKATU LIBERALAREN
LAUGARREN DIMENTSIOA:**

**EREMU
SOZIO-
POLITIKOA**

IV. PATRIARKATU LIBERALAREN LAUGARREN DIMENTSIOA: EREMU SOZIO-POLITIKOA

Los dominados aplican a las relaciones de dominación unas categorías construidas desde el punto de vista de los dominadores, haciéndolas aparecer de ese modo como naturales, eso puede llevar a una especie de autodepreciación, o sea de autodenigración sistemática. La dominación masculina, que convierte a las mujeres en objetos simbólicos, cuyo ser (esse) es un ser percibido (percipi), tiene el efecto de colocarlas en un estado permanente de inseguridad corporal o, mejor dicho, de dependencia simbólica. Existen fundamentalmente por y para la mirada de los demás, es decir, en cuanto que objetos acogedores, atractivos, disponibles. Se espera de ellas que sean «femeninas», es decir, sonrientes, simpáticas, atentas, sumisas, discretas, contenidas, por no decir difuminadas. Y la supuesta "feminidad" sólo es a menudo una forma de complacencia respecto a las expectativas masculinas (Bourdieu, 2000:86)

Erlazio patriarkalak alderdi, sindikatu, komunikabide eta herri mugimenduetan

Kapitulu honetan eremu sozio-politikoan ematen diren hainbat erlazio patriarkal aztertuko ditugu. Herri mugimenduetako, hedabideetako, sindikatueta alderdietako kideekin bildu gara: oraingoan, birsortze mekanismoak aztertzeko, elkarriketatuen bidez egingo dugu, ia erabat. Datu ezberdinak erabiliko ditugu elkarriketatuek genero diskriminazioaren inguruan diotena laguntzeko, alderatzeko eta dimentsio estrukturala emateko.

Emakumeen parte hartzea espazio publiko-politikoan

Emakumeen parte hartze politiko-instituzionalarekin hasiko gara. Emakunderen datuek dioten moduan (Zifrak, 2017), 2016ko hauteskunde-zerrendetan emakume hautagaien kopurua 468 hautagaikoa izan da. EAEko Berdintasunaren Legearen eragina positiboa izan arren, 2001ean hautagai ziren emakumeen portzentajea %43koa zen, 2005ean %53 eta oster, 2009., 2012. eta 2016. urteetan %51ean egonkortu zen (eta 2016n 103 emakume hautagai gutxiago aurkeztu ziren 2012ko hauteskundeekin alderatuz). Zerrendaburuei dagokionez gehiago handitu da azken urteetan, 2001ean %24 izatetik 2005ean %28 izatera pasa ziren eta 2012. eta 2016. urteetan egoera hura berreskuratu eta %38ko portzentajea egonkortzen da, baina oraindik %50etik urrun. Bizkaia da hauteskunde-zerrendetan buruan emakumeen portzentaje baxuena ageri

duen lurraldea (%29) eta Gipuzkoan aldiz gehien (%45), zuzenean lotuta lurralde bakoitzeko soziologiarekin eta soziologia horrek dituen ideologia ezberdinekin eta bozkatzan dituzten alderdiekin (ikus xehetasunak Emakunderen txostenetan, 2015, 2016, 2017). Alderdi politiko guztietan handitu da emakume hautagaien kopurua. EH BILDU eta PSE-EE (PSOE) alderdietan dago emakume hautetsi gehien (%67) eta ondoren EAJ alderdia dago %50 batekin. PP eta PODEMOS/AHAL DUGU-IU dira emakume hautetsi gutxien dituzten alderdiak (%45 eta %44 hurrenez hurren, azken txostenaren arabera).

114. TAULA: EUSKO LEGEBILTZARRERAKO HAUTESKUNDEAK. EMAKUME HAUTETSIK ALDERDI POLITIKOAREN ARABERA. EAE 2001-2016										
	2001		2005		2009		2012		2016	
	(Abs.)	(% E)	(Abs.)	(% E)	(Abs.)	(% E)	(Abs.)	(% E)	(Abs.)	(% E)
Aralar	0	0,0	1	100,0	1	25,0	0	0,0	0	0,0
EA	0		0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
EAJ-PNV	0	0,0	0	0,0	16	53,0	14	14,0	14	50,0
EAJ-PNV/EA	12	0,0	15	52,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
EB-B	1	36,0	1	33,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
EH	3	33,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
EH BILDU	0	43,0	0	0,0	0	0,0	10	12,0	12	67,0
PCTV-EHAK	0	0,0	6	67,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
PODEMOS/AHAL DUGU-IU	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	5,0	5	45,0
PP	5	0,0	7	47,0	5	38,0	40	4,0	4	44,0
PSE-EE/PSOE	5	26,0	9	50,0	12	48,0	50	6,0	6	67,0
UPYD	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
GUZTIRA	26	0,0	39	52,0	34	45,0	48	41,0	41	55,0

Iturria: "Democracia Paritaria en Euskadi" txostena, 2016

Tinixara Guanche, Podemoseko legebiltzarkidea:

Yo nunca en mi vida he sentido tanto machismo como el que siento en la política. Esa sensación de ser un cero a la izquierda. Yo qué sé, voy andando por la calle con [otro hombre del partido], y nos juntamos con un parlamentario del [otro partido], y automáticamente yo me quedo por detrás. Y es como "ya vale ¿no?" y te metes en el medio. Pero en el fondo te vas con una sensación que es muy mala. Y eso tiene su poso. Y luego lo que es la actividad, yo creo que tiene que haber una formulación clara e inmediata del reglamento parlamentario, fomentando el uso de las nuevas tecnologías, trabajo no presencial, comisiones más cortas, que no haya tiempos indefinidos para hablar, etc. porque encuentras mucha desigualdad en el propio reglamento. El reglamento está pensado para señores de corbata que están en política [...], para nada más.

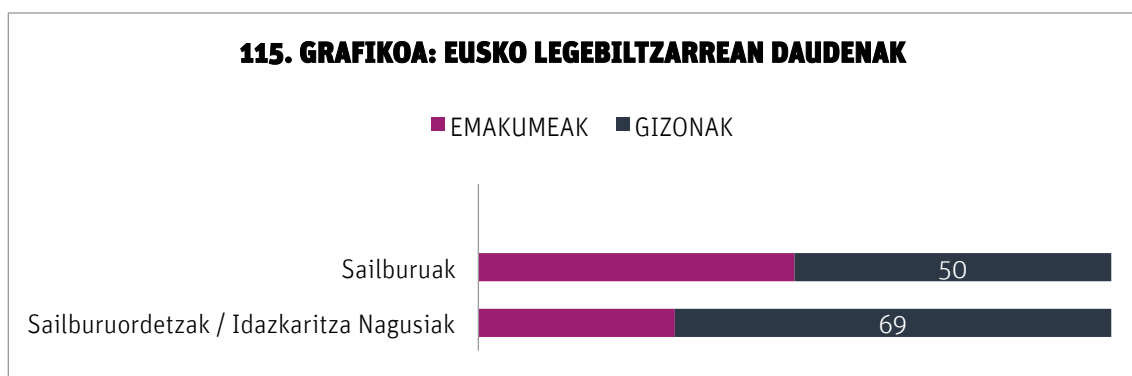
Ainhua Beola, EHBilduko Programa zuzendaria eta batzarkidea Gipuzkoako Batzar Nagusietan:

Ni EHBildun ardura organikoetan duela hiru urte sartzen naiz. Eta politika feministetako arduradun bezala sartzen naiz. Egin nuen lehen gauza, orduan zegoen mahai politikoarekin eta mahai guztiekin elkartzea izan zen, diagnostiko bat egiteko: mahai politikoa, arduradun politiko instituzionalak, erakunde nagusietako bozeramaileak, ea emakume edo gizonak ziren, eta hauetako bakoitzak zein funtzio betetzen zuten eta gaien banaketa nola zeukaten egina. Horrez gainera, azken legegintzaldiaren eta berriaren artean Udal eta Foru hauteskundetan zeintzuk mantendu zituzten karguak eta zeintzuk ez errebisatu nuen ere, generoaren arabera. Eta hor ikusi nuen portzentualki emakume gehiagok uzten zutela kargua. Beraz, neurri

zuzentzaileak planteatu genituen. Gainera, Komunikazioarekin adostu genuen komunikazioa ere aldatu behar zela ... hizkuntza patriarkala ere aldatu egin behar zela, eta bozeramailetza ere beste bat izan behar zela. Horregatik, plantatu ginen Parlamenturako hauteskundeetan: eta horregatik, zerrenda guztietan buruak emakumeak izan ziren. Kanpainarako ere dekalogo bat egin genuen, protokolo bat, eta protokolo hartan jasota zegoen rol eta funtzioak ekitaldietan, nork zer egin behar zuen generoaren arabera. Adibidez, inolako kasutan, emakume bat ez zela izango aurkezle, edo kantaria edo mezu sinple baten emalea, mezu politikoa gizon batek emango lukeen bitartean. Mezu politikoak emakumeek zein gizonak parekide emango ditugula. Gaiei eusteko garaian genero ikuspegiarekin eutsiko zitzaiela. Iruditerian, grafismoan, planteatu genuen bestelako iruditeri bat egin behar zela. Eta hizkuntza inklusiboaren zein ez maskulinizatuaren inguruko esku liburu bat ere prestatu genuen, eta mintegiak ere eman genizkien bozeramaile guztiei. Hau guztia EHBilduko Lan talde feministak zuzendaritzari proposatu zion eta zuzendaritzak baietz esan zuen.

Mireia Zarate, EAJ, EBBko idazkaria eta gazteria eta berdintasun arduraduna:

Ez diot inoiz gizon bati entzun “jo, zenbat negar egiten dudan batzuetan, goizean atera eta gauean iritsi, umea goizean lo, eta gauean iritsi eta batzuetan gauean lo” ... nik gizon bati ez diot inoiz hau entzun. Agian egingo dute, edo beste era batera egingo dute, baina ez dut inoiz entzun. Emakumeei bai, entzun diet kulpabilitate hori euren buruari botatzen, gizonak ez, uste dutelako euren lana eta funtzioa direla.[...] Nik batzar hauek egiten ditudanean, ez etxe barruan bakarrik, benetan zaila egiten zait, bost emakume etortzeko hamarri deitu behar diet. Gizonak segituan esaten dute “bai, bai”, eta emakumeak pentsatzen jartzen dira “seme-alabak ditut, ordu honetan, zer aportatuko dut...”. Gure buruari gainera mesprezuz planteatzen diogu. Gizon batek ez du planteatzen “nik zer aportatuko dut batzar horretan?” eta emakumeok bai.



Iturria: Emakunde Txostena, Zifrak, 2017

Aurreko Kapituluetan esan dugu parte hartzea kuantitatiboki neurtzea ezinbestekoa dela baina ez nahikoa, emakumeen parte hartzearen nolakotasuna aztertu behar da, zein ardura hartzen dituzten, zenbat denboraz, nola, eta zerri egin behar diote uko.

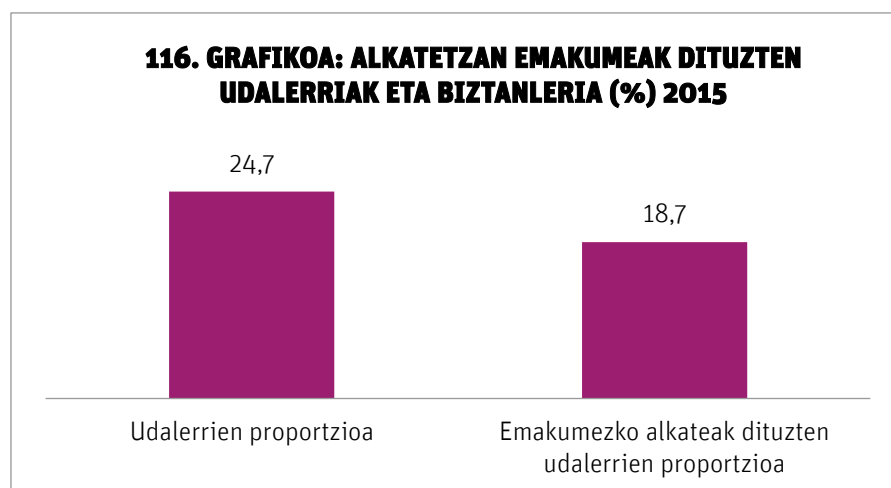
Eukene Arana, Podemoseko legebiltzarkidea, Politika Feministako Idazkaria:

Tras ese reparto, la mayoría de las mujeres estamos en Euskera, Educación, DDHH y Salud, junto con Comercio, Consumo y Turismo, mientras que Asuntos Exteriores, Economía, Infraestructuras, aunque hay alguna mujer, son hombres... [Bozeramailetza] la Comisión de control de gastos reservados. La única en la que no hay ninguna mujer,

son todos tíos y, además, son a puerta cerrada. Las gordas, las de peso político, de gasto público (Hacienda, Instituciones y Gobernanza, etc) las llevan hombres.

Arantza Urkaregi, EHBilduko batzarkidea Bizkaiko Batzar Nagusietan:

Zerrendak eta horiek partiduek erabaki zituzten. Bozeramaile berria sartu zen, une hartan denak izan ziren gizonak, Araba, Gipuzkoa, Bizkaia eta Nafarroan. Para rematar. Hori partiduen erabakia izan zen, eta ez emakumerik ez zegoelako, hori oso argi daukat [...] Badakit Sortun zer geratzen den eta ez da bozkatzen, baina bueno, jendea aurkezten da eta ikusten da nor den egoekiena, eta erabaki zen gizon bat.



Iturria: Emakunde Txostena, Zifrak, 2017

Eva Abuín, Podemoseko zinegozia Arrasateko udaletxean:

El 80% son hombres [Arrasateko taldea] y además de avanzada edad (50-60 años). En las asambleas esa mayoría masculina se nota muchísimo, por ejemplo, acaparan los turnos de palabras y mis dos compañeras rara vez cogen turno para hablar. Aunque sí que hemos desarrollado metodologías como turnos de palabra paritarios, para incentivar que las compañeras también hablen. Pero bueno, es un gran reto que tenemos.

Estibaliz Canto, PSEko zinegotzia Gasteizko Udaletxean:

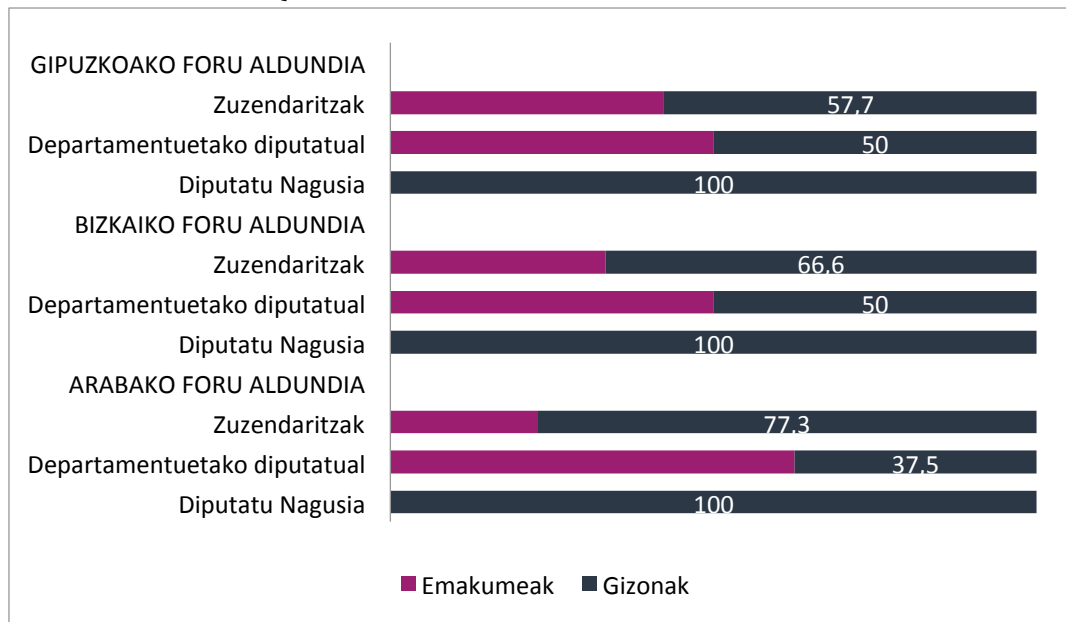
A parte de las que estamos en el gobierno, tenemos una secretaria. En el resto, comunicación, coordinación y asesoramiento, son hombres. Estamos hablando de cuatro hombres y una mujer, sin tener en cuenta las concejalías. En un equipo de cinco, la única mujer es la que es secretaria. No [es casualidad] Creo que todos los partidos estamos más o menos en la misma situación. Tampoco me extraña que de los cinco puestos de asesoramiento o de acompañamiento al gobierno que existen, uno sólo esté ocupado por una mujer y sea el de secretaria. [...] En cultura y educación no tengo ningún problema, pero la cartera de deportes es terrible de llevar siendo mujer y joven. En el sentido de que en las reuniones, con hombres casi todos, por no decir el cien por cien, consideran que no tienes ni idea de lo que están hablando. Te menosprecian directamente. Socialmente llama la atención que hacienda y urbanismo pueda llevarlo una mujer. Deportes igual no llama la atención como sociedad en

conjunto, pero los grupúsculos que hay dentro del deporte sí que lo ven mal y raro. Por ejemplo, he pasado mucha vergüenza yendo a un torneo de fútbol femenino con [los de la Federación y el club]. También he pasado vergüenza cuando al presentar un proyecto de renovación de un campo con la arquitecta y la ingeniera, que casualidad eran mujeres, los del club dijeron que estaba mal hecho. Evidentemente hay una cuestión de género clara y además, no es soterrada, porque en deportes no es nada soterrado. Es injusto y se da en un porcentaje muy alto. Al final te cansas de eso. [Hay que tomar] medidas como buscar aliadas y aliados, es decir, buscar gente que no tiene esa perspectiva. Igual algún club que trabaje la cuestión de género, clubes femeninos también, y trabajar con ellos, visibilizarles, potenciarles e ignorar completamente al resto; neutralizar esos agentes problemáticos totalmente. No sé si es una buena estrategia, pero es la única que se me ha ocurrido. Por ejemplo, [dejar de ir a los actos de las federaciones]. Entonces eso les fastidia, no lo entienden, se rebotan... Eso es neutralizar.

Oihana Etxebarrieta, EHBilduko legebiltzarkidea:

Parte hartzeari eta erabakimenari begira, nik ezberdinduko nuke. Presidentziak oso pegozko figurak dira, egiten duten gauza bakarra (eta ni izan naiz presidentea enplegu eta lan batzordean orain arte ...) delako antolatzea batzordeak eta jendeari hitza ematea, muy de pego. Total que gehienak emakumezkoak garela legebiltzarrean hori egiten dugunak. Alderdiak erabakitzen du nor jarri. Eta kasualitatea, begiratzen jartzen bazara mahaien kopuruak eta, batez ere emakumezkoak gara, baina es el rollo txotxongilo, erabakitzeko eskubiderik ez dago hor ez baldin bada oso oso gai konkretua [...] Y yo ni pinchaba ni cortaba enplegu batzordean egonda, hor atzean batez ere erabakiak hartzen dituztenak gizonezkoak dira. Gure kasuan, batzordeetako bozeramaileak, legebiltzarrean ditugunak, emakumezkoak dira, erabaki politiko bat izan da emakumeak jartzea gehienetan, eta erabakitzeko eskubidearekin.

117. GRAFIKOA: FORU GOBERNUEN OSAERA



Iturria: Emakunde Txostena, Zifrak, 2107

Herri mugimenduetan ere dinamika eta arazo antzekoak aurki ditzakegu, bai egituran emakumeek duten kokapenari dagokionez, baita parte hartze motaren inguruan ere. Hala ere, eraldaketa abian dela argi ikus daiteke, nahiz eta oso geldo joan eremu guztietan, elkarriketatuen iritziz.

Lur Albizu, Ernaiko bozeramailea:

Nos dividimos en dos partes una que es más la dinamización del trabajo con los movimientos juveniles y otra que digamos que es la más política y que va unido al trabajo de Ernai como tal [...] Luego hay otras comisiones diferentes como comunicación, internacionalismo, formación, feminismo también tiene un grupo propio. Mujeres: Es cierto que cambia según mire por ejemplo a nivel nacional o a nivel de herrialdes o a nivel local, la cosa cambia mucho. Y sí que es cierto que la presencia de las mujeres en la estructura local es mucho más numerosa, e incluso puede haber más mujeres que hombres, pero luego a medida que se va subiendo en la estructura, ese número va bajando. Aunque sí que es cierto que, en este momento, en la parte en la que se trabajan los movimientos juveniles, son mayoría las mujeres. Aunque en la que lleva a cabo la acción política, por así decir, la mayoría son hombres. Luego en algunas estructuras sí que el 40% son mujeres. A la hora de trabajar o de repartir las comisiones, siempre se tiene en cuenta que en todas las comisiones haya paridad [...] Antes por ejemplo en espacios como comunicación solo había hombres, ahora están entrando mujeres... Públicamente sí que se tiene en cuenta a las mujeres, y las portavocías las asumen normalmente más las mujeres, sobre todo a nivel local, y en el nacional diría que también. La gente que habla públicamente en nombre de Ernai ahora, somos la mayoría mujeres... En cuanto a las responsabilidades políticas, yo diría que todavía hay más hombres que tienen responsabilidades mayores.²⁰

Naiara Vegar Beldarrain eta Elena Del Puerto Garmendia, Piratak, Ontziola:

Lantalde guztiak irekiak dira eta orokorrean jende faltan egoten gara. Zenbait esparrutan lan banaketa sexuala gertatzen da, adibidez, musikan gizon gehiago daude proportzioan, barran ere mutil gehiago daude... Adibidez, orain dela 16 urte sortu ziren Piratak eta duela bi urte-arte koordinatzaile nahiz idazkaria gizonak izan dira beti. Iaz bi emakume berri sartu ginen eta aurten hiru izan gara (mutil bat eta bi neska)... Ontzian hitz egiteko lotsa gehien edukitzen dutenak neskak dira. Gure kofradian adibidez, hausnartzen ari garenean, normalean lehenengo hitza hartzen dugu edo denbora gehien daramagunok edo gizonak. Agian nesken joera gehiago da entzuten dudanarekin nire iritzia osatzen noa, nik hau pentsatzen dut eta zuzenean botatzen dut beharrean. Ontziolak 5-6 urte dauzka, eta lehen askozaz ere elitistagoa zen dena, hamabost pertsonen artean hartzen ziren erabakiak, gizonetakoak, baina, mugimendua ere askozaz txikiagoa zen. Orduan noizean behin garai hartako joerak ikusten dira. Emakumeen presentzia orain askozaz ere handiagoa da eta horizontala den mugimendu bat nahi dugu. Gure gai potoloa jaiak dira, eta horren inguruan gurekin bat datozen eta hornituko duten balioak. Donostiak bi jai mota ditu, Udaletxeak eta Piratenak, azken finean hiritarrei eta bereziki gazteei eskaini nahi diegu sinesten dugun jai eredu bat. Balore batzuk transmititzen ditugu. Auzolana, feminismoa, jasagarritasuna. Baina, egia da ez ditugula guztiak maila berean.[...] Eremu feminista

²⁰ Lur Albizuren elkarriketa gazteleraz dago lerketa Taldeko kide katalanak egin ziolako aurreikusi ezin genezakeen plangintza aldaketa bat dela eta.

eta seguru bat nahi dugu. Zergatik Sardiñerentzat eta bereziki emakumeentzako erosoagoa da Guardetxea kaia baino?... Eusko jaurlaritzarekin deus. Aurten lehenengo aldia izan da puntu morea jarri dugula, ikusi dugu zoritxarrez oso beharrezkoa dela eta hori indartu beharko dugula ziur. Puntu morea eta erasoen aurkako protokoloaren lanketari zilegitasun handia eman zaio. Segurtasuna lantzeko bijiak [bijilanteak] jarri ditugu zenbait puntutan, harremanetan egon gara gauez walkien bitartez barra, musika, bijia eta puntu morearen artean. Koordinazioa egon da, eta esaten genuen edozer gauza gertatzen bada puntu morekoek daukazue hitza. Mugimendu bezala amen esatea eta zilegitasun hori ematea iruditzen zait oso garrantzitsua.

Jone Amonarriz, Gure Esku Dagoko bozeramailea:

Hau da, lau herrialde arduradunetatik hiru gizonetzkoak dira —laugarrena emakumea—, idazkaria emakumea, komunikazio arduraduna emakumea, IKT arduraduna gizonetzkoa eta ekimen arduraduna gizonetzkoa. Zortzi pertsona liberatu gara: bost gizonetzko eta hiru andre... Eta lan banaketa horretan, oro har, “herrigintza” egiten dutenak gizonetzkoak dira, herriz herri ibiltzen direnak sukalde lanean, harremanak egin eta elikatzen dituztenak, herrialde batzarrak zuzentzen dituztenak, eta, hala egokitzen denean, zama lanak egiten dituztenak materiala banatzeko. Andreok ere badugu proiektzio publikoa, baina gure lan jardunak lotura zuzena izan ohi du “ordena” jartzearekin ere: erabaki esparruetan hitz egindako ideiak, plangintzak eta ekimenak paperera eraman, idatzi, itzuli, antolatu, forma eman, alderdi teknikoa landu, mezuak prestatu... Idazkaritza eta komunikazio lanetan emakumeak ibiltzen gara batez ere, dinamikaren tripetako lan teknikoetan, nolabait esateko... Emakume garenok ardura politikoak baditugu erabaki guneetan eta eragileekin ditugun harremanetan —eragile esanguratsuenetako batzuekin interlokuzioa duen pertsona emakumea da, besteak beste— baina, kuantitatiboki, ez gizonetzkoeen pare, batez ere, eta betiere salbuespenak salbuespen, gehiago direlako eta harreman sare zabalagoa dutelako Euskal Herriko panorama politikoan dauden (batez ere) gizonetzkoeekin... Idazkaritza hogeita bat kide aktibok osatzen dugu, gaur gaurkoz: sei andrazkok eta hamabost gizonetzkok. Herrialde batzarren eta herrietako taldeen kasuan ere —alde gutxiagorekin— gehiago dira gizonetzkoak emakumezkoak baino. Hori horrela, eta erabakimen gaitasun bera izanda ere, gizonen ahotsa da nagusi GEDren egituran... Zaintza lanetan ardurak dituzten adin ertaineko emakumeen ausentzia nabaria da. Ez, ordea, gizonena [...] kualitatiboki, saiakera zintzoa dago atzean emakumeen parte hartzea sustatzeko. Sintonia berdintasunaren aldekoa da; jarrera feministak nagusi dira batzorde denetan.

Sindikatuerei dagokienez, nabarmendu behar da LAB dela EAEn erakundearen buruan emakume bat duen sindikatu handi bakarra (%25). Batzorde eragileei dagokienez, batzorde eragilean %40,4 emakumez osatuta daude lau sindikatu nagusietan, hau da, 21 emakume daude. UGT eta LAB sindikatuetan, gainera, emakumeak gehiengoak dira batzorde eragileetan, azken txostenaren arabera (Emakunde, zifrak, 2017). Bai sindikatuetan nola alderdietan eraldaketa ematen ari da, oro har, emakumeen presentziari dagokionez, baina elkarriketatuen gehiengoak uste du aldaketa hori oso geldo doala, eta edozein momentutan egin dezakeela atzera, kantitateaz gain, espazio publiko-politikoan parte hartzeko moduak aldatzen ez badira.

118. TAULA: Sindikatu nagusietako idazkaritza nagusiak eta batzorde eragileak sexuaren arabera. 2017

	IDAZKARI NAGUSIA		BATZORDE BETEARAZLEAK				
	Emakumeak (abs.)	Gizonak (abs.)	Emakumeak		Gizonak		Guztira
			(Abs.)	(% h.).	(Abs.)	(% h.).	
CC.OO	0	1	10	41,7	14	58,3	24
ELA	0	1	4	36,4	7	63,6	11
LAB	1	0	7	53,8	6	46,2	13
UGT	0	1	3	60,0	2	40,0	5
GUZTIRA	1	3	21	40,4	31	59,6	52

Iturria: Emakunde Txostena, Zifrak, 2017

Ainhua Etxaide, LABeko idazkari nagusi ohia:

Orduan gai zentralak sindikalismoan dira, elkarlanean gauden edo ez gauden, ez dugula ezertarako balio (gobernu batek bere herria pobretu dezake eta ez da ezer gertatzen, baina, gu gara arduradunak). Gidoi hori apurtzea oso zaila da, eta nire ustez hori da emakumeok daukagun arazoetako bat, edo bihurtzen zara boterearen araberrako lidergo batean edo bigarren mailako lidergo bat zara. Ni izan nintzen idazkari nagusia eta orain ez naiz existitzen, eta beste batzuk orain dela hamabost urte izan ziren eta erdian jarraitzen dute. Nik hori oso argi ikusi dut, lidergoa izan duten emakumeak kargua uzten dutenean desagertu egiten dira, baina, gizonak jarraitzen dute. [...] Emakumeek ezezkoa esaten dute orokorrean, Lan kargengatik, nagusiki. Lehen esaten genien gunen maskulinizatueta sartzen garela, patriarkalak direla, botere gunak direla, eta direnak direla.

Estibaliz Montero Mendoza, CCOO, Gazteria eta Emakumea arloetako Idazkaria:

Yo ahora estoy en una etapa nueva personalmente, acabo de tener un niño y para mí entra otro sujeto en acción que mueve todo. Y una cosa es lo que te cuentan y otra cosa el día a día. Entran en valores otras cosas, no solo el reparto del trabajo más funcional, sino que ahora mismo te das cuenta de que muchas de las cosas con las que has estado luchando toda la vida te vienen de golpe. Para mí lo de gestionar los tiempos es complicado. Y el trabajarlo de una manera colaborativa con mi compañero es un poco duro, porque nos estamos haciendo. Tengo un niño, y yo creo que tengo mucho más trabajo que si fuera una niña. Yo no quiero tener un machirulo en casa y yo tengo claro como empoderar a una hija, y bueno, tiene un aita que es clave como ejemplo, pero él tiene que entender que hay otro tipo de masculinidades. A mí me genera más complicaciones que si fuera una niña. No debería ser así, pero es así. Respecto a los tiempos, es muy complicado, también es que en lo personal es una constante deconstrucción. Porque cuestionas tanto siempre, que incluso de maneras de quedar con la kuadrilla. Con la maternidad también, reproduces roles que no te gustan pero es difícil cambiar. Lo que tenemos que hacer es que el sindicalismo sea un espacio cada vez más confortable para nosotras. Cada vez tenemos que deconstruir muchas dinámicas que se han hecho ordinarias. Tenemos que hacer mucho trabajo, pero, tenemos que introducir el prisma feminista en el día a día del trabajo sindical.

Lan Baldintzei buruzko Inkestako emaitzekin bat etorriz, 2016an murriztu egin da sindikatuen afiliazioa. Emakumeen kasuan, parte-hartze hori bost puntu baino gehiagoan murriztu da, 2013ko %24,5etik 2016ko %19,1era jaitsiz. Eta, aldi berean,

emakumeek erakundetan duten parte-hartze aktiboa ere murriztu egin da (%12,7tik %9,6ra). Beherakada hori soldatapeko gizonen artean ere gertatu da (Emakunde, 2017).

119. TAULA: SOLDATAPEKOAK ETA ANTZEKOAK. SINDIKATU BATEAN AFILIATUTA DAUDEN PERTSONEN PROPORTZIOAK ETA MODU AKTIBOAN PARTE HARTZEN DUTENEN PISUA, SEXUAREN ETA ADINAREN ARABERA. MULTZO BAKOITZEKO BIZTANLERIAREN % EAE 2004-2016								
SEXUA ETA ADINA	SINDIKATUREN BATERAKO AFILIAZIOA				PARTE-HARTZE AKTIBOA ERAKUNDEAN			
	2004	2009	2013	2016	2004	2009	2013	2016
	%	%	%	%	%	%	%	%
GUZTIRA	25,6	24,7	28,1	21,8	21,2	17,5	15,7	13,5
Emakumeak	20,7	21,1	24,5	19,1	14	12,9	12,7	9,6
Emakumea 16-29	10,8	9,4	12,5	6,1	19,2	14,6	11,3	26,0
Emakumea 30-44	22,3	20,7	23,1	17,2	12,1	14,6	12,6	7,8
Emakumea 45-64	29,9	29,2	29,7	24,6	14,3	10,9	13	9,7
Gizonak	29,3	27,6	31,4	24,4	25	20,3	17,8	16,5
Gizona 16-29	18,1	17,2	12	5	20,5	24,8	15,4	0
Gizona 30-44	30,3	26	29,2	21	26,9	16,7	19,1	15,8
Gizona 45-64	36,6	34,7	38,7	32	24,9	22,2	17	17,5

Iturria: Enplegu eta Gizarte Politiketako Saila Lan Baldintzei buruzko Inkesta

Beherakada orokorraren arrazoiak ez ditugu hemen jorratuko baino emakumeen presentzia eskasak zerikusi zuzena du militantzia ereduarekin, eta emakumeek duten denbora sozialarekin. Ikusi dugu emakumeek gizonak baino lan zama handiagoa dutela, eta horrek denbora gutxiago uzten diela jardura sozial eta politikoetarako. Militantzia eredu maskulinoari “militante txanpiñoia” esaten zaio korrante feminista ezberdinetan, “langile txanpiñoia” eredu jarraiki (Orozco, 2014), I. eta II. Kapituluetan ikusi dugun “gizon langileari” eta *male breadwinner* ereduari kritika egiteko. Zer esan nahi du “militante txanpiñoia” kategoriak? Militantzia eta lanaz gain beste zereginik ez duen militantea litzateke, hau da, lan ez ordaindua, etxeko lana eta zaintza lana egiten ez duen militantea, ziurtatua duena bere zaintza, arlo afektiboa eta soldata, edo eguneroko mantenua, bazkaria eta umeen ardura. Militantzia uzten eredu patriarkalarekin uztartu ez daitezkeen denborak bigarren plano batean kokatzen dira, eta indibidualismorako dagoen joera kontrajartzeko argudio gisa erabili ohi da (Sagastizabal, 2017). Militantzia eredu horrek “denbora bakarraren” eredu jarraitzen du, II. Kapituluaz aztertutako denbora jarrai eta diakronikoa, eta lan merkatuaren denbora bakarraren eredu birsortzen du.

Emakumeen parte hartzearen nolakotasuna

Leire Txakartegi, ELAko Batzorde Eragileko kide, eta Jone Bengoetxea, ELAko Berdintasun politiken alorreko kide:

Tailer batean agertzen zen, sindikalista bat da sindikalista 24 orduz, urteko 365 egun. ELAn eredu horrek garrantzia handia izan du... patriarkatuaren beste aurpegi bat, baina, badaude gizon batzuk ez direla horrela ibiltzen. Dena den, garai batekoa ere desmitifikatu egin behar da, zeren ordu askoz lan egiten zuten, baina, hori gauza batzuk ezkutatzeko ere erabiltzen zen eta ez asumitzeko etxeko nahiz zaintza lanak. [...] Nazio batzordean gizonak dira gehien hitz egiten dutenak, beti beraiek egin

dutelako eta emakumeei gehiago kostatzen zaigulako. Gizonek “pentsalariaren” papera hartzen dute, lan garrantzitsuetan, eta ez horrenbeste administrazio edota kudeaketa lanak. Nazio batzordean gehienak emakumeak gara, baina, eztabaida formatu zabalean egiten bada gehien hitz egiten dutenak gizonak dira [...] Sindikatuaren formatua, asanblada handietan izan da eta hori oso eredu maskulinoa da. Hau iritzi pertsonal bat da, baina, ziurrenik emakumeok gehiago kontrastatzen dugu, beste estilo bat dugu, kolektiboagoa ez horren “banako heroikoarekin” lotutako militantzia eredua. Gainera, sindikalgintza eredua industriarekin lotuta dago, hau da, asanblada handiak, fabrika handiak zirelako. Adibidez, garbiketako emakumeentzat asanblada bat deitzen duzu, baina, ez da inor gerturatzen. Beste sektoreak egokituko direla pentsatu da, ez da erdigunean jartzen. Etxeko lana, oso sektore atomizatu da. Noski langile klasea direla. Baina, kontua da antolatzeke era edukiak bezain politikoa dela. Etxeko langile batzuk badaude afiliatuta, baina, soltean, ez kolektibo bezala. Ez dago patronalik. [...] Diagnosian agertzen da, botere ezkutua, erabaki gune informaletan hartutako erabakiak dira, eta leku horietan emakumeak normalean ez gaude.

Lur Albizu, Ernaiko bozeramailea:

Bueno por una parte está la conciliación sí, por otra nos está costando mucho que las mujeres tengan una representación a nivel de estructura nacional como es la que tienen a nivel local, quiero decir, si somos más mujeres en la organización, en las responsabilidades políticas también deberíamos estar más mujeres. Nos cuesta mucho coger responsabilidades políticas porque el peso que se lleva es muy grande, y más teniendo en cuenta que la mayoría de las veces tenemos una proyección pública. Nos cuesta todavía participar activamente en marcos mixtos, nos cuesta más, aunque es cierto que en ámbitos como el local se nota una diferencia brutal de hace unos años a aquí y las más jóvenes vienen también muy empoderadas. Creo que están cambiando mucho las cosas en general, y por lo tanto en Ernai también. Entonces, a nivel interno, yo sí que diría que el dilema militancia-vida es bastante importante. Y, luego, unido a las organizaciones mixtas y aunque tomemos las medidas que haya que tomar, cada mucho tiempo nos toca activar protocolos de agresiones, y en este tema también todavía hay mucho que hacer.

120. TAULA: Sindikaturen batera afiliatutako pertsonen proportzioaren bilakaera sexuaren eta adinaren arabera EAEn. 2016 (%)

	GUZTIRA	EMAKUMEAK				GIZONAK			
		Guztira	16-29	30-44	45-64	Guztira	16-29	30-44	45-64
2004	26,6	20,7	10,8	22,3	29,9	29,3	18,1	30,3	36,6
2009	24,7	21,1	9,4	20,7	29,2	27,6	17,2	26,0	34,7
2013	28,1	24,5	12,5	23,1	29,7	31,4	12,0	29,2	38,7
2016	21,8	19,1	6,1	17,2	24,6	24,4	5,0	21,0	32,0

Iturria: IKUSKERAK 9. Cultura Democrática 2016

La división sexual está inscrita, por un lado, en la división de las actividades productivas a las que asociamos la idea de trabajo, y en un sentido más amplio, en la división del trabajo de mantenimiento del capital social y del capital simbólico que atribuye a los hombres el monopolio de todas las actividades oficiales, públicas, de representación. (Bourdieu, 2000: 64)

Ondorioz, ez da kasualitatea arlo pribatu-ekonomikoan, enpresaren esparruan, nagusiki gizonak izatea EAEn egoitza duten finantza-erakundeetako presidentek eta zuzendaritza-kontseilariak. Presidentek gizonak dira guztiak (%100), eta administrazio-kontseiluetan 12 emakumek bakarrik parte hartzen dute, hots, pertsona guztien %21,8. Egoera hori modu egonkorrean mantendu da hainbat urtez. Horrenbestez, ez da emakume eta gizonen oreka handiago baterako bilakaerarik hautematen erabakitze-organoetan Emakunderen txostenak dioten moduan. Fiare da administrazio-kontseiluan emakumeen proportzio handiena duen finantza-erakundea, bertan emakumeak ia % 31 direlarik, eta zenbaki absolutuetan, Fiare eta Kutxabank daude buruan administrazio-kontseiluetako emakumeen kopuruari dagokionez. Argi ikusiko dugu espazio publikoko elkarte, antolakunde eta eragileak desoreka patriarkal murrizagoak dituztela espazio pribatuetakoak baino, zehazki, espazio pribatu eta ekonomikoan ematen da biolentzia material eta sinboliko handiena (etxetik eta familiatik kanpo). Eremu pribatuko zenbait datu emango ditugu arlo publiko-politikoan ematen diren patroiekin erlazionatu ahal izateko eta genero desorekari dimentsio estrukturala emateko.

121. TAULA: EAEN EGOITZA DUTEN FINANTZA-ERAKUNDEETAKO PRESIDENTEAK ETA ADMINISTRAZIO-KONTSEILUAK, SEXUAREN ARABERA. 2017							
	PRESIDENTEA		ADMINISTRAZIO KONTSEILU NAGUSIA				
	Emakumea (abs.)	Gizonak (Abs.)	Emakumeak		Gizonak		Guztira
			(Abs.)	(% h.).	(Abs.)	(% h.).	
BBVA	0	1	3	23,1	10	76,9	13
Laboral Kutxa	0	1	1	10,0	9	90,0	10
Fiare	0	1	4	30,8	9	69,2	13
Kutxabank	0	1	4	22,2	14	77,8	18
GUZTIRA	0	4	12	22,2	42	77,8	54

Iturria: Emakunde Txostena, Zifrak, 2017

IBEX 35 indizean kotizatzen duten EAEko enpresetako erabaki-esparruetan emakumeek duten presentziari behatuz gero, antzeko egoera ikusten da: presidentetzat eta horietako administrazio-kontseilu orokorrak gizonez osatuta daude nagusiki (%65,8). Gamesa nabarmentzen da, izan ere, bertako presidentea emakumea da eta hartako administrazio-kontseiluan ematen da egoera orekatuena emakume eta gizonen portzentajeari dagokionez.

**122. TAULA: EAEN EGOITZA DUTEN IBEX35 INDIZEKO ENPRESETAKO
PRESIDENTEAK ETA ADMINISTRAZIO-KONTSEILUAK, SEXUAREN
ARABERA. 2017**

	PRESIDENTEA		ADMINISTRAZIO KONTSEILU NAGUSIA				
	Emakumeak (abs.)	Gizonak (Abs.)	Emakumeak		Gizonak		Guztira
			(Abs.)	(% h.).	(Abs.)	(% h.).	
BBVA	0	1	3	23,1	10	76,9	13
Gamesa	1	0	5	45,5	6	54,5	11
IBERDROLA	0	1	5	35,7	9	64,3	14
GUZTIRA	1	2	13	34,2	25	65,8	38

Iturria: Emakunde Txostena, Zifrak, 2017

Izaskun Moyua, EAjko batzarkidea eta bozeramailea Arabako Batzar Nagusietan:

Yo creo que las mujeres, al menos, yo, la experiencia que tengo en mi grupo, es que entramos y salimos. Entran y salen, un poco como el Guadiana. O sea, entran, están quizás una legislatura, se van... A la siguiente legislatura igual vuelven, luego vuelven a desaparecer... O sea, no mantienen una trayectoria lineal como hacen ellos. Creo que hay 2 cuestiones que tienen que ver con esto. Las dificultades objetivas que hay. Una mujer que tiene que trabajar, porque estamos trabajando fuera de casa, tenemos que trabajar en casa, y además nos tenemos que dedicar a estar en las juntas generales. O sea, es el colmo de la doble jornada. O sea, es el colmo de la superwoman... las mujeres que están en la política ... pues ya es una triple jornada. [...] vete a convencer a mujeres para que estén en las juntas administrativas, para que estén en los consejos ...

Estibaliz Canto, PSEko zinegotzia Gasteizko Udaletxean:

No. No veo “cargados” a los concejales que tienen familia. El peso familiar tiene un coste mayor a nivel personal en una mujer que en un hombre. Eso también puede ser la causa por la que al final las mujeres terminan abandonando la política.

Eredu berberak errepikatzen dira emakumeen parte hartze urriaren atzean, kasu honetan, espazio publikoan zein pribatuan, hau da, eremu sozial-politikoan zein enpresa pribatuaren eta beste eremu pribatu-publikoetan ere. Kontua da batzorde, enpresa, zuzendaritza edo erakunde zehatz horietan gehiengoa duten horiek ez dituztela eskuratu duten kapital ekonomiko, sozial eta sinbolikoa galdu nahi, hau da, ez dituzte berain pribilegioak galdu nahi, eta pribilegio patriarkalak dira, gizonak gizon izateagatik dituzten lege pribatuak direlako, normalean, eta oinarrian, jaiotzez duten ezaugarri fisiko baten arabera eskuratutako kapitalak, horregatik dira boteregune ekonomiko nagusienetan %100 eta gainontzekoetan, oro har, %80-%70 bitarte, gizonak, bai boteregune ekonomikoetan baita boteregune politikoetan. Gure argudio horri ezezkoa emateak, alegia: gizonak botereguneetan daudela gizon izate hutsagatik, ezeztatzen baldin bada, hurrengo argudioa eratortzen da: gizonak botereguneetan daudela merezi dutelako (oso azkarrak direlako, ausartak direlako, arrazionalak direlako, indartsuak direlako, etab. luze bat) eta emakumeak ez daudela gizonak baino atzeratuagoak direlako, irrazionalak, inpartzialak, emozionalak, ahulak, etab. luze bat. Betiko argudio patriarkala, horren ezaguna taula bat eta dena egin dugula II. Kapitluan, eta argi azaldu dugu argudio horiek biolentzia sinboliko patriarkalaren artikulatzaileak direla. Alderdi

batzuek neurriak jarri dituzte biolentzia sinboliko horren kontra (aurrerago ikusiko dugu sindikatu, mugimendu eta alderdi barneko talde feministetaz hitz egiterakoan). Kontua da, biolentzia sinboliko hori gune politiko guztietan ematen dela, batzuetan era esplizituan, besteetan inplizituan.

Tinixara Guanche, Podemoseko legebiltzarkidea:

No te puedes coger una baja, no te puedes poner enferma... Hombre, te puedes poner, pero si no vienes al pleno no puedes votar. El voto delegado solo cuando estas embarazada o de baja por haber parido. Hay toda una parte muy malsana, de relación. Y hay pendiente una proposición para hacer reforma del reglamento del parlamento, pero [el partido mayoritario] no quiere cambiar el reglamento [...] porque si eres mayoría y aportas 29 parlamentarios, pues claro, tienes todo mucho más relajado en el trabajo, es mucho más sostenible. No tienen esas necesidades de trabajo. [Oztopo handienak] Hay un punto de ese clásico señor mayor, mujer, que lleva toda la vida en el parlamento. Yo lo siento como una dificultad porque es un trato super paternalista. Porque somos nuevos, somos jóvenes. No te toman en serio. Hay un sesgo de genero importante ... los hombres de dentro y de fuera, cuando son mayores o el militante clásico, nos tratan a las mujeres, si además somos muy jóvenes, nos tratan como si fuéramos tontas. Entonces te dicen cosas como “tú no estás de acuerdo porque no me has entendido. Deja, que yo te lo explico”; “no, no, ya lo he entendido”; “no, no, cariño, deja que ya te explico yo”. Y eso es cuando la vena del cuello se te hincha y quieres sacar la catana.

Rafaela Romero, PSEko legebiltzarkidea:

No es porque ellos nos quieran dar las cosas importantes, es que nosotras somos muy solventes, trabajamos mucho. Entonces, no sé si es por una mayor confianza en las mujeres, o es que les das 20 vueltas. Ellos han llegado sin tener que demostrar tanto. Es una realidad más positiva, pero no deja de ser por eso. [...] Creo que en los partidos de izquierdas o los que se llaman feministas, deben poner a feministas en todos los órganos de dirección.

Oihana Etxebarrieta, EHBilduko legebiltzarkidea:

Instituzioan urte asko daraman gizonezko korbataduna. Bai. Uste dutelako adinagatik boterea daukatela, uste dutelako instituzioan urte asko eramateagatik boterea daukatela, uste dutelako gizonezkoak izateagatik botere gehiago daukatela. Oso oso agerikoak dira hemen botere harremanak, esperimendu bat egiteko modukoak. Eta horiek dira oztopo nagusiak. Eta oztopo nagusienak dira beraiek direlako erabakiak hartzen dituztenak, alderdi nagusienetan edo gehienetan erabakiak hartzen dituztenak, gizonezko gorbatahunak edo gizonezko gorbatahunak euren burua irudikatu nahi duten emakumezkoak.

Eneritz de Madariaga, Podemoseko batzarkidea Bizkaiko Batzar Nagusietan:

Cuando dices algo es como “sí, eso que has comentado o presentado es estupendo”, todos en pro de la igualdad y de la perspectiva de género y luego “venga guapa, pasa tú primera” ... paternalismo. O, por ejemplo, reunirse con grupos que tienen que ver con temáticas que se desarrollan en la comisión de Economía y Hacienda, en la que yo también estoy, y que vayamos dos mujeres incomoda a algunos y encima se portan como si no tuvieras ni idea, te tratan como si te lo tuvieran que dar muy mascado

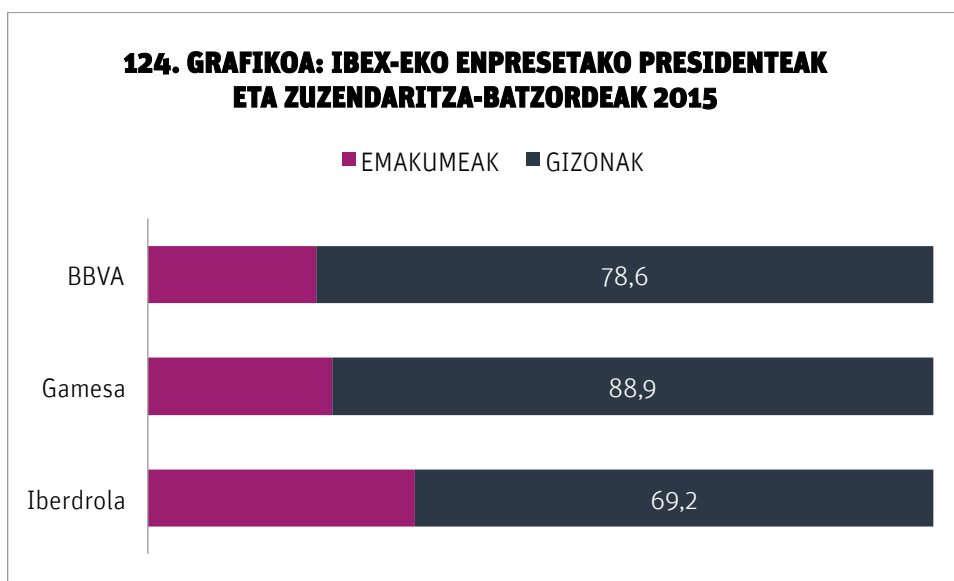
porque no te enteras, la parte de estereotipo, de prejuicios todavía está muy presente. [...] Hay un problema de conciliación importante, hay un montón de actos a las tardes y los fines de semana, hay como una alerta permanente en función de los acontecimientos del día, no tienes hora de entrar o de salir, es en función de si vas bien en función de la cantidad de trabajo que tienes. Es un poco caótico, yo soy madre de dos hijos y he decidido que no voy a actos fines de semana, ni tres tardes a la semana, pero eso te hace estar fuera de algunos espacios de decisión [...] Casualmente, las de las 9 [de la mañana] suelen ser las de Economía y Hacienda, que es donde hay más hombres, que suelen tener “menos problemas” para llegar. Pero vamos, que son comentarios que hemos hecho en abierto en Juntas...

Argi dago zenbait eremuetan menderakuntza hori muturrekoagoa dela beste eremu batzuetan baino, eta eremu ekonomikoan adibidez, esan dugu, geroz eta botere handiagoa izan gune batek (bai kapital ekonomikoa edo politikoa dela eta), orduan eta emakume gutxiago. Hori dela eta jarri ditugu patronalaren zenbakiak, horrek argi uzten baitu ze eremutan birsortzen da ere bortitzagoan menderakuntza mota hau.

EAEko enpresa-erakundeetako zuzendaritzako organoetan emakumeak gutxiengo dira. Zuzendaritza-kontseilueta pertsona guztien %10 baino ez dira, eta lau presidentek gizonak dira.

123. TAULA: EAEKO ENPRESA-ERAKUNDEETAKO PRESIDENTETZAT ETA ZUZENDARITZA-KONTSEILUAK 2017							
	PRESIDENTEA		ZUZENDARITZA-KONTSEILUA				
	Emakumeak (Abs.)	Gizonak (Abs.)	Emakumeak		Gizonak		Guztira
			(Abs.)	(% h.)	(Abs.)	(% h.)	
ADEGI	0	1	2	13,3	13	86,7	15
CEBEK	0	1	5	16,1	26	83,9	31
SEA	0	1	0	0	14	100,0	14
CONFEBASK	0	1	1	5,3	18	94,7	19
GUZTIRA	0	4	8	10,1	53	67,1	79

Iturria: Emakunde, erakundeen web-orrialdeetan oinarrituta. 2017ko irailean egindako kontsulta.



Iturria: Emakunde Txostena, Zifrak, 2016

Kontua da, eremu pribatuan eta publikoan, ekonomikoan eta politikoan, sozialean eta instituzionalean ematen den emakumeen ausentziak kausa berdinak dituela eta erlazio patriarkalen dimentsio guztiak lotu ezean, hau da, lan ordaindua, lan ez ordaindua, erakunde publikoek eta estatua, gizonen biolentzia zuzena, biolentzia sinbolikoa eta eremu publiko-politiko eta soziala ezingo dugula eraldatu emakumeak emakume izate hutsagatik subordinatzen dituen egitura, mekanismoak eta praktika multzoak.

Egitura patriarkalaren dimentsio anitzak

Azpitarratu nahi dugu biolentzia sinbolikoa ezin dela bakarrik sagarrak, ogia edo etxebizitza eta eskubideak banatuz eraldatu, marko diskurtsiboak aldatu behar dira “emakumeak” eta “gizonak” sortzen dituen sozializazioa aldatzeko, eta azken hori ez da soilik hezkuntzaren, erakundearen edo hedabidearen edukiak eta legeak aldatzen lortzen, hezkuntza sistema eta erakunde publikoen (eta legearen) oinarri sinboliko eta semiotikoa aldatzeaz gain, ondasunen eta bizitzaren produkzioa, oro har, ekonomikoa eta politikoa, aldatzea esan nahi du.

Egiturazko eraldaketa horiek eta, beraz, antolakunde eta erakundeetan ematen diren praktika multzoak aldatu ezean, ez da eraldaketa estrukturalik lortuko erlazio patriarkalen dimentsio ezberdinetan (lan ordaindua, ez ordaindua, estatua edo erakunde publikoak eta parte hartze sozio-politikoa). Gogoan izan, gure marko teorikoan, egiturak estrategia multzoak direla, estrategien metaketa eta irmotze historikoa (Jessop, 2008).

Ainhoa Etxaide, LABeko Idazkari Nagusi ohia:

Egitura aldatu nahi baduzu, nik uste dut lehenengo egin behar duzula apurtu... “kaosaren teoriakoak” ginen, pixka bat, eta hobe zen hankaz gora jarri guztia eta arriskuak asumitu, zurruntasun horretan gauzak aldatzen saiatu baino. Eta kaosean, hobeto moldatzen gara emakumeak gizonak baino. Gauzak modu ordenatuan aldatu behar dira, baina, aldaketari ateak irekitzen dizkiona da kaos hori, zeren orden horretan ez dago aldaketarik. Orden horrek batzuk ahaldundu ditu eta beraz orden horrek botere harreman bat ekartzen du. Gauza bat da parekidea eta beste bat ea egiturak simetrikoak edo asimetrikoak diren. Guk genuen egitura parekide bat, baina, guztiz asimetrikoa. Orduan aldatu behar duzuna da botere erlazio hori. Nola aldatu genuen? Ardura banaketa guztiz desberdina eginez. Guk hartu genuenean, antolaketa, idazkari nagusia, eta ekintza sindikala (hau da, sindikatua kontrolatzen duten lau ardurak) emakumeok hartu genituen, orduan jada botere harremana aldatu egiten duzu.

Ainhoa Beola, EHBilduko Programa zuzendaria eta batzarkidea Gipuzkoako Batzar Nagusietan:

[...] hori iruditzen zaigu, berdintasun politiken desideologizazio brutal bat ematen ari dela. [Ekimen eta deklarazio instituzionalak] ekimen horiek oso partzialak dira, inondik inora integralak, eta guk eman genien irizpidea gure hautetsi guztiei izan zen ez genituela babestuko. Nahiz eta eduki sakoneko ezer ez babeste horretan bakarrik geratzen ari garen erakundeetan. Martxoak 8aren inguruko ekimen instituzionalekin, duela bi urte esan genuen ez genuela babestuko aldaketarako aukerarik eskainiko ez duen ekimenik. Intentziotan geratuko denik, hitz hutsetan. [...] Berdintasun batzorde

batean gertatu zitzaigun, alderdi batek bi ekimen eraman zituela, erderaz diot hala idatzita zeudelako, “respondiendo a lo que reclamaban el 8 de marzo el movimiento feminista, pedimos”, y lo que pedían estaba vacío de contenido y nada tenía que ver con lo que el movimiento feminista estaba reclamando. Beraz guk erabaki genuen ez genuela babestuko, eta jakina, denek babestu zuten EHBilduk salbu. Argi azaldu genuen hartan, eta azaltzen dugu ohikoa bilakatzen ari den halako bakoitzean, ez ditugula ekimen horiek babesten lehenik eta behin mugimendu feministak askoz ere gauza gehiago aldarrikatzen eta proposatzen dituelako, eta bestetik inolako aldaketarik ekarriko ez dituen edukiak ez ditugulako babestuko. Gertatzen ari den eduki hustutze honen inguruan aritu gara mugimenduarekin, Mundu Martxarekin, Bilgunerekin, hainbat elkarterekin, unibertsitateko jendearekin, eta eskatu diegu, interpela gaitzela edukirik ez duen ezer babes ez dezagun erakundeetan ...

Beste parte-hartze mota batzuk: alderaketak

Lehendabiziko aldiz, irabazi asmorik gabeko erakundeetan emakume eta gizonen artean dagoen desberdintasun-maila aztertu duen txosten bat eratu da. Horretarako, EAEko erabilera publikoko 544 fundazio eta elkarte aztertu dira (182 elkarte eta 362 fundazio), EAEko elkarteak %78,8 eta fundazioak %57 ordezkatzeko dutenak (Emakunde, 2017). Emakume gehiago dago ohiko rol sozialarekin lotura gehiago duen helburua duten erakundeetan, hau da, hirugarren sektorearekin, osasunarekin eta desgaitasunak dituzten pertsonen zaintzarekin lotutako erakundeetan (%56,8) edo ongintza-asistentziazko izendatzen direnetan (%45,8). Gogoan izan horren arrazoia II. Kapituluaz aztertu dugun biolentzia sinbolikoaren eta sozializazio ezberdinekin lotura zuzena duela, eta I. Kapituluaz ikusi ditugun eremu feminizatuekin, formakuntza eta karrera edo gradu aukeraketa barne. Horregatik da gizonen presentzia ia erabatekoa ikerketa zientifikorako erakundeetan (%74,4), kirol arlokoetan (%73,6) eta banku-erakundeetan (%72,5), alegia, kapital ekonomiko eta sinboliko handiena duten arloetan.

Eta, berriro ere, eremu publikoarekin erlazioa duen ekintza, jarduera, antolakunde eta erabileretan emakume gehiago daude zuzendaritza-batzordeetan (%43,2) eremu pribatuan baino, non gizonak diren gehiago handia, nahiz eta irabazi asmorik gabekoak izan (%71,3). Datuok gure tesiekin bat egiten dute, hau da, geroz eta kapital ekonomiko, sozial eta sinboliko gehiago izan gune bat, orduan eta gizonen presentzia handiago izango du, horregatik genion kontuz ibili behar dela emakumeen parte hartzea neurtzerakoan, berdin du lan ordainduan, ez ordainduan, erakunde eta antolakundeetan, parte hartze horren kalitatea neurtu behar baita, bestela ezin da patriarkatuaren bertsioak eta eraldatze mekanismoen azterketa longitudinala eta historikoa egin.

Horregatik, geroz eta pisu ekonomiko handiagoa izan erakunde batek, orduan eta emakume gutxiago. Baina kontuz, bertsioak sozialaren logika ez da logika proposizionalarena edo kausa-efektu logika aldebakarrekoa: ez da balioa duten jarduerak gizonak egiten dituztela, baizik eta gizonak egiten dituzten gauzak balioa hartzen dutela. Gogoan izan Basque Culinary Center. Ez da sukaldatzeak baliorik ez duela, baizik eta emakumeek sukaldatzen dutenean baliorik ez duela, kobratzen ez dutela, etab; eta gizonak sukaldatzen dutenean, aldiz, gradu profesionalak, masterrak eta karrerak sortzen dituztela (gizonez beteta), eta eratzen dute sukaldeko talento eta epistemologia (talento culinario, epistemologia culinaria, etab.)

125. TAULA: ERABILERA PUBLIKOKO ELKARTEETAKO ZUZENDARITZA-BATZORDEAK GARRANTZIA EKONOMIKOAREN ARABERA SEXUAREN ARABERAKO BANAKETA EAE 2017

	GUZTIR A	EMAKUMEAK			GIZONAK			G-E aldea (%)
		(Abs.)	(% b)	(% h)	(Abs.)	(% b)	(% h)	
Ekonomia aldetik garrantzitsua	465	175	37,6	24,7	290	62,4	33,4	24,7
Ez da garrantzitsua	1.064	485	45,6	8,8	579	54,4	66,6	8,8
GUZTIRA	1.529	660	43,2	13,7	869	56,8	100,0	13,7

Iturria: Eusko Jaurlaritza. Txostena: "¿Participan las mujeres en los órganos de decisión de las entidades sin ánimo de lucro?"

Aipatu logika patriarkal horri jarraiki, emakumeen parte hartzea handiagoa da gunen informalean, gizonena gunen formalean (ikus Sagastizabalen, Stolle and Micheletti 2006; Hernández 2008; Coffé and Bolzendahl 2010). Baina, berrir ere, aldea ez dago gizonen eta emakumeen parte hartze politikoari eskaintzen dioten denboran, baizik eta parte hartze motan: emakumeen haien genero rolaekin zerikusia duten eremuetan parte hartzen dute gehiago, hau da, feminitateak berarekin daramatzan balio eta praktika horietan, hala nola, beste pertsonen lan egitea eskatzen duten jardueretan, beste pertsonak entzun, lagundu, babestu, etab. dakartzaten jarduerak, eta gizonak, aldiz, politika formalarekin erlazio duten jardueretan, eta ekintza ez konbentzionalak esaten zaizkien horietan (nahiz eta izena ez izan egokia hala erabiliko dugu gai honen literaturan horrela esaten baitiote) manifestazioetan eta grebetan parte hartzea, adibidez.

Anabel Sanz, Ongietorri Errefuxiatuak eta Feministalderen kide:

También hay que decir que Ongi Etorri es una plataforma que tiene un porcentaje de mujeres altísimo. No sé exactamente en Ongi Etorri, pero por ejemplo en la caravana que está ahora en Italia, a nivel estatal el 80% son mujeres. Esa historia de la solidaridad, la preocupación por el otro, yo creo que a las mujeres nos llega más. Pero sí creo que no tenemos problemas con entender que el discurso feminista tiene que estar presente, que las mujeres tienen que ser portavoces y estar en todos los sitios. A veces hay dificultades con cómo hacer eso, y hay también redes informales en las que a veces hay gente que decide, y casualmente no son siempre mujeres, y llama la atención cómo con tantas mujeres en puestos de coordinación y demás, haya igual más tíos.[...] Pero por ejemplo hay una comisión de "harrera", de acogida, que se ha encargado de atender a chicos del puerto, por ejemplo, porque son la mayoría chicos, porque las mujeres vienen por otras vías, más tarde, de otras maneras, tenemos menos acceso a ellas, son mayoría tíos los que migran y están en las calles. En esa atención que se sostiene desde hace tiempo en el puerto de Bilbao y ahora también en los barrios, ahí creo que hay más mujeres implicadas: cocinar, atender, buscar ropa, cosas que necesiten, etc. Hay hombres también, pero hay más mujeres. Ahí, que es la parte más de roles femeninos y tal, creo que las decisiones las toman las tías, o indistintamente. [...] Pero sí que bueno, detrás de esas decisiones más estratégicas, o lo que podríamos decir dando línea, igual sí que hay más cabezas masculinas detrás. [Bestalde] El referente es todo el rato tíos saltando vallas, sabemos que hay tías que pasan mil experiencias horribles, pero no las vemos, sabemos que están allí y que están en redes de trata, etcétera.

Lur Albizu, Ernaiko bozeramailea:

En la parte que habla más de movimientos juveniles, que son temas más estratégicos o más a largo plazo, en esa participan sobre todo mujeres. Y en la parte más coyuntural, o más de campañas, en ese marco de producción política hay más hombres. Suelen ser temas más del día a día, como el de la resolución del conflicto o el “procés” catalán.

126. TAULA: IRABAZI ASMORIK GABEKO FUNDAZIOETAKO GOBERNU-ORGANOAK HELBURUAREN ARABERA. SEXUAREN ARABERAKO BANAKETA EAE 2017								
	GUZTIRA	EMAKUMEAK			GIZONAK			G-E aldea (%)
		(Abs.)	(% b)	(% h)	(Abs.)	(% b)	(% h)	
Irakaskuntza eta ikerketan aritzen diren fundazioak	967	225	26,2	22,6	742	34,7	74,4	51,9
Laguntza eta ongintza-erakundeak eta lan arloko erakundeak	858	300	34,9	35,0	558	26,1	65,0	30,1
Kultur, gazteria eta kirol arloko erakundeak	736	194	22,6	26,4	542	25,3	73,6	47,3
Banku-fundazioak	40	11	1,3	27,5	29	1,4	72,5	45,0
Gainerakoak	369	100	11,6	27,1	269	12,6	72,9	45,8
GUZTIRA	2.970	830	100,0	28,7	2.140	100,0	71,3	42,7

Iturria: Eusko Jaurlaritza. Txostena: “¿Participan las mujeres en los órganos de decisión de las entidades sin ánimo de lucro?”

Jarduera bakoitzetik lortzen den kapital soziala eta sinbolikoa guztiz desberdina da, jakina, eta hautu horiek, berriro ere, ez dira biolentzia zuzenaren mehatxupean egiten gehienetan, emakumeen sozializazio prozesuari lotuta baitaude. Emakumeak txiki, zikin, irrazional, errudun, ziurgabe, inpartzial, ezgai, etab. sentiarazten dituzten egitura sozial, ekonomiko, instituzional eta politikoak objetibatuak daude (familia barne), hau da, egitura objektibatuak dira eta egitateak sortzen dituzte, hala nola, “emakumeak” sortzen dituzte. Hortaz, egitura horiek (famiatiatik hasi eta produktu kultural, sozial, ekonomiko eta politiko ia guztiek) sortzen dituzten emakumeak, “emakume” izateko behar dituzun baldintzak birsortzen dituzte, hau da, egitura eta botere erlazio objektibatu horiek isla dute emakumeek haien burua epaitzean/sentitzean/bizitzean dituzten diskurtso eta esperientziekin, hori baita erreprodukzio sozialaren muina eta oinarria: kanpo egiturak, mundua era materialean antolatzen dituzten egiturak emakumeek mundua ikusteko, atzemateko, ulertzeko eta sentitzeko eran islatzen direnean gertatzen da erreprodukzio soziala.

127. TAULA: FUNDAZIOETAKO PATRONATUAK GARRANTZIA EKONOMIKOAREN ARABERA SEXUAREN ARABERAKO BANAKETA EAE 2017								
	GUZTIRA A	EMAKUMEAK			GIZONAK			G-E aldea (%)
		(Abs.)	(% b)	(% h)	(Abs.)	(% b)	(% h)	
Ekonomia aldetik garrantzitsua	1.440	398	27,6	46,4	1042	72,4	48,9	44,7
Ez da garrantzitsua	1.548	459	29,7	53,6	1089	70,3	51,1	40,7
Guztira	2.988	857	28,7	100	2131	71,3	100	42,6

Iturria: Eusko Jaurlaritza. Txostena: “¿Participan las mujeres en los órganos de decisión de las entidades sin ánimo de lucro?”

Gogoan izan biolentzia sinbolikoaren funtzionamendu dikotomikoa: ez da kasualitatea entitate oso handietan %80,6 gizonak izatea eta emakumeak %19,4 eta, aldiz, entitate txikietan gizonak %67 eta emakumeak %32 izatea. Gune eta garrantzi txikiak, subjektu txikituak, gune ahulak, subjektu ahulak, gune handiak, subjektu handituak, gune indartsuak, subjektu indartuak, finean, gune boteretsuak, subjektu boteretuak. Berdin espazioekin; baliorik gabeko espazioek baliorik gabeko subjektuak dituzte, gune desjabetuek subjektu desjabetuak, gune zikinek subjektu zikinak, gune pobreak subjektu pobretuak, etab.

128. TAULA: FUNDAZIOETAKO PATRONATUAK ENTITATEEN TAMAINAREN ARABERA SEXUAREN ARABERAKO BANAKETA EAE 2017								
	GUZTIR A	EMAKUMEAK			GIZONAK			G-E aldea (%)
		(Abs.)	(% b)	(% h)	(Abs.)	(% b)	(% h)	
Mikro	1.146	345	40,1	30,1	801	37,4	69,9	39,8
Txikiak	459	148	17,2	32,2	311	14,5	67,8	35,5
Ertainak	840	241	28	28,7	599	28	71,3	42,6
Handiak	426	101	11,7	23,7	325	15,2	76,3	52,6
Oso handiak	129	25	2,9	19,4	104	4,9	80,6	61,2
GUZTIRA	3.000	860	100	28,7	2.140	100	71,3	42,7

Iturria: Eusko Jaurlaritza. Txostena: "¿Participan las mujeres en los órganos de decisión de las entidades sin ánimo de lucro?"

Informazioa eta erabakimena: gune formalak eta informalak

Dinamika hori gune formalen eta informalen barruan ere errepikatzen da, hau da, legebiltzarra gune formala da baina bertan gune informalak sortzen dira, alderdietan bezala. Espazio horiek ez dira generoarekikoitsu, eta tradizionalki, espazio formaletako gune informaletan hartu izan dira erabakiak antolakunde askotan, baina gune informaletarako sarbidea are zailagoa da emakumeontzat.

Ainhua Beola, EHBilduko Programa zuzendaria eta batzarkidea Gipuzkoako Batzar Nagusietan:

[Espazio formalak eta informalak] mistoak dira osaerak. Baina logika patriarkala da. Gune formaletan ere emakumeak egon arren ez du esan nahi logika parekidea ematen denik. Hori ez da horrela... [EHBilduko] Talde feministatik bere garaian proposamena egin genuen: batzarretan emakume eta gizonak hitz egin beharko luketela, denborak mugatu egin behar zirela betiko gizonak denborak akaparatu ez zitzaten, ordutegiak ere moldatu behar zirela gizon zein emakumek parte hartu ahal izateko, edozein jarduera publikotan haurtzaindegi zerbitzuak izango genituela jakitun batzuetan gizonak ere beraiekin umeekin etortzen badira ere, imaginario kolektiboan emakumeei zuzendutako zerbitzu gisara hartzen dela hau oraindik orain. [...] Erabakiak hartzeko moduak ere aztertzen gabiltza, askotan iritzi ugari mahai gainean jarri arren emakume zein gizonen aldetik, hainbatetan aintzat hartzen den iritzi nagusia gizona gizona baita. Bestetik gure proiektuan gauden emakumeok oso izaera potentea dugu, eta hor tentsioak sortzen dira nola ez.[...] Espazio informaletan gune mistoak daude. Gune informalak daude mahai politiko batek erabaki bat azkar hartu behar duenean, edo emergentzia egoera bat ematen denean, hor ez dira mahai politikoko hogeitaz lagunak elkartzen, eta presazko espazio horietan bi gizon eta bi emakume daude. Baina gune

hori bera sortua egotea logika patriarkalen barruan sartua egotea ere bada. Izan ere gune itxi bat baita. Hori horrela da. [...] Nik uste emakumeok erraztasun gehiago dugula informazioa zabaltzeko eta partekatzeke. Información es poder, eta premisa horrekin, patriarkatuaren logikak ez du askatu nahi izaten duen informazioa. Logika feministatik gure ardurapean gaiak ditugunean, informazioa antolatuagoa, partekatuagoa eta sistematizatuagoa izaten ari dela dudarik ez dut.

Nagore Iturrioz, STEILASeko iraunkorkidea:

Ez, baina, niretzat lehen esaten nizun tendentzia berbera da, generoarekin lotutakoa, bakoitzak etxetik ekartzen duena. Beraiek [gizonek] ez dute kontrastatzen, ez dute interakzioa mantentzen, ez dute zaintzen ondokoa eta horizontaltasunaren logikak ez daukate barneratuak. Beraiek aldebakarreko funtzionamendu gehiago daukate, zalantzarik gabe. Gainera, auto-estimuekin lotuta dagoena, beraiek beti prest eta gai sentitzen dira. Liberatua izatea gauza oso konplexua da, zeren errua eta konplexuak daukagu, beti 24 ordu lanean egon beharko bagina bezala. Tipoei ez zaie hori gertatzen, emakume asko ikusten ditut sindikatua utziko dutenak ez dutelako beraien burua gai ikusten eta ikusi ditut gizon asko gai ez direnak eta ez dutenak zalantzarik. [...] Informazioa boterea da, eta hor laguntasun eta konplizitateek asko funtzionatzen dute. Politika mundua harreman mundua da, eta gizonezkoek beraien artean konplizitateak sortzen dituzte gizonak izateagatik, guk ere, bereziki feministen artean konplizitateak sortzen ditugu. Baina, beraiek daukate informazioa eta euren artean erosoago daude gu gure artean erosoago gauden era berean. Ez dut esenzializatu nahi, hau horrela izateko arrazoi asko dago, besteak beste guk logika horizontalagoak erabiltzen ditugula harremantzerakoan, gehiago entzuten dugu, gehiago mantentzen dugu interakzioa, gehiago errekonozitzen dugu bestean lana (ikusten ez den lana ere, gizonezkoak hainbat gauza eginda ikusten dituzte, kafea bezala baina badirudi ez dakitela nondik ateratzen den, etxean bezalaxe imajinatzen dut).

Estefanía Beltrán de Heredia, EAJ, Eusko Jaurlaritzako Segurtasun Sailburua²¹:

Mi primera gran pelea fue que la información se tratara en espacio formales. En un sector, como casi todos, tan masculinizado, la primera pelea fue que se tratara en espacios formales, porque si no puede ocurrir que la reunión se alargue, y siguen tratando el tema cenando, pero tu no te puedes quedar a cenar, por diversas razones, y al siguiente día te dicen que se incluya en acta lo que [ellos] han decidido cenando.

Lur Albizu, Ernaiko bozeramailea:

En la Ejecutiva Nacional, en la dirección, creo que somos el 40% de mujeres, no llegamos al 50%, eh? Eso sería mentir. Con eso sí que tuvimos bastante debate el año pasado en el Congreso, y sí que se están intentando poner en marcha diferentes herramientas Para que las mujeres podamos participar en la toma de decisiones. Porque sí que es cierto que, todavía, los marcos formales de toma de decisiones de la organización están hechos para hombres, como en la mayoría de organizaciones mixtas, y son bastante cuadrículados. En ese sentido, la participación de las mujeres no solo en la Ejecutiva Nacional diría yo sino en otros marcos formales, es bastante baja, o al menos tiende a no ser igualitaria. Hemos tomado bastantes medidas de organización interna para corregirlo, por ejemplo, hemos cambiado un poco la metodología de las reuniones, para que todo el mundo pueda tomar parte de ellas por igual, y de las decisiones que se toman. [...] Pero luego en cuanto a militantes que

²¹ Elkarrizketa zati hau atzerago ere jarri dugu baina gogora ekarri nahi genuen atal honetan, berriro ere.

toman el espacio público, yo creo que eso no está tan unido a decisiones formales, es más espontáneo, está más unido al trabajo del día a día, que creo que va también unido al espacio que ocupan los hombres y cómo lo ocupan. Aunque ellos no salgan en las fotos, pues todo el mundo sabe quiénes son y en qué participan y diría que se les da bastante más importancia a ellos.

Estibaliz Montero Mendoza, CCOO, Gazteria eta Emakumea arloetako Idazkaria:

Yo creo que antes se tomaban decisiones en un bar o de manera informal, pero, ahora está cortado. Yo creo que antes participaban más hombres en las comidas, porque había más hombres en la organización y porque de lo privado se encargaban las mujeres. [...] El sindicato es una escuela de empoderamiento, y que haya modelos de mujeres tomando la voz y el liderazgo es muy importante, porque estás conquistando lo público. En el sindicalismo aunque seas delegada de una pequeña empresa vas a ser tú la portavoz del resto de compañeras y compañeros. Eso genera un empoderamiento y una escuela. [...]

Jone Amonarriz, Gure Esku Dagoko bozeramailea:

Autonomia handia dute ardurak dituztenek, betiere erabaki guneeetan adostutakoa errespetatzen bada. Kontrasterako pertsonak, batez ere (kuantitatiboki), idazkaritzako kide diren gizonetakoak dira: eragileekin harremanak dituztenak, panorama politikoa hurbiletik ezagutzen dutenak eta ibilbide politikoa dutenak. Era indibidualean, inork ez du beto kapazitatearik, baina erabakietan eta gainerako kideen iritzian eragiteko gaitasun gehiago dute gizonak.

Ainhoa Etxaide, LABeko Idazkari Nagusi ohia:

Gero, guk gune formala eta informalaren arteko oreka asko zaindu genuen, zeren informalak botere gune oso maskulinoak sortzen ditu. Lehen, lana bukatu eta gizonak poteatzera joaten ziren eta emakumeak etxera, noski, hori aldatu behar duzu, bideratu behar duzu [...] Bestalde, gauzak kontrastatzen dira edo ez askotan esperientziaren arabera, esperientzia duen jendeak, edo tranpak egiten dakizkitenek ez dute kontrastatzen, eta horiek askotan gizonak dira. Segurtasun faltaren arabera kontrastatzen duzu gehiago ala gutxiago eta horiek askotan emakumeak dira. Hala ere, momentu honetan esperientzia sindikalean baino kultura politikoan oinarritzen da kontrastea egin ala ez ... Gero, guk proposatzen ditugunean emakumeak guk bilatzen ditugu, eta perfil zehatzak bilatzen ditugu. Adibidez, ezkerrekoa berantolatu behar genuen eta eskualdeak proposatzen zuen mutil gazte bat eta guk proposatu genuen Egizaneko emakume bat, errefuxiatua izan dena eta 47 urtekoa. Dena den, nik uste dut emakume eta gizonak kontrastatzen dutela. Baina, emakumeek kontrastatzen dutela gehiago bide formal eta ofizialetatik gizonak baino, eta azken hauek kontrastatzen dute ondokoari, konfidantzazkoari, kontrastatzen dute isilean, baina, kontrastatzen dute. Hor ez dakit zerikusia duen gizonak ez dutela intseguritatea erakutsi nahi eta gainera arazoak dituztela emakumeekin kontrastatzeko. Adineko gizon batekin emakume gazteagoekin kontrastatzeko etengabeko borroka bat suposatzen zuen bere ego eta biriltatearekin lotuta. Gainera, zuk hartzen duzunean ardura proiektu politiko batekin hartzen duzu eta beraz, gizon zuri langilea erdigunean egon behar dela uste duena ez dator bat zure proiektu politikoarekin, orduan ez du kontrastatzen ez dagoelako ados egiten ari zarenarekin. [...] [Informazioa] Exekutiboak aktak hartzen ditu, horiek komite nazionalera pasatzen dira, komite nazionalak transferitzen du. Zenbat eta gehiago jaitsi informazioaren galera handiagoa da. Arazoa da, badagoela jende asko sindikatuan enbor honetatik kanpo dagoena. Egitura txikiak, kontabilitatea,

horietara informazioa ez da iristen. Lehen, enborretik kanpo zeuden ia guztiak ziren emakumeak. Orain ez, leku guztietan daude emakumeak, baina, espazio batzuetan emakumeak bakarrik daude. Informazioaren kanalen berantolaketa emakumeek egin dute sindikatuan. Eta bide formalek transmititzen da, baina, informazioaren lanketa hori bakoitzak ziurtatzen du...Beste bide bat da lantokiz lantoki zabaltzen dena. Baina, bide horretatik emakumeek informazio gutxiago jasotzen dute, zeren lan feminizatu asko ez daude lantoki handietan.

Dena den, informazioaren kontua, gune guztietan gertatzen da, baita ere Mugimendu Feminista Autonomoan.

Saioa Iraola, Bilgune Feministako koordinatzailea:

Hau da, Gasteizko Bilguneko militante baten eta egitura nazionalean aritzen den liberatu baten artean, informazioaren jabetzari dagokionez, desoreka nabarmen bat dago, informazioa boterea baita. Beharbada hori ezin dugu ekiditu, baina bai desoreka hori txikitzen ahalegindu behar gara, estrukturak bermatzen dituen bitartekoekin. Laburbilduz, Bilgunearen egitura politikoak, desoreka horiek leuntzeko, bitartekoak sortu behar ditu.

Pero estas posibilidades objetivas se encuentran también de manera muy concreta y tangible no sólo en todos los signos de la jerarquía en la división del trabajo (médico/enfermera, jefe/secretaria, etc.), sino también en todas las manifestaciones visibles de las diferencias entre los sexos (actitud, vestuario, peinado), y, en un sentido más amplio, en los detalles, aparentemente insignificantes, de los comportamientos cotidianos cargados de innumerables e imperceptibles llamadas al orden. Así, por ejemplo, en los estudios de televisión, las mujeres están casi siempre limitadas a las funciones menores, variantes en el fondo de la de azafata...; les cuesta imponerse, imponer su palabra, y quedan relegadas a un papel contenido de «animadora» o de «presentadora». Cuando participan en un debate público, tienen que luchar, permanentemente, para tomar la palabra y retener la atención, y la infravaloración que sufren es tanto más implacable en la medida en que no se ha inspirado en ninguna malquerencia explícita... (Bourdieu, 2000:78)

Emakumeen parte hartzea eremu publikoan eta hedabideetan

Ikus-entzunezko hedabideak:

Patriarkatuaren birsortze mekanismo bat dira hedabideak ere, espazio sozial-politikoaren zutabe nagusia baitira “komunikazioaren gizarte” garaikideetan.

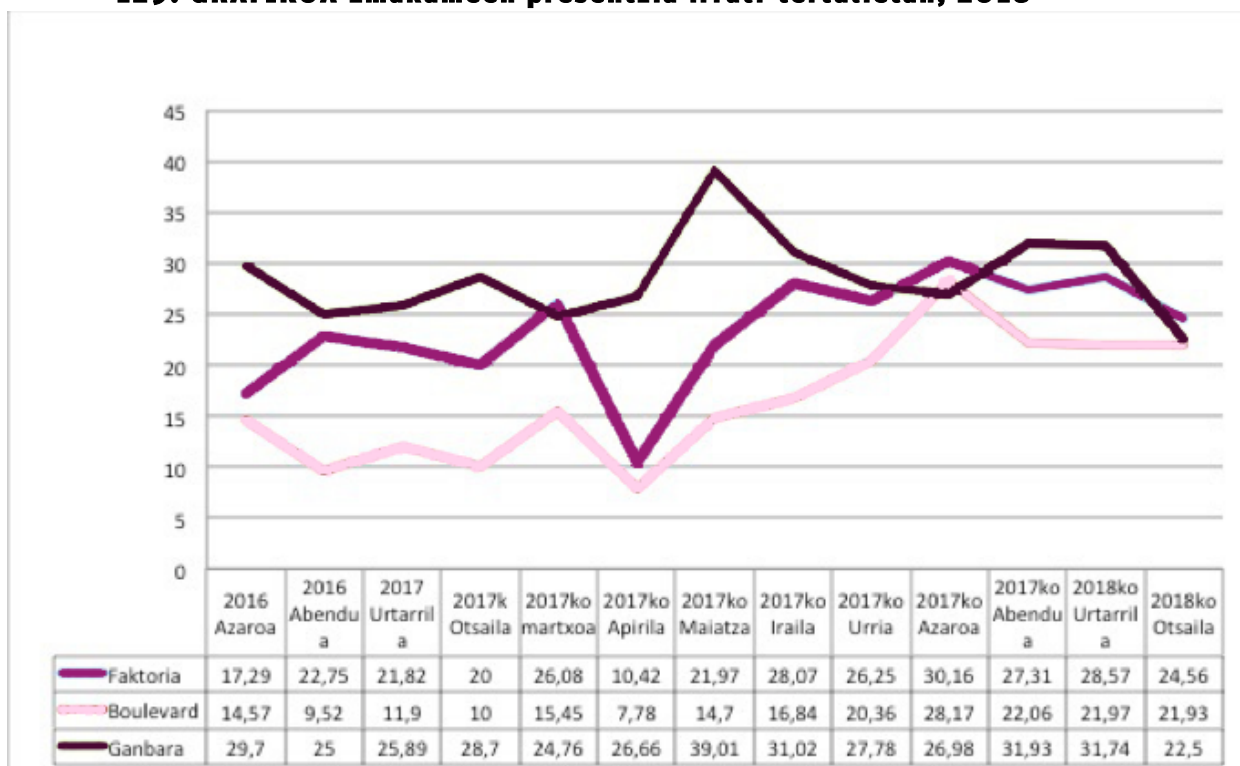
Kanpotik eta barrutik ematen den parte hartzea ikusiko dugu. Zenbat, non, nola eta zergatik. Aldez aurretik dakigu komunikazioaren arloa, enpresa eta antolakundeetan oso maskulinizatua dagoela. Komunikazioa, azken finean, entitatearen marka sortuko duen dispositiboa da, eta marka hori entitatearen edo antolakundearen identitatearen parte da.

Pilar Kaltzada, Linking Ideas enpresako bazkidea eta komunikazioan aditua:

Guk beti insistitu egiten dugu komunikazioa identitatearekin lotu behar dela. Baina hori ez da beti gertatzen. Hor badago beti tentsio bat. Komunikazioa zerbait operatiboa da, zerbait lortzeko balio du. Hala, komunikazioa da norberaren balore, posizionamendua... lortzeko bide bat, ezta? Operatiboa edo estrategikoa. Hor, erdi bidean egoten da.[...] Aldatzen ari dira komunikazio estrategiak publiko eta pribatuan, lehen egitura patriarkal bat zuten, gizarteak egitura patriarkala duelako. Gizarteko atalak dira, komunikazio enpresak, komunikazio atalak, baino marketing eta gainerako guztiak diren bezala. Nik zoritxarrez ez det ezagutzen patriarkala ez den egiturarik stablishment-aren barruan. Eta daude uharte txiki-txikiak, dira propio sortu direlako, eta gehiago ba mugimendu feministatik etorri dira, edo ikusmolde feministatik garatu diren prozesuak edo proiektuak [...] Baino enpresak eta erakundeak eta komunikazio atalak, sistemaren parte dira. Beraz, sistemak bezala funtzionatzen dute.

EAE En EITBko irrati tertulietan emakumeen presentzia ez da heltzen heren batera, eta oso ohikoak dira emakumerik gabeko eztabaidak irratian (ikus xehetasunak Emakumeen Ikusgaitasuna, 2017 eta 2018).

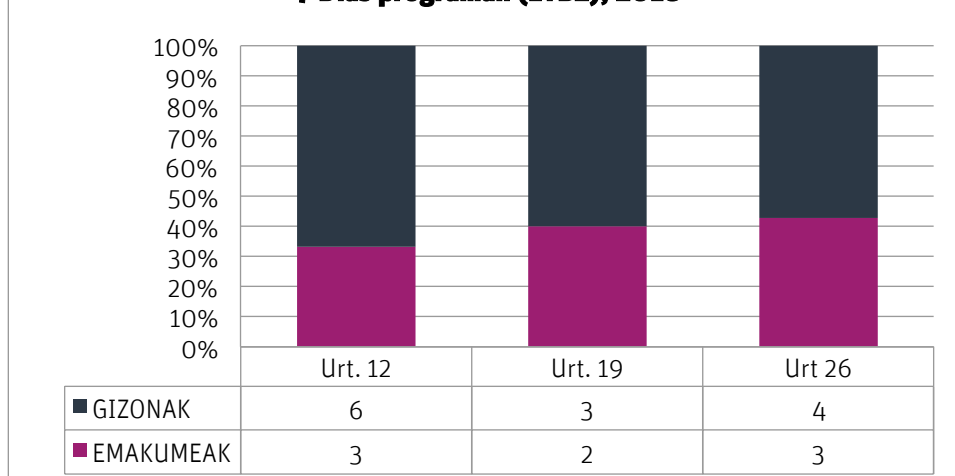
129. GRAFIKOA Emakumeen presentzia irrati-tertulietan, 2018



Iturria: Emakumeen Ikusgaitasuna bloga, 2018

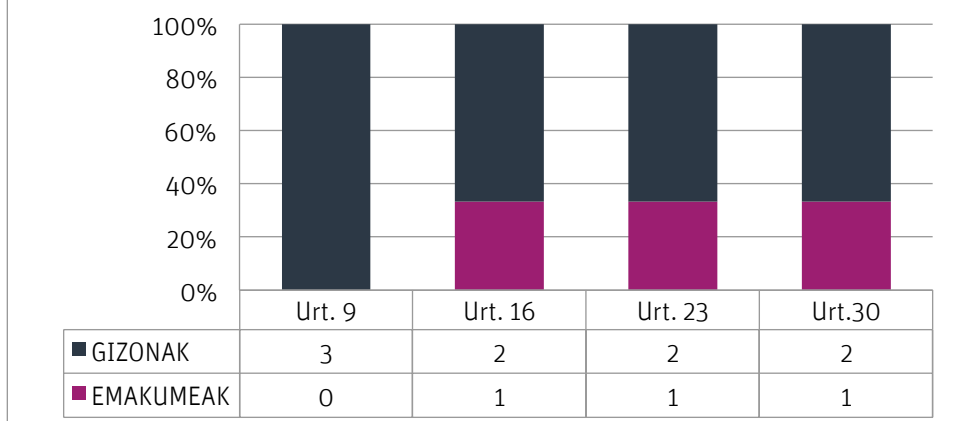
Telebistan, hau da, ETBn, euskarazko kanalean eskaintzen diren Ahoz Aho eta Ahoz Aho + dira saio parekideenak. Lehenengo programa honetan emakumeen presentzia nabaria dela gonbidatu eta adituen artean. Hala ere, Ahoz Aho + solasaldian emakumeen presentzia gizonen herena baino ez da.

1230. GRAFIKOA Emakumeen presentzia 7 Días programan (ETB2), 2018



Iturria: Emakumeen Ikusgaitasuna bloga, 2018

131.GRAFIKOA Emakumeen presentzia Ahoz Aho + programan (ETB1), 2018



Iturria: Emakumeen Ikusgaitasuna bloga, 2018

Emakumeen Ikusgaitasuna txostenak jasotzen duenaren arabera, Egun on Euskadi programan nabarmen jaitsi da emakumeen presentzia eta egun askotan ez dago emakumerik iritzi-mahaian. Gauza bera gertatzen da En Jake saioan, non emakumeen presentzia %32,5 izan den. Parekidetasunetik urrutiago El Programa de Klaudio saioa (%26,81), eta normalean emakume bat eta bost gizonak osaturiko mahaiak eskaintzen ditu egunero. Astero, ostiral gauean, eskaintzen diren 7 Días eta 360º saioetan, emakumeen presentzia %40,83 izan da, baina gonbidatu eta adituen kopuruan erreparatzen badugu, portzentaia askoz txikiagoa da, aditu eta elkarrizketatu gehienak (ia guztiak) gizonak baitira. Euskarazko programan, ere, ez da parekidetasunik lortzen.

Pilar Kaltzada, Linking Ideas enpresako bazkidea eta komunikazioan aditua:

Garai baten kalitate politikak eta ezarri zirenean, sekula ere ez zitzaion inori bururatu kalitatearen aldeko oso pertsona kontzientziatuak edukita nahikoa zenik. Esaten zen: "Bai, oso ondo. Zuk esan didazu baietz, oso ondo egin duzula, baino zertifikatu bat eduki behar duzu... Eta zertifikatu horrek prozesu objektibo baten arabera esaten dit ari zaren ala ez zaren ari." Eta akabo zalantzak. Berdina berdintasunarekin. Zergatik produktu kulturalak eta produktu sozialek ez dute nolabaiteko iragazki bat bete behar? Nik entzule bezala, eskatzen dut jakitea zer entzuten ari naizen. Eta entzuten baldin badut sistematikoki huts egiten dela hizkuntza inklusiboa erabiltzen, nei asko esaten dit horrek. Bereziki esaten didana da ez dagoela inor atzetik esanez "Ez, ez. No son los padres los que tienen que vacunar a los niños, vale? Son niños y niñas, son padres y madres...". Eta hori adibide bat da ... nik uste dut bereziki medio publikoetan partekatu egin behar dela erantzunkizun hori. Sinisten dut pertsonak egiten dutela errealitatea. Baina egiturak horren aldekoak izan behar dira. Kultura korporatiboa nolakoa den, halakoxeak izango dira pertsonen portaerak... Bueno ba, berdintasunaren kulturak produktu berdinzaleak sortzen ditu.

Emakumeen Ikusgaitasuna txostenaren arabera, ez dago saiorik non gizartean ematen den ordezkartza (%49 gizonetzkoak – % 51 emakumezkoak) ematen den, eta soilik bi saiotan, Ahoz Aho (%47,22) eta En Jake (%40,68), lortzen da 4/2005 Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasunerako Legean ezartzen den parekidetasun-

kopurua (60-40). Hortaz, Legea ez da betetzen sikiera entitate publikoetan, hau da, "Legea egin duten EAEko erakundeen parte diren entitate publikoek ez dute haiek egindako legea betetzen" Emakumeen Ikusagaitasunaren txostenak dioenez (2018).

Pilar Kaltzada, Linking Ideas enpresako bazkidea eta komunikazioan aditua:

Asko lagunduko luke gizarteak horren presio handia jarriko ez baligu, bai? Baina hori egiten ez duen bitartean, ba guk ere ikasi beharko dugu presio horretaz pixka bat jabetzen. Presio hori pixka bat beste leku batean jartzen, eta hori gure ikasketa ere bada. Hanka sartzeko eskubidea izatea ez da tontakeria bat. Ze askotan hanka sartuko dugunaren sentazio hori izaten dugu ematen zaigun presioarengatik. Ni tertulia batera ez noa emakume guztiak ordezkatzera. Ni nere burua ordezkatzera noa. Eta horretan baimena ematen diot neure buruari hanka sartzeko. Politikoki ez zuzena izateko, agresiboa izateko adibidez...Estilo komunikatiboan oso ondo hezi gaituzte, estilo komunikatibo baten, eta aldiz, espazio publikoak gizonenak izan direnez tradizionalki, guztiz beste estilo bat daukate, beraz, gu beti gaude jokoz kanpo. Hau da, joko arauak gizonak ezarri dituzte, joko arau horietan partiduak nola jokatu behar diren gizonak esaten dute, baina gero gonbidatzen gaituzte nola edo hala jolas dezagun horretan, ez? "Ostras, ezin dut! Ezin dut hemen, deseroso sentitzen naiz..." eta sinesten dugu ni naizela deseroso dagoena. Ez, joe, eske ni ari naiz jokatzeko karta guztik markatuta daudela, nola aterako zait ondo eskukada, ezta? [...] Tertulia mahai batean 6 toki baldin badaude, eta une honetan 5 gizon eta emakume 1 bakarrik baldin badago, ba gizon batzuk uko egin behar diote horri... Gizon askok ulertu behar dute bide honetan desplazamendu bat gertatuko dela, baina orekatzera jo behar duela ereduak, hau da, injustiziaz baliatu direnek ez dute gogoz, normalean, injustizia borrokatzen. Eta komunikazioan alderdi ahul bat baldin badago, esango nuke bestaldean dagoela, publikoarengan dagoela.

Oro har, ezkerrean kokatzen diren alderdiek argiagoki lotzen dute emakumeen absentsia espazio publiko eta politikoan, hedabideak barne, egitura eta erlazio patriarkalekin, bai lan ordainduan (I. Kapitulua) eta ez ordainduan, hau da, zaintzan (II. eta III. Kapituluan) ematen direnekin, nola biolentzia sinbolikoak sozializazioan duen paperarekin.

Eukene Arana, Podemoseko legebiltzarkidea, Politika Feministako Idazkaria:

Evidentemente, son formatos bastante agresivos, por lo que están ligados a características más masculinas [...] Creo que tiene que ver también con el hecho de que las mujeres tenemos un mayor nivel de autoexigencia que los hombres. Sientes que tienes que demostrar que no estás por una cuota, que estás porque realmente te lo mereces, por tu capacidad de liderazgo, de trabajo, de conocimiento... Eso pesa y se traduce en mayor autoexigencia en todos los niveles. Esa es la parte perversa de la cuota. Si una mujer no controla mucho el tema, probablemente no va a querer ir a ninguna tertulia, mientras que los hombres sí; y si una mujer se equivoca, la repercusión es sobre toda su trayectoria en vez de sobre el proceso.[...] A mí, me dicen un sábado a la mañana, ¿que hay "Parlamento en las ondas" y tenemos un compromiso de que mayoritariamente vayamos mujeres... y nosotras definimos una portavocía rotatoria, por ejemplo, en ese medio, para no pringar todos los sábados a la mañana. Ahí se ve claro quien tiene hijos y quien no, la importancia de pasar ese tiempo con la familia. La mayoría de hombres del grupo parlamentario no tiene hijos, y los que tienen, que son 2, acuden a donde sea y a la hora que sea, no tienen esa problemática.

Y, de las mujeres, solo hay una que no tiene hijos, pero ella también pone en valor el hecho de poder conciliar con su pareja.

Oihana Etxebarrieta, EHBilduko legebiltzarkidea:

El rollo ese de “qué caña les has metido...”. Eta hori da askotan hitz egiten duguna hemen, beste diskurtso eta hitz egiteko modu batzuk ere balorean jarri behar ditugula, adibidez. Uste dut hortan hezi behar dugula jendea, jendeari esan behar diogu politika egiteko beste modu bat badagoela. [...] Espazio horiek [telebistako eta irratietako tertuliak] oso oso arrotzak dira emakumezkoentzat orokorrean. Hau da, edozertaz hitz egiteko kapazitatea daukazula sinestea oso maskulinoa delako.

Tinixara Guanche, Podemoseko legebiltzarkidea:

Se valora mucho que tengamos capacidad de entrar en esos diálogos horrorosos y agresivos que se dan en los medios de comunicación [...] de hecho yo a esas tertulias no voy, y tengo dicho que solo voy a ir a esta tertulia si es un espacio toque hablar sí o sí de temas que solo controle yo, pero que si no me niego.[...] es verdad que si hay, de repente la necesidad de hacer una entrevista en la tele y se pregunta si alguien quiere, el “a mí no me importa ir”, en general, son compañeros. Nosotras vamos cuando nos obligan, entre comillas, a ir. [...] Sí, porque les da igual hablar de cualquier cosa.

Alba Fatuarte, EHBilduko zinegotzia Bilboko Udaletxean:

[Bilboko telebista batek] esan zuen zinegotzirik ez zuela onartuko bere tertulietan, orduan bilatu behar genuen beste jende bat. Oso zaila izan da jendea aurkitzea, eta adibidez tertulia horietara gizonak bakarrik joaten dira, astearteetan gaueko 22.00etatik 24.00etara baitira. Hiru pertsona daukagu rotatzen direnak eta hiru gizon dira. Emakume bat egon zen denboraldi batean, baina utzi egin behar izan zuen, kontziliatzeko ezinezkoa zelako.

Laura Garrido, PPko legebiltzarkidea:

[Cómo se decide la participación en tertulias] En función de los temas, por ejemplo, en la tertulia de Radio Euskadi de los sábados, pues vamos en función de los temas que se toquen, o la oportunidad del momento o la disponibilidad [...] No hay [diferencias entre hombres y mujeres en conciliación] no especialmente. De hecho, nuestro portavoz del grupo siempre dice “me tengo que ir a buscar a los niños”, y acaba la comida rápido y se va, no veo especialmente una diferencia. La conciliación es difícil para ambos. Entre nosotros hay mucha comprensión, a la hora de conciliar no solo con los hijos, también con personas mayores o dependientes. Si hoy tengo que llevar a mi padre al médico, pues otro estará en mi comisión. Hay bastante colaboración y ayuda. Nos suplimos.

Aurreikusi zitekeen alderdi guztiek ez zutela erlazio patriarkalen identifikazio berbera egingo, alderdikide batzuek ez dute arazorik ikusten kontziliazioaren eremuan, hortaz, emakumeek duten lan zama handiagoa eta lan ez ordainduaren diskriminazioa ez dute identifikatzen. Are gehiago, alderdi berean iritzi eta analisi zeharo desberdinak egiten dira emakumeen parte hartze politiko eta publikoaren eta zaintzaren, lan kargen eta, oro har, lan ez ordainduaren inguruan.

Leixuri Arrizabalaga, EAJko legebiltzarkidea eta Gatikako alkatea:

Gure taldean adibidez [gizon bat] da gure taldeko bozeramailea eta berak darama pisu mediatiko guztia. Gero tertulietan oso banatuta dago egia esan. Hau egiten da gaitasunen arabera, komunikatzeko gaitasuna izatea ere garrantzitsua da. Gero, gaiaren jakintzaren inguruan ere bai. Baina egia da tertuliak oso zabalak direla eta bai gizon eta bai emakume joaten gara. Aita direnak ere zorionez oso inplikaturik daude eta arazo berdina daukate [kontziliazioarekin]. Bai, bai. Berdintasuna dago [kontziliazioarekin]. Arazoak denok ditugu horretara heldu ahal izateko. Gizon zein emakume joaten dira.

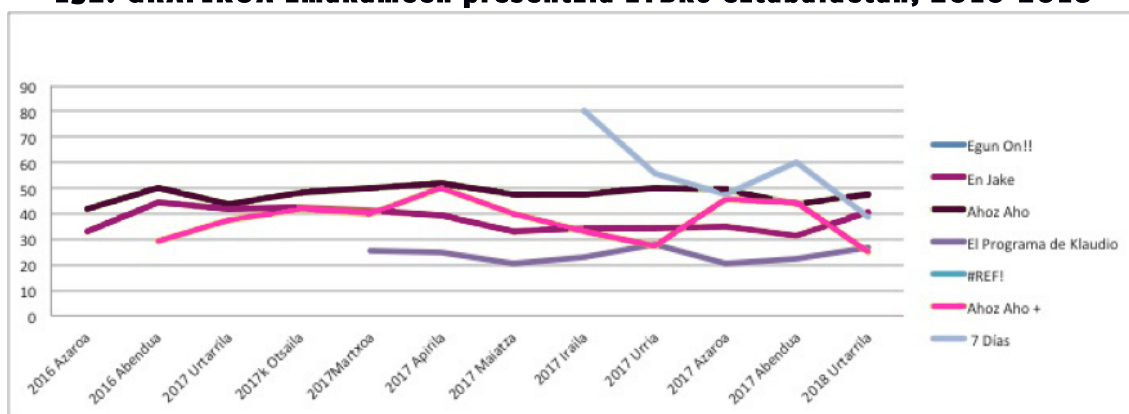
Mireia Zarate, EAJ, EBBko idazkaria eta gazteria eta berdintasun politiken arduraduna:

Formakuntza aldetik nik uste dut egun inportanteena dela berdintasuna. Gainera egiten ari gara beste kontu batzuk. Alderdikide asko hona bolondres datozte eta batzarrak 7etan dira eta ikusi izan dugu emakumeak ez direla etortzen eta egin duguna da guarderia zerbitzua egitea. Batzarrak ordu horretan egin ditugunean haurtzaindegi zerbitzua jarri dugu eta hori egon dira umeak. Egia da 2 edo 3 aldiz egin dugula eta oraindik ez dugu aldaketa hori somatu, emakume gehio datorrenik. Ez da oraindik kuantifikablea ... kultura aldaketa bat behar dute.

Izaskun Moyua, EAJko batzarkidea eta bozeramailea Arabako Batzar Nagusietan:

Pues porque tienen más trabajo ellas, ¿no? O sea, si ella tiene que llegar a casa después de su trabajo a las 17:00, tiene que poner a preparar las meriendas y las cenas de las criaturas, pues, el último día no puede prepararse un pleno para las juntas generales. No dispone del tiempo, ¿no? Entonces, necesita hacerse con una planificación [...] Si normalmente hemos estado diciendo durante mucho tiempo que nos hemos tenido que dedicar a la doble jornada familiar y laboral, y que esto de alguna manera nos está impidiendo en muchas de nuestras facetas avanzar y vivir más felices digamos, pues ya, las mujeres que están en la política... pues ya es una triple jornada.

132. GRAFIKOA Emakumeen presentzia ETBko eztabaidetan, 2016-2018



Iturria: Emakumeen Ikusgaitasuna bloga, 2018

Esan dugu, Emakumeen Ikusgaitasunaren 2017ko txostenaren arabera, eta 2018 datuak ikusita, EITBek ez du emakumeen ikusgaitasunarekin sinatutako konpromisoa bete parekidetasunaren inguruan eta hizkuntza ez-sexistari dagokionez, eta ez ditu Emakundek egindako gomendioak bete, albistegietan ere ez.

Interesgarria da ikustea eremu batzuetan identifikazio maila handia ematen dela eta beste batzuetan oso mugatua. Berdintasun Legearen alde daude alderdi guztiak. Formazioaren arloan ere ikus daiteke hori, alderdi guztiek baitute formakuntza genero berdintasunean, nahiz eta politikari batzuek espazio publiko-politikoan berdintasun falta dagoela ezeztatu. Azkenik, informazioaren eta boterearen arteko lotura oso presente dute emakume politikariek: asko mintzatu dira formakuntzak, informazioak eta espazio ezberdinduek batzuen boterea trinkotzerakoan duten eraginaz.

Leixuri Arrizabalaga, EAJko legebiltzarkidea eta Gatikako alkatea:

Formakuntza espezifikoa derrigorrezkoa izaten da alderdian, talde guztientzako [...] Adibidez legebiltzarrean legealdi honetan berdintasun plan bat egiten ari gara [...] Eta, gero, modu ez formal batean, alderdi mailan ere, baditugu berdintasun ekintza planak, lurralde ezberdinetan [...] Adibidez, Bizkaian ere formakuntza ematen zaie alderdi mailan hautetsi guztiei, bai Udaleko hautetsia dela, bai Legebiltzarrean, eta baita ere barne organoetan.

Laura Garrido, PPko legebiltzarkidea:

Bueno, ahora ha habido un grupo de trabajo sobre un plan de igualdad en el Parlamento vasco y hemos participado en las reuniones. Pero sí que es cierto que es la primera vez. [Alderdiaren lehentasunak] Sobre todo, temas que preocupan a los ciudadanos, que mejoren su calidad de vida: empleo, recuperación económica, temas también de la mujer (violencia de género, brecha salarial), también temas que tienen que ver con la deriva del nacionalismo, de los homenajes, de las víctimas del terrorismo ...

Begoña Gil, PSE, Politika Instituzionaleko Idazkaria eta Bizkaiko Batzar Nagusietako Lehendakariordea:

[Informazioa eta erabakimena] Antes eran muy típicas las decisiones informales que se tomaban en comidas, poteos, etc. Esto no está reglado, es la parte cotidiana de desarrollo de un partido. Pero creo que eso está cambiando, fundamentalmente, porque quienes tienen el peso de las áreas estratégicas en la Comisión Ejecutiva de Euskadi somos mujeres. Tiene que ver con la conciliación y con los hábitos que tenemos las mujeres; somos menos dadas a preparar una comida y a tomar unos zuritos para cerrar temas... Eso ha cambiado radicalmente y ha tenido que ver con que las mujeres hemos ocupado espacios de poder y dirección en el Partido Socialista ...

Rafaela Romero, PSEko legebiltzarkidea:

[Informazioa eta erabakimena] A través de la Secretaria General [viene la información], es directa, está la jefa y es chica, y eso facilita, con nosotras por lo menos. Ella ha cambiado, también, poco a poco. Pero no hay cambios en el fondo, con lo cual, si un día nos la cambian, puede venir un hombre, o una mujer -que mujeres con mentalidad masculina hay a patadas- y retroceder.

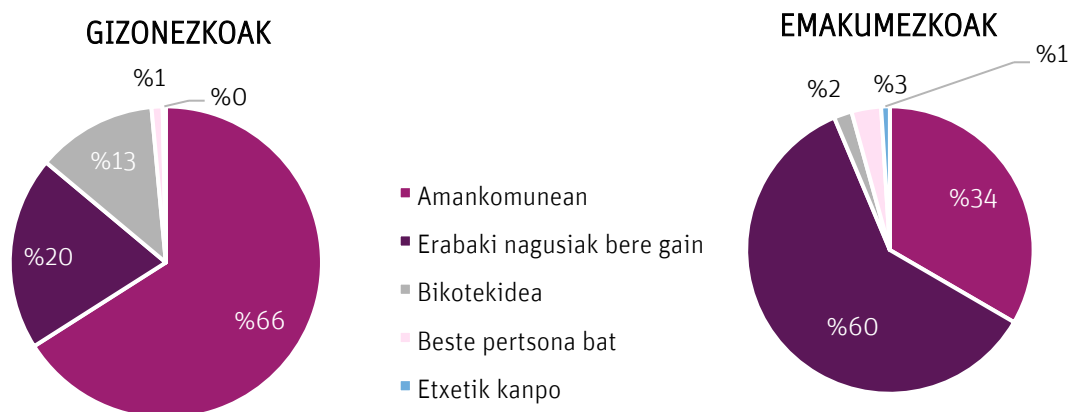
Azpiratu nahi dugu, lan ordainduan eta ez ordainduan bezala, emakumeek botere edo kapitalen bat handitzen dutenean, besteren bat galtzen dutela gizarteak duen egitura (eta joera, praktika, habitus eta marko diskurtsiboa oro) patriarkala dela-eta.

Gogoan izan soldata handiagoa duten emakumeek (bikote heterosexualen) lan ez ordaindu gehiago egiten dutela, nomaltasun patriarkalak gizonei ematen baitizkie soldata handiagoa eta beraz lan merkatutik at “berbideratzen” dira merkatuan “desbideraturikoak”, eta arlo komunikatiboan ere berdina gertatzen da, hau da, mahairen batean emakumeak gehiengoan izan badira, orduan, elkarriketatuta eta gonbidatuen artean (nahiz eta ia beti gizonak izan) dudarik gabe dira denak gizonak.

Horrek erlazioa du espazio sozialean parte hartzearen inguruko egindako beste ikerketekin, non emakumeek %15 hartu badute hitza, orekatua dela iritzi duten gizonak, eta emakumeek %33 hartu badute hitza, emakumeek debatea monopolizatu dutela iritzi duten. Hurrengo grafikoan ikusiko duzue: emakumeen %60k uste du etxeguneko aurrekontuen antolaketa beraien gain dagoen, eta, aldiz, gizonen %66k uste du amankomunean egiten dutela. Hau da, nik mendia ikusten dudan tokian zuk elefantea ikusten duzu. Baina datuak hor daude, I. eta II. Kapituluetan. Kontu da, pertzepzio kontuetan gizonak oro har beren buruarekiko duten iritzia, jendeak haiei buruz duena baina hobeagoa dela, eta emakumeen kasuan, alderantziz.

Efektu horri “illusory superiority” esaten diote.²² Gizonak, ingurukoek haiei buruz pentsatzen dutena baino azkarragoak edo eraginkorragoak direla pentsatu ohi dute. Emakumeak aldiz, ingurukoek uste duena baino ergelagoak eta tuntunagoak direla uste dute. Horri esaten diogu biolentzia sinboliko patriarkala: gizonen kapital sinbolikoa, emakumeen biolentzia sinboliko da.

133. GRAFIKOA: ETXEGUNeko AURREKONTUAREN ANTOLAKETA MOTA, NORBERAREN IRITZIAN (%). EUSKAL A.E, 2016.



Iturria: Emakunde Txostena, Zifrak, 2017

Prentsa idatzia:

Maite Asensio, Berria, Gizarte Saileko koordinatzailea:

²² en.wikipedia.org/wiki/Illusory_superiority; hbr.org/2016/08/the-gender-gap-in-feedback-and-self-perception; www.researchgate.net/publication/258180604_Gender_Differences_in_Self-Perceptions_Convergent_Evidence_from_Three_Measures_of_Accuracy_and_Bias

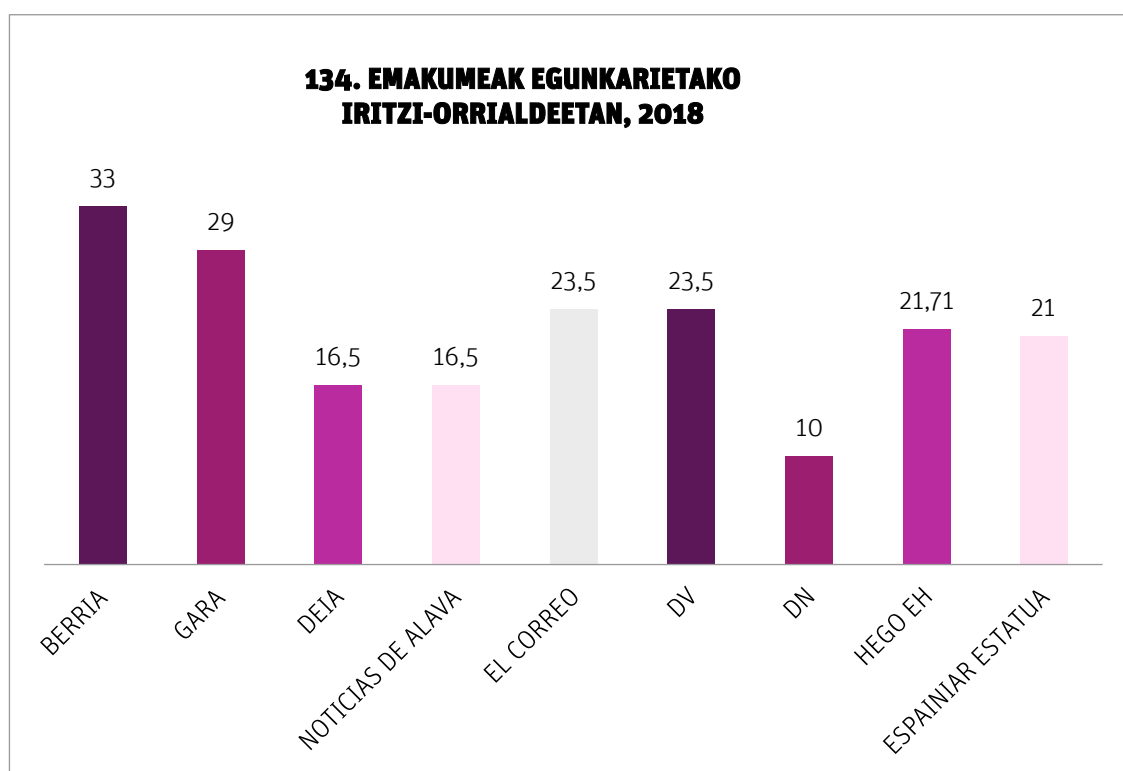
[...] Erredakzioan-erredakzioan, hor esango nuke dagoela %60 gizonak eta %40 emakumeak. Eta gaur egun daudela sail batzuk oso maskulinizatuak; esan dezagun informazio gogorra lantzen duten sailak gizonez beteta daudela batez ere. Informazio gogorrarekin, esan nahi dut politika, gizartea, ekonomia, mundua: 4 sail horiek egiten dugu guk periodikoaren aurreko partea deitzen dioguna, eta dira segur aski egunean zehar aldaketa gehien izango dituzten sailak: arratsaldeko 6etan helduko da albiste bat, eta hankaz gora jarriko dizu zure antolakuntza guztia. Ordun, periodikoko aurreko parte horiek nahiko maskulinizatuta daude. Adibidez, segur aski, feminizatuen egongo dana da gizartea momentu honetan. Ni gizarteko koordinatzailea naiz, Andoainen gaude 3 emakume eta gizon 1, baina 4 delegazioetan, alegia, Bilbo, Gasteiz, Iruñean eta Baionan dauzkagun kazetariak gizonak dira. Eta beste sailetan ere delegazioak oso-oso maskulinoak dira. Eta gero gertatzen da, periodikoaren atzeko aldean dauden sailak, kirola ez hainbeste, baina kultura eta bizigiro oso femeninoak dira, eta hor gainera pilatzen dira lanaldi erdiak eta kontziliaziorako eskatu diren neurriak eta. Ez bakarrik hor, e? ... Baina hor pilatzen dira. Baita ere, lanaldi erdiak eskatzen direnean, sartzen da neska gazte bat hor hutsunea osatzera, eta pixka bat prekarizazio hori onartzen duen (onartu beti komilla artean) ba figura horiek. Eta gero dago baita ere hierarkikoki banatuta gure erredakzio zuzendaritza, alegia, periodikoaren edukiak eta antolatzen dituenak: oso maskulinoak da. Daukagu zuzendari gizon bat, zuzendariorde gizon bat, eta gero dauzkagu, buruz ari naiz, e, baina 4 editore, goizeko editorea, arratsaldeko editorea, webguneko editorea eta azaleko editorea, eta 4tik 3 dira gizonak. Orduan, erredakzio zuzendaritzan emakume bakarra dago eta 5 gizon [...] Alegia, emakumeok daukagu, esan dezagun, aldakortasun handiagoa, edo rotazio handiagoa edo... Eta gero, saileko koordinatzaileen artean ere, pues emakumeak gara gutxiengoa: 2 emakume koordinatzaile eta 5 gizon koordinatzaile. Eta klaro, erredakzioaren maskulinizazio horrek eragiten du ere bai goiko postuetara ez iristea, zeren ez badago emakumerik behean, nola iritsiko gara gora? [...] Ez dago kriterio formalik. Ez dago. Estilo liburuak jasota dauka emakumeak bisibilizatu behar direla eta abar, baina ez dago kriterio formalik; adibidez, erreportaje bat daukagu, eta 5 gizonek hitz egin dute eta 0 emakumek. Eta ez dago inon idatzia hori ezin dela... Edo joaten dira bekadunak orain jaietan ez dakit zeren kronika bat egitera, eta esan behar zaie “Hitz egin emakumeekin ere bai, eta baldin badituzue 3 gizonen testigantzak edo kontakizunak edo eztaikit zer, jaso beste 3 emakumerenak ere bai, izan parekideak”. Hori esan beharko litzaieke, ez dakit egiten den. Eta, elkarriketetan ere, sail gehienetan ez dago kuotarik; soilik bizigiron, nik dakidala.

Onintza Irureta, Argiako kazetaria:

Paperean politikaren arloko gaiak daramatzaten guztiak gizonezkoak dira, pluralean. Guztira hamabi kazetari izanik, hiru-lau dira bertan dihardutenak. Nazioartea daramatzatenak gizonezkoak ere. Modu berean, ekonomia eramaten duen bakarra gizonezkoa da. Kulturean, ordea, gizonezkoak zein emakumezkoak dihardute. Gizartean, gehien bat gizonezkoak dira. Euskara ere gai bezala hartzen dugu guk Argian eta emakumezkoa da kasu honetan daramana. Azkenik, feminismoaren arloa, [zuzendariak] eta biok jorratzen dugu. Interneten ordea, ez da berdina gertatzen. Hasiera batean, paperezko “pakete” horiek errespetatu izan dira, hau da, politika normalean gizonezkoek eramaten dute, ekonomia ere eta euskararen arloa interneten nik daramat ere, besteak beste. Baina feminismoaren gaiari dagokionez, gizonezkoek nolabait txipa aldatu dutela esango nuke interneten, eta abisatu gabe, feminismoarekin lotutako albisteei jarraipena egitea geroz eta ohikoagoa da Argiako gizonen artean [...] Gure kasuan, hamabi kazetari gara guztira. Horietatik hiru bakarrik gara emakumeak, beraz, hortik atera kontuak. Momentu honetan, editore lanetan dabilen emakume bakarra ni naiz eta egun erdi bakarra astean, astearte

arratsaldeetan. Asteko beste ordu guztietan dauden gainerako editoreak gizonezkoak dira [...] Hau da, lan-taldeetan, guztiok “karroari tira” egiten diogu, berdin dio emakumezkoa edo gizonezkoa izan. Gauza informalagoetarako, ordea, Durangoko azokarako esaterako, paketeak jasotzeko, garbiketan ibiltzeko edo txukuntzeko momentuetan adibidez, dibisio hori nabaria da. Hau da, kazetaritzaren ofizioarekin zuzenki lotuta ez dauden eta nahiko isilak diren lan horietan, nabarmen igertzen da dibisio hori. Lotu gabe dauden lanak beti emakumeek bukatzen ditugu egiten. Kasu honetan, ez naiz kazetarien inguruan bakarrik ari, Argiako lan-talde osoaz ari naiz. Dagoeneko, gai honi buruz hitz-egin izan dugu, baina, hala ere, gauzak ordenatzen, jasotzen, txukuntzen... emakumeak ikusten jarraituko duzu, ez da kasualitatea lan-talde horretako gizona egun horretan “despistatu” izana [...] Batez ere, gizonei gustatzen zaie eskuartean dituzten gaiak buruz denen artean hitz-egitea. Gainerakoekin kontrastatzeko baina, esango nuke, bereganatze joerarekin daukala zerikusia, zertan ari diren azaltzea gustatzen zaiela. Politikako gaiek adibidez, denbora handia bereganatzen dute bileretan eta hori ez da kasualitatea; denak dira gizonak politikan.

Ez da beraz harrigarria, egunkarietako iritzi-orrialdeetan ere, emakumeak gutxiengoa izatea. Emakumeen Ikusgaitasunaren txostenaren arabera, Diario de Navarran (%10), Deia eta Noticias de Alava (%16,5) dira emakume gutxien dituztenak, eta Berria (%33) eta Gara (%29) emakume gehien. Kasurik onenean, emakumeen iritziak ez dira herenera iristen.



Iturria: Emakumeen Ikusgaitasuna bloga, 2018

Hala ere, emakumeen presentzia askoz txikiagoa da oro har egunkarietan beste atalak kontuan hartzen baditugu, hau da, ekonomian, kulturen eta kiroletan agertzen diren gizonak eta agertzen ez diren emakumeak kontuan hartuta. Bide batez, Hego Euskal Herriko datua (%21,71) Espainiar estatuko bera da (%21).

Nerea Azurmendi, El Diario Vasco, Erredaktorea:

Neurri handi batean, iritzi orrialdeak kanpotik datorrenarekin elikatzen dira, eta eskaintza desorekatu horren isla bilakatzen dira; izan ere, argitaratzeko erreguarekin iristen diren lan gehienen egileak gizonezkoak dira. Emakumeen bila joan egin behar da askotan, eta segun eta zein den gaia ez da erraza izaten idazteko prest dauden emakumeak aurkitzea. Onartu behar da kolaboratzaile finkoen artean ere gizonezkoek dutela nagusitasuna, baina ez nuke gutxietsiko kanpotik datozen iritzi-artikulu proposamenetan emakumeek duten presentzia urriaren eragina. [...] Ikuspegi kuantitatibotik, bai. Erreportajeak edo elkarrizketak egiterakoan erabat barneratuta dugu emakumeen presentzia bermatzearen beharra eta, ahal dela, oreka lortzearena. Hala ere, malgutasunez jokatzeko da, eta saioa egin ondoren ez bada helburua lortu horrek ez dakar erreportajea bertan behera uztea. 'Kuoten' filosofian txertatuko nukeen joera horrez gain, tarteka egiten dira keinu bereziak, hala nola hilero, 8a iristen denean, martxoko aldarrikapen-egunari segida emateko asmoz. Hala ere, nik esango nuke oraindik fase sinboliko moduko batean gaudela, ez baitago gaiaren inguruko gogoeta/planifikazio partekatuta eta berariazkorik. Erabakiak kasu gehiegitan daude norberaren sentsibilitatearen, formazioaren eta konpromisoaren baitan. Zorionez, erredakzioan eta ardura postuetan orain dela urte batzuk baino emakumezko eta genero ikuspegia aintzat hartzen duten gizonezko gehiago daude, eta horrek laguntzen du dinamika apurka-apurka aldatzen, baina nire ustez ondo egongo litzateke gauzak gehiago aztertzea, lantzea eta esplizitatzea, erredakzio guztiaren inplikazioarekin [...] Gero badago beste kontu bat egunkariaren eta lurraldearen ezaugarriei lotua. Nire ikuspegitik, DV-k ez luke izango daukan hedapena Gipuzkoa bezain konplexua den lurralde batean denetarik orekei eusteko gai ez balitz, eta horien artean kokatuko nuke genero ikuspegiari dagokiona. Horrenbestez, kontraesanek beteriko egoera horren isla da askotan egunkaria, eta horixe da, hain zuzen, bere nortasunaren ezaugarri nagusietako bat.

Interesgarria da Espainiar estatuko datuak berdinak direlako, ez soilik komunikabide arloan, ikusi dugu ongizate erregimena ere berbera dugula eta datu gehiago gehituko bagenu arlo sozial, kultural eta politikoen inguruan, antzekotasuna handituko litzateke, adibidez, kirol munduan emakumeen parte hartzeak datu berdinak ematen dizkigu ere (Meco, kirol estatistiken urtekaria, 2016).

Erlazio patriarkalen zirkuitoak: politika eta hedabideak

Maite Asensio, Berria, Gizarte Saileko koordinatzailea:

Ez dago prozesu formalik inor aukeratzeko, eta askotan izaten da, nik dakidala behintzat... izaten dira balorazio batzuk oinarri hartuta, ze balorazio dagoen pertsona horren gaitasunen inguruan eta pertsona horren lan egiteko moduen inguruan. Eta klaro, hor dago tranpa oso handi bat, zeren zer baloratzen da periodiko batean? Periodiko batek funtzionamendu patriarkalak ditu. Itzela da, eta ez gara konturatzen; hor nik uste dut guri falta zaigula egitea lan bat gure inertzia patriarkalen inguruan. Alegia, periodiko baten funtzionamendua berez patriarkala da. Zeren da ultra produktiboa, gertatzen da zerbait eta horren berri eman behar dezu webgunean, erantzun behar dezu paperean nola islatu behar dugun, koordinatu hainbat jenderekin, ez dago kasi denborarik... Eta lan hori oso agresiboa da, agindu egin behar da, nahiz

eta agintzea gure artean gaizki ikusia egon, baina izan behar dezu irmoa, izan behar dituzu iritzi oso sendoak. Orduan, klaro, zer baloratzen da? Nork jasotzen du balorazio positiboa ardura postu baterako? Ba pertsona batek gauzak oso oso argi dauzkanak, eta demostratu duena oso efikaza dela gauzak mugitzerakoan. Baina batzuetan gauzak gestionatzerakoan oso eraginkorra zara, baina pertsonak gestionatzerakoan ez, eta orduan, funtzionamendu ultra patriarkal horretan... Nik azkenaldian dezente esan det, neretzat gure lanean duda egitea dela kasi-kasi hautu politiko bat. [...] Baina zein neurrian zalantza horiek reinterpreta daitezke segurtasun falta bezala... Eta horrek zein neurrian eragiten duen gero zure lanari buruz eta zure kapazitatei buruz egiten den balorazioan. Orduan, nik uste dut emakume askoren inguruan egiten den balorazioan eragina daukala. Ari gara oinarri-oinarri-oinarrian estereotipoen hitz egiten. Nik kazetari bezala behin baino gehiagotan idatzi det zergatik enpresen administrazioa kontseiluetan ez dagoen emakumerik. Eta esaten da: "Pues estereotipoen eragina"; eta esatezu: "Estereotipoak, no será para tanto!" (imitatuz). Ba bai. Oso barneratuta dauzkagu, eta leku ustez amablegoetan, eta Berria leku oso amablea da emakumeentzat eta feminista batentzat lan egiteko... Baina hor ere badaude estereotipoak oso barneratuta.[...] Eta korporatibismo batzuk apurtzea ahalbidetzen du. Hori, oso gutxi dago. Eta gero, zaintza sare informalak, hola potenteak direnak esango nuke ere femeninoak direla. Adibidez, bekadunak etortzen direnean, edo gaztetxoak hasten direnean periodikoaren atzeko parteko sailetan bazkaritara eta meriendetara eta beti deitu ditu emakume batek... emakume bat arduratu da beraiei ongi etorria egiteaz. Eguneroko lanetik kanpoko prozesuez, bazkaldu, jan, horietara gonbidatzeaz, gurekin egotea, periodikoko beste esparru hortaz informatzeaz... hori, batez ere, emakume batek zaindu du.

Onintza Irureta, Argiako kazetaria:

Halaber, generoari dagokionez, gizonetzkoen orokorrean, oraindik kostatzen zaie isiltzea. Hau gertatzen da adibidez erredakzio bileretan, non gizonak denbora eta fokuari bereganatze grina izaten duten. Bilera horiek gidatzen eta pertsona horiek moztu saiatzen gara baina, azken finean, bakoitzak markatzen du. Orokorrean, oso gauza sotilak dira askotan lidergoari lotutakoak [...] Nire egunerokotasunean izaten ditudan zailtasun handienak, lan zehaztugabeak suertatzen direnean sortzen direnak dira. Horietan, ardurak bermatuta ez ditugulako eta, kasu honetan ere, emakumeok hauek gure gain hartzeko joera dugulako. [Zuzendariak] eta biok hartzen ditugu beti ardura horiek gure etxean. Gizonak, ordea, askoz koadratuagoak dituzte euren lanak; agian goizeko ordu biak arte geratzen dira lanean, baina gustuko duten elkarriketa bat transkribatzen ari dira, adibidez. Hau da, indibiduala, zehatza eta gainera gero sinatu egingo duen zeozer egiten.

Argigarria da ere birsortze mekanismoen zirkuitoa jarraitzea, hau da, gai bat hautatu eta nola galtzen den bidean gaiaren edukiaren arabera. Berrietan gai ia guztiak dira patriarkalak (edukiarengatik, idazten duenarengatik, hautatutako jardura eta ekintzailearengatik, perspektiba edo garapenarengatik, etab.) eta hori ez da kasualitatez gertatzen. Horretarako, erreproduzio mekanismoak daude, eta zirkuito horiek norabide anitzak dituzte, sorrera puntua markatu dezakegu alderdi bateko komunikazio gabinetean, gero alderdi horrek gobernatzen duen erakundean, osteratzen patronekin pasa dela ikusi, eta azkenik, egunkarietan amaitu (edo alderantziz). Aldea dago, berria edo gaia ekonomikoa baldin bada zirkuitoak era batekoak dira, politikoa baldin bada beste zirkuito batzuk erabiltzen dira, etab.

Eneritz de Madariaga, Podemoseko batzarkidea Bizkaiko Batzar Nagusietan:

En los medios, sale lo que interesa a los medios o lo que el gobierno quiere que salga. ¿Es lo que a Podemos le interesa que salga? Pues, a veces sí, y la mayor parte de las veces, no. Porque no tenemos ningún control. En Juntas trabajamos muchos temas que tienen que ver con mujeres (cuidados, corresponsabilidad) y se mandan notas a los medios y les invita a las ruedas de prensa, pero no se hacen eco. Los medios tienen muy poquito interés en lo que pasa en Juntas, y lo que sale es lo que el gobierno de la Diputación quiere que salga.

Anabel Sanz, Ongietorri Errefuxiatuak eta Feministaldekoko kidea:

[Hedabideak] De hecho, lo que nos compran menos es lo que no interesa al [gubernuko alderdiari], todo el tema del puerto de Bilbao, eso es lo que nos compran menos, los discursos de la violencia, las mujeres portadoras, la “harrera”, etc, eso sí.

Patriarkatuaren kontrako estrategiak eta antolaketa politikoa

Formazioa

Formazioari dagokionean, aldea dago erakunde publikoen eta antolakundeen artean. Baina, berriro ere, ez da kantitate kontua soilik, derrigortasun maila kontuan hartzea ezinbestekoa da, horrek ematen baitio kategoria politiko-estrukturala, hau da, formazioa ez denean gizabanako baten borondatean oinarritzen (hezkuntza publikoa borondatean oinarritzen ez den bezala). Derrigorrezko baliabide publiko eta sistematikoak jarritz bihurtzen dira eskubide formalak eskubide material izatera. Ongizate kolektibo eta publikoa (edo eskubidea, hezkuntza eta osasungintza publikoa) borondatearen esku utziko balitz, ez litzateke ongizate kolektibo eta publikorik (eskubiderik, hezkuntza eta osasungintza publikorik) egongo (Goikoetxea, 2017b).

Estibaliz Montero Mendoza, CCOO, Gazteria eta Emakumea arloetako Idazkaria:

Nosotros damos cursos específicos para delegados y delegadas en temas de igualdad de género y demás, pero, no lo entenderíamos si todo el resto de la formación no se da en esa clave. [...] También hemos hecho cursos de liderazgo en clave feminista, y seguimos haciendo mucha formación. Desde la estructura de juventud, hace bastantes años hacíamos cursos, por un lado de deconstrucción de las masculinidades y por otro lado, para las mujeres de empoderamiento. Que se haga desde las estructuras de juventud es fundamental (y lo estamos extendiendo al resto del sindicato), para que se empiece cuanto antes en la deconstrucción. [...] Por ejemplo, todas las formadoras y los formadores que damos formaciones tenemos todos los años una formación sobre perspectiva feminista. Respecto a la contabilización, el tema también es a quién damos la formación, para la formación sindical vienen todos y todas los/las delegados/as, en algunos casos entra dentro de su horario de liberados, pero, en otros casos no, porque en esos casos no tienen las suficientes horas, hay mucha gente que lo hace dentro de su tiempo personal.

Ainhoa Beola, EHBilduko Programa zuzendaria eta batzarkidea Gipuzkoako Batzar Nagusietan:

Talde feministan ahalduz eskola bat jarri genuen martxan duela bi urte. Emakumeentzat bakarrik. [...] Ez zuen nahi bezain ondo funtzionatu besteren artean aste buruetan zelako jadanik lepo zetorren astea pasa ondoren, baina oso ondo baloratu ziren landutako gaiak (esparru patriarkaletan autobabesa, saretzea, laguntza kolektibo eta pertsonalak...), hau da, nola biziraun esparru patriarkaletan. Horregatik baloratu genuen emakume hautetsi edo kargu organikoan dagoen batek bere kargu profesionalaz gainera erakundeko lana, zaintza kargak, eta bere formazioak baditu, ezin genuela planteatu formazio tradizional bat, presentzial bat. Gure kasuan hori karga bat zela emakumeentzat. Horregatik orain bideo txikiak prestatzen ari gara, entzun edo bisualizatuak izan daitezen bizikletan zaudenean, ibiltzen edo zure aisialdi txikietan.[...] Eta gainera urrats berriak eman genituen formazioan, ez bakarrik emakumeentzat, gizonentzat ere bai: berdintasuna espezifikoki lantzeaz gainera, zeharrekotasunean generoaren ikuspegia txertatu behar genuela gai guztietan onartu, hitzak nola hartzen diren, bilerak nola egiten diren, etab. [...] Indarkeria matxistaren inguruan 35 bat saio eman ditugu leku desberdinetan. [...] Talde feministako arduradun nengoenean, galdeketa bat bidali nien 1205 hautetsiri. Eta galdetu nien zein behar formatibo zituzten feminismoarekin lotua, nire ardura zelako, eta non parte hartu nahiko luketen eta ze baldintza beharko luketen parte hartzeko. Jakina, beti komentatzen dugu parte hartzearena, baina ez badiezu galdetzen, egoera desberdinetako jende asko duzula eta haiei egokitu behar diezula formula, ba... Jende dexentek erantzun zidan [...] Eta orduan erabaki zen beste formakuntza erantsi bat eman behar zitzaiela. Hau da, zuk izena ematen duzunetik udaletxe batetarako, esplikatuko zaizu zer den pleno bat, batzorde bat, udaletxe bat, eta horietan guztietan feminismoaren idazkaritza egongo da.

Estibaliz Canto, PSEko zinegotzia Gasteizko Udaletxean:

No hay formación en cuanto a perspectiva de género. Creo que a nivel de personal técnico sí que hay formación, desde el servicio de igualdad. En función pública también lo están haciendo, poco a poco. Va muy lento. Pero desde hace cinco años a ahora ha cambiado muchísimo.

Anabel Sanz, Ongietorri Errefuxiatuak eta Feministaldeko kide:

Yo diría que es que cualquiera tiene autoridad para hablar de feminismos aunque no tenga formación. Y es difícil, porque las que estamos en el movimiento feminista, no podemos estar. Uno de los desafíos más importantes es, realmente, que la gente que entra a la Plataforma, además de formarse respecto a las causas que generan los refugiados y construir pensamiento colectivo, el género esté metido de una manera que también hagas ese aprendizaje.

Jone Amonarriz, Gure Esku Dagoko bozeramailea:

Formakuntza jasotzen dugu. GED eskola deituriko goiz osoko mintegiak antolatzen ditugu barnera begira. Betiere dinamikaren jardunari eta lan ildoetara oso zuzenki lotutako edukiak lantzen dira. Feminismoaren ikuspegitik ez dugu egin gogoeta sakonik; komeniko litzateke. Aintzat hartzekoa da gai honi heltzea gure hurrengo formakuntza saioetan.

Erresistentziak

Erresistentzia mota ezberdinak daude, inplizituak, esplizituak, barnetik datozenak, kanpotik, goitik eta behetik. Erresistentzia jarraiak, antolatuak eta antolatugabeak, egiturazkoak, estrategikoak, eta jakina, erresistentzia legalak, formalak eta informalak. Alderdi eta sindikatuera pasa baino lehen, ekarri dezagun Gobernuko Segurtasun Sailaren eta estatuko justizia aparatuen arteko talka, ikusteko nola gurutzatzen diren kanpo (justizia sistema) eta barne erresistentziak (eragile indibidualak eta sindikatuak), goitik (epaiak, legeak eta justizia aparatuek) eta behetik (sindikatuetatik) datozenak.

Estefanía Beltrán de Heredia, EAJ, Eusko Jaurlaritzako Segurtasun Sailburua:

Uno de los retos que marcamos era poner diversas medidas para aumentar la participación de las mujeres, que no han podido prosperar. En un momento determinado se establecen cuotas reservadas a mujeres, eso se recurre, lo recurren otros aspirantes hombres o incluso sindicatos ... se recurre, se establecen los cupos en dos momentos de la Ertzaintza, en los primeros años, y se recurre y los jueces se muestran en contra de esos cupos. Ahora estamos con la modificación de la ley de policía vasca y queremos medidas positivas en aquellos casos que no se llegue al 33%. El gobierno socialista también puso medidas, cupos, y fueron recurridas, creo que en el 2011, entre el 2009 y el 2012. Hay que establecer una base legal, una ley de policía que recoja esas medidas. Ahora en el caso de que haya misma puntuación, hay que seleccionar a la mujer. Pero lo que queremos es establecer medidas para que haya un porcentaje mayor de mujeres.

Erresistentzien inguruan ere ikuspuntu desberdinak daude. Hemen ere hipotesiak bi dira: a) alderdi eta antolakunde batzuek erresistentzia horiek identifikatzeko edo aitortzeko arazo handiak dituzte, b) edo erresistentziarik ez dagoela dioten alderdiek ez dituzte erlazio patriarkalak beren alderdi eta antolakundeetan. Azken hipotesi horrek ez du oinarri historikorik, hau da, ez dago giza talderik erresistentziarik jarriko ez duenik bere kapital ekonomiko, sozial, kultural edo sinbolikoa kendu, mugatu edo murriztu nahi zaionean. Hortaz, gure hipotesi nagusia da: erresistentzia gutxi dagoela, edo erresistentziarik ez dagoela dioten antolakundeek birsortzen dituzte gehien erlazio patriarkalak, behintzat, protesta zikloetako hasierako faseetan. Hasierako faseetan erresistentziarik ez egoteak esan nahi baitu konfrontaziorik ez dagoela. Beste gauza bat da protesta zikloaren garapenak bere fase ezberdinetan dituen konfrontazio guneak eta tarteak. Eraldaketa hasi eta gero, konfrontazioa txikia izan daiteke, denbora tarte luzeetan, nahiz eta eraldaketa martxan egon. Baina konfrontazioa, handia ala txikia, beti egongo da, egiturazko eraldaketa baldin badago.

Ainhua Beola, EHBilduko Programa zuzendaria eta batzarkidea Gipuzkoako Batzar Nagusietan:

Beldurra dago. Beldurra dago batzuen aldetik, informazio falta edo ezjakintasunaren ondorioz. Jende horri esplikatu behar zaio. Eta gero erresistentziak daude, ze jakina, logika patriarkala aldatzen dugun heinean, logika feministari bide emateko, ba botere espazioak aldatu egin behar dira. Aldaketen aurrean beti sortu ohi dira erresistentziak. Denbora honetan [EHBilduko Talde Feminista] Aktiboena izan da saretuen geundelako. Ehun eta piko emakume, EHBildukoak, saretuta geunden jadanik duela pare bat urte.

Oraindik EHBildu egiten ari zenean, ze kongresu hori, sortze kongresua duela urte bete izan bazen ere, gu duela bost urte hasi ginen lanean eta bageunden sarea sortzen. Urratsak eman ditugu, bozeramailetzetan, proposamenetan eta irakurketetan, baina oraindik urrats ugari dago emateko. Gainera, gainerako esparruetan bezala politikan ere, logika patriarkaletan kokatutako emakumeak badaude. Bai. Ezkerrean ere. [...] Gure errealitateari dagokionean momentu honetan diagnostiko osatuagoa egiten ari gara, bai eta hauteskunde ondorengo lanetarako neurriak zehazten ere: ardurak nola banatzen diren, erabakiguneak nola osatzen diren, ekipoen osaera nolakoa izaten ari den, lan logika nondik joaten ari den, bozeramailetzak nola bideratzen diren...

Oihana Etxebarrieta, EHBilduko legebiltzarkidea:

Eta gero, beste beto eskubide bat burura datorkit, ba guri orain gertatzen ari zaigun guztia Emakume Gunearen sorrerarekin, emakumeen parte hartzearekin. Ez dakit betoa den hitza, baina bai konplexu batzuk badaudela emakumeok antolatzen ikustearekin, beldurra horrek ere zenbateraino eragin dezakeen gizonezkoek duten erabakitze eskubide informal horrekin.

Izaskun Moyua, EAJko batzarkidea eta bozeramailea Arabako Batzar Nagusietan:

[EAJko emakumeen gunea] O sea, no tenemos establecido un espacio formal. Yo creo que un espacio informal sí ... Yo creo que estamos muy alerta. Pues alerta a cuales son las resistencias, por ejemplo. Las resistencias del sistema patriarcal que aparecen sí o sí. En cualquier momento, ¿no? "Pues yo no creo que esto esté sujeto a una discriminación positiva" o "Yo esto no lo entiendo muy bien". "Bueno, pues ya te voy a explicar yo". Es decir, alerta en el sentido de que bueno, hay resistencias a avances que tienen que ser continuamente contraargumentados.... yo creo que hay un trabajo de conocimiento. Luego a veces también decimos "¿cómo no lo saben todavía? Si vamos 200 años con esto, y cómo todavía no han aprendido, ¿no? [...]"

Estibaliz Canto, PSEko zinegotzia Gasteizko Udaletxean:

No es que haya habido una resistencia ante el tema de igualdad, sencillamente, cuando se plantean los temas, el de igualdad no está encima de la mesa. Además, siempre hay algún "comentario chiste", que se cree gracioso, que te hace algún compañero al introducir este tema. Pero bueno, también hay gente que te apoya y te empuja.

Nagore Iturrioz, STEILASeko iraunkorkidea:

Emakumeek soilik osaturiko esparruetan gaudenean oso nabarmena da denak askoz ere erlaxatuago gaudela. Baina zilegitzat hartzen diren espazioa, ezagutza eta funtzionamendua gizonezkoena da, beraz boterearekiko ostrazismo batean egon nahi ez badugu gizonezkoak bezala funtzionatu behar dugula dirudi. Horretaz gain azkenaldian ere fenomeno berri bat dago nik "feminaziaren beldurra" izendatuko nukeena. Hau da gizonezko asko mehatxu bezala ikusten gaituzte, beraien matxismoa agerian utziko dugun beldur dira eta horregatik harremantzen dira gutxiago gurekin. Pepito grillo bat garela dirudi eta gero eta urrutiago egon hobe, feminismofobia dela esango nuke, gainera beraien bizitzako emakumeak gero eta jabetuagoak daude eta gu feministok dirudigu beraiek pairatu behar duten egoera horren errudun.

Arantza Urkaregi, EHBilduko batzarkidea Bizkaiko Batzar Nagusietan:

Nik uste bi motatako erresistentziak daudela: gizonezkoena, diotelako hobeto konponduko dugula dena hitz egiten, beldur hori. Oso zabaldua dagoena da, gainera, kuotek ez dutela konpontzen, baina ez badaude, gutxiago oraindik. Hori bat. Eta gero, nik uste partiduen erresistentziak ere badaudela... Azken finean, EHBilduk badio batzorde hori parekidea izan behar dela, behartzen ari zara partidu horiei emakume bat jartzera, eta hor ere talkak daudela uste dut. [Erakundeen erresistentzia] Orain adibidez Aldundia eztabaidatzen ari da zaintzaileen estatutua. Gizarte ekintza ari da horretan. Dauden fitxeroetan dio: genero ikuspegia, hutsik. Zaintzak ez badu genero markarik zer ez du izango. Zein da orduan berdintasun sailaren jarrera? Hori gizarte ekintza dela. Bai, gizarte ekintza da, baina zeharkakotasunez lantzen ez bada....

Eva Abuin, Podemoseko zinegozia Arrasateko udaletxean:

En Arrasate particularmente, EH Bildu en las anteriores legislaturas ha hecho un montón de curro en temas de Igualdad, tenemos un Emakume Txokoa, donde se desarrollan un montón de actividades, talleres. Es como el sitio de referencia y está fuera del Ayuntamiento. Pero la alianza entre [orain udaleko gobernuan dauden alderdien artean] en esta legislatura ha dejado el tema muy parado, tanto que el plan de Igualdad se aprobó el primer año de legislatura y lo están haciendo ahora. La voluntad del equipo de gobierno respecto a estos temas les hace un agente problemático.

Leire Txakartegi, ELAko Batzorde Eragileko kide, eta Jone Bengoetxea, ELAko Berdintasun politiken alorreko kide:

Organizazioaren barne sinesmen eta kodeetan sustraiturik dagoen kultura patriarkala arazo bat da. Horrek genero diskriminazio eta desberdintasunak eragiten ditu era kontziente baina batez ere era inkontziente baten. Beste arazo bat da, oraindik sindikalismoa gizonen espazio bat bezala ikustea, borroka sindikal gogorrenak emakumeenak badira ere. [...] Sindikalismoa eta feminismoaren arteko aliantzan pausuak eman beharra, baina, eguneroko borroka partekatzeko espazio urriak oraindik.

Ainhoa Etxaide, LABeko Idazkari Nagusi ohia:

Barruan, agente problematikoenak dira aurrez aurre etortzen ez diren eta guztiz aurka dauden gizon guzti horiek. Pribilegioak galdu behar dituzten gizonak. Gainera, kasu askotan dira beste eremuetan boteretik ez duten gizonak, eta beraz, nire ustez horregatik dago une honetan feminismoarekiko erreakzio nahiz erresistentzia horren handia. [...] Berdintasun politikatik politika feministetara jotzea eta emakumeen parte hartzetik feminismoa erabakigarri egitera. Bigarrenengo pausu horretan gaude, eta honek ekarri du barne erresistentziak handiagoak izatea. Baina, irabazi dugu eztabaida kongresuan, bozketa argi eta garbi izan zen aldekoa. [...] Arazo bat eta kongresuan argi ikusi duguna, berdintasunari inork ezin diola ezetzik esan. Baina, feminismotik eraldatu nahi duzunean errealitatea erresistentziak oraindik handiak dira. Kongresuan batzuk biluztu ziren eta bota ziguten “langile klasea bereizten dugunarena”, sei kongresu daramatzagu langile klasearen bereizketaz hitz egiten, prekarietatearengatik, patronalarengatik, etab. Baina, justu orain hori esaten duzue. Berdintasunetik feminismora salto egiterakoan ohartzen zara gauza askotan ez dugula horrenbeste aurreratu. Bigarren zailtasuna, feminismoarekin badirudiela nahikoa dela borondatea izatearekin feminista izateko. Jende guztiak daki marxismoa ulertzeko zer irakurri behar den, edo sozialismoa zerekin lotu, baina, badirudi feminista izateko nahikoa dela borondatea izatearekin edo “feminista naiz” esatearekin. Berriz ere beste arazoa

finantziazioa, ez duena logikarik da zuk esatea sindikatu feminista bat duzula, baina, aurrekontuak egitea orain dela hamabost urte bezala. [...] Lehentasun bezala jarri dugu bilerak beste modu batean antolatzeari luzapena jaisteko. Hasi ginen bilerak 10.30etan egiten zaintza kontuengatik. Bestalde, hainbat mintegi egin ditugu, denboraren antolaketarako. Eskualdetan funtzionamendua antzekoa da ... Bestalde, jarri genituen arau batzuk, “ongi” bizitzearen ikuspegitik eta mugatu zen telefonoaren, emailaren eta wasaparen erabilera. Adibidez, eztabaidak wasapetik ezin dira egin, desastre bat da. Uste dut gaudela momentu batean non aldaketa guzti hauek emakumeen boteretzaren ondorioak diren. Sindikatuko batzuen ustez gehiegi boteretu gara, eta azkeneko kongresuan azaldu zen ea ez zegoen feminismo gehiegi sindikatuan.

Maite Asensio, Berria, Gizarte Saileko koordinatzailea:

Guk duela gutxi kriston eztabaida izan dugu, adibidez, Manadakoei nola deitu behar diegun. Zeren guk Manada hitza ez dugu erabiltzen, eta orduan, nola deitu behar diegu? “Erasotzaile”, “bortxatzaile”, “gizon”? Eta eduki degu eztabaida bat barne mailan. Ze klaro, epaileak esan du ez direla bortxatzaileak, eta guk bortxatzaile deitzen genien. Orduan, nola uztartu erdi soziala eta erdi judiziala? Eta hor adibidez, gauza bat, nere ustez, blindatua zegoena zen “erasotzaile” deitzea erasotzaile batzuei. Bueno, bortxatzaile hitza, klaro, hitz hori oso bortitza da. Baina etakideei ez diegu "terrorista" esaten, epaileak hala esan arren; eta tortura kasuetan ere ez gara egi judizialera atxikitzen. Horregatik harritu nau hainbeste Manadaren eztabaida hori edukitzeak. Eta esango nuke dela erresistentzien seinale. Esan nahi dut, Berria da leku amable bat gai hauek lantzeko. Perspektiba feminista batetik lantzeko. Berrian feminista asko daude, gizon aliatu batzuk ere badaude, baina erresistentziak ere bai. Eta erresistentzia horiek batzuetan daude leku boteretsuetan, eta erresistentzia horiek batzuetan kostatu egiten da gainditzea eta bideratzea. Esan nahi dut: beto kapazitatea ez daukagu ezertarako, tenemos que pelearlo todo. Batzuetan lortzen dugu pelea izatea batere biolentziarik gabe, lortzen dugu sugearena egiten, pum, gauzak egitea. Beste batzuetan konfrontazio pixka bat dago, eta beste batzuetan gatazkak daude. Normalean sugearena egiten lortzen dugu ia dena. Ez dago gatazka fuerterik. Baina beste batzuetan...

Eremu mixtoetako gune feministak eta Mugimendu Feminista Autonomoa

Ainhua Beola, EHBilduko Programa zuzendaria eta batzarkidea Gipuzkoako Batzar Nagusietan:

[EHBilduko Talde Feminista] Kipula moduko bat daukagu. Badugu nukleoa, talde eragile bat, hamar bat gaude, hilabete eta erdiro elkartzen gara; eta bidaietan denbora asko galdu ez dezagun, askotan Skype bidez egiten dugu. Fisikoki askotan elkartzen gara ere, ze gero poteatzen dugu eta bazkaltzera joaten gara, eta zaintza, elkar babeste hori ere egiten dugu. Hori da lehen nukleoa. Gero beste geruza bat dugu, eta geruza horretan 35 bat lagun egongo gara; lagun horiekin kontrasteko nukleoak ditugu egunerokoa defenditzeko. Kanpaina bat dela, sortutako tentsio bat dela, irakurketa baten beharra, edo aipatutako irizpide zein protokolo hauen zehaztapen edo

garapenak direla. 35 emakumez osatutako beste geruza horrekin egiten ditugu kontrasteak. Eta hor jende asko daukagu eta gehienak ezagutzen dituzue. Eta azkenik beste sare handi bat dugu, kide zein lagun ditugun emakumeen sarea; bertara helarazten ditugu gure hausnarketa, proposamen eta gainerako informazioak. Bestetik, duela urte bete izandako kongresuan, bi konpromiso hartu ziren, biak bai ala baikoa: bata berdintasun plana martxan jarriko genuela izan zen, eta dagoeneko martxan dago, diagnostikoa egiten ari baikara orain. Berdintasun plan honen segimendua egiteko, kanpo mailako taldea osatzea proposatu dugu talde feministan. Bigarren konpromisoa, emakumeon gunea sortzea izan zen, orain dela gutxi sortu duguna. Duela gutxi sortu da, eta gune hori sortzeko, ez genuen ezer itxia ekarri. Ze, jakina, gune honen sorrera eta konformazioa guztion artean burutu beharreko eraikitze kolektiboa izan behar baita. [...] Inzidentzia aldetik, mahai politiko nazionalera joaten gara. Talde bakarra gara maiztasunez mahai politiko nazionalera joaten garena ... Etengabeko irizpide eta gomendioak konpartitzen ditugu, eta oraingo zerrendak definitzerakoan ere, irizpide batzuk hor martxan jarri dira.

Oihana Etxebarrieta, EHBilduko legebiltzarkidea:

[EHBilduko Talde Feminista eta beto gaitasuna] Gaien arabera, bai, adibidez, gestación subrogada, por nuestros santos ovarios. (Segun ze gai berdin zaie) Hablar de contracepción artificial entre bolleras. Genial, muy bien, puedes decir la barbaridad máxima. Les da igual. Baina, si hablamos de gestación por sustitución, uy uy, se monta la marimorena. EHBilduk egiten du proposamen bat, geniala, bi urteko lana... Tiene que pasar por un montón de filtros. Pero, si por nuestros santos ovarios hemos dicho que este tema es el tema más participativo que ha tenido EHBildu y que tú, hombre, no tienes capacidad de vetar. [...] Con lo de la custodia compartida berdina gertatu zen. Feministek esaten dute: hau ez dugu onartuko, eta gizonezko batzuk esaten alderdietan bozkatu behar dela hau. ¿Perdona? [...] Alderdien funtzionamenduaren gainetik feminismoak elkartzen gaitu. Daukagu gizonezkoen laguntza, bai, baina guk, gure alderdien barruan, izugarritzko presio lana egiten dugu hori onartua izan ez dadin.

Arantza Urkaregi, EHBilduko batzarkidea Bizkaiko Batzar Nagusietan:

[Beto gaitasuna] Ez dago horrela araututa estatutuetan. Baina izan dugu nahikoa eztabaida ordezkapenen bidezko amatasunaren gaiarekin. Adibidez. Gai hori iritsi zen mahai politikora pertsona batzuek eskatuta, zein ote zen EHBilduren jarrera. Eta politika feministen taldeak hartu zuen hori lantzeko ardura. EHBildu ez zegoen oraindik hain egituratuta, hori ere egia da. Politika feministen lan taldean bi urte ibili ginen eztabaidatzen, gure artean oso jarrera ezberdinak zeuden, akordioa lortu genuen eta dokumentua atera genuen. Mahai politikoari pasa genion, hemen eztabaidatu zuten, ekarpen txiki batzuk planteatu zituzten, eta atera zen azken dokumentua. Eta atera genuenean, aurkeztean publikoki, montatu zen kriston bronka. Hor bai egon zela momentu bat jendeak esan zuena ez zegoela eztabaidatuta. Bereziiki sare sozialetan, egon zen kriston eztabaida, ez zela erabaki, etabar. Hor bai egon zela une batean... politika feministetako idazkariak esan behar izan zuen hori prozesu bat izan zela, erabakia horren ondoren hartu zela, eta listo. Baina hori ez dago horrela estatutuetan. Ez daukat argi beto eskubidea izan behar dugun edo ez, baina argi daukadana da EHBilduren barruan badaudela erresistetziak, gizonen aldetik, horrelako beto bat agertzeko.

Tinixara Guanche Suarez, Podemoseko legebiltzarkidea:

[Podemoseko emakumeak eta beto gaitasuna] Yo creo que en los temas de igualdad tenemos. Hay un punto que... no sé... en las entrevistas de la ponencia siempre sale solo un compañero a hacer ruedas de prensa. La semana pasada, como íbamos a hablar de igualdad, nos dijeron que saliera una mujer, y dijimos que no, porque entonces el mensaje que dábamos era que solo nos importa esto. No, si no salimos nunca ninguna a decir, ahora tampoco. Sí, tenemos capacidad.

Anabel Sanz, Ongietorri Errefuxiatuak eta Feministaldeko kide:

Siempre hay feministas en las caravanas, siempre hemos llevado banderas feministas además de las de Ongi Etorri, eso es importante y eso sí se ha conseguido. Pero también es verdad, por sentimiento, todas las mujeres que están en la plataforma son de izquierdas y se sienten feministas, otra cosa es que tengan la capacidad de articular un discurso y un análisis feminista. Pero partimos de que la mayoría de mujeres son o se sienten feministas.[...] Es un obstáculo también, el no poder acercarnos más a las mujeres migrantes y darles voz, porque ese problema que no veo tanto de conciliación para nosotras, para ellas sí que la veo. El mandato de género que tenían en la sociedad de origen se vuelve a reproducir en la sociedad de destino porque viven en comunidades donde sigue habiendo autoridades masculinas que las mantienen. Eso sí que me parece un mayor problema. Llegamos a las mujeres que ya están previamente organizadas, como Mujeres del Mundo que también están en la Plataforma, pero nos cuesta mucho más llegar a otro tipo de mujeres. Eso es lo que nos ayudaría, también, a construir el discurso feminista desde otro lugar. Ese es un obstáculo de difícil resolución... Pero no le veo cosas más típicas de otras organizaciones mixtas, o de partidos políticos, que ves un montón de tías currando y, luego, salen todo tíos.

Begoña Gil, PSE, Politika Instituzionaleko Idazkaria eta Bizkaiko Batzar Nagusietako Lehendakariordea:

[PSEko emakume talde sektoriala] Fundamentalmente, para hablar de políticas de igualdad, sensibilizar al conjunto de la organización y fomentar la participación de las mujeres en la vida política, de una forma más transversal probablemente en los últimos años. En los últimos 30 años siempre hemos tenido una Secretaría de Igualdad en el PSEE, aunque con diferentes nombres. Esa secretaría siempre ha tenido un órgano sectorial en el que han participado mujeres. [...] Con el Movimiento Feminista en general no existe un espacio formal, porque siempre ha sido muy reticente fundamentalmente a la relación con todo lo que tiene que ver con el poder institucionalizado. Creo que el papel del movimiento feminista en Euskadi ha optado por un rol más de reivindicación y siempre ha visto la relación con la institución como algo que le contaminaba o le restaba. Ha adoptado un papel de control de la política que se hace desde las instituciones. En general, existe una desconfianza mutua. Probablemente se debe a que desde la institución siempre se ha visto al Movimiento Feminista como un elemento muy reivindicativo, muy de confrontación y no de construcción. Creo que debería haber un espacio de construcción desde la reflexión crítica. Me ha dado pena que dos de las asociaciones que lideran el Movimiento Feminista en Bizkaia, no hayan querido participar en el primigenio de elaboración de la norma. [Beto gaitasuna] Tenemos una serie de normas estatutarias en cuanto a la representación formal que, evidentemente, pueden significar un veto. Por mucho que se empeñen la secretaria de organización o determinada agrupación local, si no cumple la representación estatutaria que tenemos recogida, la Secretaría de Igualdad ejerce el veto y esa lista se retira.

Saioa Iraola, Bilgune Feministako koordinatzailea:

Esango nuke, hor erronka handi eta argi bat dugula. Bai instituzioak eta bai alderdi politikoak aldaketa honetan behar ditugun heinean, zer nolako interlokuzio mota behar dugun haiekiko pentsatzea ezinbestekoa da. Horri dagokionez, askotan ez dugu garbi ere; elkarlanerako zubiak eta espazioak eraikitzen diren modu berean, askotan bi sentipen nagusitzen zaizkigu: mesfidantza eta espazioen lehia bat dagoelaren sentipenak... historikoki Mugimendu Feminista izan da mobilizazioen eta diskurtsoaren subjektu, baina, bat batean, instituzioak pankartaren atzean agertu nahi izan dute. Pankartaren atzean jarri beharko lirateke edo ez? Martxoaren 8an, hainbat alderdik errentabilitate politikoa ateratu nahi izan zuten, nahiz eta bat ez egin Mugimendu Feministaren aldarrikapen nagusiekin. Horregatik aipatu izan dut espazioen eta diskurtsoen lehia bat existitzen dela instituzioekiko. Instituzio eta alderdiekiko sentitzen dugun mesfidantza argia da ere; pentsatzen dut beraiek gurekiko ere izango dutela. Alderdi edota instituzioekiko harreman politikoak oso mugatuak dira beraz... Eremu hori ez da batere erraza. Iruditzen zait azkenengo martxoaren 8ak, aldaketa bat eragin izan duela eta hainbat alderdi politiko eta instituzioak Mugimendu Feministari begira hasi direla. “¿Qué está pasando aquí, qué están haciendo? Que la están petando y no nos estamos enterando...”. Horrek, alde batetik, curiositatea sortu izan du, baina bestetik, arretaz ibili behar gara ez dezaten mugimendua etekin politikoak ateratzeko erabili... Batez ere, bai ordezkari politikoek zein teknikariek duten ikuspegiari lotuta dago. Hau da, politika feministen oinarriak ongi barneratuta dituen teknikari edota politiko batek, lehentasuna emango dio mugimenduari. Aldiz, politika feminista horien oinarriak ez dituen alderdi edo teknikari batek, udalaren erantzuna eta erantzun hori komunikabideetan zabaltzea lehenetsiko du beharbada. Ez dakit ausartuko nintzakeen adieraztera adibidez: “Eh Bildu dagoen udal guztietan, protokolo bateratu baten alde egiten da”, edo alderantziz. Hala ere, badaude hainbat esperientzia, kasu, Iruñearen adibidea. Iruñean, Mugimendu Feministak eta instituzioek erasoan eta protokoloen gaiekin egiten duten lanketa, eredu garria eta prozesu bezala aztertzeke interesgarria iruditzen zait. Tolosaren kasuan, emakumeen etxea eta indarkeriaren inguruko lanketa bat elkarlanean egiteko apustua dago, udal gobernuan PNV egonik. Teknikari feministak daude eta zinegotziak konfiantza osoz dihardu haiekiko. Baina, Zarautzen kasuan adibidez, udal gobernuan PNV-PSEE egonik, udalarekiko harremana oso zaila da.

Lur Albizu, Ernaiko bozeramailea:

[Ernaiko Batzorde Feminista] Esa comisión feminista lo que trata es el proceso feminista interno de la organización, por un parte, y la dinamización del movimiento feminista a nivel juvenil. Y se tratan otros temas como la economía feminista. Luego tenemos una red de mujeres de todos los pueblos, que va tomando decisiones y que va generando, también, otras propuestas feministas [...] Tenemos grupos autónomos de mujeres y, al estar trabajando con otra gente, con perfiles diferentes en el movimiento juvenil, puede ser que eso se esté feminizando, que creo que es lo contrario de lo que pasaba antes. [...] Es curioso, desde una perspectiva feminista, porque muchos otros temas crean controversia, crean debate, pero con el tema feminista en estos momentos, tomamos las decisiones las mujeres, los hombres las aprueban sin cuestionar absolutamente nada ... Acabado el proceso de formación de los primeros años de Ernai sí que se hace público el final de ese primer paso del proceso feminista, se hacen diferentes presentaciones y una serie de entrevistas y demás. [Beto gaitasuna] Bueno la capacidad de veto está unida a toda la organización no se le da solo a la Comisión de feminismo. Eso lo decidimos hace un año, y en la ponencia decíamos que el veto feminista está sujeto a cualquier grupo y comisión de Ernai, es decir que cualquier grupo comisión de Ernai lo puede practicar, y será cuando las

mujeres que participen en este marco -sean las que sean, no tienen que ser mayoría- si no ven una decisión política, o creen que no cumple con la perspectiva feminista, ese veto se pone en marcha.[...] Otra propuesta que hicimos el año pasado en el congreso y que todavía no se ha puesto en marcha, son los espacios para mujeres, no sólo para hablar de feminismo, sino para formarnos y para crear confianza entre nosotras y redes.

Estibaliz Montero Mendoza, CCOO, Gazteria eta Emakumea arloetako Idazkaria:

Nosotras por ejemplo, tenemos un plan de trabajo, pero, nos organizamos a través de plenarias. Por ejemplo, la secretaría de la mujer tenemos un plenario, entorno a cada mes o mes y medio nos juntamos todas las secretarías de la mujer de todas las federaciones y coordinamos todo el trabajo.

Ainhoa Etxaide, LABeko idazkari nagusi ohia:

[LABeko eskola feminista] Egia da emakume askok parte hartzen dutela formazioetan, emakumeei sartu digute buruan ez gaudela prestatuak, eta gizonak antza, jaio dira sindikalismoan trebatuak ez dakigu zehazki zergatik [...] Orain daukaguna da eskola feminista: Hiru maila dituen lanabes bat da. Bata da ikusmira aldatu (hori da gizonak alde batetik eta emakumeak bestetik), bigarrena da feminismoa (mistoa): historia, tendentziak eta hirugarrena: emakumeak ahaldu eta gizonak desahaldundu. Horretatik pasa behar dira liberatu guztiak, eta hiru kurtso egin. Helburua da hiru urtetan liberatu guztiak pasatzea eskolatik. Liberatu bat daukagu hori kudeatzeko, Emaginekin hitzarmen bat eta kanpotik klaseak ematera etortzen direnak. Gero, beste produktu bat dago direla mintegiak, delegatuentzat. Helburua da egitura hori autonomoa izatea, ez izatea zuzendaritzaren apostuaren menpekoa.[...] 1996ko erabakia izan zen barne aldaketa prozesu guztiak izan behar dute sistematikoak, denboran jarraituak eta mugariak jartzen joan behar dira eta horretarako dirua behar dute. Hori izan zen emakumeen arloak ezarri zuen printzipio bat eta horri eutsi diogu. Eskola feminista kudeatzen du emakumeen idazkaritzak ez formakuntzak. Eta nire ustez hori fundazio bat izatera joan behar da. [Borroka sindikalaren arerioak] Kanpoan, nire ustez patronala, edo botere ekonomikoak, batez ere botere ekonomiko lokalak. Patronalak badaki sindikatuak kontrolatzen, badaki zeintzuk diren mekanismoak sindikatu bat kontrolatzeko. Ez da bakarrik sindikatuak sinesgarritasuna galdu duela, baizik eta sindikalgintza arautzeko ezarri diren arauak eragiteko gaitasuna kendu digutela. Subentzio politikaren bidez, ordezkaritza, akordioak jada ez dira beharrezkoak (lehen hitzarmen kolektiboa ez izateak ondorio kaltegarriak zituen). Baina, ez daki feminismoa mendearen hartzen, badaki berdintasuna erakundetzen, baina, feminismo erradikala ez daki menperatzen.

Izaskun Moyua, EAJko batzarkidea eta bozeramailea Arabako Batzar Nagusietan:

[EAJko emakume taldea] Yo creo que ha habido momentos de unión... Cuando una mujer está en política y empieza a estar muy mal, porque empieza a ver que no tiene suficiente reconocimiento, cuando lo que dice ella no es lo mismo que lo que dice el señor que tiene al lado... Es decir, cuando toda esa parte de la política hecha por y para hombres empieza a afectar mucho ... entonces, yo creo que hay un ejercicio de sororidad, en que ellas empiezan a decir, "Bueno, aquí o nos unimos o no hay nada que hacer". Y nos vamos a unir, porque nosotras unidas somos muchas en el partido, en la institución... En la institución la mitad somos mujeres, pues ya somos la mitad, ¿eh? Si la mitad de las mujeres, bien concienciadas, junto con algunos hombres que también están concienciados, es que somos ya mayoría. [...] Surgen lobbies. Sí, sí. Yo

creo que sí. Y, además, no hacemos ni caso a los discursos de..."Estáis ahí, como unas sorgiñas..." (Imitando a otros).

Nagore Iturrioz, STEILASeko iraunkorkidea:

Emakumezkoen sindikatu bat egingo nuke gure lan baldintzak eta gure errealitatea lehenesteko modu bakarra iruditzen zaidalako. Eremu mixtoak ordezkatzeko gaituen bitartean gure eskubideak beti izango dira bigarren mailakoak. Kurdistanekoak (Mena) esaten zuena da niretzat helburua, emakumezkoen zapalkuntzak egon behar du erdigunean, edozein borrokatan, berdin dio basoaren defentsa edo dena delakoa. Ikusi ditut emakume oso kañerak, baina, ez dute distirarik izan zeren gizonen ahotsak gailendu dira.

Begoña Gil, PSE, Politika Instituzionaleko Idazkaria eta Bizkaiko Batzar Nagusietako Lehendakariordea:

Dentro de las estructuras del partido, el 8 de marzo ha sido como esa gota que colma el vaso y nos ha llevado a colocar el tema de igualdad en el centro de nuestras preocupaciones ... Aunque a modo de crítica, seguimos acarreado problemas estructurales, haciendo memoria todavía hoy antes llegarás a ser Secretaria General (que tiene visibilidad) que Secretaria de organización (que no se ve). El peso de la estructura orgánica, de las relaciones, sigue estando más masculinizado y siempre ha estado más reservado a la esfera de poder.[...] Las mujeres hemos accedido a mayores niveles de representación y de poder, ya que, desde la Secretaría General, estructuramos nuestros cargos públicos ... Ha habido también un cambio muy radical en el partido en cuanto a la esfera de lo económico. Aunque tradicionalmente ha estado ocupada por hombres, hoy está ocupada por mujeres tanto en el Parlamento Vasco como dentro de la estructura orgánica. Una "anécdota" que me sorprendió, es que, a la hora de negociar la reforma fiscal, yo iba acompañada de tres mujeres para este fin, es decir, éramos cuatro mujeres, frente a cuatro hombres del PNV. Del mismo modo, la responsabilidad de los "temas duros", que tradicionalmente han sido ocupados por hombres, en estos momentos, en el Partido Socialista, están ocupados por mujeres y son ellas quien tienen el peso específico.

Hemen ere ikus dezakegu alderdi ezberdinek, eta alderdikideek, ez dutela iritzi berdina, egoera berdinarean aurrean. Alde batetik, alderdiko egoera ez da berdin bizitzen eta aztertzen, izan iraganeko egitateak, egungo prozesuak edo etorkizunari begira dagoen ikuspuntua. Esan dugu, alderdi guztiek dutela aniztasun hau eta menderakuntza erlazioak identifikatzeko gaitasun ezberdinak.

Begoña Gil, PSE, Politika Instituzionaleko Idazkaria eta Bizkaiko Batzar Nagusietako Lehendakariordea:

No quiero decir con esto, que no exista alguna mujer dentro del partido que pueda ver el tema de la política de cuotas de una forma más desideologizada. Pero el Partido Socialista, sobre todo en Euskadi, está impregnado de feminismo.

Rafaela Romero, PSEko legebiltzarkidea:

Sí, y tengo peleas con las mías que no son feministas. Yo, ahora, he dejado de ser la rara, en el PSOE, lo de definirse feminista no ha sido tan fácil en el partido tampoco, una cosa era la igualdad, y otra eso... Se está revalorizando el término, cuando hasta

ahora, en los partidos de izquierda se había desprestigiado el término “feminismo”. Muchas veces una cosa eran las medidas por la igualdad entre hombres y mujeres y la otra, “las cosas de las feministas”.

Iritzi kontrajarriak edukitzea, printzipioz, seinale ona da, horrek gerora konfrontaziora badarama. Hurrengo elkarrizketetan Martxoaren 8ko grebaren inguruko aipamenak daude, eta oso argia da greba hura ulertzeko era antolakunde ezberdinetan. Arrazoiak ez ditugu aztertuko baina bai desadostasun hori azpimarratuko Mugimendu Feministaren eta alderdi batzuen aldetik.

Mireia Zarate, EAJ, EBBko idazkaria eta gazteria eta berdintasun arduraduna:

[Martxoak 8ko greba] Hemen egin genuena izan zen gai hau talde bileran lantzea. Lehen erreflexioa izan zen alderdi kideek bakoitzak nahi zuena egin zezan. Ze, beste greba bat dagoenean, mediku sektorean edo, ez du kontsultatzen zer egin behar duen, bakoitzak nahi duena egiten du. Egia da dei asko jaso nituela, zer egin behar zuten galdetuz, eta esaten nien, zuk zure lanean egin nahi duzuna. Alde horretatik guk ez genuen eztabaidarik sortu alderdi kideekin. Egia da egun horretan pleno eguna izan zela eusko legebiltzarrean, eta parte hartu genuen pleno horretan, uste gnuelako gure legebiltzarkideek planteatzen genuena: kargu publikoetan ez dago desberdintasun hori, sektore pribatuetan brecha salarial deitzen dena. Hor dago eta garrantzitsua da, baina instituzioetan emakume edo gizon soldata eta baldintzak berdinak dira. Emakume horiek ez dute arazo hori planteatzen. Uste dugu ere, egia dela horrelako gauzak egin behar direla berdintasuna errebendikatzeko, baina nik uste bilatu behar dugula sektore pribatuan komunikazioa, sektore pribatu horretan ere, hor barruan. Lehendakariak orain aste batzuk esan zuen, haurrak izandakoak gizonek ere izango dutela 16 asteko permiso hori. Ba horrelako neurrien bitartez. Egia da gero parte hartu gnuela ekitaldietan ...

Estibaliz Montero Mendoza, CCOO, Gazteria eta Emakumea arloetako Idazkaria:

[Martxoak 8ko greba] Muy positiva ... Salías el día anterior y la gente estaba hablando del 8 de marzo y de sus reivindicaciones. Se dio un paso, y esto viene de un largo trabajo y es un paso dentro de un proceso [...] En el sindicato se ha entendido que la huelga era una huelga y con una huelga en el sindicato hay mucho trabajo, tienes que entender y explicar muchas cosas. Organización ha hecho lo mismo que si hubiera sido una huelga por las pensiones. Y eso ha sido muy importante. Se ha generado mucho debate y aquí es muy habitual que haya mucho debate. Lo positivo es que la organización se ha movido y se lo ha tomado como una huelga ... las compañeras tenían mucha ilusión y mucha fuerza. Respecto al papel de la huelga, nosotras como organización hemos decidido que ellos podían salir y ha habido conflicto con esto. A mí me da rabia que muchas veces lo que más se pregunte sea qué tienen que hacer ellos. Hemos hecho hincapié en que ellos tenían que encargarse del trabajo de casa. Si llevo a mi hijo a la guardería, si casi todas las trabajadoras son mujeres, yo creo que no hay que llevar a la criatura y se queda en casa. Entonces mi compañero se tiene que encargar de mi hijo, si él no hace huelga no puede cuidar de la criatura. Yo creo que ahí ha habido mucho debate, creo que también es una cosa que tenemos que trabajar. En el sector sanitario y público se comentaba “pero si aquí cobráis lo mismo”, si pero, según la categoría cobramos lo mismo, pero la mayoría de jefes son hombres.

Rafaela Romero, PSEko legebiltzarkidea:

[Martxoak 8ko greba] Sí, para hacer la huelga hubo resistencias, pero montamos tal con las de Podemos y Bildu, que la decisión estaba tomada. Porque si no, te vetan. El propio Pedro Sánchez, que ahora ha hecho un gobierno feminista, dijo que en general apoyaba el 8M, pero cuando Comisiones y UGT dijeron que hacían un paro de dos horas, claro, había que decidir entre [nosotras]. Y nosotras ya nos habíamos reunido con Bildu para decir que sí secundábamos la huelga. Menos mal que se filtró, porque si no, eran capaces de cambiar la decisión en el grupo parlamentario y dejarnos solas. Y tuvimos que pelear no hacer concentración, porque si hacías huelga no podías venir aquí a concentrarte con los que no habían hecho la huelga.

Leire Txakartegi, ELAko Batzorde Eragileko kide, eta Jone Bengoetxea, ELAko Berdintasun politiken alorreko kide:

[Martxoak 8ko greba] Gu oso pozik gaude, lehenengo aldia da horrelako greba bat egiten dela eta oso baliagarria egin zaigu pedagogia eta lanketa handia egiteko. Gainera, jasotako erantzuna uste baino askozaz ere hobea izan da eta uste dut lan handia egin dugula. Orain dela bost urte hau ez zen posible izango. Barrura begira, hau da liberatu nahiz delegatu emakumeekin egindako lanketa oso positiboa izan da [...] Baina, greba bat egiteko soldatapeko lanean, formalki eskaria egin behar da, greba komite bat deitu behar da, zerbitzu minimoak sartzen dira, hau da, prozesu eta lanketa bat egin behar da. Subjektu feminista zer den eztabaida horretan, sektore feminizatueta sindikatutik borrokan dabilzan emakumeak ez dira subjektu feminista? Sindikatua zer da helburu bat edo tresna bat? Kasu honetan, deialdia emakumeentzat bakarrik zenez, asanbladak deitu genituen, baina, emakumeek bakarrik erabaki nahiz bozkatu zezaketen. Berez, legalki gizonek egin zezaketen, baina, lanketa guztia emakumeekin egin da eta gizonek ez dute parte hartu ez asanbladan, ez bozketan ezta greban ere.[...] Mugimendu feministaren gidaritzarekin gu hor egoteak nahiko harrera ona izan du hasieratik, baita greba enplegutik haratago doala ulertzea, hori orain dela hamar urte ezinezkoa izango zen, edota orain dela bost urte. Garrantzitsua da ere oso astiro doan prozesu bat dela, prozesu feminista bat da, baina, ez da ohiko prozesu bat (kontzeptuak jaso, teoriak, etabar.) eta normalean feminismotik ez oso hurbil dagoen jendea hurbiltzeko prozesu bat delako. Diagnostikoaren emaitzetako bat da, emakumeak batu direla sindikatura, baina, kasu askotan ez daukatela gizonek bezalako parte hartzeko aukerarik. Orain arte eduki dugun berdintasunaren kontzeptua izan da, guk emakumeak berdin tratatzen ditugu, beraz ez dugu diskriminaziorik sortzen. Baina, abiapuntua desberdina denez, emaitzari erreparatu behar diogu. Eta emaitzari erreparatuta, konturatu gabe, desberdintasun eta diskriminazioak sortzen ari gara. Orain egiturakoak bakarrik parte hartzen ari gara eta goitik behera hasiko gara. Datorren hilabeteen ordukako liberatuekin hasiko gara. Planifikazioa egiteko saioetan delegatuak sartuko dira (garrantzitsua iruditzen zaigu eta zaie). [...] Gure helburua ez da soilik formazio, sentsibilizazio bat egitea, baizik eta estrategia bat zehaztu nahi dugu ikuspegi feminista batetik. Bestetik, helburua ere da emakume langileen borroka babestuz beraiek egitea prozesu eta borroka feminista bat. Hori gertatu da erresidentzietako borrokan, urte askotako lanketa izan da, baina, beraiek egin dute feminista, beraien behar materialetatik egin dute borroka feminista, ez da izan gu joatea formakuntza teorikoak ematera edota beraien prozesua gidatzera. Beraiek joan dira markatzen, beraien beharretatik guk ideologizazio handirik egin gabe. Greba feministaren antolaketarekin guk esaten genuen, sindikatuko emakume asko subjektu feminista dira, batez ere sektore feminizatueta emakume antolatu hauek ... Guk ikusten duguna da emakumeen borroka sindikal hauek ere borroka feminista direla.

Oraina eta etorkizuna

Saioa Iraola, Bilgune Feministako Koordinatzailea:

Alde batetik, mugimenduak [feministak] teoria eta praktika feminista egokitzeke eta gaurkoratzeko gaitasun handia izan duela azpimarratuko nuke. XX. mendeko krisiak eraginda, orain arte ezagutu izan ditugun instituzio zaharren nolabaiteko amaitze bat bizi izan dugu eta ongi-izate estatuaren apur horiek ere, dagoeneko erortzen ari dira... Estrategia etengabe gaurkotzeko beharra dago, besteak beste, gaur egungo European gertatzen ari diren egoera guzti horiei aurre egiteko: eskubide urraketak, errefuxiatu eta migranteekin sortzen ari den arrazismo basatia, emakumeen kontrako biolentzia sistematikoa... Mugimendu Feministak proposamen holistiko bat izatea lortu dugu, hau da, feminismoa lehen zuhaitz baten adar bat baldin bazen, gaur egun zuhaitz baten enborra da. Mugimendu Feministak, bai teoria feminista zein praktika feminista, ekonomia, komunikabide eta eremu judizialaren arloetan jardutea lortu du. Beste modu batetan esanda, gure jendartea egituratzen duten eremu guztietan, feminismitik teorizatzea eta proposamenak garatzen hastea lortu izan dugu pixkanaka. Hori da mugimenduak duen indar-gune nagusienetariko bat. [...] Momentu honetan, egunerokotasunari lotutako behar nagusienetariko bat indarkeria sexistarekin erlazionatutakoa da. Bai gure komunitatean, bai gure herrian, zein askotan gure talde eta kolektiboen barne gertatzen diren egoera horiei aurre egitea eta horren aurrean jarrera bat finkatzea. Egoera sozioekonomikoari begira, prekarietateari lotutako zenbait egoeratan aliantzak sortzea da gure beste erronketariko bat. Adibidez, etxeko langileen elkarrekin eta baserritarrekin kasu. Hau da, prekarietateak gehien kolpatzen dituen sektore horiekin hurbiltze-lan bat egitea eta aliantzak sortzea eta elkarrekin eraikitze-prozesu bat aurrera eramatea. Momentu honetan Mugimendu Feministak dituen beharrei erantzutea, egunerokotasuneko beharra kontsideratzen dugu ere. Adibidez, jardunaldi feminista batzuk antolatzeke prozesua indartzea, Emakumeen Mundu Martxan izango den nazioarteko kongresuan parte hartzea edota urriaren 27an izango den Feministon Herria antolatzen egotea. Gure ustez, mugimenduak eguneroko behar horiei erantzun bat ematea, mugimenduaren estruktura indartzearekin estu lotuta dago eta guk estrukturan eta aliantzetan egiten dugu apustua batez ere. Halaber, gatazken (pluralean) konponbidean aurrerapausoak eta urratsak ematea bada, feminista eta Bilgune gisa, herri honetan dugun beste erronketariko bat. Gatazkez hitzegiten dugunean, indarkeria sexistaz, Euskal Herriko gatazka politiko armatuaz eta sistema arteko indarkeriaz (kapitalismoak edo neoliberalismoak gure bizitzetan duen eraginaz), ari gara. Gatazkek modu ezberdinetan kolpatzen gaituzte, bai pertsona gisa, indibidualki, gorputz materia gisa, baina baita gorputz kolektibo bezala ere... Beraz, bake prozesu honetan gure helburu potenteenetariko bat, mahai gainean patriarkatuak bere adierazpen ezberdinetan sortzen dituen biolentzia egoera horiek jartzea, errebisatzea, aztertzea eta horiek erradikatzeko bide bat ematea da... Erakunde eta instituzioek aintzat hartu beharko lituzkete erreparazio prozesu batek dituen dimentsio ezberdinak, denei dimentsio politikoa emanez. Osatzea ez da kontu pertsonal bat.[...] Mugimendu Feministarekiko dauden eguneroko exijentziei zein exijentzia politikoiari erantzuteko estruktura egokia dugunaren inguruan hausnarketa egin behar dugu. Nire ustez, momentu honetan, gaur egun, dagoen egarri eta exijentzia feministari erantzuteko lain egitura organizatibo ez du mugimeduak. Eta horren inguruan hausnarketa egin behar dugu. Koordinadora feminista Martxoak 8 edo Azaroak 25 antolatzeke erabiltzen den esparru bakarra dela ohartu gara. Beraz, lan horretarako, lau pertsona gaude bakarrik eta mobilizaziotan, aldiz, milaka lagun [...] kontu bat gehituko nuke ere: bizitzen ari garen feminismoa despolitizatzeke eta

merkantilizatzeko joera. Martxoaren 8an begi-bistakoa izan zen hori, aldaketa nabaria suposatzen duena feminismoarentzat. Berdina gertatu izan da ekologismoan, langile borrokan edota mugimendu ezberdinetan, baina mugimendu feministari orain ari zaiola iristen dirudi.

Maite Asensio, Berria, Gizarte Saileko koordinatzailea

Despatriarkalizatzeko ikusten deten trabarik handiena da ezkerreko leku guaietan patriarkatua identifikatzeko daukagun arazoa. Arazoa da ez ditugunean horiek ikusi eta zuzendu nahi. Neri feminismoak irakatsi dit jarrera horiek detektatzen eta mekanismoak jartzen zuzentzen saiatzeko; eta gainera, inkusio, espezifikatzeko. Arazoa da ez direnean detektatzen, edo detektatuta ere ukatu egiten direnean; hau da, nik pertsona bati ezin diodanean esan “zuk hau egin dezu, eta hau jarrera patriarkala da”, zeren orduan bai, gure guayismotik ari gara jartzen erresistentzia bat baino gehiago, ari gara perpetuatzen jarrera patriarkal bat, zeren sortzen ari gara tabu bat horren inguruan, eta ezin dugu hitz egin, ezin dira salatu jarrera horiek. Eta nik uste det, despatriarkalizazioaz ari bagara, lehenengo konturatu behar gara patriarkalak garela, eta uste dut ez daukagula horren kontzientzia.

Lur Albizu, Ernaiko bozeramailea:

Fuera de la organización aunque sea un poco ligado a la toma de responsabilidades políticas, hay un factor importante y es que -unido a la mochila que todavía tenemos del conflicto y de las experiencias que hemos tenido-, todavía existe cierto miedo a tomar responsabilidades políticas por la represión que hemos sufrido del Estado Español. A nivel interno, el gran problema serían sobre todo las maneras de trabajar. Yo creo que son muy cuadrículadas, exigen un ritmo bastante importante y eso nos obliga también a las mujeres a coger roles masculinos, a defendernos, y a demostrar que hemos llegado a ciertas responsabilidades porque nosotras lo valemos... Unido a eso, todavía nos quedan otros trabajos y otros tabúes, otras identidades con las que todavía no hemos trabajado mucho en Ernai y eso es el reflejo de esta organización un poco cuadrada ... el tema por ejemplo de la liberación sexual, el tema LGTB, no la hemos tocado todavía, apenas ... Y es un tema que toca muchísimo a la juventud y a la gente más más joven. Hay muchas mujeres jóvenes que están empezando a militar en espacios feministas y no mixtos, y tenemos ese reto, que esas identidades feministas y LGTB y otras identidades, empiecen a militar en marcos mixtos y en Ernai.

Jone Amonarriz, Gure Esku Dagoko bozeramailea:

Feminizazioa ez baita soilik kanpora begira saldu nahi dugun hori lortzea, baizik eta egitura, diskurtsoa, lan eredua, harremanak... errotik eraldatzea emakumeon eskubideak errespetatu eta gure ahalduntzea eta parte hartzea sustatzeko baldintzak areagotzeko. Eta, horretarako, oinarri oinarritzkoa litzateke dinamika/alderdi/talde denentzako mugimendu feministarekin bat egitea, indartzea eta harremanak estutzea.

ONDORIOAK

Esan dugu patriarkatuaren birsortze mekanismoak interesatzen zitzaizkigula. Eta hori da azaldu duguna: emakumeak txiki, zikin, irrazional, errudun, ziurgabe, inpartzial,

ezgai, etab. sentiarazten dizkioten egitura sozial, ekonomiko, instituzional eta politikoak objektibatuak daude (familia barne), hau da, egitura objektibatuak dira (erakundetutako estrategiak) eta egitateak sortzen dituzte, hala nola, “emakumeak” sortzen dituzte. Hortaz, egitura horiek (familiarik hasi eta produktu kultural, sozial, ekonomiko eta politiko ia guztiek) sortzen dituzten emakumeak, “emakume” izateko behar dituzun baldintzak birsortzen dituzte, hau da, egitura eta botere erlazio objektibatu horiek isla dute emakumeek haien burua epaitzean/sentitzean/bizitzean dituzten diskurtso eta esperientziekin, hori baita erreprodukzio sozialaren muina eta oinarria: kanpo egiturak, mundua era materialean antolatzen dituzten egiturak emakumeek mundua ikusteko, atzemateko, ulertzeko eta sentitzeko eran islatzen direnean gertatzen da erreprodukzio soziala. Horregatik hitz egiten dugu patriarkatuaren birsortzeaz, eta ez patriarkatuaren kausa-ondorioei buruz, patriarkatua aldatu egiten delako, eta interesatzen zaiguna ez da nola hasi zen, baizik eta nola mantenetzen den, mendez mende, herrialdez herrialde.

Barne eraldaketa egiten ari diren alderdi, antolakunde, mugimendu eta sindikatuek ondo dakite egitura aldatu behar dela eta horretarako emakumeen presentziaz gain, marko teoriko eta praktika feministak barneratzea ezinbestekoa dela, feministen presentzia eta erabakimena zabaldu eta irmotu ezean ezin baita aldaketa integralik egin, II. Kapituluari ikusi baitugu, patriarkatuaren birsortze mekanismoen artean diskurtsoa dela oinarritzkoenetakoa, baina diskurtsoa ez da enuntziatuen multzoa, praktika bat baizik (Goikoetxea, 2013), mundua bizitzeko, sentitzeko, ikusteko, ulertzeko eta artikulatzeko filtro gorpuztua. Esan dugu, parekidetasuna ezinbestekoa da kapitalen berdintasuna emateko, baina ez da nahikoa. Gizonen eta emakumeen arteko berdintasunak, gainera, ez du kapital ekonomiko eta kulturalaren berdinketa bakarrik eskatzen, kapital sozial eta sinbolikoarena ere. Eta kapital horien berdinketa ez da diru-sarreraren berdinketaren parekoa: berdintasun ekonomikoak berdintasuna eskatzen du lan ordainduan eta ez ordainduan, baina lan ez ordainduan berdintasuna emateko ongizate erregimena, alegia, erakunde publikoak aldatu behar dira, ez soilik sistema produktibo eta ekonomiko patriarkala, eta hori guztia gerta dadin, gizonen kapital sinboliko eta soziala mugatu behar da kapital horien erldaketaren bidez eta ez kapital horiek zatituz, edo banatuz, soldatarekin edo diruarekin egin daitekeen moduan. Oraingo sistema patriarkalean gizonen kapital sinbolikoa, emakumeen biolentzia sinbolikoa da, beraz, ez da gizonak hiru sagar dituztela eta emakumeek bat, baizik eta gizon-emakume kategoriak deseraiki behar direla, eta kategorien desegite horrek kapitalen eraldaketa eskatzen du aldi berean, hori da logika performatibo materialistaren barne funtzionamendua. Kapital sinbolikoak eta sozialak ez dute kapital ekonomikoaren funtzionamendua, barne logika eta diskrezio maila (matematikan eta fisikan, funtzio bat, aldagai bat edo sistema bat diskretoak kontsideratzen dira, sistema jarraituei kontrajarriz zatikizuna era finituan zatitu badaiteke). Gizon eta emakumeen arteko diferentzia kapitalen diferentzia dela esatean (Goikoetxea, 2017a), esan nahi dugu gizonak ez direla emakumeekiko diferenteak baizik eta gizonak emakumeak menderatzen dituztela. Pobreak eta aberatsak edo kapitalistak eta langileak ez dira diferenteak, ez dira ospatu beharreko diferentziak, baizik eta neutralizatu beharreko menderakuntza sistemen oinarritzko kategoriak.

ONDORIOAK

ONDORIOAK

Guretzat bizitza duin bat izatea ez da bizitza letra larriz aldarrikatzea, baizik eta bizitza duinak dituen mugetan posizio eta jarrera politiko bat hartzea da. (Saioa Iraola, Bilgune Feministako Koordinatzailea)

Ondorioen kapitulu honek ikerketan bildutako ideia nagusiak ordenatu eta despatriarkalizazio prozesuarekin jarraitzeko proposamenak (zehatzak eta orokorrak) jasotzen ditu. Atal bakoitza aztertutako patriarkatuaren dimentsio bati dagokio. Azken atalak, aldiz, demokratizazioa zabaltzeko estrategia zehatzak mahaiganeratzeko ditu, arreta ipiniz patriarkatuaren dimentsio epistemologikoan eta, despatriarkalizazioa zenbait eremuetan zabaldu edo abiatzeko estatugintza feminista konsoziazionista eta federala proposatzen ditu. Hala ere, amaierako proposamena ez da proposamen politiko integral bat, baizik eta gauden tokitik eta dauzkagun egitura eta erakundeetatik bihar bertan martxan jar daitezkeen zenbait estrategien proposamena.

1. Erlazio patriarkalak lan ordainduan:

Pribatizazio eta des-demokratizazio patriarkala

Lan ordainduak, eta zehazki, eremu produktibo maskulinizatuak, aitortza soziala dauka eta autonomia pertsonala eskaintzen du edo eskaini izan du orain dela gutxi arte. Halako ezaugarriak ez du lan erreproduktiboak, lan ez ordaindua izendatu duguna, ez baita lan “ez ordaindua” erreproduktiboa delako, ezpada emakumeek egiten dutelako, eta, beraz, ikusezina da sozialki. Horrek erlazio zuzena du emakumeek duten lan karga handiagoarekin, gizonek baino gehiago egiten baitute lan, urtean 400 ordu gehiago batz besterik, baina %25-30 bitarte gutxiagoko soldata daukate. Are gehiago, emakume pentsiodunek %43 gutxiagoko saria dute Hego Euskal Herrian.

Azken urteetako pribatizazio prozesuak, sistema kapitalista kudeatzen duen neoliberalismoak burututakoa, xede ezberdinak ditu, horien artean, langileria pobretu eta zehazki emakumeak berriro ere lan ez ordaindura kondenatu. Erakunde publikoen pribatizazioak, hezkuntza, osasungintza eta zerbitzu publikoak barne, emakumeen lan karga handitu eta prekarizazioa irmotzen du. Ongizatea ematea emakumeen esku geratzen da berriro eta neskaek eta zerbitzariak duten estatus faltaren bidez egikaritzen da. EAEn ematen ari den pribatizazioa eta prekarizazioa orain arte bezala jarraitu ezker, emakumeen kasuan emango den desmerkantilizazioa ez da erakunde

publikoen bidez egingo baizik eta ordaindu gabeko lanaren bidez, orain arte zaintza eta etxeko lanarekin egin moduan. Horrek des-demokratizazioa areagotuko du.

Pribatizazio prozesuaren aurrean publikakzioa da proposatzen duguna: enpresa pribatu handien nazionalizazioa eta zenbait enpresa ertain eta txikien munizipalizazioa ko-gestioaren bidez, eragile publikoen eta antolatutako langileen arteko kudeaketaren bidez.

Ez da soilik merkantilizazioaren mekanismoak menderakuntza dakarrela (ondo bizitzeko merkatuari saldu behar baitiogu lan indarra), baizik eta erlazio patriarkalek eta kapitalistek mekanismo ezberdinak dituztela, eta horien artean desmerkantilizazioa ere kokatu behar dugu, horrek ere ezberdinduko baitu XX. mendeko kapitalismo industrial XXI. mendeko neoliberalismo autoritario eta finantzariotik, nahiz eta biek merkantilizatu, finantzarizatu eta familiarizatu, emakumeen esplotazioa areagotuz. Ondorioz, mende honetan, familiarizazioaren eta desmerkantilizazioaren bidez ere egikarrituko da prekarizazioa, miseria eta ongizate falta estrukturala EAEn.

Esan dugu, EAEn ematen ari den pribatizazio prozesuaren (Goikoetxea, 2017b) dimentsio patriarkalaren adibide bikaina da jangelekin gertatu dena azken urteetan. Eskoletako jangelak kendu edo esternalizatu dituzte, eta esternalizazioa pribatizazio mota bat da. Helburua: posibleak irabaztea helburu duten enpresa pribatuen esku uzten da negozio bilakatuz umeen eta ikasleen ongizatea bermatu behar zuen mekanismo bat (jangela publikoak – janari osasuntsua). Ondorioz, a) jangelarik gabe geratzen dira eskola asko eta jantoki pribatu batera mugitu behar dira umeak edo etxean bazkaldu behar dute, hau da, emakumeen lan karga igotzen da eta lan ez ordaindua, lehen publikoa zena eta erakunde publikoek eskaintzen zutena emakumeak kontratatuz, orain, emakumeek egiten jarraitzen dute, baina etxean eta kobratu gabe. b) emakumeek lan karga igo eta lan ez ordaindua handiagotzen duten bitartean, enpresa pribatuetako emakume langileek lehen baino gutxiago kobratzen dute (merkantilizazio horrek prekarizazioa dakar, alegia), janari kaskarragoa ematen dute eta horrela etekin handiagoak metatzen dituzte enpresaburuak, gizonak direnak, oro har.

Publikakzio prozesua bihar bertan zabaldu daitekeen prozesua da, horrelako prozesu batean eskola publiko orok (eskola oro publikoa izan beharko lukeela kontuan hartuz) jangela publikoa izan beharko luke, bertan lan egiten duten emakumeek soldata duina irabazi beharko lukete eta umeak eskolan bazkaltzera bultzatu beharko litzateke, emakumeen etxeko lan karga eta lan ez-ordaindua murrizteko. Horrek demokratizazioa zabaltzen du, jangela publikoek pribatuek baino janari osasuntsuagoa bermatuz gain, umeen eta emakumeen ongizatea handitzen dute ardatz horretan, bai jangelan lan egiten duten emakumeena baita etxeko lanetan eta zaintzan ari direnena.

Lanaldi partzialak

Enplegu partziala duten hamarretik zortzi emakumeak dira. Lanaldi osoko kontraturik aurkitzen ez dutelako batzuetan, propio besteetan, zaintza lanez arduratzeko. Murrizketak eta eszedentziak hartzen dituzten ia guztiak emakumeak dira (%95). Gainera, emakumeen diru sarrerek nabarmenki egiten dute behera haurrak izaterakoan.

Jaiotza bakoitzarekin, emakumeak bere soldataren %4 galtzen du, aita den gizonezkoak ordea %6 irabazi. Emakumeak pobretzen dira haurrak izatearekin, gizonezkoak aberastu.

Partzialtasun hauek haien gain hartzeak eragiten du, alde zuriatik aipatutako beste arrazoi batzuekin batera, soldata arrakala %25-30ekoa izatea. Baina honetaz gain, kontuan hartu behar dira soldata bonusak ematen dituzten antzinatasun urte gutxiago dituztela, beranduago sartzen direlako lan merkatuan edo zaintza lanak egiteagatik hartutako eszedentziak gehiago baitira. Horregatik, ezinbestekoa izango da **kontziliazio politikak aldatzea, eta baimen parekoak emateaz gain, baimen transferiezinak lortzea. Hala ere, transferiezinak izateak arazoak ekar ditzake**, familia askotan emakumeek gutxiago kobratzen dutelako eta gizonen soldata handiagoa den familietan gizonen baimenek etxeko diru sarrerak gutxitu ditzake, hortaz, **kontziliazio politikak ezarritako neurriak derrigorrezkoak izan behar dira eremu pribatuan**, hau da, enpresek ez lukete kontziliazio neurriak aldatzeko erabakimenik izan beharko eta soldata berdina bermatu beharko da baimena hartzen dutenentzat. Horrek esan nahi du lan sektore feminizatuak desagertu behar direla. Kontuan izan emakume asko kaleratuak izaten direla umeak izatean, edo baimenak eskatzean (baimena eskatu eta gero, alegia). **Edozein kontziliazio edo ko-ardura neurri funtzionatu ahal izateko, soldatak eta enpresen kontratazio politikak ere begi publikoaren pean egon behar dira, hau da, enpresek eta erakunde pribatuak ezin dute nahi dutena egin kontratazioetan, “berdintasun irizpideak” jarraitu beharko dituzte derrigorrez eta baimen transferiezinak ondo funtzionatu ahal izateko, gizonen eta emakumeen arteko soldata arrakala eta kontratu diskriminazioarekin amaitu beharko da** (lanaldi partzialak, etab.), bestela, desberdintasunak birstortu egingo dira nahiz eta kontziliazio edo koresponsabilitate politika ustez egokiak jarri martxan.

Horretarako zaintza erdigunean jarri beharreko kategoria izango da, ez irabazi marjina, zaintza erdigunean jartzeak ahalbidetzen baitu bizitza duinaren helburua erdira ekartzea. **Nola egiten da hori? Publikazio prozesuen eta ahalduztze kolektibo estrukturalen bidez: eskola, zerbitzu eta osasungintza publiko ez patriarkalaren bidez eta, jakina, merkatu librearen doktrina irauliz. Horrek gaur egungo legedia aldatzea eskatzen du eta eremu pribatuaren subordinazioa eremu publikoarekiko, lehen hori desagertu arte.** Adibide asko jarri ditugu ikerketan. Ikus proposamen zehatzak behean.

Segregazioa: hezkuntza, formazioa eta lana

EAEko goi titulaziodun emakumeen proportzio handia dago, baina oraindik ere sexuen araberrako banaketa oso agerikoa da: lautik hiru emakumeak dira osasun zientzietan; aldiz, ingeniartzetan eta arkitekturan, hirutik bakarra. Biolentzia sinbolikoaren bidez egiten da segregazioa hori, ez bakarrik legeen edo biolentzia fisiko eta material-ekonomikoaren bidez. **Sistematikoki eta txikitatik gizarteak emakumeak desanimatzen dituzte haiei ez dagozkien “lanak” eta “jarduerak” ez hartzeko, hau da, “emakume” izateak esan nahi du zuri dagozkizun lan eta jardura batzuk daudela** (soldata eta oro har kapital ekonomiko eta kultural bat dagokigula) eta zuri, emakume gisa, ez dagozkizun beste lan batzuk daudela, hala nola, ingeniariak, arkitektoak, zuzendariak edo enplegatzaileak, produktoreak edo gerenteak izatea. Hori

sozializazio prozesu patriarkal baten bidez egiten da, **erakunde publikoek eta pribatuek (hala nola, familiak) bermatzen duten sozializazio patriarkala**: hezkuntza curriculum eta irakasgai guztien edukia, hedabide publikoen sexismo sistematikoa, emakumeen ausentzia erregularra boteregune kultural, sozial, ekonomiko eta politikoetan, sare publikoen politika mediterranearrak eta sexistak eta eremu pribatuan onartu, lagundu eta hauspotzen dituzten praktika patriarkal guztiak barne.

Feminizatutako ikasketa alor guzti horien balio soziala maskulinizatutako alorrek duten balioa baino askoz txikiagoa da, jakina, horretarako eta horregatik daude feminizatuak. **Hortaz, jarduera feminizatuen kapital sinbolikoa handitu behar da, horrek lan segregaziora daramalako. Horretarako hezkuntza curriculum aldatu behar da**, irizpide komunitarioen arabera eta esku publikoek egin behar dute, ez gaur egun egiten den moduan, non enpresa pribatuek (eta eragile eta editorial pribatuek) eta espainiar erakundeek erabakitzen duten zer jarri curriculumean. Horri gehitu behar zaio aurreko atalean esan duguna eremu pribatuarekiko; **eremu pribatua eta esku pribatuak kanpo geratu behar dira eta kontratazio politikak erakunde publikoen irizpideen arabera egin behar dira: erakunde publikoen irizpideok aritu eta aditu feministek egin behar dituzte prozesu partehartzaileen bidez non mugimendu eta eragile feministek erabakimena izango duten** (egun elkarte, erakunde, mugimendu eta ekimen desberdinetan dauden feminista aritu eta adituei buruz ari gara).

Adibideak jarri ditugu I. Kapituluari. Esan dugu segregazio horizontalaz eta bertikalaz hitz egiten duela OITk. **Segregazio horizontalak, emakumeentzat jo ohi diren lanpostuetan soldadak kaskarragoak direla adierazi nahi du. Bertikalak berriz kristalezko sabaia ezagunari egiten dio erreferentzia**. Hortaz, bi segregazio horiek hartu behar dira kontuan (gogoan izan kontratazioetan goi karguak gizonak izan ohi direla eta azpikontratetan emakumeak dira gehiengoa). Bestetik, biolentzia sinbolikoaren birsortzea ez dator soilik kanpotik, baizik eta auto-pertzepzioetatik, hau da, emakumeak askoz zorrotzago epaitzen dira kontratatzerakoan, mailaz igotzerakoan nahiz autonomoak direnean. Horregatik hartu behar da kontuan hezkuntza curriculum eta eremu ezberdinetan (artean, zientzian, ekonomian, politikan, hedabideetan) emakumeek duten ikusgarritasunaren nolakotasuna.

Azkenik, krisitik burua ateratzen ari den perfila gizonezkoarena da berriro ere, 2017ko datuei begiratzen badiugu IRPFaren arrakala urteko 8.397 eurotan kokatu zen. Arrazoietakoa bat segregazio horizontalarena da. Krisi garaian, maskulinizatutako sektoreek atzerakada handia izan zuten baina industrian sortu diren lanpostuak gizonezkoen langabezia murriztu dute, eta, bestetik, emakumeen sektore prekarizatuek egoera horretan jarraitu dute.

Enpresak, erakunde publikoak eta sindikalizazioa

Ikusi dugun bezala, zerbitzuetan pilatu dira emakume gehienak, edo arlo publikoko erakundeetan edo enpresa txikietan. Horrek eragina du sindikalismo motan, eta sindikalismo tradizionalaren eraginkortasun murriztarekin, etxeko eta zaintza langileekin ikusi dugun moduan. Negoziazio kolektiboa ezinezkoa da praktikan eta horrek, aldi berean, eragin gutxiago du komunikabideetan eta iritzi publikoak eragiteko

ahalmenean, tartean emakumeek egiten dituzten lanen kapital sinboliko urriagoa delako.

EAEko erakunde publikoek prekarietatea sortzen duten neurriak baztertu behar dituzte, eta zerbitzuen pribatizazioarekin eta azpikontratazioarekin amaitu behar dute. Balio berbera eta, ondorioz, soldata berdina izan beharko luketen lan asko pribatizatu edo azpikontratatu egin dituzte erakunde publikoek eta jakin badakite sektore hauetako askotan emakumeak direla nagusi (erresidentziak, garbikuntza, eskoletako jantokiak, osasungintza, etab.).

ASADEkoek eta ATH-ELEkoek, hau da, muturreko segregazioa eta prekarizazioa pairatzen duen zaintza eta etxeko langileen arloak, haien sindikatu eta elkarteek bidez, sarritan bildu dira EAEko erakunde eta arduradun publikoekin: **erakunde publikoak sektore horretatik egindako eskakizunak bete behar dituzte** emakume horien ongizatea bermatzeko, demokratizazio prozesua babestuz eta lagunduz. Horretarako **patronalaren irizpideak gaingitu behar dituzte** (ikus pribatizatutako enpresen irabaziak II. Kapituluan). Azkenik, **ikus daiteke enpresek ezartzen dituztela neurri sexistenak eta desdemokratizatzaileenak, erakunde publikoekin alderatuz.**

Lan ordaindua, ez ordaindua eta erakunde publikoen politikak.

Erakunde publikoen esku hartzerik gabe, ezin da gaur eta hemen demokratizazioa zabaldu, are gehiago, erakundeek esku hartzearen eta haiek egiten dituzten politika publikoen despatriarkalizazio prozesurik gabe, ezingo da emakumeen ongizatea handitu eta irmotu. **Hortaz, lan ordainduan eta ez ordainduan ematen diren erlazio patriarkalekin apurtzeko, erakunde publikoek beren praktikak, egiteko moduak, ikusteko moduak eta neurtzeko moduak aldatu beharko dituzte** (ikus aurrerago kritika zehatza neurketa ezberdinen inguruan). **Horrek, gainera, diru publikoaren erabilera ez patriarkala ekarri behar du eta aurrekontuen egituraketa, gauzatze eta ebaluazio feminista bat.**

Soldata diskriminazio patriarkala kategorizazioaren/biolentzia sinbolikoaren bidez

Lanpostu batzuei izen ezberdina ematen zaie zeregin berberak izan arren (sukaldari eta chef) eta honela, emakumeek gutxiago kobratzen dute haiei atxikitako kategoriak dela medio. Zeharkako diskriminazio haiek detektatzea oso konplikatu da, aparteko ordainketetatik datozeelako askotan aldeak. Nola baloratzen da zerk merezi duen plus hori eta nork baloratzen du? **Negoiazio kolektiboetatik etorri beharko lirateke aurrerapausoak baina hauen aterkirik ez duten langileen %75 emakumeak dira.** Eta bestetik, indarrean diren lan erreformak negoiazio kolektiboaren kontrako dispositiboak besterik ez dira, populazioaren ongizatea murriztea dute helburu diru eta kapital gehiago metatzeko era bakarra baita. Hortaz, **ematen ari den prekarizazioa ez da kasualitatea, baizik eta erabaki politiko neoliberal eta patriarkalean oinarritutako estrategia garbia.**

Esan dugu, patriarkatuaren birsortzea biolentzia sinbolikoaren bidez ere egiten dela marko diskurtsibo zehatzek legitimatzen baitute esplotazioa eta menderakuntza, eta

horietako bat emakumei eta gizonei emandako ezaugarriak dira, ezaugarriak eta, beraz, eginbeharrak, lan motak, helburuak eta balioak, emakume eta gizonei emandako kapital ekonomiko, kultural, sozial eta sinbolikoaren bidez mamitzen direnak. Horregatik diogu, emakume eta gizon kategoriak klase sozio-politiko eta ekonomikoak operazionalizatzeko kategoriak direla ere. **Sexuen arteko soldata arrakala, biolentzia material zehatz baten adierazle bikaina, ez litzateke epe luzera posible izango biolentzia sinbolikorik gabe.** Alegia, **emakume kategoriak eta hari atxikitako ezaugarri, klasifikazio eta balioak daramaten eduki negatibo guzti horregatik ez balitz. Maskulinoa izatea zer da? Femeninoa ez izatea. Eta, zer da feminitatea? Feminitateak neskametasuna adierazi nahi du** (eratsua, xumea, atsegina izatea, gorputza txikiagotzea, espazio gutxi okupatzea, begirada beherantz mantentzea, irribarre leuna izatea, baimena eskatzea, ahultasuna erakustea, hitz batean, neskametasuna), **emakumeen sinonimo bilakatzen delarik neskametasuna, hori izanik biolentzia materialaren (eta, jakina, biolentzia zuzenaren) oinarri semiotiko eta diskurtsiboa.**

Proposamen zehatza lan ordainduan:

EAEko gehiengo sindikalaren eta gehiengo sindikal horren parte ez diren emakume langileen sindikatu eta elkarteek hurrengo eskatzen dute desdemokratizazioa gelditzeko eta despatriarkalizazio prozesuari ekiteko: **1.200 euroko oinarrizko soldata, 1.080 eurotik beherako pentsiorik ez, DSBEn (RGI) murrizketetan atzera egitea eta %7 igotzea, 35 ordutako lanaldia ezartzea, eta enplegu publiko berria sortzea. Eta, hori guztia, patriarkatua menderakuntza sistema bezala ulertu eta artikulatuko duten klasifikazio eta kategorizazio berriein egitea nahiz eremu horretan ezarritako neurri eta politika guztien ebaluaketa feminista.**

2. Erlazio patriarkalak lan ez ordainduan:

Lan ez ordainduan, eta, oro har, lan ordainduaren eta ez ordainduaren artean dauden desoreka eta erlazio patriarkalak neurtzea ez da erraza, hainbat arrazoi direla medio. Hala ere, bietatik, lan ez ordaindua neurtzea da zailena, eta, horregatik, eremu horretan ditugun datuak elkarriketekin osatu behar dira, baina haratago, datuak lortzeko marko berriak behar dira eta dauzkagun tresnak findu egin behar dira, botere erlazioen kuantifikazioa eta dimentsio kualitatiboa neurtzeko eta identifikatzeko sistema kontzeptual berriak garatu behar dira. Patriarkatu liberalean lan ez ordaindua identifikatzeko eta neurtzeko aurkitu ditugun zailtasunak zerrendatu ditugu, erakunde publikoek eta eragile ezberdinek kontuan har ditzaten hobetu eta sortu beharreko tresna kuantitatibo eta kontzeptualak (Legarreta, Sagastizabal, Luxan eta Larrañaga elkarriketatu eta haien iruzkinak jaso ditugu xede horrekin):

Denbora Aurrekontuko Inkestak (DAI)

Denbora Aurrekontuko Inkestaren (DAI) datuak operatiboagok egin dira azken urteetan baina arazo ezberdinak daude:

Lehen arazoa da, DAiak ez direla etxeko eta zaintza lanak neurtzeko sortu, beraz, azpitik dauden logikak gatazkatsuak dira. Lan mota horiek neurtzeko propio egindako tresnak behar dira.

Bigarren arazoa da, erabilitako denboraren kontzepzioa kronometrikoa dela (ordu eta minututan neurtzen den denbora). Kontabilizatzeko era bakarra da eta kontabilizatzea da ikustarazteko eta alderaketa egin ahal izateko era bakarra, hau da, jarduera desberdinei eta subjektu desberdinek jarduera bati eskainitako denbora alderatzeko era bakarra (Legarreta eta Sagastizabal, 2018). Hala ere, hemen proposatzen duguna da **aspektu subjektiboak, kudeaketa lana eta mentalki egiten den lana, alegia, ardura kontabilizatzeko irizpideak fintzea.**

Hirugarren zailtasuna da, DAiek duten lanaren kontzepzio merkantilista, kritika egin zaio sarritan eta lanaren bestelako kontzepzioak barneratzeko beharra azaldu da behin eta berriz feminismotik; menderakuntza patriarkal liberala ezin baita lan eredu patriarkal eta liberalari egokitutako tresna eta marko berdinekin kritikatu, hain zuzen ere, tresna eta marko patriarkal eta liberalak direlako.

Laugarren arazoa aldiberekotasuna da: oso zaila da inkesten bidez aldiberekotasuna azaltzea. Adibidez, zinera bazoaz umeekin, “zinera noa” jarriko duzu, baina, jarduera hori zaintza lana da. Legarreta eta Sagastizabalek, susmoa daukate, DAI-en bitartez, gizonek zaintza lanei eskaintzen dieten denbora nolabait sobredimentsionatua dagoela, **emakumeek zaintza lanei eskaintzen dizkieten denbora asko etxeko lanekin ere erabiltzen dutelako.** Umearekin bazaude egun osoan zehar, jarduera bezala ez duzu jarriko “umearekin nago” baizik eta umearekin zaudela egiten dituzun jarduerak ipiniko dituzu. Eustaten DAIean bi jarduera aldi berean eginez gero ipintzeko aukera duzu, baina, hiru egiten badituzu ez dago aukerarik eta zein ipintzen duzun lehenago, gizartean jarduera bakoitzak duen aitortzaren eraginpean egongo da. **Duránen ikerketaren arabera aldiberekotasuna kontutan hartuko bagenu zaintza lana hirukoiztu egingo litzateke. Horren harira, denboraren erabilera asteko egun ezberdinetan neurtu behar da, lanegunak eta jaiak, eta horrekin batera, erritmo ezberdinak.** Goian genion, gizonek hitza gehiagotan hartzen dutela, baina gainera, hizketan, denbora eta espazio handiagoa hartzen dute, tonua ez da emakumeek oro har erabiltzen dutena eta jarioa ere mantsoagoa da (tartean, emakumeak behin eta berriz eteten edo mozten dituztelako hitza hartzen dutenean). **Dimentsio guztiak hartu behar dira kontuan aldi berean, erlazio patriarkalen birsortzea aztertzerakoan.**

Bosgarren arazoa presentzia-ausentzia hirukoitza da: kontzeptu horrek ez du lanen batuketa ximple bat iradokitzen, baizik eta egunean egiten ditugun jardueren konplexutasuna handitu. Ez da bakarrik **emakumeak lan merkatuan sartzen direnean lan ez ordainduarekin jarraitzen dutela baizik eta merkatuan bertan beste modu batean aritzen direla (kontratu partzialak, bilakaera ez da lineala eta metagarria gizonena bezala etab.).** Horrek eraginak dauzka pentsioetan, lanetik eratortzen diren eskubide eta prestazioetan, etab. Bestalde, eskubide soziopolitikoetan pentsatzen badugu, ez daukate denborarik parte hartze sozio politikorako. Eta hori oso zaila da kuantitatiboki neurtzea. **Biolentzia sinbolikoaren dimentsioa barneratu behar dugu,** hau da, ausentzia-presentzia hirukoitzaren tesian ondorioztatzen da, eta gure elkarriketatuek garbi adierazi dute, **hiru espazioetan (lan ordaindua, lan ez ordaindua**

eta espazio sozio-politikoa) dauden emakumeak errudun sentsazioa eta zama sozial handia dutela, eta gizonak aldiz ez, oso naturalizatua dutela beren espazioa merkatua eta militantzia dela, ez zaintza eta etxeko lanak, zeintzuk ez duten kapital sozialik eta sinbolikorik sortzen.

Etxeko eta zaintza lanak: kontu satelliteak eta erlazioa lan ordainduarekin

Etxeko eta zaintza lanen balioa: etxeko langileek egiten duten lanaren prezioaren batz bestekoaren bitartez jartzen zaio balioa etxeko lanei, alegia, polibalente baten prezioa jartzen da, ez kualifikatu batena, hots, balio baxuena duen lanarena (kontuan izan klasifikazio eta kategorizazioaz esan duguna): **klasifikazio aldaketa proposatzen da.** Bestetik, biolentzia sinboliko patriarkalaren dimentsioa gehitu behar da, DAIak egiten dituztenak, eta oro har, estatistika institutueta daudenak, gizonak baitira, eta filtratzen dituzten kategoriak beren botere gune horietatik egiten dituzte.

Aukera kostua: problematikoa da, emakume bakoitzaren lanak ez du berdina balio eta hierarkiak sortzen dira. **Proposatzen dena da, lan publikoaren batz besteko balioa ezartzea.**

Zaintza lanen definizioa oso zurruna da: Ume txikiei edo mendekoak diren nagusiei egiten zaien zaintzaren ekintza konkretua hartzen da kontuan, baina **zaintza ezin da jardura zehatz eta merkantilizakorren bidez neurtu.** Adibidez: mendekotasunik ez duten helduei egiten zaizkien zaintzak ez dira kontabilizatzen. **Zaintzaren kontzeptualizazioa mailakatzea proposatzen da eta dimentsio anitzak sortzea definizioa zabalduz eta operazionalizazio desberdinak ahalbidetuz (ikus “Balioaren teoriak”).**

Errutinazko lana eta errutinarik gabekoa (ludikoa eta ez ludikoa): ez dira zuzenean lotu inkestetatik sortutako datuak eta emakumeek soldatapeko lanetan dituzten ezberdintasunak. Lan batzuen beharrezkotasuna beste batzuen baina handiagoa da, baita jarraipen maila eta errepikapen maila. **Kategoria hauen fintzea eta eremu guztietan barneratzea proposatzen da (lan ordaindun, ez-ordaindun, “aisialdian”, espazio sozio-politikoan).** Beste lan batzuk flexibleagoak dira (erosketak, bonbilla aldatu, etab.). Gizonak gehiago inpliketzen dira errutinazkoak ez diren lan horietan, eta errutinazkoak diren horietan, *ludikoetan*, eta hori ez da aldatu azken 20 urteetan.

Parte hartze publiko eta politikoa: emakumeen kasuan, ezkontzeak edo bikotearekin bizitzeak eta umeak edukitzeak, haien parte hartze sozio-politiko murrizten du. **Hori da neurtu eta barneratu behar dena lan kargak eta beraz diskriminazio oro neurtzean, hala nola, ongizateaz mintzatzerakoan, parte hartze/erabakimen publiko-politikoa demokratizazio ororen oinarria baita.**

Lan ordaindua eta ez ordaindua: Emakumeak dira etxeko lanen arduradun nagusia. Adibidez, amatasun bajaren osteko eszedentziak normalean amek hartzen dituzte. Eta ibilbide profesional bat garatzeko orduan hori zigortu egiten da eta **askotan kontziliatzeko daukaten aukera bakarra lan partziala da.** Azken horri zera gehitu behar zaio: gizonen langabezia ez da berdin bizi, oso era negatiboan bizi da, eta, aldiz,

emakumeen kasuan, ez da era berean bizi, batez ere, umeak baldin badituzte. **Emakumeen kasuan, lan ordainduaren etenak edo galerak haien lan ez ordainduaren karga handitzen du**, gizonen kasuan ez. Hortaz, **lan ordainduan ematen den diskriminazioarekin amaitu behar da lan ez ordainduan eragina baitu.**

Horretarako, enpresen kontratazio politikak publikatu eta lan ez-ordainduaren prestigioa edo kapital sinbolikoa handitu behar da. Sarreran esan moduan, eremu pribatua “Berdintasun Lege” integral eta bereizi berri baten objektu eta xede nagusia izan beharko da eta lege horretan esaten dena bete ezean neurriak hartuko dira erakunde publikoetatik.

“Berdinstaun Lege” berriek kontuan hartu beharko dituzte egun bizi ditugun eraldaketa sakonak eta koitunturalak. Emakumeek utzi badiote zerbaite egiteari, etxeko lanak egiteari utzi diote, ez zaintza lanak egiteari. Hortaz, feminitatea oraindik ere zaintza lanen eremutik eraikitzen ari da. Are gehiago, zaintzan parte hartzen duten emakumeen denbora igo egin da. Hauek dira Legarreta eta Sagastizabalen (2018) hipotesiak:

Zahartzaroa luzatu egin da eta zahartze tasa muturreraino handitu da. Zaharren zaintza emakumeen esku jarraitzen du.

Amatasuna intentsiboagoa, zorrotzagoa eta indibidualagoa da. Hori inkestek ez dute neurtzen.

Hortaz, senideen, bikotekideen, eta, oro har, etxean bizi direnen arteko parekidetasun eza neurtzeko, denboraren erabilerrari dagokionez, adierazle berriak sortu behar dira hurrengoak kontuan hartuko dutenak: *aldiberekotasuna, erritmoak, jardueren edukia, jarraitasuna, errepikakortasuna, jardueren kapital sinboliko, ekonomiko, kultural eta soziala.*

Merkantilizazioa eta desfamiliarizazioa: inkestek ez dute merkatuaren bidezko esternalizazioaren daturik eskaintzen (merkantilizazioa eta desfamiliarizazioa), ez eta haurtzaindegi zerbitzuena ere, beraz, ezin dira pribatizazioa eta kudeaketa neoliberalak egindako murrizketen eragin guztiak aztertu. **Are gehiago, 1993tik aurrera zaintza lanak handitu dira**, beraz, azken urteetako murrizketek ezin dute igoera hori azaldu, beste faktore batzuk ere badaude. Estatu Espainiarrerako zaintza datuek erakusten dute, **2016an, zaintza lanen %86 familien bitartez egiten dela (emakumeek alegia).** Soilik %14a egiten da familiatik kanpo eta %14 horretatik %51 merkatu informalearen bitartez (kontraturik gabe) egiten da, %37a zerbitzu publikoen bitartez, %9a komunitatearen bitartez eta %3a zerbitzu pribatu formalearen bitartez (kontratuarekin). Soldata bikoitza duten bikote gazteen %20k etxeko lanetarako “laguntza” ordaindua zuen (2002-2003) eta 2500 edo gehiago kobratzen duten eta bikotea duten emakumeen %87k ere (Legarreta eta Sagastizabal, 2018).

Proposatzen dena da zaintza erakunde publikoen esku-hartzearen bidez (desfamiliarizazioa) desmerkantilizatzea, familian egiten den ordaindu gabeko zaintza hori guztia, %86, publikatuz: zerbitzu publikoen bidez (desmerkantilizazio tradizionala) edo zaintzaz arduratzen diren emakumeen soldata (publikoa) duinduz

eta erregularizatuz (lehenik merkantilizazioa publikatu, ondoren desmerkantilizatzeko).

Erakunde publikoak eta ongizate erregimena: zaintza kontraziklikoa da, krisi ekonomiko garaian etxeko eta zaintza lanek pisu handiagoa hartzen dute eta hazkunde ekonomiko garaietan alderantziz. Horri gehitu behar zaio, krisi garaietan lehen murrizketak berdintasun politikan eta zerbitzu publikoetan egiten direla eta zerbitzu publikoek egindako lana emakumeen esku geratzen dela (zaintza batez ere, umeak, gaixoak eta zaharrak). *Dependentzia Legeak* argi erakusten du azken hori: **Aldundiek lehen pertsona bat kontratatzen zuten etxeetara joateko (hori %15 eta %30 bitarte murriztu da) edo senide bat kontratatzen zen (emakumea normalean) eta kontratu horiei kotizazioa kendu zaie.**

Orain arte ikusitako politika horiek guztiek ongizate erregimen familiarista bati dagozkio, mediterranearra. Ongizate erregimen hori da sexistena, eta, beraz, patriarkatuaren birsortze publikoa eta pribatua errazki ahalbidetzen du, publiko orokorraren kalterako, emakumeak bereziki, eta esku pribatuen onurarako, elite politiko, ekonomiko eta sozialen onurarako, eta horiek gizonez taxututako eliteak dira.

Proposamena desmerkantilizazioa eta desfamiliarizazioa zabaltzea da. Horretarako bihar bertan martxan jar daitekeen estrategia hurrengoa da: desfamiliarizazioa enpresa pribatuen bidez egin ordez, erakunde publikoen bidez egitea. Aurreko proposamenekin bat etorritz.

Ulertzeko zergatik egiten duten emakumeek gizonek baino lan gehiago egunero, eta zergatik duten, hala ere, kapital ekonomiko, sozial, kultural eta sinboliko gutxiago, hemen azaldutako ardatz eta dimentsio guztiak hartu behar dira kontuan, eta lan horren nolakotasuna eta menderakuntza zehatz horren birsortze mekanismoak eraldatzeko, ez dira bakarrik adierazle berriak behar, daudenak findu ere egin behar dira. Baina horretarako marko teorikoa ere zabaltzea eta findu behar da eta erlazio patriarkalak egitura patriarkalarekin lotu behar dira sistema kontzeptual garatuago batekin, erakunde publikoek eta, zer esanik ez, erakunde eta enpresa pribatuek ez daukaten sistema kontzeptual batekin.

Proposamena arlo honetan derrigorrezko formazio publiko feminista da (eskola edo formazio moduluen bidez, lantoki orotan eta mugimenduko aritu eta aditu feministekin elkarlanean).

Behin eta berriz esaten da EAEko azken urteetako demografiaren bilakaerak eta jaiotze-tasa txikiak Europako gizarterik zaharrenetakoan bilakatzen gaituela. Honen aurrean Eusko Jaurlaritzak erlazio patriarkalak ez birsortzeko proposatutako neurriak eta martxan jarritako politika publikoak berrikusi behar ditu; desegokiak dira erlazio patriarkalak birsortzen baitituzte kasu askotan. Zergatik? Alde batetik elite ekonomikoaren eta erakunde publikoen arteko sinergiak direla eta. Bestetik, erakunde publikoek, gobernuak barne, ez dutelako patriarkatuaren dimentsio estrukturala kontuan hartzen. Kontuan hartu beharko lukete biolentzia zuzena eta materiala elkarrekin doazela, eta biolentzia materialaren eta sinbolikoaren arteko erlazioak egiten ez bada oso zaila da gerora biolentzia zuzena biolentzia sinbolikoarekin lotzea.

Ondorioz, emakumeen biolentzia sinbolikoa eta materiala indartzen duten politika publikoak egiteari uzteko eta horrek emakumeon kontrako biolentzia zuzenaren (eraiketak, tortura, bortxaketak) legitimazioan duen eragina eteteko, berriro ere, formazioa eta aditu eta aritu feministekin derrigorrezko elkarlana proposatzen da (ikus azken atala elkarlan honen nolakotasunaren inguruan).

Azkenik, kapitalismoaz, hortaz, **merkatu libreaz eta merkantilizazioaz egiten den irakurketa ere findu beharko da**, esan dugu: 1998ean eta 2013an etxeko eta zaintza lanei lan ordainduak baino pisu handiagoa hartu zuten Batasun Besteko Denbora Sozialean, eta horrek erakusten du nola krisi garaietan familiak (eta batez ere, emakumeak) diren sistemaren azken koltxoia (Sagastizabal, 2017): handiago baita, denboran neurtuta, etxetik produzitzen diren ondasun eta zerbitzuak merkatutik produzitzen direnak baino. Are gehiago, krisi egoera horietatik kanpo, lana eta formakuntzari eskainitako denbora murriztagoa da emakumeen kasuan, zaintza eta etxeko lanei eskainitakoa baino (gaur egun) eta gizonen kasuan zertxobait handiagoa. Hortaz, ez da egia gizarteak duen aberastasuna merkantilizaziotik datorrenik osoki, aberastasuna sortzen duen lanaren erdia (denboran neurtuta) ez dagoelako merkantilizatuta eta horrek are era sakonagoan uztartzen ditu kapitalismoa eta patriarkatua.

Atala amaitu baino lehen, zenbait iruzkin adierazleen, inkesten, datuen eta emaitzen inguruan:

Datuen arabera EAE Europako bederatzigarren herrialde parekideena da (orain dela hiru urte baino lau postu baxuago). Hala ere, jada esan dugu, erabilitako adierazleak ez direla askotan egokiak (ikus Eustatek erabiltzen duen Berdintasun indizea²³ eta nola neurtzen dituen: enplegua, dirua, osasuna, boterea, denbora, parte-hartzea eta ezagutza), baina ezta ere datuak interpretatzeko eta inkestak egiteko erabiltzen diren marko kontzeptualak, hain zuzen ere biolentzia sinbolikoaren mamitzea ez dutelako neurtzen, birstortu egiten dute, batetik, eta, bestetik, biolentzia materialaren, hau da, menderakuntza ekonomikoaren esanahi oso murriztua dute. Hauek dira datu eta inkestetan, orokorrean, ikusten ditugun arazoetako batzuk:

Etxeko lanetan gizonen parte hartzeak gora egin du, datuon arabera. Guk diogu errutinazko etxeko lanak emakumeek egiten jarraitzen dutela eta lan ez ordaindu horren nukleo gogorraren arduradunak direla. Adibidez, gizonak labadora jartzen dutela esatean kontuan hartu behar da ez dela berdina arroparen kudeaketa osoa egitea (erosi, zikina dagoena bildu, garbitu, zintzilikatu (edo plantxatu) eta bere tokian jartzea, edo labadora jarri behar duten bakoitzean emakumeak deitzea (telefonoz bada ere), ez dakitelako non dagoen xaboia, edo non zintzilikatu arropa edo nola zintzilikatu (kudeaketa deitu duguna). Ez da berdina parkean umeekin egotea, edo egunero umei ipurdia garbitzea, edo-eta gauero biberoia ematea; ez da berdina adinekoa den eta dependentzia duen amarekin egunero egotea, egunero janaria prestatzea eta behar

²³http://eu.eustat.eus/elementos/ele0014900/ti_Euskal_AEko_Genero_Berdintasunaren_Indizeak_hobera_egin_du_2010eko_688_puntuetatik_2015eko_693etara/not0014925_e.html

dituen medikuekin tratamendua jarri edo aldatzearen inguruko kudeaketa, edo adineko ama medikura asteen behin edo hilean behin eramatea.

Datuon arabera, emakumeen merkaturatze handiak azken hamarkadetan berdintasuna handitu du. Guk diogu soldatak gizarte kapitalista batean prestigioa eta autonomia errazten dutenez, emakumeek autonomia handitu dutela zenbait gune eta momentutan, baina **XXI. mendeko neoliberalismoan (XX. mendeko liberalismotik ezberdindu beharrekoa), merkantilizazioak emakumeei eman dakieken autonomia murriztu da eta ez du jada ongizaterik bermatzen.** Tartean, merkantilizazio horrek prekarizazioa zabaltzen duelako eta patriarkala izaten jarraitzen duelako. Merkantilizazio patriarkalak ez ditu ondorio berdinak XIX. mendeko kapitalismoan edo XXI. mendekoan, gizarteaz gain estatua ere eraldatu delako azken bi mendeetan.

Datu ofizialen interpretazio batzuen arabera, **emakumeek lan ez ordaindu gutxiago egiten dute baina gure iritziz hori ez da guztiz egia.** Emakumeek etxeko lan ez ordaindu gutxiago egiten dute **teknologiak direla eta, oro har, etxeko lanetan ematen den denbora murriztu delako, baina lan ez ordainduaren beste dimentsioa, zaintza lanak, handitu egin dira.**

Datu ofizialen arabera, “emakume langileen gogobetetasuna seme-alabak zaintzen handia da, %60, baina etxeko lanekin ere, %44,9”. Kontuz ibili behar gara datuak sortzeko egiten ditugun galderekin: gauza bat da jendeak erantzuten duena, beste bat ikertzaileak aztertu eta ulertu behar duena erantzun horiek interpretatzerakoan. Galdera bera egin izan bagenu orain dela 100 urte, ziur aski emakumeen %75ak sentitzen zuen gogobetetasuna umeak zaintzen eta %60ak etxean lan egiten, baina **datu horrek ez du harreman patriarkalen neurria eta nolakotasuna erakusten, sistema patriarkalak duen legitimazioa baizik eta sistema horren biolentzia sinbolikoaren funtzionamendu eraginkorra.**

Hortaz, horrelako inkestetan datu garrantzitsuena ez da emakumeen gehiengoa pozik dagoela baizik eta lehen baino emakume gehiago direla erlazio patriarkalak identifikatzen dituztenak, eta, bestetik, eta aurrekoari estuki lotua, hori eraldatzeko zenbait neurri jarri izan direla azken hamarkadetan (zerbitzu publikoak, erresidentzia publikoak, etab.) orain desagertzen ari direnak.

Bestetik, 2018an zaintzari denbora eskaintzen dioten emakumeak gutxiago dira nahiz eta denbora gehiago eskaini eta gizonen kasuan, gizon gehiagok eskaintzen diote eta denbora gehiagoz. **Nola interpretatu datuok? Kontuan hartzen ez badugu oraintxe aipatutakoa, edukiaren eta jarduera motaren inguruan (errutinazkoak, errutinazko ludikoak, etab.), datu horiekin ondoriozta genezake genero rolak apurtzen ari direla. Baina jarduera horien nolakotasuna, denbora banatzeko eta bizitzeko era, eta jarduera horien guztien testuinguru ekonomiko eta soziala kontuan hartuta, gure ondorioa da maskulinitate hegemonikoen adaptazio estrategia bat dela.** Zergatik? Ez delako pribilegioen galerarik egon, eta pribilegioen galerarik gabe (gizon izateagatik lor dezakezun kapital ekonomiko, sozial, kultural eta sinbolikoaren galerarik gabe), ez dago eraldaketa politikorik aztertzen ari garen ardatzean, hau da, patriarkatuaren birsortze garaikidean.

Proposamen zehatza (neurketaz, kuantifikazioaz, ezaugarritzeaz haratago):

Zaintza lana aitortzea, ekonomikoki baloratzea eta eskubide iturri bihurtzea.

Mexiko Hiriko Konstituzioaren 9. Artikulua balizko Euskal Konstituzioan barneratzea eskatzen dugu, zehazki, 9. B atala:

Zaintzarako Eskubidea: zaintzeko eta zaindua izateko eskubidea. Eskubide hori egoera osasuntsu eta demokratikoan gauzatzeko, erakunde publikoen esku hartzea derrigorrezkoa da.

Zaintzaren eta lan ez ordainduaren inguruan aurretik aipatutakoa hartu beharko dute kontuan erakundeok.

Bestetik, Mexiko Hiriko Konstituzioaren 4. artikulua oinarri hartuta, hurrengoa ere barneratzea eskatzen dugu:

Misoginia diskriminazioa kontsideratuko da. Hori ekiditeko egin beharreko moldaketak ez egitea (bai erakunde publikoei nola enpresa pribatuei dagokionez), diskriminazioa kontsideratuko da, legea urratuko du eta ondorioz neurri zehatzak hartuko dira.

3. Erlazio patriarkalak estatuan: ongizate erregimen mediterranearra

Gaur egun EAEko ongizate ereduan, erakunde publikoen papera mugatua da ongizatea sortzerakoan eta gainontzekoa merkatuaren eta lan ez ordainduaren esku, hau da, emakumeen esku, uzten da:

- EAEko emakumeek, lan ez ordaindua (erakunde publikoek bere gain hartzen ez dutena) merkantilizatzeko aukera dute beren klase sozio-ekonomikoaren arabera:

Europa 2020 estrategiako adierazleen arabera, EAEko biztanleriaren %15,9a (348.500 pertsona) pobrezia edo gizarte bazterketa arriskuan dago, eta %23,7a EB-28an (Eurostat, 2016). Baina **EAEko ongizatearen oinarrian produktibitate zehatz bat dago, hau da, desoreka sozioekonomikoak arintzeko sisteman baino, lan errentetan oinarri duen ongizate eredua da indarrean.** Merkatuan oinarritzen da ongizatea, hau da, lan indarra saldu behar duzu ongizatea lortzeko (nahiz eta salmenta horrek ez duen ongizatea bermatzen): ondorioz, merkantilizazioa handia da.

- 2014az geroztik EAEko gizarte babeseko gastua ekonomia bera baino motelago hazten ari da, hori dela-eta **gizarte babeseko gastua BPGarekiko proportzioan apaltzen ari da**, nahiz eta pobrezia edo gizarte bazterketa arriskuan dagoen biztanleriaren proportzioa gutxitzen ari den, baina berriro ere, ez erakunde publikoek desmerkantilizazioa eta ongizatea uztartzen dutelako iparraldeko ereduan gertatu izan

den bezala, baizik eta merkatuan, hau da, **enpleguan oinarritzen delako ia erabat pobrezia murrizketa eta ongizatearen handitzea.**

Sistema ekonomiko neoliberalaren ezaugarria, aldiz, prekarizazioa eta muturreko merkantilizazioa da (Harvey, 2007), hortaz, merkatuarekiko mendekotasun neoliberalak ez dakar ongizate indibidual eta kolektiborik (gizartearen zati txiki batek lor dezake ongizatea merkantilizazio bidez bakarrik), prekarizazio masibo eta jarraitua baizik (ikusi dugu emakume pentsionisten, migranteen eta oro har emakumeen soldatak eta kotizazio maila, eta gazteen emantzipazio adina (errenta dela batetik - soldata prekarioak/kotizazio urria - eta etxebizitza garestia, bestetik).

- **Gazteen eta emakumeen emantzipazio faltaren beste arrazoia esan dugu etxebizitza dela, baina etxebizitzaren espekulazio maila erraz mugatu daiteke,** adibide argitzat, Alemanian erakunde publikoek egin dutena: batetik, etxebizitzaren bir-munizipalizazioarantz abiatu eta, bestetik, langa bat jarri bankuek eman dezaketen kredituari, etxebizitzaren prezioa kontrolatuz: ez da nahikoa, baina bai beharrezkoa). **EAEko erakundeek etxebizitza munizipalizatze eta nazionalizatze aldera, langa bat jarri behar dute.** Langa hori ez jartzearen arrazoia zera da: eragile politikoek elite ekonomiko eta finantzarioekin duten aliantza, batetik, eta, bestetik, Espainiar eredu sozio-politikoarekin dagoen sinergia, ongizate erregimenean bezalaxe.

- EAEko ongizate estatuko birbanatze mekanismoek (zergak, transferentziak, ...) Europako beste herrialdeetan baino eragin txikiagoa dute:

Prestazio ekonomikoen bidez EAEko lan merkatuak sorrarazten duen pobrezia %21ean murriztea lortzen da. Kopuru hori, ordea, %30ekoa da EB-28an, edo %52koa, Danimarkan. Gainera, DSBE-RGIa jasotzen dutenen erdia inguru ez dute pobreziatik irtetzea lortzen, eta DSBE-RGIa eskatzen dutenen %30ak ez du diru-laguntza eskuratzen, pobrezia errealean murgilduta egon arren.

Ongizate maila izaera industrialeko ekonomia produktiboan oinarritu izanak emakumezkoen kalterako agerizko ondorioak izan ditu eta ditu, produktibitatea *male breadwinner* ereduaren erroturik dagoen/egon den heinean. Horrek espresio garbia dauka, adibidez, **65 urtetik gorako DSBE-RGIko hartzaileen feminizazio-mailan (%76,6)** (Lanbide, 2018, apirila).

1960/70 hamarkadetan hezurdutako patroiaz harago, 2008az geroztiko krisiak EAEko **ekonomia produktiboan sakoneko aldaketak** eragin ditu eta kualifikazio ertaineko enplegu bolumen handia desegin du. Zentzu horretan, euskal gizartearen ongizatea polarizatzen ari da: **baztertu edo prekarioen taldea gero eta definituagoa dago,** eta krisi hasieran baino ongizate maila apalagoa dute (krisi hasieran baino soldata apalagoak). Hau da, gizarteko gutxiengo bat lan-esku merkean bihurtu da eta soldata apalak eta prekaritate handia nozitzen du. Eta gutxiengo hori, geroz eta handiagoa da.

Genero osaera argia izateaz gain (emakumezkoen kaltetan), belaunaldi osagai garrantzitsua ere badauka: **gazteek gurasoen ongizate maila eskuratzeko zailtasun estrukturalak** dituzte, eta enplegu publikotik kanpo, zailtasun horiek biderkatzen ari dira. Polarizazio sozioekonomiko berriak marrazten ari dira, hortaz. Eta DSBE-RGI

hartzaile diren belaunaldi gazteetan emakumezkoek duten pisua ikusita, argi dago **gazteen artean ematen ari den fenomeno horrek kalte handiagoa eragiten duela emakumezkoen artean gizonezkoen artean baino.**

- **Etorkizunean enpleguaren polarizazioa handitzea aurreikusten dugu.** Alde batetik, robotizazio eta digitalizazioaz egungo enplegu askoren suntsiketa espero daiteke, baina enplegu berria sortzeko aukera ere. Ildo horretan, kualifikazio handiko enplegua, eta batez ere, inolako kualifikaziorik ez duen enplegua indartuko dela aurreikusten dugu. Ondorioz, EAEko ongizate eredua lan errentetan soilik errotuta mantenduz gero desoreka sozioekonomikoen hazkundera emango da. Beraz, **gizarte babesa birformulatzeko premia handia da.**

- Desoreka sozioekonomiko horiek osagai patriarkal garrantzitsua dute, **zaintza-lanen behar handia tartean (zahartze demografiko itzelaren ondorioz).** Baina zaintza-lanek nekez eragin dezake emakumezkoen emantzipazio ekonomikoa administrazio publikoaren esku hartzerik gabe. **EAEko erakundeek zaintza lanen prekarietate parametroak aldatu behar dituzte eta zaintza lana publikatuz eta desmerkantilizatuz gain inbertsioa handitu behar dute desfamiliarizazioa eragiteko.**

Hala, egun zahartze demografiko orokorra eta adinekoen zaintza beharrak *baby boom* delako belaunaldiek arintzen dute maila handi batean. Epe ertainean, ordea, **EAE ez dago egungo egoera (bere onura-gabezia guztiekin) erreproduzitzeko oinarri demografikorik.** Eredua, epe luzera, ez da mantenduko, bi zentzutan:

1. *Baby boom*-eko belaunaldiek 65 urteko atalasea gaingituko dute datozen bi hamarkadetan eta belaunaldi gazteagoen berezko presentzia askoz txikiagoa da egun. Hau da, indar exogenorik gabe, zahartze maila izugarria izango da. Dagoeneko, Espainiar estatutik kanpo jaiotako biztanleriari esker EAEko zahartze tasa 1,3 puntu apalagoa da (eta estatutik kanpo jaiotako biztanleria horren artean, zahartze tasa %2,4koa da bakarrik). Nahiz eta etorkin fluxuak handitu etorkizunean eta belaunaldi gazteagoen presentzia demografikoki indartu, **EAEko familia-politikekin ez da jaiotze tasa suspertuko ezta desoreka demografikoa orekatuko ere:**

- familia eta seme-alabei bideratutako gizarte babesa oso ahula da EAE (BPGaren %0,7). Europar Batasunean gastu hori %2,4koa da eta estatu guztietan funtzio honetara bideratutako gastua handiagoa da.
- etxebizitzara bideratutako gizarte babes apalak ere norabide berean eragingo du.

2. Euskal gizartean adinekoen zaintza familien bizkarra pean dago, hau da, emakumezkoen bizkarra pean. EAE 65 urtetik gorako 476.705 pertsona daude, horietatik, soilik %22,5 bakardade egoeran bizi da (INE, 2017). Aipatu dugu, **EAEko adinekoen artean familiarekin edo euren zaintzaz arduratu daitekeen beste pertsonekin bizitzeko joera** oso errotua dago, gainontzeko herrialde mediterranearretan bezalaxe, eredu familiarista baitute ongizatea lortzeko oinarritzko zutabe arlo honetan.

Zalantzarik gabe, honek **zerikusi handia dauka adin batetik aurrera emakumezkoen artean ematen den inaktibitate maila handiarekin:** 2017 urtean, etxeko lanetara

dedikatzeko inaktibitate egoeran 175.800 pertsona daude, horietatik, 159.300 emakumezkoak dira (INE, 2017). Hots, **etxeko lanen %90,6 emakumezkoen esku dago**. Epe luzera, ordea, belaunaldi ordezkapen traketsa indartuko da, eta, beraz, gizarte babeseko politika berritzaileak abian jarri ezean, emakumeek, bertan nahiz kanpoan jaiotakoak, zaintza lanen zama oso handia hartuko dute bere gain.

Horretarako, **gure proposamena zera da: publikazio prozesu berritzaileak eman behar dira, dezentralizatuak eta (gizarteko beste eremuak desmerkantilizatu arte), ordainduak (gure eredu ideala merkantilizatu gabeko zaintza sareak lirateke: derrigorrezkoak eta txandakakoak)**. Hala ere, gaur egun, soldatapeko edo ordaindutako zaintza lan horiek merkantilizazio publikoaren bidez egin behar direla uste dugu, horrek bakarrik eragiten baitu desfamiliarizazioa emakume guztientzat eta ez bakarrik klase sozio-ekonomiko batzuentzat.

Dezentralizazioari dagokionez, teknologia berrien sozializazioa eta aplikazioa behar da, ez da zertan erresidentzia publiko gehiago eraiki behar, baizik eta pribatuak direnak publikatu eta zerbitzu sozialak etxez-etxekoak bilakatu. Berdina osasungintza publikoarekin eta osasun politikekin. Lehen esan dugu zaintzaren kontzeptua dimentsio anitzekoa dela eta zaintza mota ezberdinak daudela. Ez da berdina gaixoen (eta gaixoen artean ere desberdintasuna oso handia da) behar duten zaintza edo osasuntsu dauden baina dependentzia dutenek behar duten zaintza; edo-eta heldu eta zahar osasuntsuek behar duten zaintza edo umeek behar dutena. **Teknologia berriek etxez-etxeko zaintza publikoa ahalbidetzen dute gaixotasun eta dependentzia kasuetan. Uztartu ditzagun teknologia berriak eta gizartearen formakuntza zaintza publiko dezentralizatua egiteko. Hiri eta herri handi-ertainetan auzoz-auzo antolatutako zaintza sare publikoak proposatzen ditugu. Gainontzean herri eta eskualde mailakoak.**

Egungo eredu neoliberalen lanorduek gora egiten ari dira eta soldatak, berriz, behera; beraz, merkatuek eskulana izateko eta gizonen lanordu gehiago egiteko, emakumeak etxeko lanetara eta zaintzara bideratzen ari dira berriz, soldatarik gabe. Aurreko kapituluetan ikusi dugu industriak behera egin duela eta zerbitzuek gora, baina sektore horrek industriak baino lanpostu gutxiago sortzen ditu eta produktibitate txikiagokoak (industria zerbitzuak kanpo); ondorioz, indarrean dagoen ereduaren arabera, langileak soberan daude. Zerbitzuen sektoreak produktibitatea txikiagoa du industriakoak baino, besteak beste ekoizpenaren ikuspegi patriarkala dela eta. Horregatik sailkatzen dituzte EAEko erakunde publikoek eta alderdi politikoek, oro har, gizarte zerbitzuak, emakumeek doan egiten zituztenak barne, gizarte-gastuen multzoan, inbertsio produktiboen multzoan sailkatu ordez. Bestetik, produktibitateak gure gizarte neoliberalen kapitalaren produkzioarekin eta metaketarekin du lotura, ez ongizatearen produkzioarekin. Hortaz, merkantilizazioak aurrera egin du, eta desmerkantilizazioa emakumeen (familien) eta erakunde publikoen esku dagoenez, ongizatea lortzea (kolektiboki kapital sozial, kultural, ekonomiko eta sinbolikoa lortzea) geroz eta zailagoa da, tartean, erakunde publikoen pribatizazioa dela eta (Goikoetxea, 2017b).

Erakunde publikoen pribatizazioak esan nahi du, EAEko erakunde publikoek ezin dutela desfamiliarizazio handirik eragin, horrek gastu publikoaren handitzea ekarri beharko luke eta datuek diote arlo guztietan ari dela murrizten gastu publikoa:

hezkuntzan, osasungintzan, gizarte babesean eta oro har berdintasunarekin zerikusia duten politika publikoetan. Azkenik, Europako beste herrialdeekin alderatuz, oso datu kaskarrak ditugu, osasunean eta hezkuntzan egiten den gastua/inbertsioa demokratizazio mailarekin lotzen badugu behintzat (ikus III. Kapituloko grafikoak).

EAEEn ematen ari den pribatizazio prozesuaren dimentsio patriarkalaren adibide ezin hobe da jangelekin gertatu dena azken urteetan (ikus I. Kapituluaren ondorioa). Neoliberalismo patriarkalaren adibide ezin hobe izateaz gain, ongizate erregimen mediterranearraren adibide bikaina ere bada. Aldiz, ikerketan ikusi dugu zenbait alderdi politikok arlo publikoan diskriminaziorik ematen ez dela baieztatu dutela, are gehiago, alderdi eta eragile politiko eta sozio-ekonomiko batzuek Martxoaren 8ko greba ez zuten egin, arlo publikoan soldata arrakalarik dagoenik ezeztatuz.

Gure proposamena, erakunde eta alderdiei, patriarkatua egitura moduan ulertu dezatela da, ez bakarrik estrategia multzo bezala. Haien esku jartzen ditugun ikerketa eta praktika multzoak bereganatu ditzakete, egitate solteen bidez aztertu ordez, arazoa ez baita soldata arrakala eremu horretan, feminizazioa beste arlo horretan, erailketa bat han eta beste bat hemen... arazoa da patriarkatuak menderakuntza sistema eta egitura moduan sortzen dituen biolentzia ezberdinak batera jorratu behar direla, banaka jorratzen direnean diskriminazioaren birsorkuntza gertatzen baita, menderakuntza sistema orok baititu bere moldatze mekanismoak, hortaz, toki batean bideratzen duzuna, beste toki batean desbideratuko zaizu, menderakuntza sistema honen birsorkuntzak jende askori komeni baitzaio. Patriarkatua inori komeni ez zaiola pentsatzeak (mezu instituzionaletan eta hedabideetan sinestarazi nahi duten bezala) ez du bere birsorkuntza eteten, mantendu egiten du. Hortaz, erakunde publikoek eta alderdiek konfronta dezatela eskatzen diegu: **konfrontazio zehatzik gabe, ez da eraldaketarik egongo.** Ondorioz, “lakra” bat bezala jorratzea patriarkatua fenomeno klimatiko bat edo gaixotasun bat balitz bezala patriarkatua birsortzen duten subjektuak desagerrarazteko estrategia bat da, baina menderakuntza sistema oro subjektu zehatzen praktiken bidez mamitzen da.

Hona ekarri ditugu zenbait neurri, identifikatzen ez duten eta erakunde publikoetan ematen den menderakuntza patriarkala ekiditeko:

Aldundiak/Udaletxeak kudeatzen dituzten zentroen emakume langileen lan baldintzak hobetu behar dira zaintzarekin lotuta dauden arlo guztietan: eguneko zentroak, egoitzak, erresidentziak, etab. Eta, **tarifak eguneratu behar dira, zaintzaileen ratioa handitu behar da, kontratazio irizpideak aldatu behar dira eta edozein erakunde publikok hartzen dituen neurrien genero ebaluazioa egin** behar da neurri horien ondorio patriarkalak neurtzeko, eta despatriarkalizazioa eragiten ote duten aztertzeko. Horren barne kokatzen da Aldundien **kontziliazio planen urgentziazko genero ebaluazioa.**

Administrazio publikoan, guztiok dakigu ordainsari altuenak guztiz maskulinizatuta daudela, eta emakumeen behin-behinekotasuna gizonezkoena baino handiagoa dela. **Osakidetzan kontziliazio neurri eraginkorrik ez da garatu** eta jarritako neurriek lana uztea dakarte, ez baitago malgutasunik. **Irakaskuntza publikoan ere emakumeak nagusi dira soldatarik baxuenak dituzten eremuetan** (heziketa berezia, sukaldea eta

garbitasuna, haur-eskolak...). **Euskal Administrazio guztiek dituzte azpikontratak,** patriarkatu neoliberalaren teknologia garbia, baina ez dugu arazorik ikusten soldata duinak bermatzeko erakunde publikoetan. Eta eskumenik ez dugula dioten alderdiek burujabetzaren alde antolatzen ez diren alderdi berdinak baldin badira, orduan, mezua argia da: des-demokratizazio patriarkalaren eragileak dira.

Pribatizazioak langileen eta zehazki emakumeen ongizatea murrizten du, datuak eman ditugu (hori ikusteko zailtasunak dituzten eragile eta alderdientzat), hortaz, **gastu sozialean egin diren murrizketekin amaitu behar da, eta horrekin amaitzeko bide bat fiskalitatea aldatzea eta populazioarena ez den zorra ordaintzeari uztea da.** Loturarik ikusten ez dutenek zerbitzu publikoen pribatizazioaren eta patriarkatuaren indartzearen artean menderakuntza hori birsortzeaz gain ongizate kolektiboaren eta demokraziaren aurkako eragile moduan identifikatzen ditugu. **Emakumeek ezin dituzte onartu pribatizazio patriarkala aurrera daramaten horiek demokraziaren aldeko eragile gisa agertzea.**

Ikusi eta aztertutako datuek eta egindako analisiek argi uzten dute EAEko ongizate erregimena mediterranearra dela, hau da, sexistena den eredian barneratzen dela, nahiz eta eredu kontserbadoreen eta liberalen ezaugarriak ere barneratu.

Proiektu honetan ikertutako patriarkatu liberalaren dimentsioek EAE des-demokratizazio prozesu batean dagoela erakutsi dute. Baliabide publiko gutxiago erabiltzen dira publikoaren eta, zehazki, emakumeen ongizaterako, hortaz, kapitala dutenek bakarrik lortu ahal izango dute ongizate sistematikoa, ongizate erregimen liberaletan gertatzen den moduan, eta kapitalik (bere forma ezberdinetan) ez dutenak pobreziara, bazterketara edo prekarioen klase sozial (geroz eta handiago) horren parte izatera igaroko dira. Horrek erakusten du, halaber, kapitalismo globalak eta demokraziaren pribatizazioak askoz eragin handiagoa duela emakumeengan gizonengan baino, ez soilik European, baizik eta mundu osoan (Orozco, 2014, Cabnal, 2010). Zergatik? Kapitalismo globala ez delako bakarrik neoliberal, patriarkala ere badelako (arrazista eta kolonialista izateaz gain).

Horregatik, eta kapitalen arteko korrelazioen analisitik, hain zuzen ere, hurrengoa ezeztatu nahi dugu. Egungo sistema neoliberalerik ez dela orain dela 40 urte ematen ziren dinamikak errepikatzen merkantilizazioari eta familiarizazioari dagokionez:

Desfamiliarizazioak patriarkalizazioa mugatzen du, baina desfamiliarizazioa erakunde publikoetatik egiten denean (ez merkatuaren bidez). Hortaz, geroz eta “emakumeen merkantilizazio handiagoak haien familiarizazioa txikiagotzen du” formulak ez du funtzionatzen XXI. mendean. Zergatik? Ematen ari den merkantilizazioa, neoliberalak izateaz gain (prekarioa), patriarkala delako (emakumeen subordinazioa handitzen duelako gizonetikiko).

Demokratizazioak aurrera egin ahala, geroz eta herritar gehiagok gobernatu beharko lukete bere sistema politiko eta sozio-ekonomikoa. **Horretarako, herritarrak era masibo eta estrukturalerik boteretu egin behar dira, eta gaur egun teknika eta instituzio publiko diziplinario eta biopolitikoaren bitartez egiten da hori (adibidez hezkuntza eta osasungintza publikoa, zerbitzu publikoak, zaintza publikoa, ikerketa**

eta ezagutza publikoa sortzeko sistema, etab.). Mekanismo eta instituzio horiek herritarrak domestikatzen dituzte, baina aldi berean gaitasuna ematen diete ahalik eta modurik berdinenean eskura ditzaten beren buruak eta beren herria gobernatzeko baliabideak eta aukerak. **Euskal demokratizazioaz aritzeak ez du euskal paradisuaz aritzea esan nahi, baizik eta egungo (existitzen den) euskal gizartea autogobernurako boteretuko duten botere teknologiez aritzea, eta beraz, menderatze eta ahalduentze mekanismoez eta horien arteko eta aurkako borrokaz aritzea.** Demokraziaren teoriak aintzat hartu behar du nola zabaltzen eta hedatzen den esparru publikoa (eta egitura publikoak) herritarren artean, eta zelako ondorioak dakartzan horrek guztiak biztanleria osatzen duten gorputzetatik eta talde sozio-politiko ezberdinetatik igarotzen denean. **Kapital ekonomiko, kultural eta sinbolikoaren produkzioan eta birbanaketan datza ongizatea, eta hori ezin dute nazioek (komunitateek) egin publikoki egituratuta ez baldin badaude; ongizatearen, prestigioaren eta autoritatearen produkzioa eta banaketa sistematikoa eta masiboa egitura publikoen bidez egiten baita gaur egun.**

4. Erlazio patriarkalak eremu sozio-politikoan

Esan dugu patriarkatuaren birsortze mekanismoak interesatzen zitzaizkigula. Eta hori da azaldu duguna: emakumeak txiki, zikin, irrazional, errudun, ziurgabe, inpartzial, ezgai, etab. sentiarazten dizkieten egitura sozial, ekonomiko, instituzional eta politikoak objetibatuak daude (familia barne). Egitura objektibatuak (erakundetutako estrategiak) egitateak sortzen dituzte, hala nola, “emakumeak” (bir)sortzen dituzte. Hortaz, egitura horiek (familiarik hasi eta produktu eta praktika kultural, sozial, ekonomiko eta politiko ia guztiek) sortzen dituzten emakumeak, “emakume” izateko behar ditugun baldintzak ere birsortzen dituzte (ikus II. Kapituluko taula dikotomikoa). Egitura eta botere erlazio objektibatu horiek isla dute emakumeek haien burua epaitzean/sentitzean/bizitzean dituzten diskurtso eta esperientziekin, hori baita erreprodukzio sozialaren muina eta oinarria: **kanpo egiturak, mundua era materialean antolatzen dituzten egiturak emakumeek mundu hori ikusteko, atzemateko, ulertzeko eta sentitzeko eran islatzen direnean gertatzen da erreprodukzio soziala. Horregatik hitz egin dugu patriarkatuaren birsortzeaz, eta ez patriarkatuaren kausa-ondorioei buruz, patriarkatua aldatu egiten delako, eta interesatzen zaiguna ez da nola hasi zen, baizik eta nola mantentzen den, mendez mende, herrialdez herrialde.**

Erligio monoteistak edo kapitalismoa aztertzean bezalaxe, interesgarriena guretzako ez da non, noiz eta nola hasi ziren, baizik eta nola ber-armatzen diren mendez mende botere egitura sistemiko bezala irauteko. Patriarkatuak, erlijio monoteistek eta kapitalismoak baino askoz luzeagoz iraun du, hortaz, galdera ez da nola hasi zen baizik eta nola mantentzen den, nola birsortzen den.

Barne eraldaketa egiten ari diren alderdi, antolakunde, hedabide, mugimendu eta sindikatuek ondo dakite egiturak aldatu behar direla despatriarkalizazio prozesuak abian jartzeko eta, horretarako, emakumeen presentzia gain, marko teoriko eta praktika feministak barneratzea ezinbestekoa dela, **feministen presentzia eta erabakimena zabaltzeko eta irmotu ezean ezin baita aldaketa integralik egin; II. Kapituluan ikusi baitugu, patriarkatuaren birsortze mekanismoen artean diskurtsoa dela**

oinarrizkoenetakoa, baina diskurtsoa ez da enuntziatuen multzoa, praktika bat baizik, mundua bizitzeko, sentitzeko, ikusteko, ulertzeko eta artikulatzeko filtro gorpuztua.

Praktikak eraldatzeaz ari garenean, oso gauza zehatzetaz ari gara.

Maite Asensio, Berria, Gizarte Saileko koordinatzailea

Nik azkenaldian dezente esan det, neretzat gure lanean duda egitea dela kasi-kasi hautu politiko bat. Bileran batean egotea eta esatea: “Ba nik zalantzak dauzkat gai honen inguruan...”. Eta gizonen zaudenen inguratua eta gizon guztiek hitz egiten dutenean irmotasun handiz eta segurtasun handiz beren gaien inguruan, ba zalantza egitea kasi ekintza iraultzaile bat da. Eta nik egiten dut oso kontzienteki eta egiten dut oso politikoki ere bai, baina neurri batean horrek ahulago bilakatzen nau besteen aurrean.

Interesgarria iruditzen zaigu Maite Asensioren ideia, hau da, zalantzen hautua politikoki iraultzailea izan daitekeela. Eta azpimarragarria da, **biolentzia sinbolikoaren sozializazioan zalantza-eza gizonak gizon egiten dituen ezaugarrietako bat delako (ikus II. Kapitulua) eta zalantza, aldiz, emakumeak emakume egiten dituenena**. Pilar Kaltzadak berdina dio, zalantza eza botere androzentrikoarekin lotzen du eta eraldaketa aukerarekin. Azpian dagoen ideia interesgarria da aukera ematen baitu gizonen kapital sinbolikoa dena: zalantza-eza, eta emakumeen biolentzia sinbolikoa: zalantza konstantea, iraultzeko. Hau da, **gizarte patriarkalak emakumei atxikitako ezaugarriak esanahia aldatu eta biolentzia sinbolikoa izatetik kapital sinboliko bilakatzea**: zalantza gaitzesgarria izatetik, iraultzailea edo eraldatzailea kontsideratzea.

Esan dugu, parekidetasuna ezinbestekoa da kapitalen berdintasuna emateko, baina ez da nahikoa. **Gizonen eta emakumeen arteko berdintasunak, gainera, ez du kapital ekonomiko eta kulturalaren berdinketa bakarrik eskatzen, kapital sozial eta sinbolikoarena ere. Eta kapital horien berdinketak ezin du diru-sarreraren berdinketarako erabiltzen den mekanismo eta metodologia jarraitu. Berdintasun ekonomikoak berdintasuna eskatzen du lan ordainduan eta ez ordainduan, baina lan ez ordainduan berdintasuna emateko ongizate erregimena, alegia, erakunde publikoak aldatu behar dira, ez soilik sistema produktibo eta ekonomiko patriarkala, eta hori guztia gerta dadin, gizonen kapital sinboliko eta soziala mugatu behar da kapital horien eraldaketaren bidez eta ez kapital horiek zatituz, edo banatuz, soldatarekin edo diruarekin egin daitekeen moduan. Oraingo sistema patriarkalean gizonen kapital sinbolikoa emakumeen biolentzia sinbolikoa da, beraz, ez da gizonen hiru sagar dituztela eta emakumeek bat, eta gizonen sagar bat eman behar dietela emakumei, edo-eta gizonen eskubide batzuk dituztela eta emakumei zabaltzea behar zaizkiela, baizik eta gizon-emakume kategoriak deseraiki behar direla (nola deseraiki? Ikus Walby, 1998; Haraway, 1991; Spivak, 1988; Orozco, 2014; Goikoetxea, 2015). Eta kategorien desegite horrek kapitalen berdinketa eskatzen du baina logika performatibo-materialistaren bidez (ikerketan osoan zehar azaldu dugun moduan).** Kapital sinbolikoak eta sozialak ez dute kapital ekonomikoaren funtzionamendua, barne logika eta diskrezio maila (matematikan eta fisikan, funtzio bat, aldagai bat edo sistema bat diskretoak kontsideratzen dira, sistema jarraituei kontrajarriz zatikizuna era finituan zatitu badaiteke). Hau da, gizon eta emakumeen arteko diferentzia kapitalen diferentzia

dela esatean (Goikoetxea, 2017a), esan nahi dugu gizonak ez direla emakumeekiko diferenteak baizik eta gizonak emakumeak menderatzen dituztela. Pobreak eta aberatsak (edo kapitalistak eta langileak) ez dira diferenteak, ez dira ospatu beharreko diferentziak, baizik eta neutralizatu beharreko menderakuntzak (Wittig, 2017), eta **horrek, kategoria horien deseraikitzea eskatzen du praktika (diskurtsibo) eta baldintza material zehatzen bidez.**

Zentzu horretan, eta datuak aztertu eta gero, ez dirudi gizon kategorია gehiegi deseraiki denik, ez behintzat emakume kategoriak izan duen eraldaketa bezalakoa. Gizon kategorია, eta, beraz, maskulinitatearen eraikuntza aldatu da, eta ikusi dugu geroz eta gizon gehiagok zaintzen dituztela beren seme-alabak, nahiz eta oso gutxi handitu duten haiei eskainitako denbora, baina maskulinoa edo gizona izatearen eraikuntza horretan umeen zaintza sartzeak ez die pribilegiorik kendu klase moduan (tartean ludikoa den zaintza egiten baitute oro har), **hortaz, ez da kategorien arteko menderakuntza maila era estrukturalen aldatu, eta aldatu den hori emakumeek haiei egokitutako lan ez ordainduak egiteari utzi diotelako izan da.**

DESPATRIARKALIZAZIO PROZESUA

Despatriarkalizazio prozesua martxan jartzeko proposamen ezberdinak eman ditugu ikerketa honetan aztertutako patriarkatuaren dimentsio bakoitzean: lan ordainduan, lan ez ordainduan, estatuaren ongizate erregimenean eta eremu sozio-politikoko hainbat arlotan, zehazki alderdiei, sindikatuei, hedabideei eta herri mugimenduei dagokionez. Azken horiekin gainera, despatriarkalizazio prozesuaz aritu gara eta estrategia ezberdinak jarri dituzte mahai gainean (zehazki IV. Kapituluan). Bi ardatz dira nabarmendu beharrekoak: derrigorrezko formazioa, konfrontazioa/erresistentzia eta gune feminista mixto eta autonomoen aliantza ezberdinak sortzeko estrategiak.

Formazioari dagokionez, esan dugu, derrigorrezkoa ez bada ez duela aldaketa estrukturalik ekartzen, zerbaitegatik da hezkuntza derrigorrezkoa. Erresistentzien inguruan ere esan dugu, ezberdinak dira, inplizituak, esplizituak, barnetik datozenak, kanpotik, goitik eta behetik. **Hortaz, konfrontazioa ere erresistentzien arabera izango da,** hau da, erresistentzia jarraiak, antolatuak eta antolatugabekoak, egiturazkoak, estrategikoak, eta jakina, legalak, formalak eta informalak izan daitezkeenez, konfrontazioa ere halakoa izan beharko du. Baina **erresistentzia horiekiko jarrera eta konfrontazio mota tokian-tokikoa izan behar du eta eremu bakoitzean dauden emakumeek definitu eta egikaritu behar dituzte estrategia horiek guztiak. Hori dela eta, gune mixto eta autonomoan dabilten feministen arteko aliantzak ezinbestekotzat jotzen dira despatriarkalizazio prozesua zabaltzeko: oso kasu gutxitan balio baitu despatriarkalizazio estrategia berberak toki eta eremu desberdinetarako.**

Bi proposamen zehatzekin amaituko dugu. Batak dimentsio diskurtsiboari egiten dio kasu, besteak eremu instituzionalari eta egitura politikoari.

Patriarkatuaren dimentsio epistemologikoa

Patriarkatuaren dimentsio epistemologikoa menderakuntza sistema horren ikerketa, neurketa eta azterketari dagokio, hau da, patriarkatuaren ezagutzari.

Patriarkatua ezagutzeko eremu diskurtsibo bat sortu behar da, sistema kontzeptual bat, gutxienez, dimentsio guztiak ikertu, neurtu eta uztartuko dituen. Neurketak egiteko eta despatriarkalizazio mailak identifikatu eta alderatu ahal izateko, sei dimentsioak hartu beharko lirateke kontuan: hemen aztertutako lau dimentsioak gehi gizonen indarkeria zuzena eta sexualitatea, batetik, eta, bestetik, dimentsio bakoitzaren azpiatalak, adibidez, lan ordainduaren azpiatal guztiak (landunak, langabetuak, soldadak, errentak, interseksionalitatea arrazaren, generoaren eta adinaren arabera, propietateak, kontratu motak, etab.) beren artean duten eragina aztertu; berdina lan ez ordainduarekin (lanaren kategorizazioa, lan motak, errutinazkoak, ludikoak, aldiberekotasuna, etab.) eta aurrekoekin duten harremana argitu; estatu aparatuen dimentsio guztiak (legeak, segurtasun indarrak, justizia aparatua, exekutiboa, legegilea, politika publikoen eta aurrekontuen eraketa, batzorde eta kontseiluena, hezkuntzako eta osasungintzako langileen segregazioa, zerbitzu publikoak, kantitatea eta nolakotasuna, eta administrazioaren praktikak eta diskurtsoak) eta horiek biolentzia sinbolikoarekin duten lotura; biolentzia sinbolikoaren ardatz guztiak (kategorizazio negatiboak eta positiboak, subjektuen eraketa kategorizazioaren bidez, sexualitate patriarkalaren eraketa, gorputzaren esperientzia eta pertzepzio ezberdinak, heteronormatiboak eta queerak, identitate materialen eraldaketa diskurtsiborako mekanismo eta estrategiak, plazeraren, autoritatearen eta duintasunaren praktika eta kontzeptualizazio normatiboak eta periferikoak, prestigioaren eraikuntza material eta sinbolikoaren uztartzea); eta, azkenik, eremu sozio-kultural-politikoa, hau da, artea eta kulturaren zentzu hertsitik eremu sozio-publikora (kaleak, gauak, jaiak, produktu eta esperientzia kultural formalak eta informalak, kulturaren produkzio motak, komunikazioaren eta teknologiaren dimentsio ezberdinek sortzen dituzten menderakuntza anitzak, sare sozialek sortzen dituzten lurraldetasun berriak, lurraldetasun horien okupazio patriarkala gizonen aldetik, gizonak egiten duten emakumeen omisio sistematikoa kulturako eta zientzako eremu guztietan, etab.).

Makroak eta mikroak diren indize eta adierazle sortak osatu behar dira patriarkatuaren dimentsio eta azpiatal bakoitzeko datuak eta azterketak uztartzeko eta emaitza edo ikuspuntu osoago eta sistematikoagoa lortzeko. Horretarako, esan dugu, **lan ez ordaindua neurtzeko falta diren adierazleak gehitu behar dira**, baina baita eremu diskurtsibo berriak garatu orain arte ikusten ez ziren eta behar bada berriak diren XXI. mendeko patriarkatuaren birsortze zirkuitoak identifikatu ahal izateko. **Biolentzia sinboliko ezberdinen sistema kontzeptuala aztertu behar da, biolentzia sinbolikoaren eta zuzenaren arteko lotura sistematizatu behar da, eta lan ordainduarekin eta lan ez ordainduarekin uztartu.** Biolentzia sinbolikotik biolentzia zuzenera doan bidean baitaude lan ordaindua eta ez ordaindua eta, jakina, kultura eta egitura normatibo publikoen bidezko sozializazioa. Bestetik, eragin sakona izan ohi du herrialde batek duen ehun soziala, hortaz, gizartearen antolaketa maila eta mota, gizartearen parte hartzea antolakunde ezberdinetan eta gizarte horren mobilizazio gaitasuna eta demokratizazio maila kontuan hartu behar dira patriarkatuaren neurketa

finia izan dadin, eta egitura ezberdinak, hau da, ekonomikoa, teknologikoa, instituzionala, soziala, politikoa eta kulturala (des)demokratizazio patriarkalean duten eragina. Horrek guztiak ahalbidetuko digu gerora Europako herrialde ezberdinen arteko alderaketa mikroa egitea, eta nazioarteko alderaketa eta ezaugarritze makroagoa.

Estatugintza konsoziatibo federal feminista

Amaitzeko, hemen luze garatu ezin dugun proposamen bat ekarri nahi dugu kontuan hartua izan dadin eta elkarlanean garatzeko asmoarekin. Zertzelada batzuk emango ditugu. Lehenik eta behin, euskal estatu ez patriarkal bat eraikitzea ezinbestekoa da geure buruak, gorputzak eta herria era demokratikoan gobernatu ahal izateko. Hala ere, “Estatu” hitzarekin esan nahi duguna ulertzeko, gure Estatu teoria estrategiko erlazionala irakurri behar da (Goikoetxea, 2017a, 2017b; Jessop 2000, 2008; Poulantzas 2014), gure proposamen desberdinak norberak buruan duen kontzeptu eta teoriatik egin ez dezan; gure proposamena onartu, kritikatu edo ezeztatzeko, esan nahi duguna ulertu behar baita lehenik.

Estatugintza federala proposatzen dugu, subsidiariedade politikoan oinarrituta eta konsoziazionismo feministaren metodologia jarraituz antolatuko dena. Hemen aurkeztutakoa, gure egitura politikoen despatriarkalizazioa bihar bertan abiatzeko proposamena da, abiapuntua beraz, ez helmuga:

(1) Estatu federal ez patriarkala:

- a. **boterea, eta beraz, kapitalen produkzioa eta banaketa lurraldeka konstituzionalizatuko da.**
- b. Lurralde bakoitzaren barruan, **subsidiariedade politikoa aplikatuko da, erakunde txikiak boteretuz, haien eskumenak handituz herritarrengandik gertuen dauden guneetara: auzo sindikatu eta antolakundeak behar dira horretarako, udalen azpitik gobernu maila berri bat barneratuz, herritarren antolakuntza auzoetatik egitea ezinbestekoa baita.**
- c. **Udalek eskumen eta finantzazio gehiago** edukiko dute herritarrengandik egun gertuen dauden erakundeak direlako. Gizonak, boterea eta kapitala pilotzen diren guneetan gehiengoa dira, hortaz, botereguneetatik urrunden dauden eta herritarrengandik gertuen dauden gune horiek, adibidez, **auzo elkarteak eta antolakunde sektorialak, beren eskumena eta erabakimena konstituzionalki handitu beharko dute**, demokrazia parte-hartzaile antipatriarkala egituratzeko eta mamitzeko.

(2) Zaintza lana eta lan mota ororen antolaketa:

- a. **Jaurlaritzak eta Aldundiek haien eskumenak ber-antolatuko** dituzte ongizatea, eta, beraz, produkzioa, aberastasuna eta zaintza konstituzionalki, geografikoki eta instituzionalki banatua egon dadin.
- b. **Gainbalioa ez zaio soilik produktu zehatz batzuei atxikiko** orain arteko irizpideak jarraituz (lan indarraren prezioa ezingo dute gizon talde batzuk

ezarri orain bezala), baizik eta egindako lana (ordaindua eta ez ordaindua) era berean banatuko da haien egiturazko eraldaketa lortu arte: lan ordainduak ez du inoiz lan ez ordaindua gaindituko, ez denboran ezta balioan ere eta banakako guztiek lan ordaindu eta ez ordaindu antzekoa egingo dute (ezin da lan ordainduan emandako denbora lan ez ordaindutik kendu) hauen arteko zatiketa desagertu arte desmerkantilizazio eta desfamiliarizazioaren bidez.

- c. **Zaintza derrigorrezkoa eta txandakakoa izango da**, guztiok zainduko dugu eta erakunde publikoek bizitza osoan zehar behar dugun zaintza eta tratamendu espezifikoak bermatu beharko dituzte.
- d. **Proposatutako sistema horrek berrikuspena eta ebaluaketa jarraia beharko du**, ez dadin merkantilizazioa izan kapital sozial, ekonomiko eta sinbolikoaren iturri, eta lan desberdinen kategorizazioa aldatze aldera nahiz lan horiek sortzen dituzten kapital ezberdinen banaketa bidezkoagoa ziurtatze aldera. Hori da epe-ertainera merkantilizazioa mugatu eta, epe-luzera, neutralizatzeko bidea.
- e. Hortaz, **konstituzio federal eta lege organikoek ez dute soilik herrialdeen eskumen finantzario, ekonomiko, politiko eta instituzionala kontuan hartuko** baizik eta lanaren eta beraz kapital ezberdinen (ezagutza, aberastasuna, autoritatea eta osasuna barne) produkzioa eta birbanaketa.
- f. **Horrek politika publikoak egiteko era aldatzera eraman beharko luke, subsidiaritate politikoa jarraituz, behetik gora erabakiko liratekelako orain goitik behera eta gizon gutxi batzuek erabakitzen dutena.**
- g. Azkenik, **erabaki horiek deszentralizatuak baino koordinatuak izango dira, demokraziaren arerioa den kapitalismo finantzario, neoliberal eta patriarkala deszentralizatua delako behealdean, eta hertsiki koordinatua goian** (korporazio eta monopolioen eskutik).

(3) Konsoziazionismo feminista:

- a. **Erabakigune oro parekidea izango da.** Erabakigune politiko eta erakundetu guztietan gizon bakoitzeko emakume bat egongo da, despatriarkalizazio prozesuak abiadura hartu arte.
- b. **Zuzendaritza oro parekidea izango da. Gobernuak sail guztiek sailburu bikoitza izango dute** (emakumea eta gizona), eta kasu kasu, **batzorde hirukoitz/anizkoitz lotesleak egongo dira** (adin, jatorri, aniztasun sexual, funtzional eta beste ardatz batzuk kontuan hartuz, eremuaren arabera, tartean, euskaldunen presentzia eta erabakimena ziurtatuko duten mekanismo lotesleak) demokrazia bermatze aldera.
- c. **Erakunde guztien ordezkaritza bikoitza izango da (gutxienez), hortaz, lehendakaritza beti izango da bikoitza.** Horrek lagunduko du, gerora, parte hartze politiko ezberdinen nolakotasuna aldatzen, esan baitugu kantitatearekin soilik ez duela balio, hau da, ez da nahikoa emakumeen presentzia baizik eta joko erregela (espazio, gunek, baliabide, xede, arau, legedi, konstituzio) feministak martxan jartzea. Horretarako, eredu

desberdinak daude ardatz bakoitzerako, , tartean Kurdistaneko eredua edo Belgikakoa.

(4) Beto eskubidea emakumeen gune autonomo eta ez mixtoetarako:

- a. Despatriarkalizazio prozesuak abiadura hartzeko, eta estatugintza federal feministara ailegatzeko (inoiz amaitzen ez den prozesu bat da estatugintza, ez egoera estatiko bat), hau da, demokratikoa izango den sistema politiko bat eraikitze bidean, **beto eskubideak aurreikusi behar dira. Orain gizonak, oro har, eta patronalak zehazki, duten beto eskubidea demokratizatuko da,** emakumeei eta langileei emanez (ikus sindikalgintzaren inguruan esan duguna).
- b. **Horretarako emakumeen gune ez mixtoak sortuko dira elkarte eta antolakunde mixto guztietan:** batetik, alderdi, sindikatu, eskola, unibertsitate, lantoki eta elkarte publiko eta pribatuetan, bestetik, epe-ertainera publikatu eta/edo kooperatibizatu beharko den **egungo eremu ekonomiko pribatuan. Adibidez: 5-10 enplegatu baino gehiagoko enpresa orok sortu beharko ditu horrelako gune ez mixtoak.**
- c. **Egungo legebiltzar liberal eta patriarkala iraultzeko helburuarekin, legebiltzar ez mixtoa osatzea proposatzen da, behin behinekoa, eta legebiltzar mixtoaren (egun dugunaren) barruan mixtoak ez diren batzorde ezberdinak** egiten diren lege eta politika publikoen inguruko erabakimena berreskuratu dezaten emakumeek.
- d. **Legebiltzar eta batzar berriak sortzea legeak proposatzeko: lehen gobernu mailan, langilez osatutako auzo elkarte eta auzo sindikatuen legebiltzar eta batzarrak, oinarrian, eta gero eskala ezberdinetan antolatutako lurralde (lege) biltzarrak (auzoka, udalerrika, eskualdeka, lurraldeka, etab.) emakumeen betoa bermatuz eskala eta maila guztietan.**

Hori egin ezean emakumeek ezingo dute gobernatu, ezingo dute beren burua, beren gorputz indibidual eta kolektiboa eta beren herria gobernatu, eta bere burua gobernatu ezin duen herria ezin da demokrazia bat izan.

BIBLIOGRAFIA

BIBLIOGRAFIA

Bourdieu, Pierre. *La dominación masculina*. Barcelona: Anagrama, 2000

Borja, Anton *Evolución del tejido productivo y empresarial vasco 2008-2012*. Gaindegia, 2013
<http://www.gaindegia.eus/es/node/16149>

Cabnal, Lorena. *El feminismo comunitario*. Las Segovias: Acsur, 2010

Carrasco, Cristina. *Una nueva teoría de la mano invisible* 2001. Sarean ikusgai:
<http://www.otromundoesposible.com/2009/03/09/mujer-y-economia-una-nueva-teoria-de-la-mano-invisible/>

Davis, Angela. *Women, race and class* New York: Random House, 1982

Esping-Andersen, Gosta. *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Cambridge: Polity Press & Princeton: Princeton University Press, 1990.

_____. *Fundamentos sociales de las economías postindustriales*, Barcelona: Ariel sociología, 1999

Etxeberria, Lore. *Ongizate estatuaren krisia eta emakumeen lanetan gertatutako aldaketak*. Master Amaierako Lana, UPV-EHU, 2016.

Glaude, Michel eta de Singly, François. "L'organizarion domestique: pouvoir et négociation", *Économü et Statistique*, 187, París, INSEE, 1986

Goikoetxea, Jule. *Demokraziaren pribatizazioa: kapitalismo globala, politika europarra eta euskal lurraldeak*, Donostia: Elkar, 2017b (*Privatizar la democracia: capitalismo global, política europea y estado español*. Icaria, 2018).

_____. "Por qué es necesario un estado feminista" en *Terra de Ningú: Propostes feministes sobre la Independencia*. Bartzelona: Pol.len, 2017a

_____. "Crítica feminista a la teoría liberal de la legitimidad y la obediencia política" en Bilbeny, N., Goikoetxea, J., Innerarity, D. et. Al *Legitimidad y acción política*. Universitat de Barcelona, 2018

_____. "Euskal Estatugintza Feminista" *Independentzia helburu*. Txalaparta, 2015

_____. 'The practice of in-communication in Politics', *Cambridge University Journal of Politics*, 3 (2013): 21-31

Gramsci, Antonio. *Selection from the Prison Notebooks*, London, Lawrence & Wishart, 2005

Haraway, Donna "A Cyborg Manifesto: Science, Technology, and Socialist-Feminism in the Late Twentieth Century". *Simians, Cyborgs and Women: The Reinvention of Nature*. Routledge, 1991

Harvey, David. *El nuevo imperialismo*, Madrid: Akal Ediciones, 2003

_____. *A brief history of neoliberalism*. Oxford: oxford University Press 2007

- Jessop, Bob *State Power: A Strategic Relational Approach*, Cambridge: Polity Press, 2008
- Lefevre, Henry. *The production of space*. Oxford: Basil Blackwell, 1991
- Manu Robles-Arangiz Fundazioa, 2012. *Análisis de Coyuntura 122. Análisis de la situación social y económica*. Sarean ikusgai: <https://www.mrafundazioa.eus/es/centro-de-documentacion/analisis-de-coyuntura/analisis-de-coyuntura>
- Marx, Karl. *Early Writings*, Penguin Classics, 1992
- Moreno, Almudena, *Empleo de la mujer y familia en los regímenes de bienestar del sur de Europa en perspectiva comparada. Permanencia del modelo de varón sustentador*, REIS, 112, (2005) 127-159.
- Orloff, Ann Shola. *Mercato del Lavoro e Classi Sociali in Italia*, Bologna: Il Mulino. 1993
- _____. *Gender equality, women's employment: cross-national patterns and politics*, International Sociological Association, September. OECD, 2001.
- Orozco, Amaia *Subversión feminista de la economía*. Madrid: Traficantes de sueños, 2014
- Oxfam (2016-2017). *Researching the killer fact that highlighted global economic inequality*. Sarean ikusgai: <http://policy-practice.oxfam.org.uk/publications/researching-the-killer-fact-that-highlighted-global-economic-inequality-620162>
- Poulantzas, Nicolas. *State, Power, Socialism*, London, Verso, 2014
- Polanyi, Karl. *The Great Transformation: The Political and Economic Origins of Our Time* Boston: Beacon Press, 2001
- Rodriguez, Zuriñe eta Etxebarrieta, Oihana. *Borroka armatua eta kartzelak*. Zarautz: Lisipe, 2016
- Sagastizabal, Marina. *La triple presencia*. Doktorautza-tesia, EHU-UPV, 2017
- Sagastizabal, Marina eta Luxán, Marta, 2015. Género y Uso del Tiempo. In: M. Legarreta, ed., *Dos décadas de cambio social en la C.A de Euskadi a través del uso del tiempo. Encuesta de Presupuestos de Tiempo, 1993-2013*. Vitoria-Gasteiz: Eustat, pp. 385-423.
- Spivak, Gayatri "Can the subaltern speak? Basingstoke : Macmillan, 1988.
- Torns, Teresa. 2008. "El trabajo y el cuidado: cuestiones teórico-metodológicas desde la perspectiva de género" *EMPIRIA. Revista de Metodología de Ciencias Sociales*, 15 (2008): 53-73
- Walby, Sylvia. *Theorizing Patriarchy*. Cambridge, MA: Basil Blackwell, 1998
- Wittig, Monique. *Pensamendu Heterozuzena*. Zarautz: LISIPE (Susa), 2017
- Wood, Ellen Meikins. *Democracy against capitalism*. Cambridge: Cambridge University Press, 1995
- Wrigth, Erik Olin. *Comprender las clases sociales* Madrid: Akal, 2015

TAULA ETA GRAFIKOEN AURKIBIDEA

TAULA ETA GRAFIKOEN AURKIBIDEA

1. GRAFIKOA: PATRIARKATUAREN BIRSORTZE MEKANISMOAK ETA DIMENTSIOAK
2. TAULA: IKERTUKO DIREN ALDAGAI ETA KONTZEPTUAK:
3. TAULA: EUROPAKO (mendebaldeko) ONGIZATE ERREGIMENEN KOADRO SINPLIFIKATUA
4. TAULA: DESFAMILIARIZAZIOA.
5. GRAFIKOA. ENPLEGU EZA ETA PREKARIETATEAREN HEDADURA (% bizt. aktiboa). EUSKAL A.E.
6. GRAFIKOA. JARDUERA TASA (16-64 urte). EUSKAL A.E, 2002/17.
7. TAULA. JARDUERA TASA, ADINAREN ARABERA. EUSKAL A.E, 2017.
8. GRAFIKOA. JARDUERA TASA (55-64 urte). EUSKAL A.E, 2002/17
9. GRAFIKOA. INAKTIBITATEAREN FEMINIZAZIO-MAILA, 35-54 URTE BITARTEAN EUSKAL A.E, 2002/17
10. GRAFIKOA. GALDUTAKO BALIZKO GIZA LANESKU FEMENINOA. EUSKAL A.E, 2002/17
11. GRAFIKOA. GOI-FORMAZIOKO TITULAZIODUNAK, 30-34 URTE BITARTEAN (%). EUSKAL A.E., 2002/17
12. GRAFIKOA JARDUERA TASA (16-64 urte). EUSKAL A.E. eta EUROPA, 2017.
13. GRAFIKOA EMAKUMEZKOEN JARDUERA TASA (16-64 urte). EUSKAL A.E. eta EUROPA, 2017.
14. GRAFIKOA. JARDUERA TASA (16-64 urte), SEXUAREN ARABERA. EUSKAL A.E. eta EUROPA, 2016.
15. GRAFIKOA 35-54 URTEKO INAKTIBOEN FEMINIZAZIO-MAILA. EUSKAL A.E. eta EUROPA, 2017.
16. TAULA. EMAKUMEZKOEN LANGABEZIA TASA. EUSKAL A.E. 2002-2017
17. GRAFIKOA. EMAKUMEZKOEN LANGABEZIA TASA. EUSKAL A.E. eta EUROPA, 2017
18. TAULA. LANGABEZIA TASAREN GAINEKO GENERO DESOREKA. EUSKAL A.E. eta EUROPA, 2017
19. GRAFIKOA: AMATASUNEN PRESTAZIOAK SEXUAREN ARABERA (2014)
20. GRAFIKOA: SEME-ALABAK ZAINTEKO ESZEDENTZIA (2014)
21. GRAFIKOA: SENITARTEKOAK ZAINTEKO ESZEDENTZIA (2014)
22. TAULA. PENTSIONISTA KOPURUA, PENTSION MOTA ETA SEXUAREN ARABERA. EUSKAL A.E, 2017
23. TAULA. BATAZ BESTEKO PENTSIONA PENTSION MOTA ETA SEXUAREN ARABERA. EUSKAL A.E, 2017
24. TAULA ERRETIRO PENTSIONEN FEMINIZAZIOA, ZENBATEKOAREN ARABERA (% emakumezkoen esku). EUSKAL A.E, 2005/2017.
25. TAULA ERRETIRO PENTSIONAK, ZENBATEKOA ETA SEXUAREN ARABERA. EUSKAL A.E, 2005/2017
26. TAULA. ALARGUNTASUN PENTSIONAK, ZENBATEKOA ETA SEXUAREN ARABERA. EUSKAL A.E, 2005/2017.
27. TAULA. ENPLEGU EZA ETA PREKARIETATEAREN FEMINIZAZIO-MAILA. EUSKAL A.E.

28. GRAFIKOA: EMAKUMEAK, JARDUERA SEKTOREAREN ARABERA
29. GRAFIKOA: NORBERAREN KONTURAKO EDO SOLDATARIK GABEKO BIZTANLERIA 2014.
30. GRAFIKOA: PARTE HARTZE SINDIKALAREN FEMINIZAZIO-MAILA (%). EUSKAL A.E, 2016
31. GRAFIKOA. LANDUNEN FEMINIZAZIO-MAILA, LANALDI MOTAREN ARABERA. EUSKAL A.E, 2017
32. GRAFIKOA. LANDUNEN FEMINIZAZIO-MAILA, NAZIONALITATEAREN ARABERA. EUSKAL A.E, 2017.
34. GRAFIKOA. LANDUNEN FEMINIZAZIO-MAILA, FORMAZIOAREN ARABERA. EUSKAL A.E, 2017
35. GRAFIKOA:LAN EGITEN DUEN BIZTANLERIA ATZERRITARRA, GIZARTE SEGURANTZAKO KOTIZAZIORIK GABE (%). EUSKAL A.E, 2014
36. GRAFIKOA: ENPLEGU BAT BAINO GEHIAGO DUEN ATZERRIKO BIZTANLERIA LANDUNA (%). EUSKAL A.E, 2014
37. GRAFIKOA: ATZERRITARREN ESKU DAUDEN LANBIDE PROFESIONALEN FEMINIZAZIO-MAILA (%). EUSKAL A.E, 2014.
38. GRAFIKOA: BIZTANLERIA ATZERRITARRA (16 urte+), DIRU-SARRERA MOTAREN ARABERA (%). EUSKAL A.E, 2014
39. GRAFIKOA. LANDUNEN FEMINIZAZIO-MAILA, JARDUERA-ADARRAREN ARABERA. EUSKAL A.E, 2017.
40. GRAFIKOA. LANDUNEN FEMINIZAZIO-MAILA, ESTATUS SOZIOPROFESIONALAREN ARABERA. EUSKAL A.E, 2017
41. GRAFIKOA. LANDUNEN FEMINIZAZIO-MAILA, EGOERA PROFESIONALAREN ARABERA. EUSKAL A.E, 2017
42. TAULA. ETXEKO ETA ZAINZA LANGILEAK, NAZIONALITATEAREN ARABERA
43. TAULA. ETXE-BARRUKO LANGILEAK, ASTEROKO LANALDIAREN ARABERA
44. TAULA. ETXE BARNEKO LANGILEAK, HILEROKO SOLDATA GARBIAREN ARABERA
45. TAULA. ETXE KANPOKO LANGILEA LANALDI PARTZIALEAN (40 ORDU BAINO GUTXIAGO) NAZIONALITATEAREN ARABERA
46. TAULA. BIZTANLERIAREN FEMINIZAZIO-MAILA, ESKOLATZE-MAILAREN ARABERA. EUSKAL A.E.
47. GRAFIKOA. BIZTANLERIAREN FEMINIZAZIO-MAILA, ESKOLATZE-MAILAREN ARABERA. EUSKAL A.E, 2016
48. GRAFIKOA. LAN KARGA GUZTIAREN (LZG) BATAZBESTEKO DENBORA SOZIALAREN (BDS) GARAPENA (O:M) SEXUA ETA IKASKETA MAILAREN ARABERA. EAE, 1993-2013
49. TAULA. ERRENTA ERABILGARRIA, ESTATUS SOZIOPROFESIONAL ETA SEXUAREN ARABERA (€/urtean). EUSKAL A.E, 2011
50. TAULA. ERRENTA ERABILGARRIA, FORMAZIOA ETA SEXUAREN ARABERA (€/urtean). EUSKAL A.E, 2015
51. TAULA. ERRENTA ERABILGARRIA, EUSKARA MAILA ETA SEXUAREN ARABERA (€/urtean). EUSKAL A.E, 2011

52. TAULA. ERRENTA ERABILGARRIA, JAIOTOKIA ETA SEXUAREN ARABERA (€/urtean). EUSKAL A.E, 2015
53. TAULA. ERRENTA ERABILGARRIA, LAN EGOERA ETA SEXUAREN ARABERA (€/urtean). EUSKAL A.E, 2011.
54. GRAFIKOA. ERRENTAREN OSAERA, SEXUAREN ARABERA (€). EUSKAL A.E, 2015.
55. GRAFIKOA. ERRENTA ERABILGARRIA, SEXUAREN ARABERA (€/urtean). EUSKAL A.E
56. GRAFIKOA ASALARIATUEN FEMINIZAZIO-MAILA, KONTRATU MOTAREN ARABERA. EUSKAL A.E, 2017.
57. TAULA: BATAZBESTEKOA, PERTZETILA ETA SEXUA. EUSKAL A.E, 2016.
58. TAULA: LANORDUKO IRABAZIA. EUSKAL A.E, 2016.
59. GRAFIKOA: ZERBITZU SOZIALETAKO LANGILERIAREN FEMINIZAZIO-MAILA, ZENTRO MOTAREN ARABERA (%). EUSKAL A.E, 2016.
60. TAULA. Etxeko lanaren kontu satelitea EAE 1993-2013
61. GRAFIKOA: EMAKUME ETA GIZONEN DENBORAREN ERABILERA 2013
62. GRAFIKOA: LANALDI PARTZIALERAKO ARRAZOIEN FEMINIZAZIO-MAILA (%). EUSKAL A.E, 2016
63. TAULA HETEROPATRIARKATU MENDEBALDAR LIBERALAREN OINARRIZKO KATEGORIAK
- 64. GRAFIKOA. JARDUERA TASA, MENPEAN DUTEN SEME-ALABA KOPURUAREN ARABERA. EUSKAL A.E, 2017**
65. GRAFIKOA FEMINIZAZIO MAILA JARDUERA OROKOR EZBERDINETAN EMANDAKO DENBORAREN (BDS) ARABERA 1993-2013
66. TAULA. EMAKUMEEN BATAZBESTEKO DENBORA SOZIALA (BDS) (O:M) EAE, 1993-2013
67. TAULA. GIZONEN BDSa (o:m) EAE, 1993-2013
68. GRAFIKOA LZG BDSren (ordu:minutu) GARAPEN ETA SEXUAREN ARABERA. EAE
69. GRAFIKOA. ETXEKO LANEN FEMINIZAZIO-MAILA, MAIZTASUN ETA LAN EGOERAREN ARABERA. EUSKAL A.E, 2017
70. GRAFIKOA. ETXEKO LANEN ARDURA DUTEN INAKTIBOEN FEMINIZAZIO-MAILA. EUSKAL A.E.
71. TAULA. BDS (O:M) LAN MOTA ETA SEXUAREN ARABERA.
71. GRAFIKOA. GIZARTE BABESEKO GASTUA, GUZTIRA (% BPG). EUSKAL A.E.
72. GRAFIKOA GIZARTE BABESEKO GASTUA SISTEMA MULTZOEN ARABERA milioi €
73. GRAFIKOA GIZARTE-BABESAREN DIRU-SARRERA MOTA SISTEMA-TALDEAREN ARABERA (%). EUSKAL A.E, 2015
74. GRAFIKOA GIZARTE-BABESAREN GASTU MOTA SISTEMA-TALDEAREN ARABERA (%). EUSKAL A.E, 2015
75. GRAFIKOA GIZARTE BABESERAKO GASTUA (% BPG). EUSKAL A.E. eta EUROPA, 2015

76. GRAFIKOA GIZARTE BABESA ETA BPG per capita (€). EUSKAL A.E. eta EUROPA, 2015
77. GRAFIKOA GIZARTE BABESERAKO GASTUA (% BPG). EUSKAL A.E. eta EUROPA
78. GRAFIKOA GIZARTE BABESEKO GASTUA, FUNTZIOAREN ARABERA (milioi €)
79. GRAFIKOA GIZARTE BABESEKO GASTUA, FUNTZIOAREN ARABERA (AZKEN URTEETAKO BILAKAERA)
80. GRAFIKOA ZAHARTZAROKO GIZARTE BABESA ETA ZAHARTZE DEMOGRAFIKOA. EUSKAL A.E.
81. GRAFIKOA LANGABEZIAREN GIZARTE BABESA ETA LANGABETUEN BILAKAERA. EUSKAL A.E.
82. GRAFIKOA: DEPENDENTZIA MAILEN FEMINIZAZIO-MAILA (%). EUSKAL A.E, 2015.
83. GRAFIKOA. BESTE FUNTZIOETAKO GIZARTE BABESEKO GASTUA, PER CAPITA (€). EUSKAL A.E.
84. GRAFIKOA: ZERBITZU SOZIALETAKO LANGILERIAREN FEMINIZAZIO-MAILA, ZERBITZU MOTAREN ARABERA (%). EUSKAL A.E, 2016.
85. TAULA. GIZARTE BABESEKO PRESTAZIOAK, FUNTZIOAREN ARABERA (BPGaren %). EAE eta EUROPA, 2014
86. TAULA: AMATASUNEN PRESTAZIOEN BILAKAERA, HARTZAILEAREN SEXUAREN ARABERA. EAE 2002-2016
87. TAULA: FAMILIA ZAINTEKO ESZEDENTZIEN BILAKAERA, SEXUAREN ETA ZAINZA MOTAREN ARABERA. EAE 2005-2016
88. GRAFIKOA: ZAHARTZAROARI BIDERATURIKO GIZARTE BABESEKO GASTUA (% BPG). EUSKAL A.E. ETA EUROPA, 2014
89. GRAFIKOA: GAIXOTASUNA/OSASUN LAGUNTZARI BIDERATURIKO GIZARTE BABESEKO GASTUA (% BPG). EUSKAL A.E. eta EUROPA, 2014
90. GRAFIKOA: UMEZURTZ-ALARGUNTASUNARI BIDERATURIKO GIZARTE BABESEKO GASTUA (% BPG). EUSKAL A.E. eta EUROPA, 2014
91. GRAFIKOA: FAMILIA/SEME-ALABEI BIDERATURIKO GIZARTE BABESEKO GASTUA (% BPG). EUSKAL A.E. eta EUROPA, 2014
92. GRAFIKOA. GIZARTE BABESEKO EGOITZEN PLAZA KOPURUA, MOTAREN ARABERA. EUSKAL A.E.
93. TAULA: GIZARTE BABESEKO EGOITZEN PLAZA KOPURUA, MOTAREN ARABERA. EUSKAL A.E, 2015.
94. GRAFIKOA: GIZARTE BABESEKO EGOITZEN PLAZA KOPURUA MILA BIZTANLEKO, MOTAREN ARABERA
95. GRAFIKOA: GIZARTE BABESEKO EGOITZEN PLAZA KOPURUA, TITULARTASUNAREN ARABERA (%). EUSKAL A.E, 2015
96. GRAFIKOA: DEPENDENTZIAKO DIRU-LAGUNTZEN FEMINIZAZIO-MAILA (%). EUSKAL A.E, 2015
97. GRAFIKOA: EGOERA ZIBILEN FEMINIZAZIO-MAILA (%). EUSKAL A.E, 2016
98. GRAFIKOA; GIZARTE BABESEKO EGOITZEN GASTUA (mila €), MOTAREN ARABERA. EUSKAL A.E.

99. GRAFIKOA: GIZARTE BABESEKO EGOITZEN GASTUA, TITULARTASUNAREN ARABERA (%). EUSKAL A.E, 2015.
100. TAULA: EAE-KO ERRESIDETZIA PRIBATUEN ETEKINAK
101. TAULA: GIZARTE BABESEKO EGOITZEN GASTUA/PLAZAKO (€). EUSKAL A.E, 2015.
102. GRAFIKOA: GIZARTE BABESEKO EGOITZEN GASTUA/PLAZAKO (€), TITULARTASUNAREN ARABERA. EUSKAL A.E.
103. GRAFIKOA: ZAHARTZEA ETA ADINEKOEN BAKARDADEA (%). EUSKAL A.E. eta EUROPA, 2017
104. GRAFIKOA: JAIOTZEN BILAKAERA. EUSKAL A.E, 1941/2016.
105. GRAFIKOA: INAKTIBITATE TASA, 25-54 URTE BITARTEAN. EUSKAL A.E, 1976/2017.
106. GRAFIKOA: RGI-DSBE HARTZAILEEN FEMINIZAZIO-MAILA (%). EUSKAL A.E, 2018ko APIRILA.
107. GRAFIKOA: OSASUNARI BIDERATUTAKO GASTUA (BPGren %). EUSKAL A.E, 2009-2018
108. GRAFIKOA: OSASUNARI BIDERATUTAKO GASTUA (BPGren %). EUSKAL A.E. eta EB-28, 2015
109. GRAFIKOA: HEZKUNTZARI BIDERATUTAKO GASTUAREN BILAKAERA (BPGren %). EUSKAL A.E, 2009-2018
110. GRAFIKOA: HEZKUNTZARI BIDERATUTAKO GASTUA (BPGren %). EUSKAL A.E. eta EB-28, 2015
111. GRAFIKOA: EMAKUMEEN AUKERA BERDINTASUNA SUSTATZEKO BALIABIDE EKONOMIKOAK (% aurrekontua). EUSKAL A.E.ko SEKTORE PUBLIKOA
112. GRAFIKOA: EMAKUMEEN AUKERA BERDINTASUNA SUSTATZEKO BALIABIDE EKONOMIKOAK (% aurrekontua).
113. TAULA: EUSKO LEGEBILTZARRERAKO HAUTESKUNDEAK. EMAKUME HAUTETSIAK ALDERDI POLITIKOAREN ARABERA. EAE 2001-2016 EUSKAL A.E.ko SEKTORE PUBLIKOAREN URTEKO KONTUAK
114. GRAFIKOA: EUSKO LEGEBILTZARREAN DAUDENAK
115. GRAFIKOA: ALKATETZAN EMAKUMEAK DITUZTEN UDALERRIAK ETA BIZTANLERIA (%) 2015
116. GRAFIKOA: FORU GOBERNUEN OSAERA
117. TAULA: SINDIKATU NAGUSIETAKO IDAZKARITZA NAGUSIAK ETA BATZORDE ERAGILEAK SEXUAREN ARABERA. 2017
118. TAULA: SOLDATAPEKOAK ETA ANTZEKOAK. SINDIKATU BATEAN AFILIATUTA DAUDEN PERTSONEN PROPORTZIOAK ETA MODU AKTIBOAN PARTE HARTZEN DUTENEN PISUA, SEXUAREN ETA ADINAREN ARABERA. MULTZO BAKOITZEKO BIZTANLERIAREN % EAE 2004-2016
119. TAULA: SINDIKATUREN BATERA AFILIATUTAKO PERTSONEN PROPORTZIOAREN BILAKAERA SEXUAREN ETA ADINAREN ARABERA EAEn. 2016 (%)
120. TAULA: EAEN EGOITZA DUTEN FINANTZA-ERAKUNDEETAKO PRESIDENTEAK ETA ADMINISTRAZIO-KONTSEILUAK, SEXUAREN ARABERA. 2017
121. TAULA: EAEN EGOITZA DUTEN IBEX35 INDIZEKO ENPRESETAKO PRESIDENTEAK ETA ADMINISTRAZIO-KONTSEILUAK, SEXUAREN ARABERA. 2017

122. TAULA: EAEKO ENPRESA-ERAKUNDEETAKO PRESIDENTETZAT ETA ZUZENDARITZA-KONTSEILUAK 2017
123. GRAFIKOA: IBEX-EKO ENPRESETAKO PRESIDENTEAK ETA ZUZENDARITZA-BATZORDEAK 2015
124. TAULA: ERABILERA PUBLIKOKO ELKARTEETAKO ZUZENDARITZA-BATZORDEAK GARRANTZIA EKONOMIKOAREN ARABERA SEXUAREN ARABERAKO BANAKETA EAE 2017
125. TAULA: IRABAZI ASMORIK GABEKO FUNDAZIOETAKO GOBERNU-ORGANOAK HELBURUAREN ARABERA. SEXUAREN ARABERAKO BANAKETA EAE 2017
126. TAULA: FUNDAZIOETAKO PATRONATUAK GARRANTZIA EKONOMIKOAREN ARABERA SEXUAREN ARABERAKO BANAKETA EAE 2017
127. TAULA: FUNDAZIOETAKO PATRONATUAK ENTITATEEN TAMAINAREN ARABERA SEXUAREN ARABERAKO BANAKETA EAE 2017
128. GRAFIKOA EMAKUMEEN PRESENTZIA IRRATI-TERTULIETAN, 2018
129. GRAFIKOA EMAKUMEEN PRESENTZIA 7 DÍAS PROGRAMAN (ETB2), 2018
130. GRAFIKOA EMAKUMEEN PRESENTZIA AHOZ AHO + PROGRAMAN (ETB1), 2018
131. GRAFIKOA EMAKUMEEN PRESENTZIA ETBKO EZTABAIDETAN, 2016-2018
132. GRAFIKOA: ETXEGUNeko AURREKONTUAREN ANTOLAKETA MOTA, NORBERAREN IRITZIAN (%). EUSKAL A.E, 2016.
133. GRAFIKOA EMAKUMEAK EGUNKARIETAKO IRITZI-ORRIALDEETAN, 2018.

ERANSKINAK

ERANSKINAK

I. ERANSKINA: ELKARRIZKETATUAK

ALDERDIAK 15

Estefanía Beltrán de Heredia, EAJ, Eusko Jaurlaritzako Segurtasun Sailburua
Leixuri Arrizabalaga, EAJko legebiltzarkidea eta Gatikako alkatea
Mireia Zarate, EAJ, EBBko idazkaria eta gazteria eta berdintasun arduraduna
Izaskun Moyua, EAJko batzarkidea eta bozeramailea Arabako Batzar Nagusietan
Ainhoa Beola, EHBilduko Programa zuzendaria eta batzarkidea Gipuzkoako Aldundian
Alba Fatuarte, EHBilduko zinegotzia Bilboko Udaletxean
Arantza Urkaregi, EHBilduko batzarkidea Bizkaiko Batzar Nagusietan
Oihana Etxebarrieta, EHBilduko legebiltzarkidea
Begoña Gil, PSE, Politika Instituzionaleko Idazkaria eta Bizkaiko Batzar Nagusietako Lehendakariordea
Estibaliz Canto, PSEko zinegotzia Gasteizko Udaletxean
Rafaela Romero, PSEko legebiltzarkidea
Eva Abuin, Podemoseko zinegozia Arrasateko udaletxean
Tinixara Guanche, Podemoseko legebiltzarkidea
Eukene Arana, Podemoseko legebiltzarkidea, Politika Feministako Idazkaria
Laura Garrido, PPko legebiltzarkidea

SINDIKATUAK ETA LANGILE ANTOLATUAK/EZ ANTOLATUAK 13

Leire Txakartegi, ELAko Batzorde Eragileko kide
Jone Bengoetxea, ELAko Berdintasun Politiken alorreko kide
Carmen Jose Gutierrez Grijalba, Nicaraguako zaintza eta etxeko langile ez antolatua
Ainhoa Etxaide, LABeko Idazkari Nagusi ohia
Nagore Iturrioz, Steilaseko Iraunkorkidea
Estibaliz Montero Mendoza, CCOO, Gazteria eta Emakumea arloetako Idazkaria
Oneyda Sáenz Martín, Nicaraguako etxeko langilea, SOS racismo eta Erretereriako Etxeko Langileen Elkarteko kide
Isabel Otxoa, Asociación Trabajadoras del hogar (ATH-ELE) Etxeko Langileen Elkartea
Maria Eugenia Pardo Carasa, ASADE sindikatua
Izaro Arbiol Albeniz, zahar egoitzako langile ez antolatua
Inma Aristi Gardey, garbitzailea eta begiralea, LABeko afiliatua
Soraya García, zaharren eguneko egoitzako langilea, ELAko afiliatua
Maite Apezetxea Perurena, zahar egoitzako langile ez antolatua

HERRI MUGIMENDUAK 8

Saioa Iraola, Bilgune Feministako koordinatzailea
Anabel Sanz, Ongietorri Errefuxiatuak eta Feministalderen kide
Jone Amonarriz, Gure Esku Dagoko bozeramailea
Lur Albizu, Ernaiko bozeramailea
Marian Esnaola, Alderdi Ederreko Pentsionisten Asanbladako kide
María Serrano Mitxelena, Duintasuna Pentsionisten Elkarteko kidea
Naiara Vegar Beldarrain, Piratak, Ontziola
Elena Del Puerto Garmendia, Piratak, Ontziola

KOMUNIKAZIOAN ARITUAK ETA ADITUAK 4

Nerea Azurmendi, El Diario Vasco, Erredaktorea

Onintza Irureta, Argiako kazetaria

Maite Asensio, Berria, Gizarte Saileko koordinatzailea

Pilar Kaltzada, Linking Ideas enpresako bazkidea eta komunikazioan aditua

ARLO EZBERDINETAKO ADITU ETA ARITUAK 6

Miren Begoña Lauzirika Jauregi, Emakume Ekintzaileen Elkartea - EmakumEkin

Yolanda Jubeto, EHUko ekonomialaria

Matxalen Legarreta, EHUko soziologoa

Marina Sagastizabal, EHUko ikertzailea

Mertxe Larrañaga, EHUko ekonomialaria

Marta Luxan, EHUko soziologoa

II. ERANSKINA: GIZARTE BABESEKO FUNTZIOEN DESKRIBAPENA

Gizarte babeseko funtzioen oinarrizko deskribapena, EUSTATen arabera, honakoa da:

Gaixotasun / Osasun-laguntzaren funtzioa: Funtzio honetan prestazio mota bi daude:

- Gaixorik egotean galtzen diren sarreraren ordezko eskudirutan egindako prestazioak.
- Edozein arrazoi dela medio emandako osasun-laguntzako prestazioa. Irizpide horren arabera, baliaezintasunaren edo amatasunaren zioz emandako laguntza funtzio honetan sartzen da eta ez baliaezintasunaren edo familia/semelabaren funtzioetan hurrenez hurren. Enpresako langileari emandako osasun-laguntza, ordea, ez da jasotzen produkzio-prozesuan ezinbesteko inputa delako eta enpresaburuak horren bidez etekina ateratzen duelako.

Baliaezintasunaren funtzioa: Funtzio honen barruan sartzen diren prestazioak bi talde nagusitan bana daitezke:

- Batetik, lanean aritzeko gaitasuna osorik edo zati batean galtzean sarrerak murriztu zaizkion pertsonari legeriak ezarritakoaren arabera ordaintzeko prestazio ekonomikoak.
 - Bestetik, errehabilitazio zerbitzuak eta antzekoak, gaixotasun / osasun-laguntzaren funtzioan ezartzen den osasun-laguntza izan ezik.
- Garrantzitsua da aipatzea funtzio honetan bakarrik jasotzen direla erretiratzeko adinera heldu ez diren onuradunek jasotako baliaezintasunaren ziozko pentsioak. Adin hori gaingaitzen bada, prestazioa zahartasunaren funtzioari egotziko zaio. Era berean, lanerako ezintasun-aldietarako prestazio ekonomikoak eta laguntza prestazioak (legeak ezarritako irizpideak betez) ez dira hemen sartzen, gaixotasun / osasun-laguntzaren funtzioan baino.

Zahartasunaren funtzioa: Zahartasunaren ondorioak arintzeko diseinatzen diren prestazio guztiak jasotzen ditu, baita sarrerak galtzean, eguneroko zereginetarako autonomia galtzean edo gizarte-jarduerak gutxitzean sortzen diren ondorioak arintzeko prestazioak ere. Ondorioz, pentsioak eta laguntza gisa ematen diren beste prestazio batzuk ere hemen sartzen dira.

2008ko ESSPROS Eskuliburuan ezarritakoaren arabera, funtzio honetan erretiratze eta zahartzaro pentsioak eta 65 urte edo gehiagoko pertsonen jasotzen dituzten baliaezintasun pentsioak sartzen dira.

Bizi iraupenaren funtzioa: Funtzio honetan, beren euskarri ekonomiko nagusia zen senidea edo pertsona galdu duten pertsonen ematen zaizkien prestazio ekonomiko guztiak jasotzen dira. 2008ko ESSPROS Eskuliburuan ezarritakoaren arabera, biziraupen pentsio guztiak jasotzen dira.

Familia / Seme-alaben funtzioa: Seme-alaben jaiotzak eta hazkuntzak dakartzan kargak murrizteko eta beste senide batzuk mantentzeko etxeei ematen zaizkien diru-laguntzak sartzen dira funtzio honetan. Baita erditu aurreko edota erditu osteko aldiak emakume langileen errenta mantentzeko laguntzak ere.

Halaber, familia eta batez ere seme-alabak babesteko gizarte-zerbitzu guztiak funtzio honetan sartzen dira, hala nola: zentro espezializatueta edo etxe pribatueta ostatu hartzea edo haurtzaindegiko zerbitzuak izatea.

Langabeziaren funtzioa: SEEPROS 1996 eskuliburuaren eta enpleguaren gaineko politiketan egindako sailkapen arruntaren arabera funtzio honetan sartzen dira, batetik, neurri pasiboak, hau da, ordaindutako enplegua ez edukitzearen ondorioak (batez ere behar adina diru-sarrera ez edukitzearen ondorioak) arintzeko neurriak eta, bestetik, neurri aktiboak, langabeziari aurrea hartzeko edo langabetuen kopurua murriztekoak.

Beraz, funtzio honetan ondokoak sartzen dira: langabeziako sorospenak (partzialak edo osoak), iraupeneko errentak edo erretiro-pentsio aurreratuak (baldin eta erretiroaren zioa lan-merkatukoa bada), lanbide-heziketako sorospenak eta onuradunak egun dituen edo gerora izango dituen enplegu-aukerak hobetzeko diren laguntza eta prestazio guztiak. Horrez gain, funtzio honetan sartzen dira INEMek Gizarte Segurantzaren egiten dituen kotizazioak bere kargura dauden langabetuek onura jakin batzuk jasotzeko duten eskubidea bermatzeko.

Etxebizitzaren funtzioa: Etxebizitzetako gastuei aurre egiteko etxeei ematen zaizkien laguntzak sartzen dira. Laguntzak bizilagunentzat izango dira (etxebizitzaren jabeak edo alokairuan dauden bizilagunak) eta ez eraikitzaileentzat edo etxebizitzan bizi ez diren jabeentzat. Laguntzak, funtsean, alokairuaren kostuak edo hipoteken korrituen ordainketak gutxitzeko transferentzia arruntak izango dira.

Aurreko beste argitalpen batzuen aldean, aurtengo kontuko funtzio honetan Eusko Jaurlaritzak etxebizitzaren esparruan dituen eskumenak erabiltzearen ondoriozko gastuak ere sartzen dira. Ildo horretan, serie osoa aldatu egin da emaitzen denborazko homogeneotasuna mantendu ahal izateko. Metodologia dela eta, soilik hartu dira kontuan etxebizitzaren eskuratzailerik onurak eman dizkieten zuzeneko diru-laguntzen eta korrituen sorospenen ondoriozko zenbatekoak, eta alokatzeko etxebizitzaren sustatzaileentzako eta eskuratzailerentzako laguntzak.

Beste tokiren baten sailkatzen ez den gizarte-bazterketaren funtzioa: SEEPROS 1996 eskuliburuak proposatzen duen funtzio-eskemaren antolaketan azken funtzio hau hondarra dela esan dezakegu. Beste edozein funtziotan jasotzen ez diren arrisku eta beharrezkoak lotutako prestazio guztiak sartzen dira hemen. Logikoki, funtzio honetan prestazio-serie heterogeneo bat jasotzen da, baliabide ekonomiko urriak izateagatik edo osasun, hezkuntza nahiz enplegu aldetik arazoak izateagatik gizartean baztertuta ez egoteko balio duten prestazioak, alegia.

