

TXOSTENA INFORME

30

ERANTZUKIDETASUNA,

BALIOAK ETA GENEROA

CORRESPONSABILIDAD,

VALORES Y GÉNERO



EMAKUNDE
EMAKUMAREN FUNTSU ERAMUNDIA
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Erakunde Autonomiaren

Organismo Autónomo del

EUSKO JAURLARITZA



GOBIERNO VASCO

TXOSTENA TXOSTENA

30

ERANTZUKIDETASUNA,

BALIOAK ETA

GENEROA



EMAKUNDE
EMAKUMEAREN HUSKAL ERAKUNDEA
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Erakunde Autonomiaduna

Organismo Autónomo del

EUSKO JAURLARITZA



GOBIERNO VASCO

ERANTZUKIDETASUNA

BALIOAK ETA

GENEROA

EMAKUNDE
EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA

Vitoria-Gasteiz 2012

IZENBURUA:	“Erantzukidetasuna, balioak eta generoa”
EDITOREA ETA EGILEA:	EMAKUNDE -Emakumearen Euskal Erakundea. Manuel Iradier, 36. 01005 Gasteiz
LAN-TALDEA:	ZUZENDARITZA: Raquel Royo Prieto IKERKUNTZA-TALDEA: Iratxe Arístegui Fradua, Maite Aurrekoetxea Casaús, Ester Escudero Espinalt, Alberto Estefanía Hurtado, Aranzazu Núñez Alcalde
MAKETATZAILEA ETA JARRAIPENA:	ARRIN. Komunikazioa eta Diseinua
DISEINU GRAFIKOA:	Ana Badiola, Isabel Madinabeitia eta Ana Rincón
DATA:	2012ko abendua
DESKRIBATZAILEAK:	Famili arduren banaketa, erreferentzia-balioak, familia eta lanaren arteko uztartzea, etxeko lanak, amatasuna, genero ikerlanak
ISBN :	10: 84-695-6717-9 13: 978-84-695-6717-3

AURKIBIDEA

AURKEZPENA	9
SARRERA	13
1. METODOLOGIA	19
1.1. Ikerketaren helburuak	21
1.2. Metodologiaren diseinua	22
2. GENERO-INERTZIAK ETA BALIO-ALDAKETAK FAMILIA-INGURUNEETAN ..	25
2.1. Xede-balioak emakumeengan eta gizonengan	27
2.2. Ezkonduta egotea eta bizikidetzaren modu berriak	31
2.3. Sexuen arteko kontratu berri bateranzko bidean? Berdintasunaren erretorika eta erantzukidetasuna etxean	40
2.4. Emakumeen lana etxean eta etxetik kanpo	43
2.5. Amatasunak eta aitatasunak	54
2.6. Zenbait gai bilduz: hausturak, iraunkortasunak eta genero-sinkretismoak familia-eremuan	60
3. EGUNEROKO BIZITZAREN AHOTSAK: GAZTEAK, AMA PROFESIONALAK ETA ZAINKETAZ ARDURATZEN DIREN GIZONAK	65
3.1. Gazteriaren ikuspegia	67
3.1.1. Hezkuntza familian	68
— Iraunkortasuna eta aldaketak seme-alaben hezkuntzan	68
— Berdintasunerako bidean aurrera: hezkuntza- eta entrenamendu-kontua	71
3.1.2. Ugaltze-lanaren banaketa	71
— Egungo banaketa	72
— Etorkizunari begira	75
3.2. Amatasuna eta enplegua: etxekotasunaren eta indibidualizazioaren arteko dilemak	82
3.2.1. Jatorrizko familia	82
3.2.2. Etxeko zereginen banaketa	84
3.2.3. Seme-alabak zaintzea eta amatasuna	88
— Seme-alaben etorrera eta zainketa goiztiarra	89
— Emakumeen eta gizonen zainketa-gaitasunak	91
— Amatasunaren ondorioak	93
3.2.4. Enplegua eta kontziliazioa	96
3.3. Maskulinitate berriak: berdintasunerako bidea	99
3.3.1. Jatorrizko familia eta aurretiko beste esperientzia batzuk	99
3.3.2. Etxeko zereginen banaketa	101
3.3.3. Seme-alabak zaintzea eta aitatasuna	103

—	Zainketa goiztiarra.....	104
—	Seme-alabekiko harremana	107
—	Berariazko ardurak	108
—	Amatasuna eta aitatasuna	111
3.3.4.	Enplegua eta kontziliazioa	115
3.3.5.	Berdintasunezko banaketaren sorrera	117
3.4.	Egindako bidea eta ekitatea helmuga	119

4.	EKITATERAKO BIDEAN: ALDAKETARAKO IDEIAK ETA PROPOSAMENAK IRUTEN	123
4.1.	Erakunde-eremua	125
4.1.1.	Egungo egoera.....	125
—	Rolen banaketa desorekatua	125
—	Amatasunari eta aitatasunari lotutako rolen eta balioen banaketa	126
4.1.2.	Rolen banaketa aldatzeko proposamenak	128
—	Aldaketak balio eta jarrera pertsonal eta sozialetan	128
—	Kontziliazioa helburu duten egungo neurriak.....	129
—	Proposatutako neurriak eta jarduera-ildoak	131
—	Kontziliaziorako hirirantz	134
—	Balio-aldaketarako eta kontziliazio erantzukiderako oztopoak	135
4.2.	Lan-eremua	136
4.2.1.	Egungo egoera.....	136
—	Rolen banaketa etxean eta lan-eremuan.....	136
—	Kontziliazioaren alorreko egungo enpresa-politikak	137
4.2.2.	Kontziliazio erantzukiderako neurrien proposamenak	141
—	Rolen ekitatezko banaketarako balio eta jarrerak	141
—	Kontziliazio erantzukidearen aldeko neurriak	142
—	Kontziliazio erantzukiderako oztopoak	144
4.3.	Eremu akademikoa.....	146
4.3.1.	Egungo egoera.....	146
—	Rolen banaketa eta banaketa horren sorrera	146
—	Amatasuna eta aitatasuna elementu ideologiko gisa	148
4.3.2.	Balio- eta jarrera-aldaketarako proposamenak	148
—	Kontziliazioa helburu duten egungo neurriak.....	148
—	Hiri-diseinuaren alorreko neurriak	156
—	Hezkuntzari lotutako neurriak	157
—	Kultura-aldaketarako beste neurri batzuk	159
—	Balio-aldaketarako eta kontziliazio erantzukiderako oztopoak	160
4.4.	Elkarteen eremua	162
4.4.1.	Generoa, balioak eta familia-rolak	162
4.4.2.	Gizarte-produkzio eta -ugaltzea	167
4.4.3.	Hezkuntzaren garrantzia.....	170
4.4.4.	Berdintasunaren aldeko mugimenduen eta gizarte zibilaren jarduerak	172
4.4.5.	Lehentasan-neurriak eta oztopoak gizarte erantzukide bateranzko bidean.....	174
4.5.	Kontziliazio erantzukidea sustatzeko neurrien mapa	175

EPILOGOA	187
BIBLIOGRAFIA	193
ERANSKINAK	201
A.1. Eztabaida-taldeen ildo nagusiak.....	203
A.2. Elkarrizketa sakonen ildo nagusiak.....	206
A.3. Eztabaida-taldeetako parte-hartzaileen fitxak	211
A.4. Elkarrizketa sakonetako parte-hartzaileen fitxak.....	212



AURKEZPENA



Genero maskulino eta femeninoen eraikuntza sinbolikoaren emaitza da gure gizartean emakumeak eta gizonak toki eta maila desberdinetan egotea. Etxe eta familia eremuan egiten den rolen banaketa desberdintasun horren isla argia da. Denbora-aurrekontuei buruzko inkestaren arabera, EAEko emakumeek bi ordu gehiago egiten dituzte egunean etxeko zereginetan gizonek baino, eta gizonek ordu bate gehiago ematen dute enpleguan eta prestakuntzan emakumeek baino; horrenbestez, emakumeek denbora libre gutxiago dute, ordu bate inguru gutxiago.

“Erantzukidetasuna, balioak eta generoa” lan honetan familia-eremuko rolen banaketari lotutako EAEko egungo esanahi eta irudiak genero-ikuspegitik aztertzeko ahalegina egiten da. Rol banaketa hori sozialki eraiki da, naturalizat jotako zenbait alderdi oinarri hartuta,

hala nola familia, amatasuna, aitasuna, eta emakumeen eta gizonen zainketa-gaitasunak. Eta, hain justu, eredu patriarkal eta mugatzaile batek sozialki eraikitako ereduak direla kontuan hartzean datza giltzetako bat identitate femenino eta maskulino berriak eraikitzeko, eta hauen bitartez berdintasuna mailak gora egiteko.

Azterlan honetan lantzen den ikuspegi kuantitatiboa eguneroko bizitzaren protagonisten ahotsen bidez osatu da, protagonista horien pertzepzioak, sentimenduak eta bizipenak arretaz aztertzeko aukera eman baitute. Eta amaitzeko, hizpide dugun gaian giltzarri diren informatzaileekin egindako elkarrizketa sakonetan oinarritutako proposamen irekiak egiten dira, balio-aldaketa eta gizarte erantzukide bat lortzea helburu hartuta, gizon-emakumeok lanak eta bizitza berdintasunean partekatzeko aukera izan dezagun.

Zorionak eta eskerrak luzatu nahi dizkiet lan honen egileei, izan ere, egin duten lana berdintasunean eta justizian oinarritutako gizarte bat eraikitzeko bidean beste pausu bat suposatzen baitu.

María Silvestre Cabrera

EMAKUNDE-Emakumearen Euskal Erakundeko zuzendaria

S

SARRERA

Ehun urte barru, pentsatu nuen etxeko atarira iristean, emakumeak ez dira jada sexu babestua izango. Logikoki, lehen debekatuak zituzten jarduera eta ahalegin guztietan parte hartuko dute.

Virginia Woolf

Norberaren gela

Europako gizarteetako emakumeen gizarte-estatusaren aldaketa adierazgarria ekarri zuen XX. mendeak. Oraindik ez dira ehun urte bete Virginia Wolfek emakumeentzat norberaren gela eskatzen zuenetik, eta hainbat eta hainbat emakumek enplegua eta hezkuntza eskuratu dute, haien bizitza aldatu egin da, eta, horren ondorioz, baita gizartea bera ere.

Emakumeak gizarte-aldaketaren eragile garrantzitsuak dira (Muñoz, 2006: 296) eta, bereziki, *feminismoa* –emakumeen ekintza, subjektu historiko gisa, era nabarmenetako batean zehaztea dakarrena– azken mende erdiko *aldaketaren motor garrantzitsuenetako bat izan da* gure testuinguruan (Valcárcel, 2006: 415).

Neurri handi batean, *gizartea aldatzen da emakumeak hasten direlako herritarraren kontzeptua bereganatzeari lotutako eginkizun berri bat betetzen*, askatasuna, independentzia eta parte-hartze politikoa dakarrena (Díaz, 2006: 350). Lan- eta hezkuntza-eremuan emakumeek beren gain hartu duten rol berri horrek –gure inguruan European baino zertxobait beranduago– eragina izan du, beste gizarte-aldaketa batzuekin batera, etxe-barruetan, eta etxeetako dinamika, egitura eta familia-balioak eraldatu ditu. Familiak *mehartu* egiten dira –kide gutxiago dituzte– (Alberdi, 1999: 81) eta, aldi berean, rolen tradiziozko bereizketa eta gizonen eta emakumeen artean ardurak banatzeari buruzko balioak lausotzen dira (Pérez-Díaz, 2000: 148-153). Horrekin batera, emakumeak familian duen estatusa aldatzen da eta tradiziozko aitaren aginteak behera egiten du (Flaquer, 1999) eta familia-eredu berriak agertzen dira (Giddens, 2002).

Hala ere, bistakoak diren aldaketak eta aurrerabideak gorabehera, Campsen hitzetan (1998) *emakumeen mendea* izango den honetan, etxeko zereginen eta zaintzaren ardurak emakumeen gain egoten jarraitzen du, eta eremu pribatuko desberdintasun hori funtsezko eragozpena da berdintasunezko gizarte bateranzko bidean aurrera egiteko.

2008ko denbora-aurrekontuei buruzko inkestaren arabera, EAEko emakumeek bi ordu gehiago egiten dituzte egunean etxeko zereginetan, gizonek baino (3h 25' eta 1h 19' hurrenez hurren), eta gizonek ordubete gehiago ematen dute enpleguan eta prestakuntzan, emakumeek baino (2h 49' eta 4h, hurrenez hurren); horrenbestez, emakumeek denbora libre gutxiago dute, ordubete inguru gutxiago (Emakunde, 2010). Desberdintasuna adierazten duten datuak dira, eta ondorioak dituzte emakumeen eguneroko bizitzan, aisialdirako eta garapen pertsonalerako aukeretan, eta *baliabideak banatzen eta erabiltzen diren gizarte-esparruetan mendeko mailan egotean* (Cobo, 2005: 288).

Emakumeen *ugaltze-zerga* –lan ikusezin eta ordaingabea– (Palmer, 1992: 81) sexuaren araberako lan-banaketaren zatia da; izan ere, banaketa horren bidez, emakumeei esleitzen zaie seme-alabak zaintzea eta etxeko zereginak egitea, eta gizonen dagokie familiak behar duen dirua irabaztea, baita diziplina eta aginpidea ezartzea ere. Eredu hori, *familia tradizionala* esaten zaiona, halabeharrezko errealitate izatetik urrun dago; berriazko gizarte-erai-

kuntza historikoa da, gizateriaren historian oraintsuko etapa bati dagokiona, eta *klase-gizartearen adierazpen ideologikotzat har daiteke* (Maquieira, 2001: 153). Industrializazioaren aurretik, etxea ez zen *kanpoko mundutik atsedean hartzeko* eremua, lantokia baizik, bizi-raupen-unitate bat alegia, eta emakumeek, gizonek eta hurrek –adinak gaitasuna ematen zieten heinean– familia sostengatzeko lan egiten zuten, etengabeko jardueran (Rich, 1996: 91) (1). Kapitalismoa iritsi zenean, salgaiak ekoizteko baldintzak aldatzeaz gain, gizakien *ekoizteko* baldintzak ere aldatu zituen; horrenbestez, bi arloak bereizi ziren, ekoizteko eta ugaltzeko tokiak, alegia: lantegia eta etxea (Marcos, 2002: 165).

Kapitalismo industrialia garatzean, lanaren kontzeptua enpleguarekin parekatzen da; hau da, jarduera publikoa da, sozialki baliagarritzat hartzen dena, eta ordainsaria neurgarria eta optima daitekeena da (Gorz, 1997: 26, 36) eta gizon gehienek bizitzaren eta gizarte-arloaren ardatz bihurtzen da. Bitartean, familia patriarkala sendotzen da, eta etxea eta amatasuna emakumeen ideal gisa ezartzen dira. Eredu horretan, emakumea –emaztea eta ama– *etxe-ko aingerua* da, familiaren ardatza eta ohitura onen zaindaria; azken batean, *etxe-ko izaki delikatu*a, aitaren edo senarraren babesa behar duena (McDougal, 1984: 91). Gainera, sexugabea dela irizten zaio, eta emakumearen ama izateko sena gizonaren sexu-bulkadarekin parekatzen da.

Horrenbestez, kanpoko mundua *maskulinoa* da, eta mundu horretan gizonek *lan* egiten dute familia mantentzeko (2); etxea, berriz eremu femeninoa eta etxe-ko zereginen gunea da, *ez-lan* bezala hartzen dena, gizartearen eta ekonomiaren aldetik balioespenik gabe.

XX. mendearen bigarren erdialdean emakumeak lan-eremuan sartzeak zalantza jartzen du etxe-ko arlo femeninoaren eta arlo publiko maskulinoaren arteko banaketa tradizionala, baina, hala ere, bereizketa horrek bizirik dirau sozialki partekatzen diren sinesmenen unitertsoan, eta emakumei eta gizonei rol, gaitasun eta eremu desberdinak esleitzen zaizkie sozialki. Esparru pribatua eta esparru publikoa emakumei eta gizonei esleitzea genero-identitateei estu-estu lotuta dago, beste edozein sinesmen baino gehiago; alegia, emakume izateak edo gizon izateak gure gizartean esan nahi duenari lotuta dago, Parellak adierazi bezala (2003: 29):

Gizonak sozialki eta kulturalki hezten dira, sozializazio-prozesuaren bidez, subjektu 'maskulino' gisa eta produkzio-lanera bideratuta. Jarduera hori esparru publikoan gauzatzen da eta funtsezkotzat jotzen da gizartearen funtzionamendurako. Emakumeak, aitzitik, subjektu 'femenino' gisa hezten eta sozializatzen dira, eta haien izaera biologikoa eta berezko joera argudiatuz, etxe-ko eta familiako lanak edo ugaltze-lanak esleitzen zaizkie. Emakumeen identitatea ugalketaren inguruan eraikitzen da, amatasunetik abiatuta, eta, horren ondorioz, naturatik abiatuta; horrenbestez, gizartean rol jakin bat ematen zaie emakumei: esparru pribatua eta familia, bizi-proiektu gisa, gizarte-ikusezintasunagatik bereizten dena.

(1) Gure asmotik urrun dago bizimodu hori idealizatzea; izan ere, gabezia ekonomikoa, gaixotasunak, bizi-itxaropen laburra eta haurren hilkortasun-tasa handia izaten dira bizimodu horren ezaugarri. Bestalde, zehaztu behar da bazirela etxetik kanpo lan egiten zuten pertsonak; adibidez, azoketako saltzaileak eta haur-zaintzaile edo garbitzaile gisa aldi baterako lanean jarduten zuten emakumeak (Scott, 1993: 409).

(2) Gizarte-maila apaletako emakume askok soldatapean lan egiten jarraitu zuten, norberaren eta familiaren biziraupena bermatzeko funtsezkoa baitzen haien ekarpena; baina, hala ere, sozialki definitutakoaren arabera, haien eginkizun nagusia *emakumei dagozkien* zereginetara mugatzen zen.

Genero maskulino eta femeninoen eraikuntza sinbolikoaren emaitza da emakumeak eta gizonak toki eta maila desberdinetan egotea. Desberdintasun hori ez da esplikatzen, soilik, emakumeen eta gizonen jardueren bidez, jarduera horiei lotutako esanahien bidez baizik, eta gizarte-errealitatearen oinarrian dagoen sozialki eraikitako intersubjektibotasunaren bidez. Horregatik, esanahi eta helburu horiek genero-ikuspegitik aztertzea funtsezkoa da emakumeen eta gizonen subjektibotasunen eraketa ulertzeko, eta subjektibotasun horrek moldatzen du, gehiago edo gutxiago, hautemateko, jarduteko eta sentitzeko modua. Azterketa horrek *botere-harremanak naturalizat hartzea eraisteko aukera ematen digu, izaera femenino eta maskulinoa kultura-eraikuntza interesatuak direla agerian jartzean* (Tubert, 2003: 130).

Hurrengo orrialdeetan *familia-eremuko rolen banaketari lotutako EAEko egungo esanahi eta irudiak genero-ikuspegitik aztertzeo ahalegina egingo dugu*. Horrek dakar *zentzu komunaren ezagutza aztertzea* (Berger eta Luckmann, 1998: 41). Zentzu komun hori sozialki eraiki da, naturalizat jotako zenbait alderdi oinarri hartuta, hala nola familia, amatasuna, aitasuna, eta emakumeen eta gizonen zainketa-gaitasunak.

Balioei buruzko Europako Inkesta, EAEn aplikatuta, baliagarria izan zaigu gizarte-imaginarioan aztertzeo antzinako etxeko antolamenduaren inertziak eta gizarte-aldaketen haritik sortutako balio eta eredu berriak. Hasierako ikuspegi kuantitatibo hori osatu dugu eguneroko bizitzaren protagonisten ahotsen bidez –gazteak, enplegua duten amak eta zainketaz arduratzen diren gizonak–, protagonista horien pertzepzioak, sentimenduak eta bizipenak arretaz aztertzeo aukera eman baitigute. Haien eskutik hurbildu gara askotan ikusezinak diren desberdintasuna sortzeo eta birsortzeo moduetara, baina baita banaketak ulertzeo eta eguneroko jarduteen bidez genero-identitate eta -aginduak eraisteko modu berrietara.

Amaitzeko, jarraibide eta neurri batzuk aurkezten ditugu, hizpide dugun gaian giltzarri diren informatzaileekin egindako elkarrizketa sakonetan oinarrituak. Informatzaile horiek beren ezagupenak eta ideiak eman dizkigute, proposamen ireki bat iruteko, balio-aldaketa eta gizarte erantzukide bat lortzea helburu hartuta, gizon-emakumeok lanak eta bizitza berdintasunean partekatzeo aukera izan dezagun.

Ez dugu sarrera hau amaitu nahi ikerketa hau egitearren beren denbora eta ezagupenak eskuzabalki eman dizkiguten pertsona eta erakunde guztiei eskerrak eman gabe. Haien ekarpenak funtsezkoak izan dira, zalantzarik gabe, ikerketa hau gauzatzeko.

1

METODOLOGIA

Metodologia esaten zaio arazoak aztertzeke moduari eta arazo horientzako erantzuna bilatzeko erari. Metodologia hautatzen dugu gure interes eta helburuen arabera (Taylor eta Bodgan, 1996: 15).

Lehen adierazitakoari jarraiki, ikerlan honen helburua da *familia-eremuko rol-banaketari lotutako esanahi eta irudiak genero-ikuspegitik aztertzea, aldaketa helburu duten estrategien multzo bat ezartzeko*. Horretarako, Balioei buruzko Europako Inkesta EAEn aplikatzean lortutako datu kuantitatiboen analisia osatu dugu ikerketa hau gauzatzeko berariaz egingdako azterlan kualitatiboa baliatuta. Hortaz, ikerlanaren metodologiak teknika kuantitatibo eta kualitatiboak uztartzen ditu. Teknika kuantitatiboen bidez, etxeko eta familiako rolen banaketari buruz Euskadiko gizartearen egungo balio eta sinesmenei buruzko informazio estrapolagarria eskuratzen dugu. Teknika kualitatiboen helburua, berriz, ez da informazioa orokortzea, fenomenoan sakontzea baizik. Biak batera aintzat hartzeak aztergaiaren ikuspegi osoari erreparatzeko aukera ematen digu.

Ondoren aurkezten ditugu ikerketaren helburuak, baita dagokion metodologiaren diseinua ere, erabiliko diren teknikak, laginaren mugaketa eta landa-lanean informazioa biltzeko baliatuko diren tresnak barne hartuta.

IKERKETAREN HELBURUAK

1.1

HELBURU OROKORRA

Etxeko eta familiako eremuari dagozkion rolen banaketari lotutako EAeko egungo esanahi eta irudiak genero-ikuspegitik aztertzea, balio-aldaketa sustatuko duten estrategien multzoa ezartzeko, generoak mugatutako gizarte-rol eta estereotipoak ezabatzea eta emakumeen autonomia eta jabeakuntza sustatzea helburu hartuta.

BERARIAZKO HELBURUAK

1. Etxeko eta familiako eremuan genero-rolen banaketari buruzko balio, esanahi eta irudiak ezagutzea eta aztertzea.
 - Amatasunari eta aitatasunari buruzko egungo balio eta irudiak deskribatzea eta aztertzea.
 - Emakumeek lanean parte hartzeari buruzko balioak, argudioak eta irudiak aztertzea.
 - Senar-emazteen rolen banaketan agertzen ari diren eredu berriak, eredu horiek sortzeko baldintzak eta dagozkien balioak identifikatzea.
2. Familia- eta lan-eremuan diskriminaziorik eragiten ez duten eta genero-estereotipoen aurrean askatasunaren aldeko jarrera, balio eta jardunbideak garatzeko lagungarriak diren programak ikertzeko eta abian jartzeko proposamenak zehaztea.

Lehen adierazi dugun bezala, planteatutako helburuei ekiteko erabilitako metodologiaren xedea da metodo kuantitatiboa, Balioei buruzko Europako Inkestaren emaitzetan oinarritua, eta metodo kualitatiboa, eztabaida-taldeez eta adituei egindako elkarrizketa sakonez baliatzen dena, uztartzea; horrenbestez, etxeko eta familiako eremuko rolen banaketaren fenomenoari buruzko ikuspegi osoagoa lortu dugu.

Balioei buruzko Europako Inkestak, Espainiako estatuan eta EAEn Deustuko Unibertsitateko Gizarte Balioak taldearen bidez gauzatzen direnak, biztanleen pertzepzioei erreparatzea du helburu, gizarte-bizitzaren zenbait arlotan, familiari eta enpleguari dagozkien arloak barne hartuta, on eta txar, egoki eta desegoki, desiragarri eta desiraezin irizten dena aztertzeko. Datu horien bidez, etxe-barruetan eta lan-inguruneetan bizirik dirauten generoak mugatutako balio, sinesmen eta estereotipoak aztertzeko aukera dugu, baita eremu horietako gizarte-joerak eta balio-aldaketak aztertzeko aukera ere.

Egin dugun analisi kuantitatiboak EAE hartzen du ardatz; hala ere, balioei buruz Espainian eta Europan (3) egindako inkesten emaitzak ere adierazten ditu, Euskadiko datuak testuinguru zabalago batean kokatzeko. Halaber, EAEn egindako azken hiru inkestaldiak aintzat hartzeak alderaketa diakronikoa egiteko aukera ematen du, eta horren ondorioz jarraipenerako edo aldaketarako joerak identifika daitezke. Azterlan kuantitatiboa, balioei buruzko inkestan oinarritua, honako fitxa tekniko honen arabera da:

1.1. TAULA Azterlan kuantitatiboaren fitxa teknikoa

AZTERLAN KUANTITATIBOA

TRESNA

POPULAZIO-UNIBERTSOA

Aplikazio-urtea	1995
Lagin osoa	1230
Errakuntza-tartea	+/-2,8
Konfiantza-maila	% 95,5
Landa-lana egindako data	Maiatza

INKESTA

EAEKO 18 URTETIK GORAKO BIZTANLERIA

1999	2008
965	824
+/-3,1	+/-3,4
% 95,5	% 95,5
Apirila eta maiatza	Ekaina eta uztaila

Iturria: Geuk egina, Deustuko Unibertsitateko Gizarte Balioak taldeak emandako datuak oinarri hartuta. 1995, 1999 eta 2008.

Inkestak biztanleen lagin handi baten motibazio, iritzi eta ideiei buruzko informazio ugari ematen digu; aitzitik, teknika kualitatiboen helburua da aztertutako fenomenoan sakontzea. Teknika horien helburua da *esanahia ulertzea eta berreraikitzea*, eta erabilitako hizkuntza *funtsean kontzeptuala eta metaforikoa da*, informazioa era malgu eta desegituratuan bilatzeko ahaleginean. Halaber, *prozedura induktiboagoa da deduktiboa baino, eta joera holistikoa eta zehaztailea du* (Ruiz Olabuénaga, 1996: 23). Hortaz, horrelako metodologietan garrantzitsuena ez dira datuak, elkarrizketatuek transmititzen dituzten edo haien diskurtso-

(3) Balioei buruzko Europako Inkestari dagokion azken landa-lana 44 herrialdetan egin zen, 2008an.

aren azpian dauden datuak baizik; izan ere, azken batean, berezitasunen aberastasuna, esanahiak aurkitzea eta norbanakoaren gizarte-eraikuntzaren prozesuaz ohartzea lortu nahi da (Ruiz Olabuénaga, 1989: 30).

Azterlan honetan erabili ditugun tresna kualitatiboak eztabaida-taldeak eta elkarrizketa sakonak dira. Eztabaida-taldeen helburua da taldeak oro har, talde gisa, hainbat gai hizpide hartuta (etxeko zereginen banaketa, amatasuna eta aitatasuna, genero-ideologia eta abar), antzematen dituen pertzepzio, esanahi, bizipen eta jardunbideetan sakontzea. Horrenbestez, teknika horren aplikazioak kontrapuntu kualitatiboa erantsi dio informazio kualitatiboari, eta, batez ere, EAEko egoeraren diagnostikoa egiteko lagungarria izan da, familiako rolen banaketari lotutako balioei dagokienez. Eztabaida-talde horietan gure inguruan bizi diren gizon-emakumeek parte hartu dute, eta haien etxeko eta laneko errealtate-etara hurbiltzeko aukera eman digute, senar-emazteen rolen banaketari buruzko zenbait bizipen jasotzeko. Halaber, interesatzen zaizkigu pertsona horiek, beren esperientziak oinarri hartuta, etxeko eta laneko inguruan banaketa bidezkoagoak lortzeko bidean aurrera egi- tea helburu hartuta adierazitako iritziak. Ondoren aurkezten dugu eztabaida-taldeetan (4) oinarritutako azterlan kualitatiboa deskribatzen duen fitxa teknikoa:

1.2. TAULA Eztabaida-taldeen fitxa teknikoa

AZTERLAN KUALITATIBOA

ANALISIRAKO TRESNAK

EZTABAIDA-TALDEA (GUZTIRA: 3)

Gazteak	Populazio-unibertsoa	20 urtetik 29 urtera bitarteko gizon-emakumeak, hiri-inguruneetan bizi direnak, unibertsitateko ikasketak egin dituztenak, bikotekidearekin bizi ez direnak eta seme-alabarik ez dutenak
	Lagina	10 pertsonak osatutako taldea (5 emakume eta 5 gizon)
Enplegua duten emakumeak	Populazio-unibertsoa	30 urtetik 45 urtera bitarteko emakumeak, hiri-inguruneetan bizi direnak, erdi-mailako edo unibertsitateko ikasketak egin dituztenak, seme-alabekin eta bikotekide heterosexualarekin bizi direnak. Bi azpimultzo bereizten dira: Lanaldi erdiko edo lanaldi murriztuko enplegua duten emakumeak, eta lanaldi osoko enplegua duten emakumeak
	Lagina	8 pertsonak osatutako taldea (5 lehenengo azpimultzokoak eta 3 bigarren azpimultzokoak)
Zainketaz arduratzen diren gizonak	Populazio-unibertsoa	30 urtetik 45 urtera bitarteko gizonak, hiri-inguruneetan bizi direnak, erdi-mailako edo unibertsitateko ikasketak egin dituztenak, seme-alabekin eta bikotekide heterosexualarekin bizi direnak, eta ugaltze-lanetan ekitatez parte hartzen dutenak. Genero-aginduak nolabait hautsi dituzten gizonak dira, eszedentziak edo edoskitzeko baimenak hartu dituztelako, edo amak lagatako baimena hilabete batzuetan hartu dutelako zainketa-lanak egiteko
	Lagina	8 gizonak osatutako taldea

Iturria: Geuk egin

(4) Eztabaida-talde horiek Bilbon egin ziren 2011ko uztailan, irailean eta azaroan.

Ikerlana osatzeko, elkarrizketa sakonak egin dizkiegu adituei eta zenbait eremutako giltzarriko informatzaile batzuei. Elkarrizketa horiek egungo egoeraren diagnostikoa dute abiapuntu, eta EAEko familia-inguruneetako rolen banaketari buruzko jarrera, balio eta jardunbideak aldatzea helburu duten proposamenei buruzkoak dira. Elkarrizketa sakonetan (5) oinarritutako azterlan kualitatiboaren fitxa teknikoaren sintesia hau da:

1.3. TAULA Elkarrizketa sakonen fitxa teknikoa

AZTERLAN KUALITATIBOA

ANALISIRAKO TRESNAK

ELKARRIZKETA SAKONA (GUZTIRA: 16)

Erakunde-eremua	Populazio-unibertsoa	Genero-ekitatearen sustapenean erakundeetan diharduten pertsonak
	Lagina	4 elkarrizketa
Lan-eremua	Populazio-unibertsoa	Aztergaien esperientzia garrantzitsuak izan dituzten enpresa- eta sindikatu-ordezkariek
	Lagina	4 elkarrizketa
Eremu akademikoa	Populazio-unibertsoa	Ikertzaile adituak lan ordainduaren eta lan ez-ordainduaren banaketan, eta kontziliazio erantzukidean
	Lagina	4 elkarrizketa
Elkarteen eremua	Populazio-unibertsoa	Mugimendu feministako eta berdintasunaren sustapenean konprometitutako gizon-elkarteetako pertsonak
	Lagina	4 elkarrizketa

Iturria: Geuk egina

Ikerketa horretan parte harçtu duten pertsona batzuen ezaugarriak –adibidez izenak, eta azterlanaren helburuak lortzeko garrantzirik gabeko beste xehetasun batzuk– aldatu egin ditugu, anonimotasuna babesteko (6).

Amaitzeko, eztabaida-taldeei eta elkarrizketa sakonei dagozkien ildo nagusiak 1. eta 2. eranskinetan kontsulta daitezke, hurrenez hurren. Halaber, bai eztabaida-taldeetan bai elkarrizketetan parte hartu duten pertsonen fitxak 3. eta 4. eranskinetan jasota daude, hurrenez hurren.

(5) Elkarrizketa horiei dagokien landa-lana 2011ko urritik abendura bitartean egin zen.

(6) Planteamendu orokor hori, elkarrizketetan eta eztabaida-taldeetan konfiantza-giroa eta konfidentzialtasuna sortzeko lagungarria dena, ez da zentzuzkoa, ezta egokia ere, entzute aitortua duten eremu akademikoko ikertzaileei egindako elkarrizketetan.

2

GENERO-INERTZIAK ETA BALIO-ALDAKETAK FAMILIA-INGURUNEETAN

Senarrak lan-ordutegi arrunta badu, komeni da emaztea senarrari gosaria prestatzea jaikitzea. (...) Aitzitik, senarrak lanagatik goiz jaiki behar badu, orobat [emazteak] jaiki behar du eta gauzak prestatu behar dizkio, bezperako gauean prest uzteko ardur hartuta; esate baterako alkandora, botoirik ez duela falta edo janzterakoan eskuan ez zaiola geratuko ikusita, galtzerdiak zulorik gabe, musuzapiak garbiak eta lisatuta, gorbata, jaka, berokia edo gabardina, dena bere lekuan jarrita, eskueran, gehienetan gizonak ez baitira oso ordenatuak izaten (Rocher, 1967: 21).

Lau hamarkada igaro dira A. Rocherrek *Emakume ezkonberriarentzako aholkuak* eman zituenetik. Orrialde horiek hain aspaldikoa ez den iragana gogora ekartzen digute; alegia, eremu eta rol femeninoen eta maskulinoen arteko zatiketa garbiak gizarte-antolaketa eta emakumeen eta gizonen eguneroko bizitza markatzen zituen garaiak (7). Baina Rocherren eskuliburua ez da soilik senar-emazteen arteko gorabeheretan eta etxeko kontuetan *espe-rientziarik* ez duten emazteentzako aholku-bilduma. Eguneroko eszena horiek garai hartako *genero-diskurtsoa* adierazten eta birsortzen dute, hau da, *gizartean gizonen eta emakumeen dagozkien portaera-arauak eta balio-sistemak* definitzen dituen erreferente arau-emailea (Nash, 1991: 620).

Aski litekeena da *Emakume ezkonberriarentzako aholkuak* eskuliburuaren egileak ez imajinatzea hurrengo hamarkadetan gertatuko ziren aldaketak. Dena dela, ez da harritzekoa gaur egun zenbait pertsona aurkitzea gauzak gehiago aldatu direla uste dutenak, benetan aldatu direna baino, eta desberdintasunaren aztarnak ezagutzeko gai ez direnak.

Hurrengo orrialdeetan EAEn aplikatutako Balioei buruzko Europako Inkestak irudien, kontzepzioen eta sinesteen mundu sinbolikoetara hurbiltzeko aukera ematen digu; izan ere, mundu sinboliko horiek ezagutzea funtsezkoa da gizon-emakumeen eguneroko bizitzako bizipenak ulertzeko. Kontzepzioen eta sinesteen analisiak adierazten digu feminitatearen eta maskulinitatearen, amatasunaren eta aitatasunaren esanahi tradizionalen, bizikidetzarako bidezkoztat jotako esparruen eta genero-rolen lotutako balioen iraupena edo aldaketa.

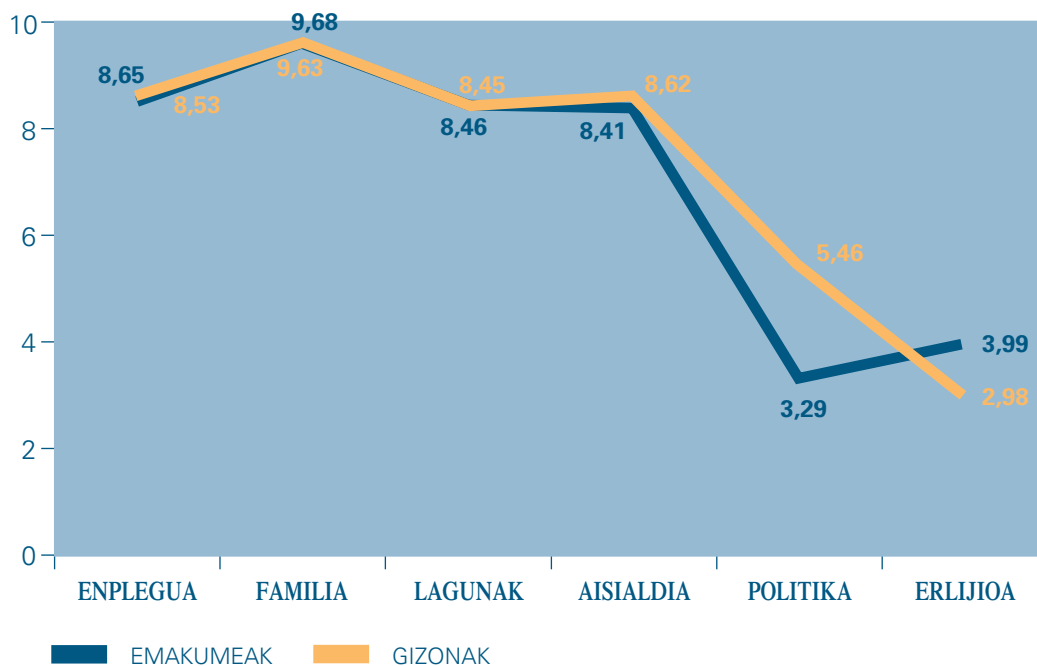
XEDE-BALIOAK EMAKUMEENGAN ETA GIZONENGAN

2.1

Zer nahi dute emakumeek bizitzan? eta gizonen? Galdera horien erantzunak hurbiltzen gaituzte, Rokeachen kontzepzioari jarraiki, xede-ikuspegiaren arabera balio-analisira, hau da, lortu edo iraurazi nahi diren xede eta helburuak lehenestea aintzat hartuta (Elzo, 2004: 4).

(7) Behe-mailako emakumeak zenbait lan-jardueratan aritzen ziren, pribatuaren eta publikoaren arteko muga zeharkatuz, baina horrek ez zien kentzen etxeko zereginen ardura, sozialki *femenino* gisa definitutako lanen ardura, alegia.

2.1. GRAFIKOA Xede-balioen hierarkia, sexuen arabera (EAE, 2008). Balio haztatuak



Iturria: Geuk egina, Deustuko Unibertsitateko Gizarte Balioak taldeak emandako datuak oinarri hartuta. 2008

Balioei buruzko Inkestak adierazten du EAEko gizon-emakumeek beren bizitzan zenbait alderdiri –*lana, familia, lagunak eta ezagunak, denbora librea / aisialdia, politika eta erlijioa*– ematen dieten garrantziaren maila, garrantzi handitik hasi eta garrantzirik ez bitarteko eskalan. Alderdi horietako bakoitzaren haztapena –erantzuteko aukera bakoitzari dagokion pisua esleitzea– baliagarria izan zaigu bizitzan balio handiena ematen zaien arloak zein diren jakiteko, eta, horrenbestez, EAEko emakumeen eta gizonen xede-balioen hierarkia eratu dugu.

Grafikoak adierazten duen bezala, EAEko emakumeentzat eta gizonentzat lehentasun handiena duten arloak enplegua, familia, lagunak eta denbora librea dira. Denbora librearen balioespina da azken hamarkadetan gehien aldatu dena, gora egin baitu, eta gorakada hori aisialdiaren gizartearen sorreraren adierazpen gisa uler daiteke. Baina, batez ere, gailentzen da familiari ematen zaion estimua; izan ere, gure testuinguruko balio nagusia da, zalantzarik gabe, eta emakumeen eta gizonen arteko desberdintasun oso txikiak ageri dira.

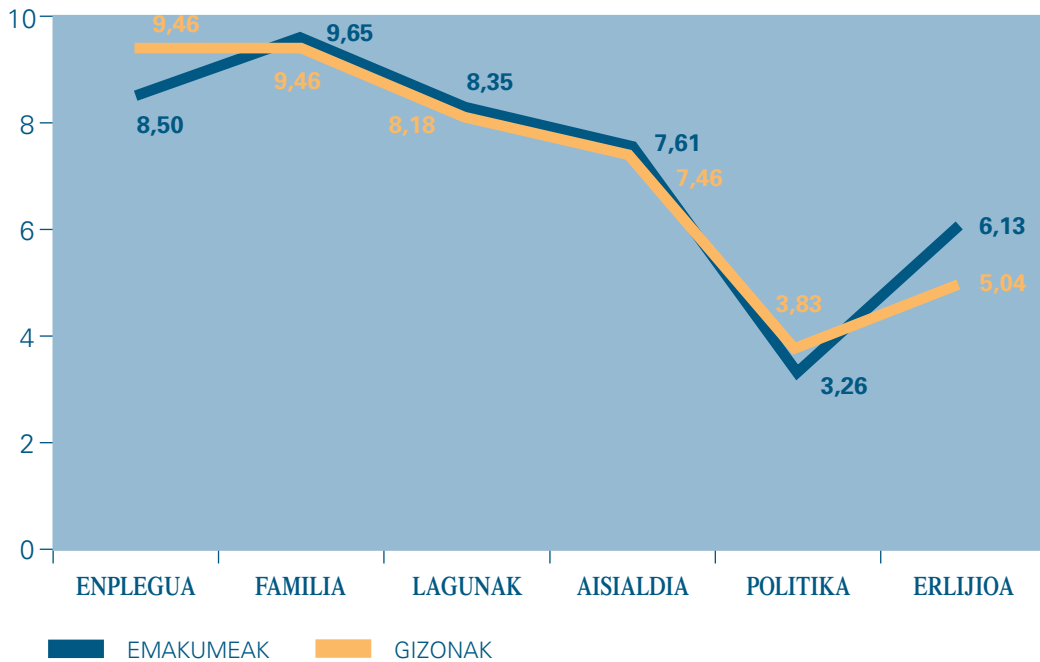
Familiaren balioespenaren itxurazko parekotasun horrekin alderatuta, oso bestelako datuak ageri dira lehen aipatu ditugun denbora librearen erabilerari buruzko inkestetan; izan ere, simetriatik oso urrun dago emakumeen eta gizonen inplikazioa etxeko zereginetan eta zainketan (8). Ardura desberdin horrek etxeko mugak gainditzen ditu. Azken batean, eskuarki emakumeak dira *ordezko ama* gisa jarduten dutenak bilobak zaintzean, etxetik kanpo bizi diren seme-alabentzako otorduak prestatzen dituztenak, eta ahaide adinduak etxean edo ospitalean zaintzen dituztenak. Eguneroko jarduera horiek –familia-sareko kideak zaintzea eta zerbitzuak ematea dakartenak eta, modu ikusezinean, gizartea gelditzea eragozten dutenak– estatistikoki sendoago ageri dira Euskadiko emakumeen artean, adierazten baitute gertuko familiaren bizi-baldintzek, eragin handia ez ezik, erabateko eragina dutela haiengan (% 75,7), gizonetik portzentajezko 6,4 puntuko aldea (% 69,3) ageri delarik.

Harrigarriagoa da, genero-aginduen aurka, enpleguak ia garrantzi berdina izatea emakumeentzat eta gizonentzat, emakumeek emandako balioespena 0,12 puntu handiagoa izanik. Emakumeen enplegua, orainsu arte eztabaidagai izan dena eta legezko zigorrak ere eragin dituena, emakumeek gehien balioetsitako eremu bihurtu da; horrek adierazten du gure gizartean azken hamarkadetan gertatutako aldaketa sozial sakona. Aldaketa horren bidez, *besteentzat bizitzetik norberaren bizitza zertxobait gehiago bizitzera* igaro dira emakumeak (Beck eta Beck-Gernsheim, 2003: 119). Laburbilduz, etxeko eremutik alde egiteko aukera ez ezik, *etxekotasunetik* –gainerako pertsonen desio eta beharrak norberaren desio eta beharren aurretik sistematikoki jartzea (Murillo, 1996: XXII)– alde egiteko bidea dakar enpleguak, egunaren zati handi batean bederen. Halaber, emakumeek enpleguari ematen dioten balioespen hori bat dator zenbait gizarte-joerekin (jaiotza-tasen beherakada, ama izateko adinaren gorakada), emakumeak sarritan amatasunaren eta lan-eremuaren artean aukera egitera behartzen dituen gizarte-sisteman, gizonak, oro har, antzeko egoeran jarri gabe.

Baina Euskadiko emakumeek enpleguari ematen dioten balioespena gizonek ematen diotenaren antzekoa da, orobat, gizonek lehen baino gutxiago estimatzen dutelako lan-arloa. Gizonen puntuazio haztatuak ia puntu bat behera egin du hamahiru urtetan, eta haien baliohierarkian, emakumeenean ez bezala, aldaketa adierazgarriak nabari dira. Hierarkia horretan, lehen enpleguak lehenengo tokia zuen, familiarekin batera, eta orain hirugarren tokian jarri da, familiaren eta denbora librearen azpitik. Hain zuen, gizonek enpleguari emandako balioespenaren beherakada horrekin batera ageri da aisialdiaren balioespenak gora egin duela, puntu bat baino gehiago. Joera hori enpleguari lotutako maskulinitate tradizionalaren aurka dago (enplegua familiaren mantenturako jarduera gisa ulertuta, eta ez independentzia ekonomiko gisa, gaur egun emakumeen artean gertatzen den moduan).

(8) Azterlan horiek adierazten dute, halaber, emakumeek eta gizonen denbora libreari emandako balioespena parekoa izan arren, emakumeek aisialdirako ordubete gutxiago dutela egunean (55') gizonen baino (Emakunde, 2010). Horrenbestez, garapen pertsonalerako aukeren banaketa ez da orekatua. Desberdintasun horiek emakumeen etxeko eta familiako lanen karga handiagoarekin lotu daitezke, baina baita emakumeen artean oraindik ere ageri den *etxekotasunarekin* (Murillo, 1996: XXII) eta gizonen eraketarekin *munduan norberaren buruarentzat dauden izaki* gisa, norberaren burua izanik beren bizi-energiaren helburu eta ardatz (Lagarde, 1996: 60-62).

2.2. GRAFIKOA Xede-balioen hierarkia, sexuen arabera (EAE, 1995). Balio haztatuak



Iturria: Geuk egina, Deustuko Unibertsitateko Gizarte Balioak taldeak emandako datuak oinarri hartuta. 1995

Emaitza horiek adierazten dute, agidanez, indibidualizazioa –autonomia pertsonala gero eta gehiago balioestea dakarren gizarte-joera– desberdin ageri dela emakumeen eta gizonen artean, generoen arabera esleipen tradizionaleri azpiak janez. Emakumeentzat tradiziozko betebeharra da familiaz soilik arduratzea, eta, hala ere, lan-arloari ematen dioten balioespeneak adierazten du bizitzako bigarren lehentasuna dela; gizonentzat, berriz, genero-agindua da enpleguaz arduratzea, familia ekonomikoki mantentzeko, eta, aldiz, balioen hierarkian gero eta garrantzi handiagoa ematen diote denbora libreari.

Bestalde, emakumeak eta gizonak bat datoz lagunei emandako balioespenean; aitzitik, emaitza desberdinak ageri dira, bereziki, politikari dagokion balioespenean –gizonek emandako puntuazioa bi puntu dezimal gehiagokoa da, emakumeek emandakoa baino–, baita erlijioari dagokion balioespenean ere –emakumeen balioespena puntu bat inguru gehiagokoa da–. Erlijioaren kasuan, emakumeen eta gizonen balioespenek nabarmen behera egin dute, ziur asko gure testuinguruan gertatzen ari den sekularizazio-prozesuari lotuta. Politikan, berriz, generoen arteko desberdintasunak areagotu egin dira; izan ere, emakumeek lehengo balioespenari eutsi diote, eta gizonek emandakoak, berriz, 1,63 puntu dezimal gora egin du.

Emakumeen eta gizonen xede-balioen hierarkiaren analisia ikusita, eta, bereziki, hierarkia horrek kulturalki jasotako oinordetzaren urratzea dakarrela aintzat hartuta, agerian geratzen da kultura-irizpideak alda daitezkeela; alegia, feminitatea eta maskulinitatea gizarte-erakuntzak direla, eta denborarekin aldatzen direla. Coltranen hitzetan esanda:

Jende gehienak maskulinitateak eta feminitateak esanahi jakin bat dutela uste arren, gizon batengan edo emakume batengan nahigarria dena nabarmen aldatzen da garai batetik bestera eta kultura batetik bestera (Coltrane, 1998: 7).

Hala ere, deskribatutako aldaketekin batera, iraganeko inertziak ere ikus ditzakegu; esate baterako, gizonen politikari balioespen handiagoa ematea genero-aginduei lotuta egon daiteke, eta emakumeek erlijioari balioespen handiagoa ematea ere tradizionala da.

EZKONDUTA EGOTEA ETA BIZIKIDETZA- MODU BERRIAK

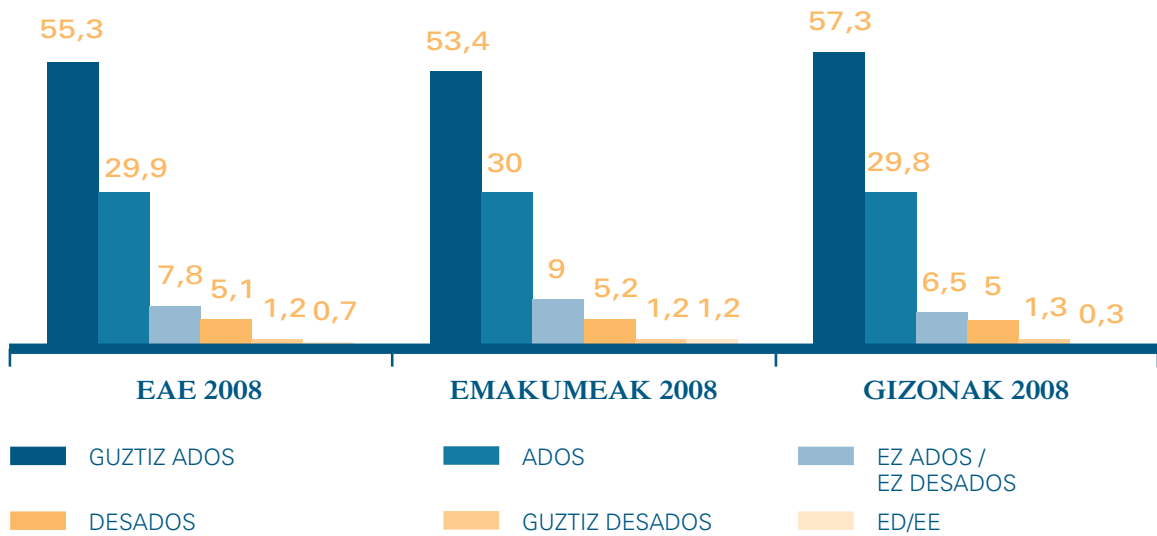
2.2

Azken hamarkadetan, bikoteak osatzeko ereduetan aldaketak nabari dira. Neurri handi batean, eredu horiek lotuta daude autonomia ekonomiko handiagoarekin, eta oro har Euskadiko gizartearen –eta bereziki emakumeen– balio-hierarkiaren nolabaiteko aldaketa-ekin, xede-balioak aztertzean egiaztatu ahal izan dugun bezala. Analisi horrek adierazten du Euskadin familiari ematen zaion garrantzia. Baina nolako familiari buruzko adierazpenak diren zehazten ez denez –eta familia aldatu dela argi dagoenez– ezinbestekoa da erantzun horien azpian dauden familia-irudi edo -ereduetan sakontzea, eta, zehazki, familiari emandako garrantzi hori ezkontzarekin loturarik gabea ote den jakitea; hau da, bide juridiko eta erlijiosoetatik kanpo ote dagoen jakitea.

Azterlan horren emaitzak adierazten dute ezkontzaren balioespenak behera egin duela Euskadiko gizartearen. 1999an biztanleen % 19,8k uste zuten ezkontza modatik joandako erakundea zela, eta 2008an hala uste dutenak % 32,2 dira. Horrek familiaren eta ezkontzaren arteko binomioa apurtzen du; izan ere, familiari lehentasuna ematen zaio orain ere, baina ezkontzak nabarmen behera egiten du gizarte-estimua mailari dagokionez.

Dena dela, ezkontza ulertzen badugu borondateen artean adostutako akordio gisa, elkarrekin betebeharrak sortzen dituen eta irauteko asmoz gauzatzen dena, seme-alabei eta ondare-transmisioari begira jarduteko esparru gisa, ezkontzarekin parekatu beharko genituzke izaera juridikorik eta erlijiosorik gabeko izatezko loturak. Ondorengo grafikoak adierazten du, orain dela hamarkada gutxi batzuk nagusitzen ziren jokaera eta balioen aurka, izatezko loturek EAEko gizarte-normaltasuna osatzen dutela jada. Hamar pertsonetatik zortzik baino gehiagok (% 85,2) bizikidetz modalitate hori onesten dute, eta emakumeen eta gizonen artean ez dago ia desberdintasunik. Datu horrek adierazten du gure inguruan gizarteak erraz onartzen dituela bizikidetzarako zilegitzat hartutako esparruak, eta horrenbestez ikusten da gero eta garrantzi handiagoa ematen zaiola autonomiari eta norbanakoen askatasunari, familia barruan. Hortaz, egoera berri batean gaude: esleipenen ordeztuak nagusitzen dira, familian sartzeko erak malguagoak dira, eta ezkontza ez da jada bikoteak elkarrekin bizitzeko zilegi den esparru bakarra.

2.3. GRAFIKOA “Bi pertsona elkarrekin bizitza, ezkondu gabe, ondo dago” sexuaren arabera (EAE, 2008). Ehunekoak



Iturria: Geuk egina, Deustuko Unibertsitateko Gizarte Balioak taldeak emandako datuak oinarri hartuta. 2008

Hala ere, Euskadiko gizartearen gehiengoak (% 58,7) ez du uste ezkontza-erakundea modatik joan denik. Dena dela, lehen esan bezala, erakunde hori zaharkitua dagoela dioten biztanleen ehunekoak bizkor egin du gora. Euskadiko emakumeen iritzian bilakaera nabari da: 1999an % 17,3k uste zuten erakunde zaharkitua zela ezkontza, eta hamar urte geroago iritzi hori dutenen portzentajea % 26,2ra igo da.

Gainera, azpimarratzekoak dira ezkontzari emandako balioespenean generoen artean dauden desberdintasunak: Euskadiko hamar gizonetik ia lauk (% 39,8) uste dute modatik joan dela, eta hamar emakumetik bi baino zerbait gehiagok (% 25,1) iritzi hori dute. Desberdintasun horien azpian egon daitekeen faktoreetako bat maitasunari buruzko kontzeptu kulturala da, Clara Coriak aipatzen duena. Egile horren aburuz, kulturak sakon-sakon baldintzatzen du bikote-maitasuna (Coria, 2001: 16-17). Ildo horretan, ipuinek, aldizkariak, telebista-programek, filmek, edo gizarte-inguruneak soilik berariazko garrantzia ematen diote emakumeen bizitzan ezkontza-erakundeari eta ezteiei bereziki. Izan ere, eztei-eguna emakumeen bizitzako egunik garrantzitsua bezala deskribatzen dute, eta, hala egitean, emakumeen ezkontzeko nahia sozialki eraikitzen laguntzen dute.

Baina ezkontza aldatzen ari da, arlo sinbolikoan ez ezik, jokaeraren arloan. Bestelakorik pentsa badaiteke ere, EAEn ezkontza zibilek gora egiten dute: 2009ko ezkontzen % 59 zibilak izan dira, eta 1990ean % 23 baino ez ziren ezkontza zibilak izan. Lurrealde historikoei erreparatuta, ezkontza zibilek Gipuzkoan izan zuten pisurik handiena (% 64), gero Bizkaian (% 59) eta Araban (% 57). Horrenbestez, horrelako loturak ezkontza erlijiosoek zuten lekua hartzen ari dira. Gure begiek hainbat eta hainbat segizio ikusi dute epaitegi eta udaletxetatik irteten, ezkontza erlijiosoen arauak jarraiki, ahal den neurrian: zuri kutsugabez jantzitako emaztegaiak, bertaratu ugari, berariaz apaindutako autoak, etab. Hala ere, deigarria da, ordezkatze hori gertatzen ari den bitartean, Euskadiko 18 urtetik 24ra bitarteko emakumeen ia erdiak iriztea ezkontza erlijioso bat ospatzea garrantzitsua dela, eta adin bereko gizonen erreparatuta portzentajezko 22 puntuko aldea izatea.

Gizarte-fenomenoek kausa anitz dituzte, eta haien sorrera aztertzea konplexua da; hala ere, erritu erlijiosoari emandako garrantziari dagokionez, generoen artean dauden desberdintasunak azaltzeko zenbait hipotesi proposa ditzakegu. Batetik, Euskadiko emakumeek erlijioari balioespen handiagoa ematearekin zerikusia izan dezake –xede-balioak aztertzean ikusi dugu hala gertatzen dela– eta bere burua pertsona erlijiosotzat duten 18 urtetik 24ra bitarteko emakumeen portzentajea gizonena baino handiagoa izateak ere (% 34 *versus* % 17) gauza bera adierazten du (9). Bestalde, litekeena da ezkontza erlijiosoari emandako balioespena, bizipen erlijiosoek emakume horien bizitzan izan dezaketen garrantziaren ondorio izan beharrean, ezkontzaren irudikapen tradizionalari emandako balio handiagoaren eragina izatea, emakumeen bizitzan maitasuna sozialki eraikitako eta oso errotutako ardatz izatearen ondorioz (10). Birjintasuna eta ezkontza erlijiosoak uztartzen zituen binomioa gaindituta, agian irudikapen horren aztarnak geratu dira emakume gazteen imaginarioan, zere- monia erlijiosoaren erritualean jasota.

2.1. TAULA “Zure ustez garrantzitsua al da honako jazoera hauek ospatzeko ekitaldi erlijioso bat egitea? Ezkontza” sexuaren eta adinaren arabera (EAE, 2008). Ehunekoak

ADINA	EMAKUMEAK			GIZONAK		
	BAI	EZ	ED/EE	BAI	EZ	ED/EE
18-24	48,9	46,8	4,3	26,9	65,4	7,7
25-34	41,2	55,9	2,9	22,4	72,4	5,2
35-44	54,9	45,1	0,0	36,3	60,0	3,8
45-54	56,5	40,6	2,8	36,1	61,4	2,4
55-64	57,7	40,8	1,4	56,7	41,7	1,7
65 eta +	85,9	12,9	1,2	78,1	18,8	3,1
GUZTIRA	59,0	39,1	1,9	42,8	53,4	3,8

Iturria: Geuk egina, Deustuko Unibertsitateko Gizarte Balioak taldeak emandako datuak oinarri hartuta. 2008

Horrenbestez, emakumeek esparru publikoan dituzten aukera hobeei erabakigarriki lagundu badute ere ezkontza ez izateko jada emakumeen patua, ezkontzari buruz –eta, bereziki, erritu erlijiosoari buruz– generoen artean ageri diren desberdintasun nabarmenek adierazten dute ezkontzari buruzko emakumeen nahiaren azpian egon daitekeela maitasunaren garrantziari dagokion aspaldiko sineste kulturalen iraupena edo birmoldaketa (11).

(9) Hala ere, azpimarratu behar da, azterlan horren arabera, gizonen % 71k eta emakumeen %68k adierazten dutela, ezkontzak, hiletak eta bataioak alde batera utzita, ez direla ia inoiz elizara joaten.

(10) Gai hori hizpide hartuta, zaila da 2011ko Dolce Gabbanaren telebista-iragarki bat ez gogora ekartzea. Iragarki horretan emakume xarmagarri eta eder batek dio: *Ez ditut milioi bat gauza nahi, gauza perfektu bat soilik nahi dut: maitasuna.*

(11) Desberdintasun horiek gogora ekartzen dute aspaldiko sineste kulturala, ezkontzeak emakumeentzako poztasunak eta gizonentzako hertsatzeak dakartzala dioena, Jessie Bernardek (1982) *The future of Marriage* obran azaltzen duen bezala. Lan horretan egileak adierazten du ezkontzean gizonak hertsatuta eta zamaz betea ikusten duela bere burua, arauak agintzen dutena bizi duen bitartean: etxeko zereginen zerbitzua, sexu-zerbitzuak eta zerbitzu emozionala ematen dizkion emaztea. Emakumeak, aitzitik, errealizazio femeninoaren sineste kulturala baiesten du, zerbitzu horiek emateko betebeharra bizi duen bitartean, bere independentzia murriztearekin batera. Hortaz, ez da harrizkoa Bernardek aurkitu zuena: emakume ezkonduak eta gizon ezkongabeek estres-maila altuak zituztela, eta emakume ezkongabeek eta gizon ezkonduak, berriz, estres-maila txikiak (Ritzer, 1993: 374).

Dena dela, bikote-bizitzak ez du indarrrik galdu EAEko gizartean; aitzitik, bizikidetzak hori gauzatzeko formatua askotarikotu egin da. Ildo horretan, EAEko hamar pertsonetatik ia lauk (% 39), emakumeen eta gizonen artean ia desberdintasunik gabe (% 39,5 eta % 38,5 hurrenez hurren) uste dute ezkontza edo bikote egonkorra osatzea zoriontasunaren baldintza dela.

Gizakiok izaki sozialak eta elkarren mendekoak gara, eta bistakoa da hala dela, bikotekidea izan edo ez izan. Baina inkestatutako pertsonen zati handi batek ezkontza edo bikote-harreman egonkorra zoriontsu izateko ezinbesteko baldintza dela adierazteak gogora ekartzen digu gizaki osatugabe eta murriztaren kontzepzioa, harreman horretan soilik osatzen den gizakiaren kontzepzioa, alegia. Maitasunaren eta norbanakoaren nozio hori, izaki autonomo, zoriontsu eta osoa izateko aukerak ukatzen dituena, bikotekiderik gabeko pertsonen gaineko presio sozialarekin zerikusia duten suposizio kulturei lotuta egoteaz gain, genero-indarkeriaren arazo sozial larriarekin erlazionatuta dago (12).

Bestalde, Euskadiko gazteen artean, ezkontzeko adinak gora egin du (13) zenbait faktoreen ondorioz, hala nola zailtasun ekonomikoen eta etxebizitza eskuratzeko zailtasunen ondorioz, eta horrek guztiak ere eragin dezake elkarrekin bizitzearen aldeko apustua egiten jarraitzea, baina ñabardura berriekin. Ezkondu aurretik elkarrekin bizi diren bikoteen ehunekoa kontuan hartzekoa da (14). Beharbada, bizikidetzaren esperientzia alde aurretik izateko premia horrek adierazten du konpromiso publikoaren beldurra, pertsona batzuek adierazten dutenez, edota nolabaiteko kautela-maila, beste batzuek diotenez. Baina azken batean azaltzen duena da praktikan aldatu egin dela maitasun erromantikoaren ideala, erabateko, betiko eta baldintzarik gabeko lotura gisa ulertuta. Esperimentatzeko premiak adierazten du ñabardura utilitaristagoa duen maitasunaren kontzeptua, arrakastarako aukeren kalkulua egiten hastea baitakar, eta horrek esan nahi du gazteen proportzio garrantzitsu bat ez dagoela bere beharrak aseko ez dituen norbaitekin bizitza guztirako elkartzeko prest. Beraz, maitasuna ez da jada den-dena gainditzeko gai (15).

Baina, senar-emazte edo bikote baten arrakasta-aukerak ez dira kalkulu matematiko soil baten emaitza, eta gaur egun bikote-harreman gogobetegarritzat hartzen dena ulertzeko ahalegina egiteko, kontuan izan behar dira gure gizarte- eta kultura-ingurunean gertatu diren genero-eraldaketak. Etxea ez da jada, Euskadiko emakume gehienentzat bederen, garapen pertsonalerako toki bakarra, eta ugaltze-lanaren zama handiena emakumeen gain badago ere, belaunaldi gazteek lan- eta familia-eremuei buruz dituzten itxaropenak bikotearen irudi ideala eraldatzen ari dira (Lipovetsky, 1999).

(12) Horren haritik, *laranja erdiaren* mito ezaguna –batez ere emakumeei irakasten zaizkien maitasunari buruzko sinesteen zati dena– pertsona ideal bat bilatzeari buruzkoa da: bizitzako une batean pertsona hori agertuko da eta osatzen gaituela sentituko dugu. Baina *zerbaiten erdia* garela uste badugu, geure zoriona eta ongizatea beste pertsona baten eskuetan jarriko dugu, eta horrek bikotekidearekiko mendetasun emozionala ekar diezaguke (De la Peña et al., 2011: 43). Halaber, bikotekidearekiko desadostasunak eta autonomia pertsonala ez dira aintzat hartzen eredu horretan; izan ere, maitasuna mehatxatzen dutela interpretatzen da, beharbada pertsona hori osatzen gaituen *laranja erdia* eta gure zorionaren giltzarria ez dela pentsarazten dutelako.

(13) 1986an, lehenengo aldiz ezkontzeko batez besteko adina 25 urtekoa zen emakumeen kasuan, eta 27,5 urtekoa gizonen dagokienez. 2009an, EUSTATEk emandako datuen arabera, emakumeen batez bestekoa 31,9 urtera igo da, eta gizona 33,9 urtera.

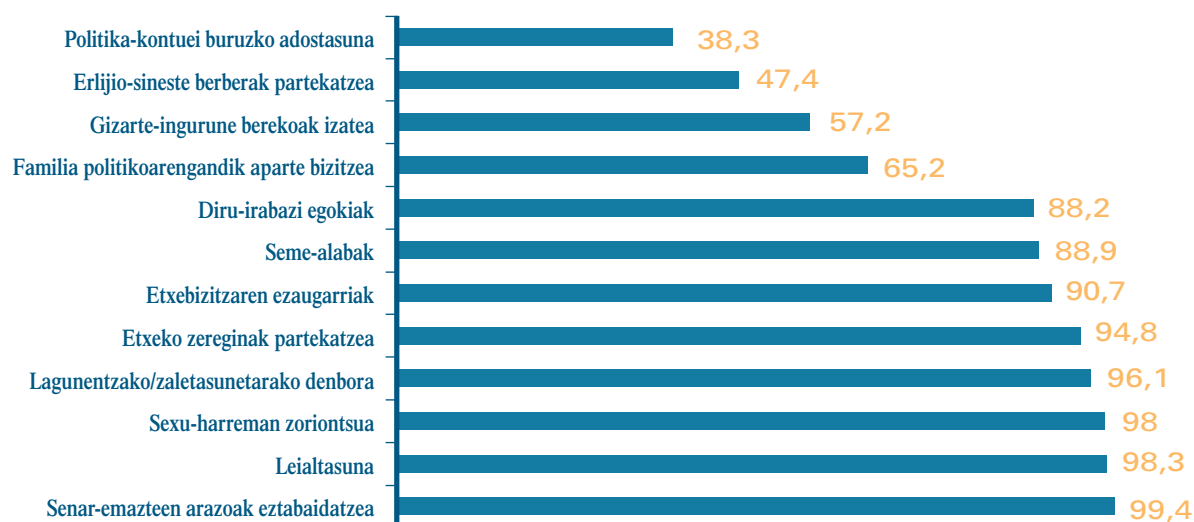
(14) 2009an EAEko ezkonberrien % 32 elkarrekin bizi ziren ezkondu aurretik (Eustat, 2011).

(15) Hala ere, Clara Coriak ohartarazten duen bezala (2001: 18), *ezinezko amodio baten idealizazioan oinarritutako maitasun erromantikoak, emakumeak hiltzen uzteraino eramaten zituenak, XIX. mendeko hainbat nobelatan ageri den bezala, jarraitzaile asko ditu oraindik XXI. mendeko emakumeen artean.*

EAEko irudi horretara hurbiltzeko, senar-emazteen bizitza arrakastatsura daramaten funtsezko elementuak aurkitu behar ditugu, inkestatutako pertsonen arabera. Lehen azterketan deskriptiboak ematen duen irudian, lehenengo tokian leialtasuna ageri da, hamar pertsonetatik zortzik baino gehiagok (% 83,7) ezkontza arrakastatsurako oso garrantzitsua dela irizten baitiote; aitzitik, politika-kontuetan ados egotea ez da oso garrantzitsua, inkestatutako pertsonen gehiengoaren (% 60,3) balioespenaren arabera.

Hala ere, toki positiboan multzokatuta kontuan hartuz gero –alegia, oso garrantzitsua eta nahiko garrantzitsua kategoriak elkartuta– senar-emazteen arteko arazoei buruz eztabaidatzeko prestasuna izango litzateke ezkontza arrakastatsurako faktore gailena (% 99,4) –elkarrizketaren premia adieraziz, *familia negoziatzailea* (16) bereizten duen bizikidetzaren oinarri gisa (Meil, 2011:16)–, eta ondoren *leialtasuna* eta *sexu-harreman zoriontsua* ageri dira.

2.4. GRAFIKOA Ezkontzaren arrakastarako faktoreak, garrantziaren arabera (EAE, 2008). Ehunekoak

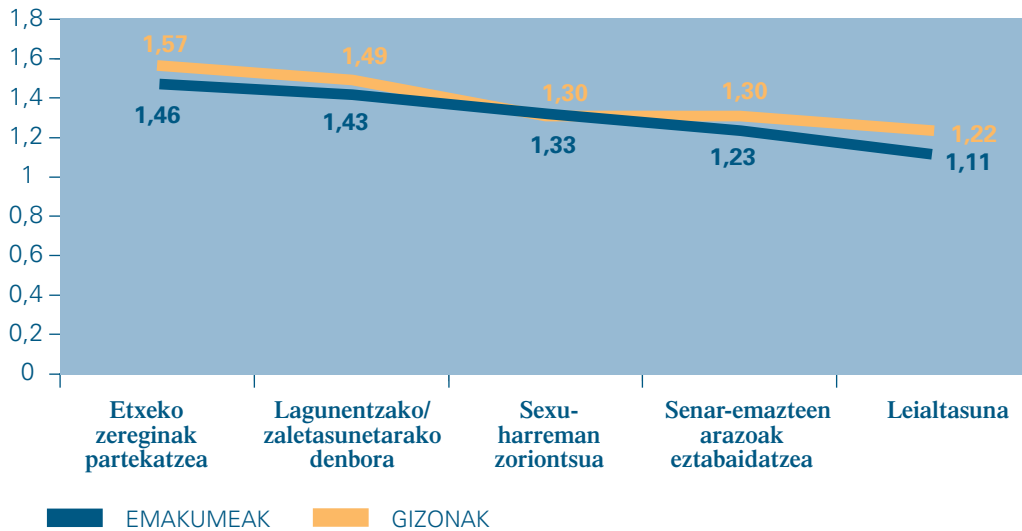


Iturria: Geuk egina, Deustuko Unibertsitateko Gizarte Balioak taldeak emandako datuak oinarri hartuta. 2008

Azter ditzagun orain emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunak, ezkontzaren arrakastan gehien eragiten dutela irizitako bost faktoreei erreparatuz. Ondorengo grafikoan ageri dira faktore horien batez bestekoak, 1etik 4ra bitarteko eskalan (1 *oso garrantzitsua* da eta 4 *batere garrantzirik gabea*), eta bikote-bizitza arrakastatsua izateko landu beharreko gaiei buruzko adostasun handia adierazten du.

(16) Familia-mota horren ezaugarriak dira bizikidetzaren baldintzak, autonomia pertsonalerako eremuak eta bikoteko kide bakoitzaren ardurak negoziatu daitezkeela. Azken finean, gero eta gehiago dira *eztabaidatu beharreko* elkarrekiko bizitzaren alderdiak, ez baitira jada jakintzat ematen, ez daudelako familia-antolaketa eta familia barruko harremanei buruzko eredu zehatz eta unibertsalki onartuak (Meil, 2011: 16).

2.5. GRAFIKOA Ezkontza arrakastatsurako bost faktoreak emakumeentzat eta gizonentzat (EAE, 2008). Batez bestekoak



Iturria: Geuk egina, Deustuko Unibertsitateko Gizarte Balioak taldeak emandako datuak oinarri hartuta. 2008

Gizonek eta emakumeek emandako garrantziaren parekotasun handiena *sexu-harreman zoriontsuan* aurkitzen dugu; horrek adierazten du sexuaren garrantzi subjektiboan bat-etortze nabarmena dagoela, eta, datuek azaltzen dutenez, senar-emazteen bizitzaren funtsezko elementu dela. Interesgarria izango litzateke, beraz, gizon-emakumeentzako sexu-harreman gogobetegarriaren azpian dagoen imaginarioa aztertzea; alegia, emakumeek eta gizonek erotismoari ematen dioten esanahia ikusteko ahalegina egitea, hainbat alderdiri begira: behar fisiologiko soilak asetzea, sexua sentimenduak eta kide izatea adierazteko eremu gisa balioestea, sexua betebeharrak gisa hartzea (horrek gogora ekartzen digu ezkontzari lotutako betebeharrak tradizionala, praktikan emaztea sexurako prest egotea zekarrena). Dena dela –eta sexuari emandako balioaren gaineratik–, *leialtasuna* lehenengo tokian ageri da ezkontzaren arrakastarako faktoreen sailkapenean, bai emakumeentzat, bai gizonentzat, eta ondorengo lekuan dago bikotearen arazoei buruz eztabaidatzeko prestutasuna.

Bestalde, lagunentzako eta norberaren zaletasunetarako denbora izateari bizikidetzaren arrakastarako ematen zaion balioespenak nabarmentzen du bikotekide bakoitzak bere eremu pertsonala izatearen garrantzia. Gainera, *etxeko zereginak partekatzea* gizon-emakumeek –batez ere emakumeek– ezkontzaren arrakastarako gehien balioetsitako bost alderdien artean agertzeak adierazten du azken hamarkadetan gertatu den gizarte-aldaketa, familiako rolen banaketari lotutako balioei dagokienez, eta hurrengo atalean sakonago aztertuko dugu gai hori. Alderdi horri emandako garrantziaren eta egunerokoan gauzatze-ko garaian ageri den maila eskasaren artean dagoen aldea izan daiteke, hain zuzen, ezkontzen hausturen azpian dauden faktoreetako bat.

Ezkontzaren arrakastarako lagungarri diren aldagaien lehen analisi deskribatzailearen ostean, harremanak aztertze-ko aukera planteatzen da, lausoki eragin baitezakete, ezkontza baten arrakasta dakarten elementuen multzoa esplikatuz. Kontua ez da jada ezkontzaren arrakastari lotutako aldagaien zerrenda osatzea, baizik eta elementu horiek nola elkarlotzen diren eta nola osatzen dituzten ezkontzaren arrakastara daramaten faktoreak. Horretarako,

osagai nagusien faktore-analisisa (17) esaten zaion estatistika-teknikaz baliatu gara, EAEko emakumeek eta gizonak dituzten faktore-egitura desberdinez ohartzeko. Teknika hori aplikatuta, lehenik eta behin, emakumeentzako egindako faktore-analisiak % 60,132ko bariantza metatua ematen du, eta gizonentzako egindakoak % 59,856koa.

Emakumeentzako analisiaren osagai txandakatuen matrizean lehen faktore bat ageri da, eremu komunak adierazten dituzten aldagaiak osatua: *gizarte-ingurune berekoak izatea*, eta *politika-kontuak* eta *erlijio-sinesteak* partekatzea. Azken finean, emakumeentzat, senar-emazteen arteko kidetasuna ezkontzaren arrakastarako faktore gailena da, eta bikotekidea hautatzeko garaian eragina izan dezake.

Bigarren faktorearen osagaiak dira *sexu-harreman zoriontsua*, *norberaren lagunentzako eta zaletasun pertsonaletarako denbora izatea* eta *etxeko zereginak partekatzea*. Horrek adierazten digu azken aldagaiak garrantzi berezia izan dezakeela, eta aurreko bi aldagaien elementu baldintzatzaile gisa interpreta daitekeela. Horrenbestez, etxeko zereginak partekatzea lotuta dago arlo pertsonalerako eta, beharbada, sexu-harreman zoriontsurako denbora izatearekin. Horrek esplikatu dezake emakumeen kasuan aldagai hori faktore horretan agertzea.

2.2. TAULA Emakumeentzako osagai txandakatuen matrizea (EAE, 2008)

	OSAGAIA			
	1	2	3	4
Politika-kontuei buruzko adostasuna	,804	,060	-,071	,072
Erljio-sineste berberak partekatzea	,782	-,157	,160	,106
Gizarte-ingurune berekoak izatea	,725	,028	,302	-,042
Sexu-harreman zoriontsua	-,046	,777	,099	,035
Norberaren lagunentzako eta zaletasun pertsonaletarako denbora	-,082	,724	,165	,092
Etxeko zereginak partekatzea	,051	,644	-,045	,482
Familia politikoarengandik aparte bizitzea	,442	,518	-,053	-,028
Etxebizitzaren ezaugarri egokiak	,405	,115	,665	,116
Diru-irabazi egokiak	,323	,171	,661	-,048
Leialtasuna	-,135	-,005	,641	,114
Seme-alabak	,061	-,070	,273	,782
Senar-emazteen artean sortutako arazoak eztabaidatzea	,047	,307	-,063	,720

Iturria: Geuk egina, Deustuko Unibertsitateko Gizarte Balioak taldeak emandako datuak oinarri hartuta. 2008

Emakumeentzako analisisian ageri den hirugarren faktorearen osagaiak aldagai *tradizionalak* dira: *leialtasuna*, *diru-irabazi egokiak* eta *etxebizitzaren ezaugarri egokiak*. Azken faktore bat sortzen da, *seme-alabak* aldagaia *senar-emazteen artean sortzen diren arazoak eztabaidatzeko prestutasunari* loturik agertzean, ohiko joeraren aurka; izan ere, ohikoa da seme-alabak aldagai tradizionalagoekin lotuta agertzea, esate baterako leialtasunarekin. Horrek adierazten du seme-alaben hazieraren pertzepzio berri bat dutela emakumeek, familia negoziatzailearen testuinguruan; pertzepzio horri jarriki, gizonen aginpidearen erreferente tradizionalak zalantzan jartzen dira, eta litekeena da hazierari buruz desadostasunak sortzea,

(17) Kaiser-Meyer-Olkin laginaren egokitasunaren neurketa egin ostean, faktore-analisi bana egitea komeni da, emakumeen KMO 0,744koa eta gizonena 0,731koa baita.

familiako lanen banaketari buruz eta norberaren denborari buruz sortzen diren bezala. Azken finean, familia-balioak demokratizatzen dira eta seme-alaben heziketari buruzko zenbait alderdi eztabaidatu eta negoziatu behar dira bikotekidearekin.

Begira diezaiozun orain gizonen faktore-egiturari. Lehenengo faktorearen osagaiak dira, hain zuzen, emakumeen artean ageri diren berberak eta senar-emazteen arteko kideetasun-maila nabarmentzen dutenak: *politika-kontuei buruzko adostasuna, erlijio-sineste berberak partekatzea eta gizarte-ingurune berekoak izatea.*

Bigarren faktorearen egitura *etxeko zereginak partekatzea, norberaren laguntzako eta zaletasun pertsonaletarako denbora izatea eta sexu-harreman zoriontsua* ageri dira. Hirugarren faktorea bikoteari egonkortasun materiala ematen dioten aldagaiek osatzen dute: diru-irabaziak eta etxebizitzaren ezaugarriak. Amaitzeko, laugarren faktorea ia osorik esplikatzen duen aldagaia *seme-alabak* dira.

Gizonei dagokien faktore-analisi horretan harritzekoa da zenbait aldagai kanpora geratzea; esate baterako, *senar-emazteen artean sortzen diren arazoak eztabaidatzeko prest egotea, edo leialtasuna.* Bigarren faktore-analisia (18) egin dugu, aldagai horiek alde batera utzita, eta bariantza metatuaren ehunekoak gora egin du gizonen kasuan (% 70,823ra iritsi arte), aldagai horiek kendu ostean espero zitekeen bezala; horrek adierazten digu bigarren analisi hori fidagarriagoa dela gizonen multzorako. Gizonen kasurako egindako bigarren faktore-analisi horretan ageri den matrizean zenbait aldaketa ikusten dira, lehenengoarekin konparatuta.

2.3. TAULA Gizonentzako egindako bigarren faktore-analisiaren osagai txandakatuaren matrizea (EAE, 2008)

	OSAGAIA			
	1	2	3	4
Diru-irabazi egokiak	,215	,845	,073	-,001
Gizarte-ingurune berekoak izatea	,772	,349	-,033	-,062
Erljio-sineste berberak partekatzea	,816	,128	,030	,172
Etxebizitzaren ezaugarri egokiak	,154	,857	,115	,059
Politika-kontuei buruzko adostasuna	,836	,067	,099	-,099
Familia politikoarengandik aparte bizitzea	,186	,039	,385	-,656
Etxeko zereginak partekatzea	,075	,023	,833	,152
Seme-alabak	,162	,090	,302	,770
Norberaren laguntzako eta zaletasun pertsonaletarako denbora	-,020	,147	,764	-,113

Iturria: Geuk egina, Deustuko Unibertsitateko Gizarte Balioak taldeak emandako datuak oinarri hartuta. 2008

Ondorengo grafikoetan jasota dago gizonentzat eta emakumeentzat ezkontzaren arrakastari eusten dion behin betiko faktore-egitura. Grafiko horietan ikus daitekeenez, lehenengo faktorea, senar-emazteen arteko kideetasunez buruzkoa, bat dator emakumeen eta gizonen kasuan, eta gainerako faktoreetan desberdintasunak ageri dira. Horrenbestez, ongizate materialari buruzko faktorea tradizionalagoa da emakumeen kasuan, leialtasuna ere aintzat hartzen baitute, diru-irabaziekin eta etxebizitzaren ezaugarriekin batera.

(18) Bigarren analisian, Keyser-Meyer-Olkin proba 0,715koa da gizonen kasuan eta 0,719 emakumeen kasuan, eta faktore-analisia egitea egoki da.

2.6. GRAFIKOA Faktore-egitura (EAE, 2008)

Emakumeak:

KIDETASUNA	ONGIZATE MATERIALA+ TRADIZIOA	GOZATZEKO DENBORA	ARDURA
<ul style="list-style-type: none">Gizarte-ingurune berekoak izateaErlijio-sineste berberak partekatzeaPolitika-kontuei buruzko adostasuna	<ul style="list-style-type: none">Diru-irabazi egokiakEtxebizitzaren ezaugarriakLeialtasuna	<ul style="list-style-type: none">Sexu-harreman zoriontsuaEtxeko zereginak partekatzeaNorberaren lagunentzako eta zaletasun pertsonaletarako denbora	<ul style="list-style-type: none">Seme-alabakSenar-emazteen artean arazoak eztabaidatzea

Gizonak:

KIDETASUNA	ONGIZATE MATERIALA	GOZATZEKO DENBORA	ARDURA
<ul style="list-style-type: none">Gizarte-ingurune berekoak izateaErlijio-sineste berberak partekatzeaPolitika-kontuei buruzko adostasuna	<ul style="list-style-type: none">Diru-irabazi egokiakEtxebizitzaren ezaugarriak	<ul style="list-style-type: none">Etxeko zereginak partekatzeaNorberaren lagunentzako eta zaletasun pertsonaletarako denbora	<ul style="list-style-type: none">Seme-alabak

Iturria: Geuk egina, Deustuko Unibertsitateko Gizarte Balioak taldeak emandako datuak oinarri hartuta. 2008

Gozatzeko denbora esaten diogun faktoreak adierazten digu gizonak, emakumeek bezala, etxeko zereginak partekatzea eta norberaren denboraz gozatzea lotzen dituztela; horrek adierazten du, antza, gizonak ez dutela jada beren burua ikusten rol maskulino tradizionalaren arabera (alegia, etxera dirua ekartzeaz soilik arduratzen diren hornitzaile gisa) eta familiako lanetan parte hartzen dutela, hein batean, bederen. Bestalde, gizonen kasuan sexu-harreman zoriontsua faktore horretatik kanpo geratzeak adierazten digu, agidanez, alderdi horri berriazko izaera ematen diotela. Amaitzeko, laugarren faktorearen osieran generoen artean dauden desberdintasunek adierazten digute, antza, gizonak ez dutela haziera edo hezkuntza ikusten bikoteen arteko arazoan edo elkarrizketen iturri gisa, ez behintzat emakumeek antzematen duten neurrian.

SEXUEN ARTEKO
KONTRATU BERRI
BATERANZKO BIDEAN?
BERDINTASUNAREN
ERRETORIKA ETA
ERANTZUKIDETASUNA
ETXEAN

2.3

Atal honetan EAEko senar-emazteen rolen banaketari lotutako balio-sistemei eta egungo irudiei erreparatuko diegu. Horretarako, produkzio- eta ugaltze-lanen banaketa egokiari buruzko iritziak aztertuko ditugu lehenik; gai honi buruzko iritziak, alegia: familia diruz hornitzeko eginkizuna nork hartu behar duen bere gain, eta seme-alabak eta etxea zaintzeko eginkizuna nork har dezakeen eta nork hartu behar duen bere gain.

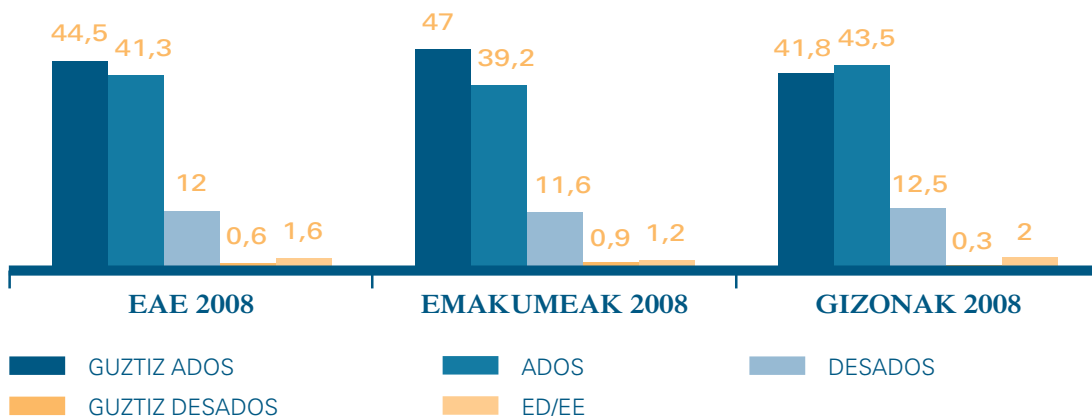
Balioei buruzko Europako Inkesta EAEn aplikatzean ateratako emaitzen arabera, herritarren % 85,9k dio *bai emazteak bai senarrak etxeko diru-irabaziak lortzen lagundu behar dutela*. Emakumeen enpleguari gizarateak oro har emandako babesak gora egin du azken hamarkadan; horrek adierazten digu Euskadiko emakumeen *etxeko erbestealdia* (Tavera, 2006:204) amaitu dela, eta emakumeen enplegua normaltasun sozial berri samar baten zati dela. Normaltasun horretan, enplegua gero eta emakume gehiagoren eguneroko esperientzia izateaz gain, familia-inguruneetan emakumeengandik espero den arauzko portaera da.

Emakume-eredu horrek, berak irabazitako diruarekin familiaren ekonomian laguntzen duenak, zalantzan jartzen ditu *etxeko aingeruaren* oinordeko diren irudi idealizatuak –alegia, norberaren bizitza etxeari eta seme-alabei maitasunez eta eskusiboki eskainitako emakumearen irudiak–, eta, aldi berean, estutasunean jartzen ditu *kontratu sozial tradizional* baten oinarriak (Alberdi, 1999: 254); izan ere, kontratu horretan gizona ageri da familiaren diru-iturri bakar gisa.

Baina emakumeen zereginari buruzko kontzeptua horrela aldatu bada, gizonen rolari lotutako balioetan aldaketa paralelo eta baliokidea gertatu dela pentsatu behar al dugu? Hau da, EAEn uste ote da gizonek seme-alabak eta etxea zaindu behar dutela? Eta, horren aurretik, aitei aitortzen al zaie zaintze-lanak egiteko amei aitortzen zaien gaitasun berbera?

Ondorengo grafikoan ikus daitekeenez, Euskadin elkarrizketatutako hamar pertsonatatik zortzik baino gehiagok (% 85,8) diote zainketari dagozkion lan eta gozamenari aurre egiteko gaitasun berdina dutela aitek eta amek. Seme-alabak zaintzeko gizonen duten gaitasunari buruzko diskurtso horrek apurtzen du –*izan behar* duenari erreparatuta, bederen– amatasun intentsiboari buruzko diskurtsoa, amek –eta, beraz, emakumeek– zainketarako berezko jarrera eta trebetasun handiagoa dutela eta gaitasun horrek etxeko eremuan espezializatzea dakarrela dioena. Bai haurren amarekiko erabateko mendekotasuna bai sexuaren araberako zaintzeko gaitasun desberdinak zalantzan jartzeak beste urrats bat dakar familiako lan-banaketa tradizionalaren legitimazioa deuseztatzeko bidean, eta aitatasuna ulertzeko era berrietara irekitako etorkizuna erakusten digu.

2.7. GRAFIKOA "Oro har, gizonak amak bezain egokiak dira seme-alabak zaintzeko" sexuaren arabera (EAE, 2008). Ehunekoak

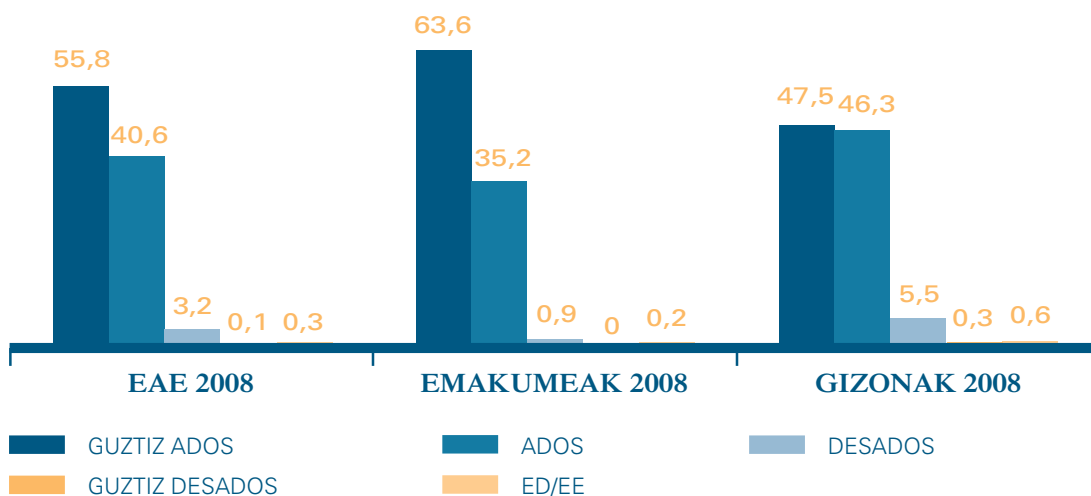


Iturria: Geuk egina, Deustuko Unibertsitateko Gizarte Balioak taldeak emandako datuak oinarri hartuta. 2008

Horrenbestez, amatasuna mitifikatzen duen eredu tradizionalaren aurrean, aitaren eredu alternatiboa sortzen da, tradizionalki amaren ezaugarritzat jotako elementuak barne hartzen dituen, hala nola afektuak eta haurrak haztearen eguneroko zereginak. Imaginarioan aita berri bat agertzen da, *inplikatua, parte-hartzailea eta eskura dagoena* (Moss, 1995: XVI) eta eredu berri horren funtsezko ezaugarria aitatasun aktiboa da (Lamb, 2000: 27), seme-alaben zaintetan emakumeen eta gizonen parte-hartze orekatua dakarrena.

Berdintasunaren diskurtso horri jarraituz, familiako lanetan erantzukide izatea EAEko familia-balioen aldaketa nagusia da. Euskadiko ia herritar guztiek (% 96,4) uste dute gizonak emakumeek adina ardura hartu beharko lituzketela etxean eta seme-alabekin. Planteamendu horrek, gizonak zaintzeko dituzten gaitasunei buruzko balioespenean aurkitutako genero-desberdintasun urriekin batera, adierazten digu berdintasunaren diskurtsoa bi sexuarentzat hedatu dela.

2.8. GRAFIKOA "Gizonak emakumeek adina ardura hartu beharko lituzkete etxean eta seme-alabekin" sexuen arabera (EAE, 2008). Ehunekoak



Iturria: Geuk egina, Deustuko Unibertsitateko Gizarte Balioak taldeak emandako datuak oinarri hartuta. 2008

Izan ere, inkestako galdera gutxitan aurkitzen dugu hainbesteko adostasuna Euskadiko gizartean. Jarrera hori ez da salbuespena Europako testuinguruan. Ondorengo taulan ikus daitekeenez, Europako herrialde desberdinetako herritarren gehiengo izugarriak dio ados dagoela gizonek etxeko zereginetan eta haurrak zaintzen berdintasunean parte hartzearekin.

2.4. TAULA “Gizonek emakumeek adina ardura hartu beharko lituzkete etxean eta seme-alabekin” Europako herrialdeetan (19) (2008). Ehunekoak

	ADOS	DESADOS
Alemania	92,0	8,0
Frantzia	95,4	4,6
Erresuma Batua	93,7	6,3
Finlandia	96,5	3,5
Suedia	97,1	2,9
Danimarka	97,5	2,5
Norvegia	96,5	3,5
Espainia	92,8	7,2
EAE	96,5	3,4
Portugal	89,4	10,6
Italia	91,4	8,6
Grezia	84,4	15,6
Lituania	93,4	6,6
Ukraina	98,3	1,7
Errumania	75,7	24,3
Estonia	86,4	13,6

Iturria: Geuk egina, Deustuko Unibertsitateko Gizarte Balioak taldeak emandako datuak oinarri hartuta. 2008

Berdintasunaren eta gizonek etxeko eta familiako eremuan bete beharreko eginkizun aktiboaren gorespen hori, ordea, ez dator bat etxeetan benetan egiten diren lanekin, denboraren erabilerari buruzko estatistikek adierazten dutenari jarraiki. Izan ere, estatistika horiek gizartean antolamendua ezagutzeko tresna baliotsu direla erakutsi dute (Eustat, 2006: 87) agerian jartzen baitute gizon-emakumeek beren jardueren, lan ordainduen edo ez-ordainduen, atsedendaldien eta zaletasunen bidez nola erazten duten gizarte-bizitza. Inkesta horiei esker, badakigu gizonek eta emakumeek ugaltze-lanei ematen dieten denbora oraindik ere desberdina dela Europako herrialdeetan, esate baterako Erresuma Batuan (4h 15' *versus* 2h 18'), Italian (5h 20' *versus* 1h 35') edo Lituanian (4h 29' *versus* 2h 9'), baita Europako iparraldeko herrialdeetan ere, hala nola Finlandian (3h 56' *versus* 2h 16'), adibide batzuk ematearren (Eurostat, 2006).

(19) Kontuan hartutako herrialdeetan eskuratutako erantzunak alderatzea helburu hartuta, Europako inguruneari buruzko taula edo grafikoetan ageri diren ehunekoetan *Ez daki / Ez du erantzuten* aukera ez da aintzat hartu, herrialde horietako bakoitzean oso pisu desberdina baitzuten erantzun horiek.

EAEko errealitatea ildo beretik doa. Lehen adierazi dugun bezala, denboraren gizarte-erabilerari buruz 2008an Euskadin egindako inkestak adierazten du gizartean emakumeak, batez beste, etxeko zereginetan egunero bi ordu gehiago aritzen direla gizonak baino, eta haurrak zaintzen ere 40 minutu gehiago ematen dituztela (Emakunde, 2010: 163). Horrek guztiak adierazten digu kontzientziaren mailan balio-aldaketa garrantzitsu bat gertatu bada ere, aldaketa horrek ondorio gutxi eragin dituela herritarren eguneroko lanetan, oro har. Beste modu batera esanda: *aita berri aktibo* baten ideal kulturala askoz ere azkarrago aldatu da aiten portaerak baino (Hochschild, 1995: 224).

Litekeena da oraindik ere asimetrikoa den egoera horrek eta ondorioz emakumeek etxeetan egunero bizi duten diskriminazioak esplikatzeko emakumeen adostasun handiagoa etxean eta seme-alabak zaintzean erantzukidetasuna planteatzen duen ideiarekin. Hala ondorioztatzen da bariantzaren analisiari erreparatzean; izan ere, emakumeen batez bestekoa (1,642) eta gizonena (1,423) –1ak *oso ados* eta 4ak *oso desados* esan nahi duen eskalan–desberdinak dira, eta diferentzia hori adierazgarria da. Horrenbestez, emakume edo gizon izatea lotuta dago erantzukidetasunari buruzko adostasun-mailarekin. Horrenbestez, genero-jarreretatik –famiiliako lanetan parte-hartze handiagoan gauzatzen direnak, lan-eremuan gero eta gehiago sartu arren– emakumeek irmoago adierazten dute, gizonek baino, etxean eta seme-alabekin ardura berdina hartu beharko lituzketela gizon-emakumeek.

Atera dezakegun ondorioa da emakumeek eta gizonek etxean dituzten rolen banaketari buruzko diskurtsoa berdintasunezkoa dela. EAEn familia *simetrikoa* edo *berdintasunezkoa* –bikotekideen artean famiiliako eta kanpoko lanen ardura partekatzean oinarritua– famiiliaredu ideal bihurtu da (Alberdi, 1999: 242; Tobío, 2005: 226-227), eta horrek adierazten du famiilia-eremuan balio-aldaketa gauzatu dela, maila kognitiboan bederen (20). Alabaina, maila kognitiboaren eta jokabide-mailaren arteko haustura dago. Beste modu batera esanda, rolen banaketan berdintasuna goستن duten adierazpenak ez datoz bat ebidentzia empirikoak azaltzen duen etxeko zereginen eta zainketa-lanen errealitatearekin, eta bat ez etortze horrek hainbat galdera sorrarazten ditu etxeetan desberdintasuna eragiten duten kausei eta mekanismoei buruz. Gizonek zainketarako gaitasuna dutela adierazten duten herritarren (% 85,8) eta gizonen eta emakumeen zainketarako erantzukidetasunaren alde ageri direnen (% 96,4) artean dagoen portzentajezko 10,6 puntuko aldeak –emakumeen kasuan portzentajezko 12,6 puntuko alde izatera iristen denak– aditzera ematen dizkigu berdintasunezko diskurtsoa jokaera zehatzetan gauzatzeko dauden arazoetako batzuk. Ondorengo atalean sakonago aztertuko ditugu gai horietako batzuk.

EMAKUMEEN LANA ETXEAN ETA ETXETIK KANPO

2.4

Emakumeek lan-eremuan beren gain hartutako rol berri hori –hezkuntza-eremuan eta politikaren alorrean sartzearekin batera– Espainiako estatuan azken hamarkadetan gertatutako gizarte-aldaketa azkarraren funtsezko higiarazle izan da.

Horren ondorioz, famiilia-eremuan ere aldaketa sakonak gertatu dira, bai egiturari bai harremanei erreparatuta, eta, aldi berean, garai bateko genero-rolen banaketa zurruna lausotu

(20) Neurri batean, desiragarritasun sozialaren adierazpena izan daiteke. Horrenbestez, erantzun batzuk baldintzatuta egon daitezke *politikoki zuzentzat* hartzen denaren eraginez, emakumeen eta gizonen berdintasuna arau bihurtu den gizartean.

egin da (Alberdi, 1999: 254). Baina aldaketa guzti horien prezioa izan da emakumeen lan-eremuko eta familia-eremuko *presentzia bikoitza* (Parella, 2005: 1) esaten zaiona.

EAEko emakumeak kontzienteagoak dira, gizonak baino, produkzioaren eta ugaltzearen arteko lotura estu eta historikoki ezku(ta)tuaz, eta hala ageri da enpleguan balioesten dituzten alderdiei buruzko iritzietan. Oso adierazgarria da emakumeek eta gizonek berdintsu balioestea enpleguaren bidez lortzen dituzten irabazi onak, lanaldi ona, ekimena eta ardurak, baina, familiako bizitzarekin bateratzeari dagokionez, generoen arteko desberdintasunak portzentajezko 12,7 puntukoak izatea.

2.5. TAULA Enplegu batean balioesten dituzten alderdiei dagokienez, emakumeek eta gizonek aipatutako ezaugarriak, EAE-Espainia (2008). Ehunekoak

LAN BATEAN BALIOETSITAKO ALDERDIAK	EMAKUMEEK AIPATUAK (EAE)	GIZONEK AIPATUAK (EAE)	EAE	ESPAINIA
Ondo irabaztea	75,4	78,5	76,9	77,4
Lanaldi ona	49,2	48,8	49,0	44,8
Familiako bizitzarekin bateragarria	45,2	32,5	39,0	30,7
Ekimenerako tokia	13,2	14,5	13,9	12,9
Ardurak izatea	12,8	12,8	12,8	14,5

Iturria: Geuk egina, Deustuko Unibertsitateko Gizarte Balioak taldeak emandako datuak oinarri hartuta. 2008

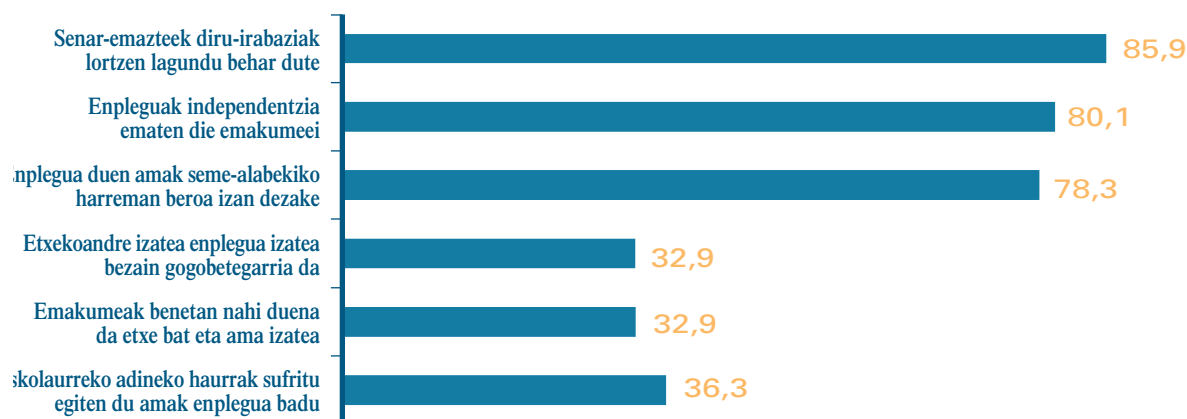
Datu horiek adierazten dute Euskadiko etxeetan, maila sinbolikoan, sexuaren arabera lanaren banaketak irauten duela, denboraren erabilerrari buruzko estatistikek azaldu bezala. Horrenbestez, Euskadiko biztanleek aho batez esan arren *gizonek emakumeek adina ardu-ra hartu beharko lituzketela etxean eta seme-alabekin*, haien pertzepzioetan eta balioespeneetan nabari diren genero-desberdintasunek adierazten dute berdintasunerako bidean oraindik egiteko dagoen ibilbidea. Gainera, diferentzia horiek lagungarriak dira diskurtso publikoa eta norbanakoen kontzientziak gainezka jartzen dituen berdintasunezko erretorikaren eta eguneroko etxeko zereginen banaketa desorekatuari dagokion errealitatearen artean dagoen distantzia esplikatzen.

Bizi-baldintza materialen eta ideien arteko erlazio hori ageri da, halaber, adin-talde desberdinek enplegu bateragarriari buruz egindako balioespen desberdinean. Horrenbestez, 35 urtetik 44ra bitarteko pertsonak dira –gure gizartean hazierarekin bat etorri ohi den garaian dauden pertsonak, alegia– enpleguaren ezaugarri hori gehien balioesten dutenak (% 47,5); eta ezaugarri horri garrantzi gutxien ematen diotenak 18 urtetik 24ra bitartekoak (% 25,3) eta 65 urtetik gorakoak (% 33,6) dira, hau da, lan-eremutik eta familia eta lana bateratzeko arazoetatik urrunago egon ohi den eguneroko errealitatea bizi duten pertsonak dira.

Halaber, datuek adierazten dute EAEko biztanleek balioespen handiagoa ematen diotela, estatukoek baino, bai lanpostua familiarekin bateragarria izateari (21) (% 39 eta % 30,7 hurrenez hurren), bai lanaldi egokiari (% 49 eta % 44,8 hurrenez hurren). Azken alderdi hori aisialdiari emandako balioespenaren gorakadarekin lotuta egon daiteke; izan ere, gizon-emakumeen xede-balioak aztertzean ikusi dugun bezala, 1995etik 2008ra bitarteko aldiari aisialdiaren balioespenak gora egin du.

Azken finean, gizarte-antolaketa –eta gizonen rola– espero zitekeen neurrian aldatu ez diren testuinguru batean, enplegua eta familiako lana gatazkan dauden eremu kontrajarriak dira eta hala sentitu ohi dira. Eta batetik bestera doazenak emakumeak izan ohi dira. Horrenbestez, emakumeen *laneko rol berriak eta etxeko rol zaharrak* (Tobío, 2005) gainjartzen diren egoera berri honetan, funtsezkoa da emakumeen lan ordainuari eta ez-ordainuari buruzko gizarte-balioak aztertzea.

2.9. GRAFIKOA Emakumeen etxeko eta etxetik kanpoko lanarekiko atxikimendua (EAE, 2008). Ehunekoak



Iturria: Geuk egina, Deustuko Unibertsitateko Gizarte Balioak taldeak emandako datuak oinarri hartuta. 2008

Aurreko grafikoan ikus daitekeenez, emakumeen enpleguaren alde –bikotearen irabazietan laguntzeko, emakumea independentea izateko modu gisa, eta seme-alabekiko harreman bero eta segurua izatea eragozten ez duelako– dauden Euskadiko biztanleak gehiago dira, emakumeen lan eta rol tradizionalaren alde daudenak baino –etxekoandreek eta enplegua duten emakumeen gogobetetze pertsonala parekatzea, etxe bat eta seme-alabak izateko emakumeen nahia lehenestea, eta amak enplegua badu eskolaurreko adineko haurrak sufritu egiten duela uste izatea aintzat hartuta–.

(21) EAEEn kontziliazioari ematen zaion balioespen hori bat dator, nolabait, jaiotzen proportzioaren arabera aitatasun-baimen gehien hartzen diren autonomia-erkidegoa dela dioten datu batzuekin (jaiotzen % 73an hartzen da aitatasun-baimena, eta estatuko batez bestekoa % 53,8 da) eta amatasun-baimena partekatzen dutenen portzentajea ere zertxobait handiagoa da (% 3,9 eta % 1,6 hurrenez hurren). Datu horien beste irakurketa bat izan daiteke EAEEn erraztasun handiagoak daudela, beste autonomia-erkidego batzuetan baino, gizonen lan-eremuan beren eskubideak gauzatzeko (edo, beharbada, zainketari lotutako eskubideak berriaz gauzatzeko).

Enpleguari eta familiako lanari lotutako balioak aztertzen baditugu, haien garrantzi subjektiboaren ikuspegitik, emakumeen errealizazio pertsonalaren iturri gisa, esan dezakegu hamar pertsonetatik ia zortzik uste dutela, bai EAEn, bai estatuan oro har, *emakume batentzat enplegua izatea dela pertsona independente bat izateko modurik hobereena*. Horrek adierazten du emakumeen rolei buruz hamarkada bakar batzuetan gizartean gauzatu den aldaketa sakona.

2.6. TAULA Emakumeen enplegua, familiako lana eta errealizazio pertsonala, EAE-Espainia (1999-2008). Ehunekoak

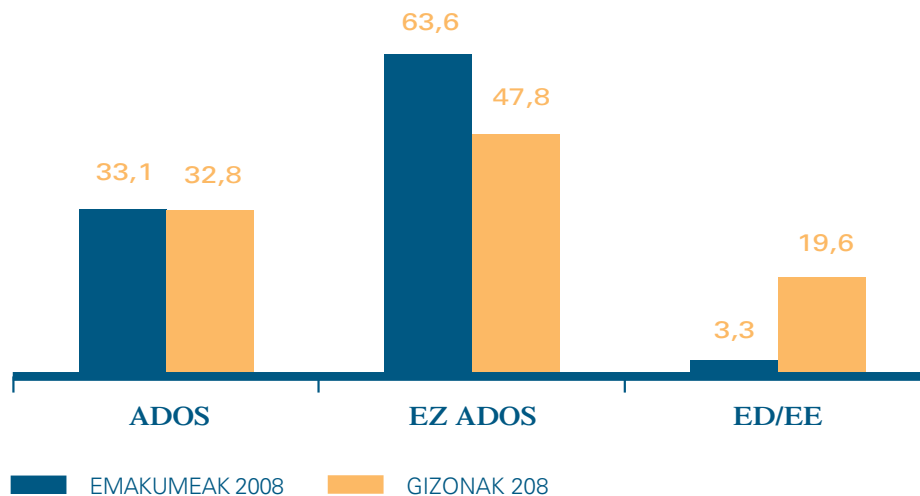
EMAKUMEEN ERREALIZAZIOARI BURUZKO ARGUDIOAK	EAE			ESPAINIA		
	2008	1999	ALDEA	2008	1999	ALDEA
1. Emakume batentzat, enplegu bat izatea da independentea izateko modurik hobereena						
Oso ados	39,9	42,1	-2,2	38,5	23,6	14,4
Ados	40,2	39,7	0,5	43,6	51,3	-7,7
Aldeko iritziak, guztira	80,1	81,8	-1,7	82,1	74,9	7,2
2. Etxekoandre izatea soldata baten truke lan egitea bezain gogobetegarria da						
Oso ados	9,2	18,9	-9,7	14,1	12,8	1,3
Ados	23,7	28,3	-4,6	29,6	34,3	-4,7
Aldeko iritziak, guztira	32,9	47,2	-14,3	43,7	47,1	-3,4
3. Enplegu bat ondo dago, baina emakume gehienek nahi dutena da etxe bat eta seme-alabak izatea						
Oso ados	9,2	12,0	-2,8	15,4	10,2	5,2
Ados	23,7	25,7	-2,0	30,7	31,1	-0,4
Aldeko iritziak, guztira	32,9	37,7	-4,8	46,1	41,3	4,8

Iturria: Geuk egina, Deustuko Unibertsitateko Gizarte Balioak taldeak emandako datuak oinarri hartuta. 1999 eta 2008

Emakumeen laneratzea, *oso azkarra eta berri samarra* izan arren, gaur egun *atzerakorik ez duen joera* da (Tobío et al., 2010: 35); eta, ikerlan honen emaitzek adierazitakoari jarraiki, Euskadiko emakumeek lan- eta hezkuntza-eremuan parte hartzean sortu diren helburu eta itxaropen berriek etxeko zereginetan aritzeari eta ama izateari lotutako erreferente tradizionala hondatu dute, agidanez.

Zehazki, *etxekoandre izatea soldata baten truke lan egitea bezain gogobetegarria* dela irizten dioten herritarren portzentajeak % 14,3 behera egin du Euskadin –estatuan oro har % 3,4 jaitsi da– eta gaur egun hamar pertsonetatik hiru baino zertxobait gehiago dira iritzi hori adierazi dutenak (% 32,9). Hortaz, imaginarioan enplegua eta emakumeen bizitzetan nabari den bultzada indibidualizatzailea lehian daude etxeko zereginetan aritzeari eta ama izateari lotutako rolaekin, baina irudi tradizional horren eraginak nabarmen behera egin du emakumeen errealizazio pertsonalaren gizarte-definizioan. Aztertzen ari garen premisa horrekiko desadostasuna emakumeen artean handiagoa izateak adierazten du emakumeek irmotasun handiagok arbuizatzen dutela etxekoandreaken rol tradizionala, gizonek baino, eta portzentajezko 15,8 puntuko aldea dago emakumeek eta gizonek adierazitakoaren artean.

2.10. GRAFIKOA “Etxekoandre izatea soldata baten truke lan egitea bezain gogobetegarria da”, sexuaren arabera (EAE, 2008). Ehunekoak



Iturria: Geuk egina, Deustuko Unibertsitateko Gizarte Balioak taldeak emandako datuak oinarri hartuta. 2008

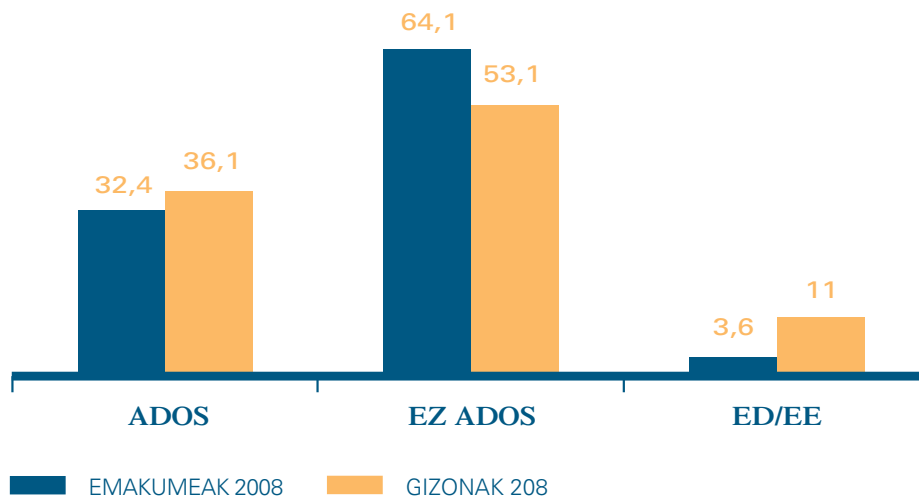
Halaber, deigarria da kasu horretan *Ez daki / Ez du erantzuten* aukerari gizonen artean dagoen portzentaje handia (% 19,6) –batez ere beren burua ezkerrekotzat edo zentro-ekkerrekotzat definitzen dutenen artean (% 65)–; horrek nolabaiteko nahasmendua adierazten du, ziurgabetasun deserosoa edo liberatzailea beharbada, emakumeentzat eta gizonentzat sozialki desiragarria zena agintzen zuten erreferente tradizionalak erori direnean.

Datu horiek adierazten dute emakumeen errealizazioaren gizarte-definizioan “etxekoandre” rola tokia galtzen ari dela, lan ordaindua egitearekin alderatuta, batez ere Euskadin. Joera hori bat dator emakumeen rol berriekin eta gure gizartean etxeko zereginei ematen zaien balioespen eskasarekin, eta lan horiek sarritan *beste emakume batzuek* egiten dituzte (etorkinek eta maila sozial apalagoko emakumeek, alegia).

Ez da hain ikusgarria izan emakumeen helburuetan etxeak eta seme-alabek duten gailentasunari buruzko iritziak EAEn galdu duen babes soziala; izan ere, kontuan hartutako epe horretan portzentajezko 4,8 puntu egin du behera. Bitxia da estatuan, oro har, kontzepzio horrekiko adostasunak % 4,8 egin duela gora. Gainera, estatuan *enplegu bat ondo dagoela, baina emakume gehienek nahi dutena etxe bat eta seme-alabak izatea dela* uste duten herritarrak % 13,2 gehiago dora, Euskadin baino.

EAERI begiratuz gero, amatasuna emakumeen identitatearen iturri nagusitzat hartzeari buruzko erreferentzia kontuan hartuta –*enplegu bat ondo dago, baina emakume gehienek nahi dutena da etxe bat eta seme-alabak izatea* premisaren azpian dagoena, alegia–, badi-rudi pentsamendu tradizionalagoa eragiten duela gizonengan; horrenbestez, adostasun-maila handiagoak eta desadostasun-maila txikiagoak adierazten dituzte gizonen, emakumeen baino, eta *Ez daki / Ez du erantzuten* aukera portzentaje handian ageri da, ondorengo grafikoan ikus daitekeenez.

2.11. GRAFIKOA “Enplegu bat ondo dago, baina emakume gehienek nahi dutena da etxe bat eta seme-alabak izatea”, sexuaren arabera (EAE, 2008). Ehunekoak

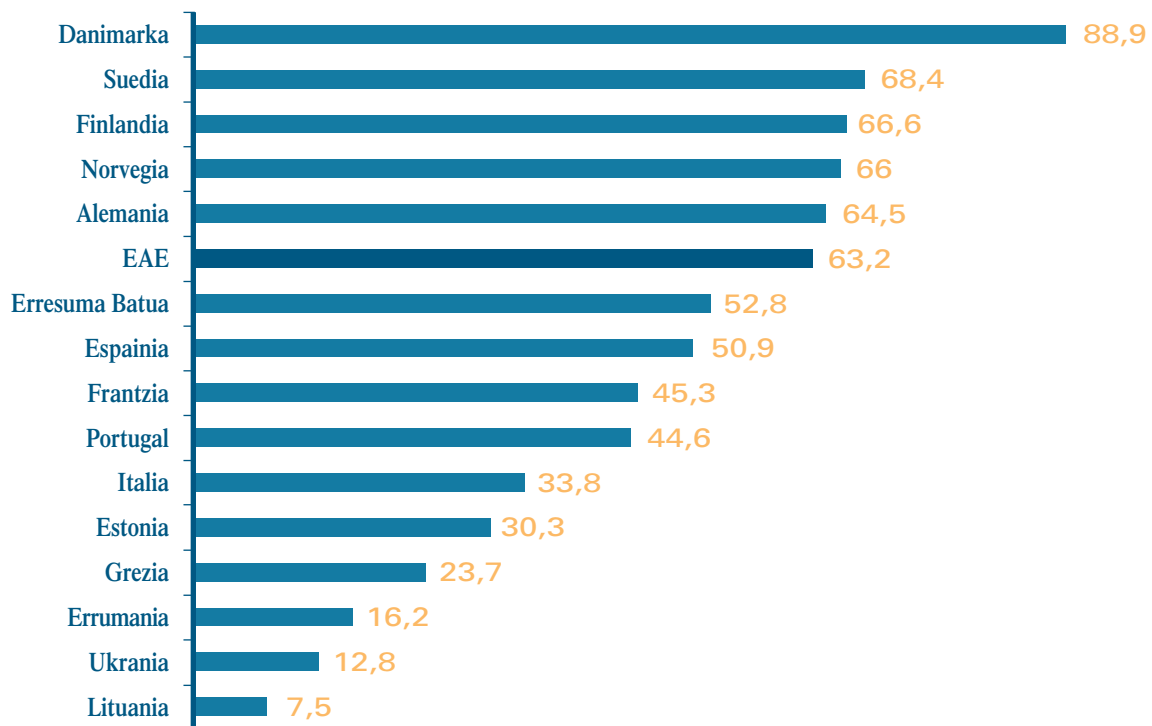


Iturria: Geuk egina, Deustuko Unibertsitateko Gizarte Balioak taldeak emandako datuak oinarri hartuta. 2008

Balio-aldaketaren testuinguru horretan ere, datuek adierazten dute –batez ere gizonen kasuan– amatasun intentsiboaren ereduari lotutako ezaugarrien iraupena. Eredu horren arabera, amak hazieran jardun behar du eskusiboki, emakumeen ezaugarri *naturalak* oinarri hartuta (enpatia, gainerako pertsonen premiak aintzat hartzea eta norberaren sakrifizioa). Eredu horretan amatasuna ezinbestekotzat jotzen da emakumeen garapenerako eta gogobetetze emozionalerako (Di Quinzio, 1999) eta bestelako aukerak desbideratze patologikotzat hartzen dira. Amatasuna naturari lotutako gertaera gisa –eta ez gizarte-eraikuntza gisa– hartzearen ondorioz, emakumearen, amaren eta feminitatearen kontzeptuak erremediorik gabe eta ezinbestean elkarlotuta ageri dira, eta horretan oinarrituta emakumeak etxekotasunera eta eremu publikotik baztertuta egotera behartuta daude.

Europako inguruko joerei erreparatuz gero, kontzepzio tradizional horren aurkako joera handiena iparraldeko herrialdeetan ageri da –batez ere Danimarkan– gizarte horietan generoberdintasunaren alorrean egindako aurrerabide handiagoeekin bat etorriz; izan ere, irudi horrekiko desadostasuna % 66tik % 88,9ra bitartekoa da Europako iparraldeko herrialdeetan. Alemanian antzeko desadostasun-maila ageri da, eta atzerago daude Erresuma Batua eta Espainia. Hain zuzen, Espainiako biztanleen erdia bat dator emakumeen bizitzako helburu nagusiak etxea eta seme-alabak direla dioen ustearekin, eta beste erdiak, berriz, ez du hala uste.

2.12. GRAFIKOA “Enplegu bat ondo dago, baina emakume gehienek nahi dutena da etxe bat eta seme-alabak izatea”, Europan (2008). Desadostasunen ehunekoak



Iturria: Geuk egina, Deustuko Unibertsitateko Gizarte Balioak taldeak emandako datuak oinarri hartuta. 2008

Aitzitik, Frantzian, kontzepzio tradizional horren alde dauden herritarrak gehiago dira, aurka daudenak baino; eta aztertutako Mediterraneo aldeko herrialde gehienetan hala gertatzen da, batez ere Italian eta Grezian, izan ere, % 70 ingurukoa da herrialde horietako biztanleen adostasuna. Baina kontzepzio horren aldeko joera nabarmenena Europako ekialdeko herrialdeetan ageri da; batez ere Lituania eta Ukrainan, % 90 inguruko adostasunak baitaude.

Berriz ere, etxeko zereginiei eta seme-alabei dagokienez, inkongruentzia ikusten dugu, gizonen erantzukidetasunari buruzko ideia eta emakumeen errealizazio-iturriari buruzko kontzepzio zaharren artean. Eta, horren aurrean, galdera bat sortzen da: Nola inplikatu dira gizonak familiako lanetan, emakumeak adina, emakumeen bizitzako nahia eta ardatza etxea eta amatasuna direla pentsatuz gero?

2.7. TAULA Enplegua eta amatasuna (EAE, 1999-2008). Ehunekoak

	2008	1999
1. Lanean ari den ama batek lanean ari ez denak bezain harreman bero eta segurua izan dezake seme-alabekin		
Oso ados	42,6	40,7
Ados	35,7	36,3
Aldeko iritziak, guztira	78,3	77,0
2. Eskolaurreko adineneko haurrak ziur asko sufritu egiten du amak lan egiten badu		
Oso ados	8,6	9,7
Ados	27,7	29,2
Aldeko iritziak, guztira	36,3	38,9

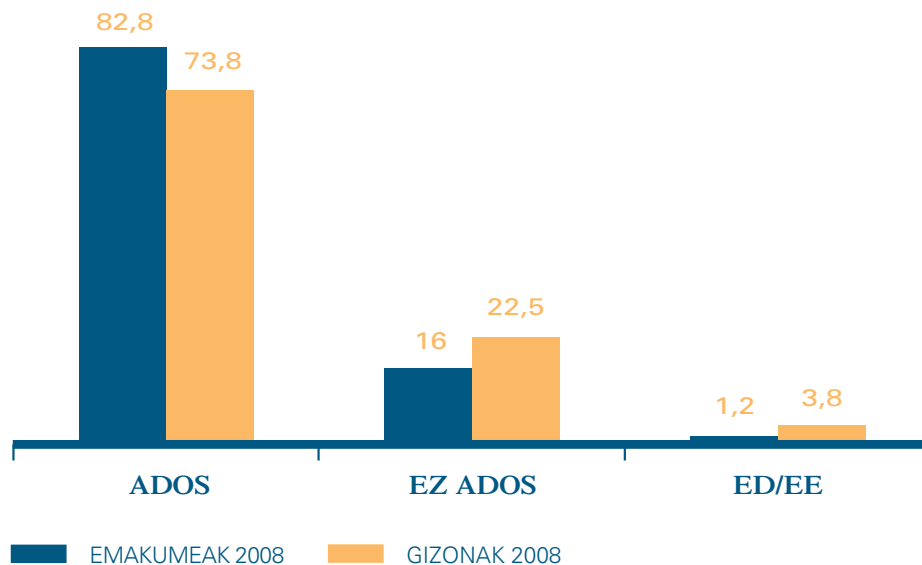
Iturria: Geuk egina, Deustuko Unibertsitateko Gizarte Balioak taldeak emandako datuak oinarri hartuta. EAE, 1999 eta 2008

Dena dela, eta orain gure testuinguruari erreparatuz, bistakoa da belaunaldi gazteetako emakumeen artean seme-alabak izan ondoren lan-merkatuan jarraitzea normala dela (normaltasun berria, alegia) enplegua uztea zekarren ildo tradizionalaren aurka, seme-alaben lehen haurtzaroan bederen (Tobío, 2005: 13). Gizarte-errealitate hori EAEko herritarren iritzietan ageri da: Inkestatutako hamar pertsonetatik ia zortzik (% 78,3) adierazten dute *lan egiten duen ama batek lanik egiten ez duen ama batek bezain harreman bero eta segurua izan dezakeela seme-alabekin*. Ideia horrek aurre egiten dio, maila kognitiboan bederen (22), aipatu dugun emazte eta ama tradizionalaren ereduari, eta amatasun malguagoen eta ez hain intentsiboen garapena adierazten du.

Baina ondorengo grafikoan ikus daitekeenez, iritzi horren hedapenean sexuaren araberako desberdintasunak daude. Adostasun-mailak altuak izan arren bai emakumeen bai gizonen kasuan, emakumeak (premisia horren eragina gehien dagokion kolektiboa osatzen dutenak, alegia) irmoago ageri dira, gizonak baino, *ados* daudenen kategorian portzentajezko 9 puntuko aldea baitago. Horrenbestez, enplegua izatea eta aldi berean ama ona izatea bateragarriak direla adierazten dute.

(22) Kasu horretan ere, desiragarritasun sozialak baldintza ditzake erantzunak.

2.13. GRAFIKOA “Lanean ari den ama batek lanean ari ez denak bezain harreman bero eta segurua izan dezake seme-alabekin”, sexuaren arabera (EAE, 2008). Ehunekoak

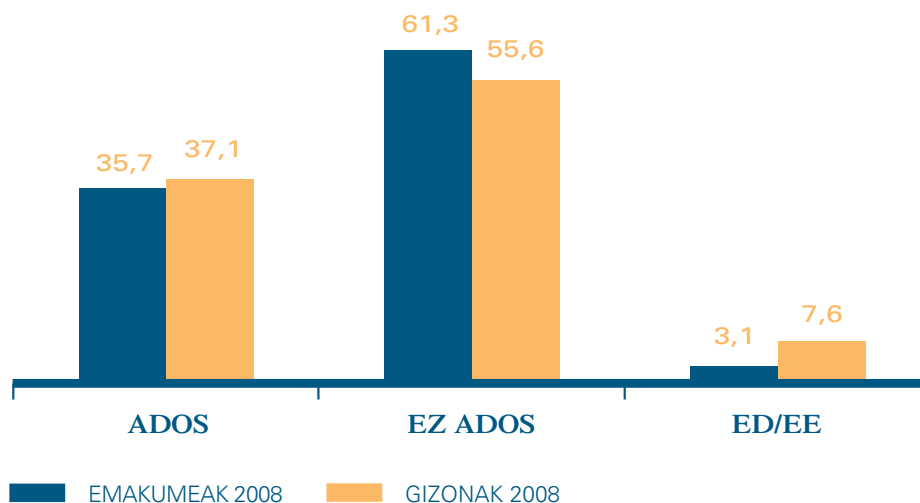


Iturria: Geuk egina, Deustuko Unibertsitateko Gizarte Balioak taldeak emandako datuak oinarri hartuta. EAE, 2008

Halaber, ideia horrekiko adostasun handiena 35 urtetik 44ra bitarteko biztanle-multzoan ageri da (% 83,4) eta txikiena 65 urtetik gorako multzoan (% 64,4). Baliteke multzo horren adostasuna txikiagoa izatea feminitatea etxeko eremuari eta seme-alabak zaintzeari oso lotuta zegoen testuinguruan hezi eta bizi izandako pertsonak direlako. Hala ere, azken multzo horren gehiengoaren iritziz, amak enplegua izan arren seme-alabekiko harremanak kalitate eta segurtasun berbera izan dezake, eta horrek adierazten du balio-aldaketa oso sakona izan dela, herritar-multzo gazteenak ez ezik, beste sozializazio-testuinguru batzuetan bizi izan diren pertsonak ere aldaketa horretan inplikaturik baitaude. Bestalde, lehen hezkuntzako ikasketak soilik egin dituzten pertsonen artean (% 70,3) eta eskuinekoak direla adierazten dutenen artean (% 52,3) neurri txikiagoan babesten dute amek lan-eremuko jardura eta seme-alabekiko harreman bero eta segurua bateratzeko aukera dutela.

Dena dela, haur txikiak tartean daudela gogora ekartzean, etxeko eta familiako eremuan emakumeen presentzia gutxitzeko gizarte-erresistentzia handiagoa da. Izan ere, EAEko hamar pertsonetatik ia lauk (% 36,3) adierazten dute *eskolaurreko adineko haur batek seguru asko sufritu egiten duela amak lan egiten baldin badu*. Ondorengo grafikoan ikus daitekeenez, emakumeen artean ere iritzi hori ageri da. Emakumeak seme-alaben zainketa arduradun nagusiak direla dioen ustearen iraupenak esplikatzen du emakumeak errudun sentitzea; izan ere, etxetik kanpo lan egiten duten eta haur txikiak dituzten emakumeentzat zaila da errudun ez sentitzea (Alberdi, 1999: 168). Halaber, ardura amarena dela uste izatearen ondorioz, aitek enplegua izateak eragin ditzakeen ondorio negatiboak ez dira, oro har, aintzat hartzen. Horrenbestez, haurren garapenaren etapan zainketa arduraren amari esleitzen dioten estereotipoek eragin kaltegarria dute enplegua duten emakumeen irudian, baina ez dute inolako eraginik gizonen irudian, nahiz emakumeek orokorrean –paradoxikoki– denbora gehiago eman seme-alaben zainketari, gizonek baino.

2.14. GRAFIKOA “Eskolaurreko adineneko haurrak ziur asko sufritu egiten du amak lan egiten badu”, sexuaren arabera (EAE, 2008). Ehunekoak



Iturria: Geuk egina, Deustuko Unibertsitateko Gizarte Balioak taldeak emandako datuak oinarri hartuta. EAE, 2008

Ikuspegi diakronikoari erreparatuta, azken hamarkadan ez da balio-aldaketa nabarmenik gertatu, amen enpleguak ziur asko eskolaurreko adineko haurren sufrimendua eragiten duela dioen ideiar buruz –ezta enplegua seme-alabekiko harreman bero eta seguruarekin bateragarria dela dioen ideiar buruz ere–. Gai horri buruzko aldaketen geldotasunak kontrastatzen du etxe-rolaren gizarte-balioespenaren atzerakada azkarrarekin, lan-eremuko jardueraren alde. Laburbilduz, emakumeak eremu publikoan jardutea gero eta hobeto onartzen bada ere, eta gizonek zainketarako gaitasun eta ardura berdina dutela adieraztea arrunta bada ere, imaginarioan oraindik irauten du amaren ohiko kontzepzioak, haur txikiari eman beharreko arretaren eta ongizatearen arduraduna dela dioenak.

Europako inguruarekin alderatuta, Euskadi eta Espainia tarteko tokian ageri dira, amen enplegua baldin badute eskolaurreko adineko haurrek sufri dezaketela irizteari dagokionez. Batetik, Europako iparraldeko herrialdeek multzo homogeen samarra osatzen dute: aztergai dugun premisarekin bat datozen herriarrak % 20 inguru dira herrialde horietan, ados ez daudenak % 80 inguru dira eskuarki, eta Danimarkan ia % 90.

2.8. TAULA “Eskolaurreko adineneko haurrak ziur asko sufritu egiten du amak lan egiten badu”, Europan (2008). Ehunekoak

	ADOS	EZ ADOS
Alemania	49,6	50,3
Frantzia	39,2	60,9
Erresuma Batua	37,2	62,8
Finlandia	20,1	79,8
Suedia	20,3	79,6
Danimarka	9,1	90,9
Norvegia	19,8	80,3
Espainia	48,3	51,7
EAE	38,3	61,7
Portugal	69,4	30,6
Italia	75,0	25,0
Grezia	72,8	27,2
Lituania	70,1	29,9
Ukraina	71,3	28,7
Errumania	52,6	47,5
Estonia	57,5	42,4

Iturria: Geuk egina, Deustuko Unibertsitateko Gizarte Balioak taldeak emandako datuak oinarri hartuta. 2008

Aitzitik, Mediterraneo aldeko herrialde gisa sailkatu ditugun herrialde gehienetan –Portugal, Italia eta Grezia– Europako iparraldeko proportzioak alderantziz ageri dira, ados daudenen portzentajea % 70 ingurukoa baita. Lehen aurreratu dugunez, Espainia eta batez ere Euskadi tarteko tokian ageri dira, kontuan hartutako herrialde guztien multzoan. EAEko hamar pertsonetatik lauk, gutxi gorabehera, eta estatuan oro har hamar pertsonetatik bostek, uste dute *eskolaurreko adineko haur batek ziur asko sufritu egiten duela amak enplegua badu*.

Amaitzeko, Europako ekialdeko herrialdeetako biztanle gehienak premisa horrekin ados daude. Hala ere, bereiz ditzakegu, alde batetik, Lituania eta Ukraina, % 70 inguruko adostasun-mailak dituztenak; eta, bestetik, Errumania eta Estonia, desadostasun-maila altu samarrak dituztenak: % 47,5 eta % 42,4 hurrenez hurren.

Horrenbestez, aztertutako Europako herrialdeetan, iparraldekoen salbuespen nabarmena alde batera utzita, lehia ikus daiteke: alde batetik, norbanakoaren autonomiari garrantzia ematen dion indibidualizazio gero eta sendoagoa, eta emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren printzipioaren gorakada –Castellsek (1997: 160) dioenez *planeta guztira bizkor hedatzen ari dena*–, eta, bestetik, amatasun intentsiboaren ideal zahar baina iraunkorra, emakumeak familiako betebeharrak naturalizatuen arabera definitzen dituenak, *norberarentzako izaki* izan beharrean *besteentzako izaki* izateko.

Azken hamarkadetan gertatutako gizarte-prozesuak emakumeen protagonismo eta parte-hartze publiko handiagoa ekarri du, eta horrek guztiak inpaktua eragin du, bai familian, bai bikotean, bai emakumeengan. Oso bizkor birformulatu behar izan dira –eta, hortaz, gizarte-ikerkuntzaren bidez berrinterpretatu behar izan dira– bikote-harremanean, hazieran eta emakumeen autoerrealizazioan eragiten duten kode, arau eta balio berriak.

Egia da Euskadiko familiak egoera berri batean bizi direla; izan ere, familia-eredu tradizionala aldatu egin da, gizartearen, merkatuaren eta etxeko ekonomien eskaera berriei jarraiki. Bereziki, emakumeek lan-eremuan gero eta gehiago parte hartzeak familia eraldatu du, eta genero-agindua urratzen dituzten rol berrien sorreran lagundu du, amatasunaren eta aitatasunaren adierazpen berriak bideratuz.

Kontua ez da antzinako etxeko antolamenduaren iraupena ukatzea, egoera konplexu bat adieraztea baizik, ia tradizionalak diren ereduak –generoen arabera lerratutako sozializazioan, amatasun pairamentsuan eta aitatasun periferikoan oinarrituak– eta aitatasun inplikatuak eta kanon tradizionaletatik urrun dauden amatasunak helburu dituzten eredu berriak nahastearen ondorioz sortua. Ondorengo orrialdeetan, amatasuna eta aitatasuna gauzatzeko modu berri horietako batzuei lotutako balio eta irudietan sakontzen ahaleginduko gara, egoera berri horretan gizonak hartzen dituzten rol berriei erreparatuz. Haiengan ere eragina dute emakumeen rol berriak sortutako aldaketek; izan ere, gizonak hartzen dituzten eskatzen zaie, kultur erreferente tradizionalak gaituzten ez badaude ere, eta, erreferente horien arabera, hornitzaile ekonomiko izan behar dute, eta hazierari lotutako lanetatik libre daude (lan horiek *ez dagozkie*).

Imaginarioan familia-eredu tradizionalaren iraupena eta/edo eraldaketa aztertzean, zehaztu behar dugu Euskadiko gizartean, eredu horrekin batera, populazioa zahartzearen fenomenoari eta familiak desegiteko prozesuei –dibortzioak eta banatzeak– lotutako familia-modu berriak sortu direla, eta pertsona heldu bakar baten ardurapean dauden familiek (ama ezkongabeak, banandutako aitak eta amak, alargunak eta abar) nabarmen gora egin dutela. Esparru berri horretan, guraso biko familia heterosexualaren eredian maila sinbolikoan bilakaerarik gertatu ote den jakin nahi dugu. Bilakaera horretaz jabetzeko modu bat da seme-alaben zorionaren oinarri diren erreferenteen azpian dagoen familia-irudiari erreparatzea.

2.9. TAULA “Norbaitek badio haur batek etxean aita bat eta ama bat behar dituela zoriontsu hazteko, ados egoteko joera izango al zenuke ala ados ez egotekoa?” , EAEn eta Espainian (1999-2008). Ehunekoak

	ADOS EGOTEKO JOERA	ADOS EZ EGOTEKO JOERA	ED/EE
EAE, 2008	63,1	31,2	5,7
EAE, 1999	80,1	16,3	3,6
Espainia 2008	67,8	28,3	3,9
Espainia 1999	84,0	10,8	5,2

Iturria: Geuk egina, Deustuko Unibertsitateko Gizarte Balioak taldeak emandako datuak oinarri hartuta. 2008

EAEko hamar pertsonetatik seik baino gehiagok uste dute haurrak zoriontsu izateko aita batek eta ama batek osatutako familia behar dutela etxean; horrek adierazten du familia tradizional heterosexualaren eredua eta genero-rolen banaketa barneratuta daudela eta imaginarioan bizirik dirautela. Aitzitik, inkestatutako pertsonen % 31,2ren iritziz, haurren zoriona ez dago erreferente tradizional horien mende. Hamarkada bat baino gutxiagoan bikoiztu egin da familia-mota berri bat hautematen duten pertsonen kopurua, aitasunaren eta amatasunaren erreferente desberdinak lagun, seme-alaben ongizate emozionalaren katalizatzaile gisa. Pertsona horien iritziz, haurren zorionerako ez da ezinbestekoa sexu desberdineko bi gurasok osatutako familian bizitzea.

Ildo horretan, emakumeek familia-eredu malguagoa hautematen dute, haurren garapen egokirako ama batek eta aita batek osatutako familia beharrezkoa ez dela uste duten emakumeak gehiago baitira gizonak baino (emakumeen % 60,3 eta gizonen % 66 familia tradizional heterosexualaren alde ageri dira). Litekeena da familia-eredu malguagoen aldeko iritzi hori nolabait lotuta egotea gure inguruan ama erreferente bakartzat duten familiak gero eta gehiago izatearekin (23).

Izan ere, ondorengo taulan ikus daitekeenez, EAEn ama bakarrik duten familiekiko tolerantzia-maila aipagarria da. Europako testuinguruan, Espainia eta Euskadi nabarmentzen dira emakumeak bikote-harremanetatik kanpo seme-alabak izateko aukera hobeto onartzen delako, inguruko herrialdeetan baino; esate baterako, Italian eta Portugalen adostasun-mailak oso txikiak dira. Bestalde, deigarria da Europako iparraldeko gizarteetan jokabide berritzaile hori gutxiago onartzea, gure inguruan baino; izan ere, senar-emazteen eredua zalantzan jartzen duen jokaera da. Dena dela, herrialde horietako batzuetan baiezkoen eta ezezkoen kategorietan sartzen ez diren erantzunen portzentaje handiek –Finlandian eta Norvegian % 42,9 eta %28,1 hurrenez hurren– adierazten dute bakarrik aurrera ematea erabakitako amatasunaren alde edo aurka egotea zenbait faktoreren eraginpean dagoela, beharbada amaren egoera pertsonalarekin lotuta egon daitezkeen alderdien eraginpean.

(23) Espainiako estatuan etxean % 4,1 guraso bakar batek osatutako familiak dira, 18 urtetik beherako adingabeak ardurapean dituztela. Familia horien % 87,1 emakume baten ardurapean daude. 2000tik 2008ra bitartean, amaren ardurapean soilik dauden familien kopuruak nabarmen gora egin du: 340.000 pasatxotik ia milioi erdira (INE, 2010: 17).

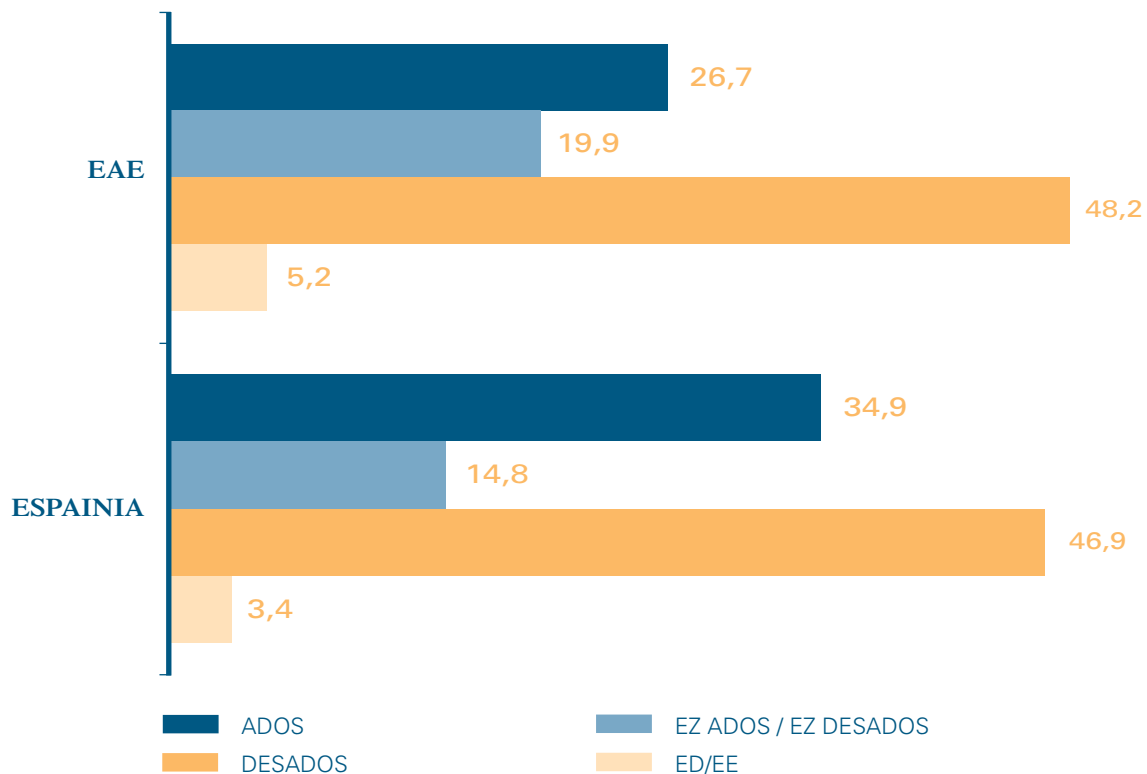
2.10. TAULA “Emakume batek seme-alaba bat izan nahi badu, ama ezkongabe gisa, gizon batekiko harreman egonkorrik izan gabe, onartzen duzu ala ez?”, European (2008). Ehunekoak

	ONARTZEN DUTE	EZ DUTE ONARTZEN	AGIAN
Alemania	42,0	35,8	22,2
Frantzia	58,3	32,7	9,0
Erresuma Batua	40,5	40,7	18,8
Finlandia	41,9	15,3	42,9
Suedia	52,6	47,4	0,0
Danimarka	68,4	22,7	8,9
Norvegia	41,6	30,3	28,1
Espainia	80,0	14,6	5,4
EAE	83,4	8,7	7,9
Portugal	35,0	45,4	19,6
Italia	32,8	53,5	13,7
Grezia	46,4	47,3	6,2
Lituania	66,2	12,9	20,9
Ukraina	47,1	36,0	16,9
Errumania	61,1	27,5	11,5
Estonia	50,2	32,6	17,2

Iturria: Geuk egina, Deustuko Unibertsitateko Gizarte Balioak taldeak emandako datuak oinarri hartuta. 2008

Horrenbestez, familia patriarkal monogamo eta guraso biko ereduak irauten du imaginarioan, eta eredu hori kolokan jartzen duten balioak sortzen ari dira. Horrenbestez, senar-emazteek osatutako guraso biko ereduak alde batera uzten duten familia-modu berriak normalizazio-bidean daude. Baina zenbateraino onartzen du Euskadiko gizarteak bi pertsona homosexualek eta haien seme-alabek osatutako familia? Espainiako estatuan familia-mota hori legitimatu zuen uztailaren 1eko 13/2005 Legeak, sexu bereko bi pertsonen arteko ezkontza arautzen duenak. Araudi horren bidez, besteak beste, gainditu zen –formalki bederen– homosexualitatea familiako ordena suntsi zezakeen indar gisa ikustea. Baina alderdi subjektiboei erreparatuta, neurri berean eraldatu al dira? Bikote homosexualek haurrak adoptatzeari buruzko iritziak aztertuz gero, *politikoki zuzena* denaren azpian dauden aurreiritziak agerian gera daitezke, horrelako bikoteak adingabeen garapen egokirako *erreferente desegokitzat* hartzen direla azalduz. Bai Espainiako estatuan, bai EAEn, bikote homosexualek adingabeak adoptatzeko aukera izatearen alde agertu da herritarren erdia; horrek adierazten du beste erdiak adopzio horiekiko nolabaiteko erresalbuak dituela bederen, eta datu horiek oinarri hartuta, badirudi gure inguruan oraindik normaldu gabeko jardunbidea dela. Bikote homosexualek adingabeak adoptatzeko aukerari dagokionez, aldeko jarrera zertxobait nabarmenagoa da EAeko emakumeen artean, gizonen artean baino (% 51,1 eta % 45, hurrenez hurren).

2.15. GRAFIKOA “Bikote homosexualak ez lukete haurrak adoptatzeko aukerarik izan behar”, EAE-Espainia (2008). Ehunekoak



Iturria: Geuk egina, Deustuko Unibertsitateko Gizarte Balioak taldeak emandako datuak oinarri hartuta. 2008

Tradizionalki, ugaltzea eta seme-alabak zaintzea identitate femeninoarekin lotu dira, eta amatasuna izan da, aldi berean, gizartearen eskakizuna eta emakumeen errealizazio pertsonalerako ezinbesteko baldintza, gizonengan antzeko eraginik ez zuena. Kontzepzio horren aurrean, Balioei buruzko Europako Inkesta EAEn 2008an aplikatzean lortutako emaitzetan ageri diren datuek adierazten dute hamar emakumetatik zazpik (% 70,7) diotela seme-alabak izatea ez dela emakumea errealizatzeko ezinbesteko baldintza. Balio-aldaketa hori gizonengan ere nabari da, baina intentsitate gutxiagoz (% 63,8). Gainera, inkestatutako gizonen portzentaje nabarmen bat *Ez daki / Ez du erantzuten* kategorian agertzen (gizonen % 10,3 eta emakumeen % 4,3) nolabaiteko orientazio galtzea adierazten du –etxekoandre izateak eta lan ordainduak eragiten duten gogobetetzea aztertzean gertatu bezala– oraintsu arte emakumeek eta gizonen familian eta gizartean bete beharreko rola argi eta garbi definitzen zituzten erreferente tradizionalak erortzen ari baitira. Azken finean, gertuko iraganean ez bezala, emakumeentzat seme-alabak izatea ez da jada helburua, aukera baizik; eta, nolahi ere, ez da autoerrealizatorako ezinbesteko baldintza.

Ildo horretan, EAEko hamar pertsonatetik seik gutxi gora behera (% 63,2) uste dute gizon bat errealizatzeko ez dela beharrezkoa seme-alabak izatea. Deigarria da, genero-identitate tradizionalak adierazitakoaren aurka –alegia, emakumeek seme-alaben premia dutela autoerrealizatorako–, herritarrak, oro har, portzentaje bertsuetan ados egotea seme-alabak emakumeen eta gizonen errealizatorako (% 25,5 eta % 24,1 hurrenez hurren) ezinbestekotzat jotzarekin. Horrek berriro adierazten digu amatasun intentsiboaren ideologia hondatzen ari dela.

Maila kontzientean esleipen tradizionalei eta feminitatea –edo maskulinitatea– eraikitzeke oinarritzat hartutako erreferente tradizionalei uko egite hori ez dator bat, ez egungo gizarte-errealitatearekin, ez generoen arabera markatutako pertzepzio eta esanahien iraupenarekin. Ildo horretan, imaginarioan balio zahar eta berriak aldi berean egoteak subjektibitate ia tradizional edo berritzaileak sor ditzake, alderdi atzerakor edo urratzaileei emandako lehenasunen arabera, baita *trantsizio-identitate* gisa izenda ditzakegunak ere, balioen eremuko inertzien eta aldaketen sinkretismoan oinarrituak. Ikuspegi horretatik uler daiteke babesa ematea emakumeek, bikotekiderik gabe ere, seme-alabak izateko hartutako erabakiari, eta, aldi berean, haurrek zoriontsu izateko aita bat eta ama bat behar dutela uste izatea; edota etxeko eta familiako lanetan gizonen zeregina deiadarrez defendatzea, eta, aldi berean, haur txikiak emakumeekin lotzen dituzten sinesteek irautea.

Amaitzeko, *trantsizio-identitate* esaten diegun horiek deskribatzeko ahalegintzen ari garen neurrian, funtsezkoa da historikoki emakumeen identitateari lotutako rol bat aztertzea: zainketa. Euskadiko hamar pertsonetatik zazpi baino gehiagok (% 76,3) uste dute *gurasoen betebeharra dela seme-alabentzako hoberena lortzen ahalegintzea, norberaren ongizatearen kaltetan izanda ere*. Ondorengoekiko erantzukizunen gain (24) agindu kategoriko hori hedatzeak adierazten du seme-alabei gero eta balio handiagoa ematen zaiela, eta betebeharrak soziala zena gai propio eta pribatu bihurtu dela eta bikotearen barne-barneko eremuari lotuta dagoela. Seme-alabak, gero eta gehiago, borondatezko erabakien ondorio dira; eta, orobat, inoiz baino erantzukizun handiagoak dakartzate (Alberdi, 1999: 145-146).

Baina belaunaldien arteko elkarrekikotasunaz hitz egin al dezakegu? Galdera horrek garrantzi handia du; izan ere, haurtzaroan ez ezik, helduak garenean eta zahartzaroan –gero eta gehiago– norbaitek zaintzea behar izaten dugu. EAEn, *seme-alaba helduek gurasoak etengabe zaindu behar dituztela, norberaren ongizatearen kaltetan izanda ere* uste duten herritarrek gehiago dira (% 54,1) sakrifizio pertsonal hori ezin zaiela eskatu uste dutenak baino (% 30). Horrek adierazten digu belaunaldien arteko solidaritatea dagoela aurreko belaunaldiarekiko, baina ondorengoekiko solidaritatearen mailatik urrun dagoela, bien artean dagoen portzentajezko 22,2 punturen aldeak adierazten duenez.

Europako inguruneari erreparatuz, iparraldeko herrialdeetan argi eta garbi ikusten da aurreko belaunaldiarekiko elkarrekikotasuna hausten dela; izan ere, erantzukizun horrekiko adostasunak % 15etik % 26ra bitartekoak dira. Aitzitik, Mediterraneo aldeko herrialde guztietan aurreko belaunaldiarekiko erantzukizuna % 65etik gorakoa da, eta azpimarratzekoa da Portugalen % 81,7ko adostasuna adierazi dutela. EAEn, lehen esan bezala, herritarren erdiak uste dute jarrera hori, eta antzeko egoera dago Frantzian. Amaitzeko, aztertu ditugun Europako ekialdeko herrialdeetan, ohikoa denez, jarrera desberdinak daude, eta Lituania eta Ukraina dira aurreko belaunaldiarekiko erantzukizun txikiena eta handiena adierazitako herrialdeak (% 39,3 eta % 73,5) hurrenez hurren.

(24) Ondorengoekiko solidaritatea edo erantzukizuna esaten diogu gurasoek seme-alabekiko duten erantzukizunari. Halaber, seme-alabek gurasoekiko duten erantzukizunari aurrekoekiko erantzukizuna esaten diogu.

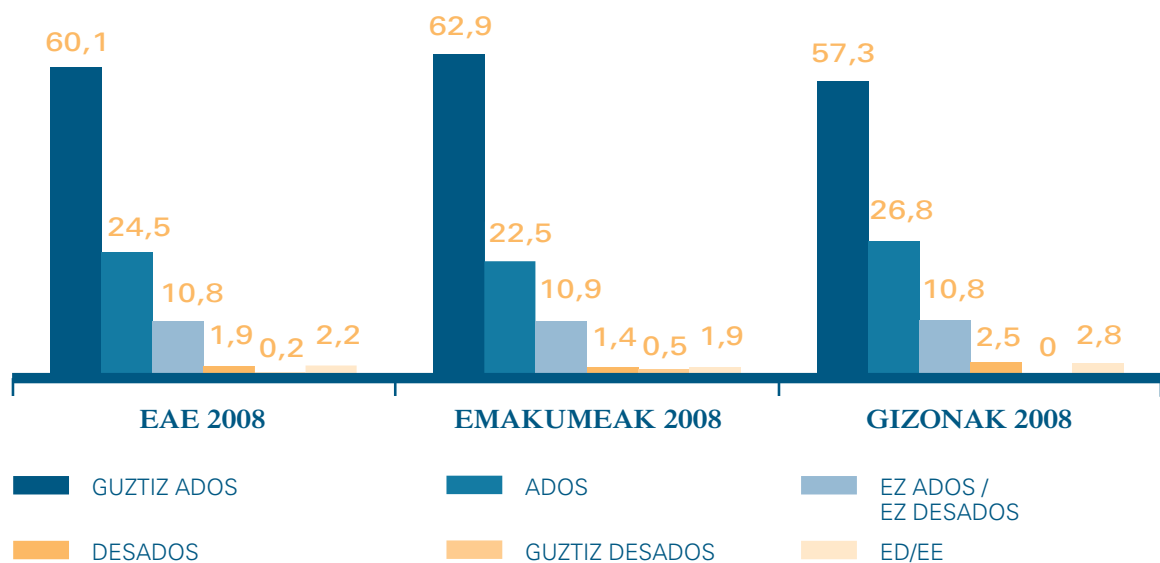
2.11. TAULA Aurreko belaunaldiarekiko erantzukizuna, Europan (2008). Ehunekoak

	SEME-ALABEK GURASOAK ZAINDU BEHAR DITUZTE	SEME-ALABEK BEREN BIZITZA DUTE	EZ BATA, EZ BESTEA
Alemania	38,9	44,6	16,5
Frantzia	53,8	42,2	4,0
Erresuma Batua	35,7	57,4	7,0
Finlandia	15,9	46,3	37,9
Suedia	26,9	73,1	0,0
Danimarka	17,5	73,5	9,0
Norvegia	26,4	64,0	9,6
Espainia	68,0	21,5	10,5
EAE	54,1	30,0	15,9
Portugal	81,7	14,6	3,7
Italia	66,6	17,8	15,6
Grezia	69,0	25,2	5,9
Lituania	39,3	49,1	11,6
Ukraina	73,5	19,7	6,8
Errumania	61,2	32,5	6,3
Estonia	49,6	39,3	11,2

Iturria: Geuk egina, Deustuko Unibertsitateko Gizarte Balioak taldeak emandako datuak oinarri hartuta. 2008

Aurreko belaunaldiak zaintzeaz emakumeak arduratu dira historikoki; beraz, interesgarria da, aitaren edo amaren gaixotasun larria gertatuz gero, erantzukizun horren pertzepzioan generoen artean egon daitezkeen desberdintasunak aztertzea. EAeko emakumeen eta gizonen artean oso desberdintasun txikiak daude (emakumeen % 85,4 eta gizonen % 84,1 ados daude), baina parekotasun horrek ez du esan nahi zeregin horien ardura berdintzen dutenik; izan ere, zainketa horietaz arduratzen diren gehientsuenak emakumeak dira. Azterketa batzuek adierazten dute, gainera, emakume zaintzaile horientzat zainketa betebeharrak moral eta sozialak dela, nolabaiteko etsipenez hartzen dutela, eta, gehiengotan, amarekiko edo aitarekiko maitasunagatik egiten dutela (Leonardo et al., 2007).

2.16. GRAFIKOA "Aitak/amak gaixotasun larria duenean, seme-alaba baten bete behar garrantzitsuena hura zaintzea da", sexuaren arabera (EAE, 2008). Ehunekoak



Iturria: Geuk egina, Deustuko Unibertsitateko Gizarte Baliokak taldeak emandako datuak oinarri hartuta. 2008

Ikusi dugun bezala, azken urteotan Euskadiko gizarteak diskurtsoetan gehiago aurreratu du portaeraren alorrean baino. Diskurtso horren ekitatea jokaera zehatzetara eramaten den heinean, batez ere gizonen aldetik, emakumeek beren gain hartzen dituzten zainketen zama arinduko da, eta genero-diskriminaziorik gabeko gizartetik hurbilago egongo gara.

**ZENBAIT GAI BILDUZ:
HAUSTURAK,
IRAUNKORTASUNAK
ETA GENERO-
SINKRETISMOAK
FAMILIA-EREMUAN**

2.6

Aurreko mendearen erdialdean, familia idealak kontratu tradizionalaren arabera funtzionatzen zuen. Horrenbestez, emakumeak etxeko zereginetara eta seme-alabak haztera bideratzen zituen bere ahalegin guztiak, eta gizona, berriz, familia ekonomikoki mantentzeaz eta etxekoen gaineko agintea gauzatzeaz arduratzen zen. Baina azken hamarkadetan gizarte-aldaketa garrantzitsuak izan ditugu gure inguruan, eta, Europako esparruarekin alderatuta, aldaketa horiek berandu iritsi badira ere, ondorio sendoak eragin dituzte, bai familia-erakundearen egitura eta dinamikan, bai emakumeen estatusen, eta bidea eman diote senar-emazteen rolen definizio tradizionala zalantzan jartzeari eta bizi-estilo berrien ugartzeari.

Euskadiko familietan egindako aldaketak argitzen dituen alderdietako bat da ezkontza ez dela jada bizikidetzarako esparru legitimo bakartzat hartzen, eta aldaketa horrek familiaren eta ezkontzaren arteko binomioaren haustura dakar. Baina berrikuntza ez dago berez jokaeran –jardunbide horren hedapena berria izan arren– haren oinarrian dagoen balioan baizik; alegia, familiako kideei ematen zaien askatasunean, oinordetzan jasotako ereduak alde batera utzita, eta, batez ere, aurreko belaunaldien iritziz gaitzesgarriak ziren jokaerak normaltasunez ikustean. Indibidualizazioak –norbanakoaren autonomia gero eta gehiago balioesteak– generoen arabera esleipen tradizionalei ere azpiak jaten dizkie, antza, eta identitateen bilakaera eragiten du. Horrenbestez, genero-identitate berriak eratzen dira: batetik, enplegua nabarmen balioesten duten feminitateak, eta, bestetik, seme-alabak zaintzea onargarria ez ezik derrigorrezkoa dela irizten dioten maskulinitateak, hornidura ekonomikoaren betebeharrak tradizionalarik eta norberaren denborari gero eta balioespen handiagoa ematearen artean lehia handia sortzen delarik. Alabaina, etxeko antzinako antolamenduaren urratze horiekin batera, generoen arabera lerratzeak nabari dira. Horren adibide da emakumeek politikarekiko txerarik ez izatea; izan ere, baliteke ezaxola horrek nola-baiteko lotura izatea emakumei tradizionalki esleitutako etxeko eta familiako eremuarekin.

Hortaz, arlo sinbolikoan izandako aldaketak ez dira erabatekoak edo homogeenak, ezta inondik ere. Norbanakoaren askatasunaren eta genero-berdintasunaren balioak iraganeko inertzekin batera daude imaginarioan; horrenbestez, egoera konplexu baten aurrean gaude, balio berriak eta antzinakoak norgehiagoka baitabilta. Ideia berritzaile eta tradizional horiek desberdin banatuta daude gizarte-segmentu guztietan, eta generoa zalantzan jartzeko edo berriz eraikitzeko joera nabarmenagoa duten eredu berriak eratzen dira. Baina, horrez gain, azpimarratzekoa da *genero-sinkretismoak* sortzen direla (Lagarde, 2000); hau da, oinordetzan hartutako alderdiak eta ikuspegi berriak nola edo hala integratzen dituzten subjektibitateak sortzen dira. Beraz, trantsizioan dauden identitateak dira, joera makrosozialak eremu pertsonalean gauzatzen dituzte, eta azken hamarkadetan gure testuinguruan gertatutako gizarte-aldaketa azkarrari erantzuten diote.

Familia-eremuko eraldatze horien funtsezko elementu bat da familiaren eredu parsoniarra zalantzan jartzen duela. Eredu horren arabera, *normala eta funtzionala* da gizonen rol instrumental bat betetzea –enpleguari lotua– eta emakumeek, berriz, rol txeratsu bat garatzea –ugaltzeari lotua– (Parsons eta Bales, 1955: 17, 22). Duela hamarkada batzuk nagusi ziren genero-eredu horien aurka, erantzukidetasunari buruzko ideien –dirua irabazteari eta etxeko zereginari begira– eta gizonak seme-alabak zaintzeko gai direla dioten ideien garaipenak bideratzen du familia-eredu berri bat, *simetrikoa* edo *berdintasunezkoa*, jada Euskadiko gizartearen familia-irudi ideala dena. Eredu berri horretan, etxeko zereginak partekatzea edo bikotekidearen elkarriketan jardutea ezkontza arrakastatsua izateko faktoretzat hartzen dira. Horrek balio-aldaketa adierazten du; baina, aldi berean, benetako izatea eta izan beharko lukeena bat ez etortzeak –alegia, diskurtsoaren eta jokaeraren arteko hausturak– sor ditzakeen arazo eta gatazka aditzera ematen ditu.

Izan ere, denboraren erabilerari buruz oraindik orain egindako azterketek adierazten dute, etxeko zereginak egiteari eta seme-alaben zaintzeari dagokionez, gizonen rol aktiboaren gorespina Euskadiko, Espainiako eta Europako biztanle gehienek bere egiten dutena, ez dela gauzatzen ugaltze-lanaren berdintasunezko banaketa batean, ezta inondik ere. Balio zahar eta berriak aldi berean egoteak, lehen esan bezala, esparru aldakor eta kontraesankor bat eratzen du, hainbat inertiaren eta aldaketaren gunea, eta horiek guztiak lagungarriak dira diskurtsoaren eta jokaeraren arteko hausturak azaltzeko.

Alde batetik, azken hamarkadetan etxeari eta amatasunari lotutako erreferenteak indarra galdu du emakumeen errealizazioari buruzko gizarte-definizioan, emakumeek lan-eremuan dituzten itxaropen berri eta hedatuen alde. EAEko biztanle gehienek ikuspegitik, emaku-

meek lan ordainduan jardutea independentzia-iturri da, eta seme-alabekiko harreman bero eta segurua ezaugarri duen amatasunarekin batera daiteke. Horrenbestez, zalantzan jartzen dira eredu tradizionalak amentzat ezarritako itxaropen zorrotzak. Beraz, etxean eta seme-alabak hazten soilik diharduen emakumearen garai bateko irudi idealizatuaren aurrean familiako ekonomiari ekarpena egiten dion emakume-eredua ere imaginarioan dago, eta, horrenbestez, gizona familiako ekonomiaren eusle bakartzat duen familia tradizionalaren oinarriak zalantzan jartzen ditu.

Bestetik, emakumeen bizitzek enpleguaren eraginagatik izan duten bultzada indibidualizatzaileak eta bai amatasuna bai aitatasuna ulertzeko modu berriek –datuek adierazitakoari jarraiki– aurre egiten diote antzinako irudien iraupenari. Amatasun intentsiboaren ideologiaren aldeko postuluak –esate baterako, haur txikien ongizatean emakumeek erantzukizun handiagoa dutela uste izateak– ez dira inondik ere desagertu, eta gizonek zaintzeko duten gaitasunaren diskurtsoaren, enpleguak emakumeen independentzia-iturri gisa duen garrantziaren, eta ugaltze-lanetan eta familiako irabazietan erantzukidetasunez jarduteko idealaren aurrean bizirik irauten dute.

Halaber, pertzepzioetan eta balioespenetan emakumeen eta gizonen artean dauden desberdintasunek agerian jartzen dituzte azpian dauden genero-jarrerak. Izan ere, jarrera horiek irauten dute, antza, aitatasun berriari buruzko ideiak, familia-balioen demokratizazioa eta *familia negoziatzailearen* sorrera gorabehera (Meil, 2011).

Dena dela, familia tradizionalan egindako eraldaketek eta familia-errealitate anitzek paisaia heterogeneo bat osatu dute, eta, Goffmanek esango lukeen bezala, paisaia horretan hainbat agertoki sortu dira, eta gizon-emakumeek agertoki horietan antzezpen berriak egiteko aukera dute. Erreferente tradizionalak erortzen diren eta ugaltzeko legitimotzat hartzen ziren esparruak zalantzan jartzen diren munduan, seme-alabak izatea subjektuek egin beharreko hainbat hautaketetako bat da, bai emakumeentzat, bai gizonentzat. Lehen ikusi dugunez, Euskadiko eta Espainiako herritarrak Europako esparruan gailentzen dira bikote-harremarik gabe seme-alabak izatea erabakitzen duten emakumeekiko tolerantzia handiagatik. Jarrera horrek inplizituki zalantzan jartzen du guraso biko eredu tradizionala. Amak bakarrik haurrak izatearekiko adostasun handi hori ez dator bat homosexualen adopzio-eskubideen onarpen txikiarekin; horrenbestez, politikoki zuzena denaren azpian ezkatututa dauden aurreiritziak agerian geratzen dira herritarren zati handi batean, eta, aldi berean, kontuan hartzeko modukoa den herritarren beste zati batek maskulinitate hegemonikoaren eredua apurtzen duten identitate maskulino berriak onartzen ditu.

Dena dela, amatasuna eta aitatasuna gauzatzeko modu berri horiek kontrastatzen dute imaginarioan irauten duen bi guraso heterosexualek osatutako familiarekin, eta EAEko herritar gehienek oraindik ere uste dute eredu hori haurren zorionaren oinarria dela. Hala ere, azken hamarkadan bikoiztu egin da beste familia-eredu batzuek ere umeen ongizatea bideratzen dutela irizten dioten pertsonen kopurua. Beraz, bi guraso heterosexualek osatutako familiarren irudi tradizionalarekiko hausturak eta inertziak ere antzematen dira.

Nolanahi ere, ondorengoekiko erantzukizunak adierazten du gure gizartean seme-alabei gero eta balio handiagoa ematen zaiela; horrenbestez, ama edo aita izatea norberak hartutako erabakiaren ondorio izateak ez du inola ere eragozten seme-alabak izaten direnean inoiz baino ardura handiagoa hartzea. Aurreko belaunaldiarekiko solidaritatea, aldiz, ez da parekoa, eta *zainketen krisia* dakarren testuinguru honetan, behar-beharrezkoa da instantzia publikoek bermatzea zainketa jasotzeko eskubidea, genero-berdintasunaren kaltetan izan gabe; izan ere, emakumeak izan dira historjan lan horiek doan egiteaz arduratu direnak.

Hala eta guztiz ere, bai etxea bai ondorengoak bai aurrekoak zaintzeko lanetan emakume-ek eta gizonek dituzten zereginei buruzko adierazpen *politikoki zuzenak* –desiragarritasun sozialera gehiago hurbiltzen direnak, banaketen errealitatera baino– uler daitezke, gure gizartean berdintasuna (eta, bereziki, emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna) inork (edo ia inork) ahoa betean zalantzan jartzen ez duen arauzko printzipio bihurtzearen ondorio gisa.

Askotariko balio eta eskaera sozioekonomikoek osatutako agertoki berri horretan, familia-eraldaketekin batera, euskal gizartean familia-erakundeari ematen zaion balio handiak irauten du, eta badirudi *ainguratze* gisa jarduten duela gero eta zalantzarriagoa den munduan. Hain zuzen, mundu horretan, emakumeen eta gizonen arteko rol-banaketari buruzko diskurtsoaren eta jarreraren arteko desadostasunak adierazten digu XXI. mendean ere bide luzea dugula gure aurrean berdintasun formala benetako berdintasun bihurtzera iristeko.

3

**EGUNEROKO BIZITZAREN
AHOTSAK: GAZTEAK,
AMA PROFESIONALAK
ETA ZAINKETAZ
ARDURATZEN DIREN
GIZONAK**

Aurreko kapituluak agertoki konplexu batean jarri gaitu, aldaketen eta inertzien erdian. Alde batetik, zalantzan jartzen dira bizikidetzaren esparru tradizionalei eta familian eta gizartean genero-rolak bereizteari zilegitasuna ematen zioten erreferenteak. Orain arte familietan inoiz ez zaio hainbesteko garrantzia eman autonomia pertsonalari, bizikidetzaren lan-banaketa, haziera edo autoerrealizazioa zer-nolako baldintzetan emango diren definitzeko garaian. Horren adibide dira diskurtsoa gainezkatzen duten berdintasuna eta tolerantzia. Alabaina, balio horiek (autonomia, askatasuna eta berdintasuna) eragozpen ikusezinen eraginpean daude. Izan ere, antzinako etxeko antolamenduaren aztarnek subjektibitateetan ondorioak dituzte eta genero-desberdintasuna eragiten dute; eta, horrenbestez, desberdintasuna birformulatzen eta betikitzen da.

Kapitulu honen helburua da errealitate horiei buruzko ezagupenean sakontzea, eguneroko bizitzako protagonista eztaba daezinen eskutik. Horrenbestez, helburu ditugu etorkizuna eraikiko dutenak, zalantzarik gabe: belaunaldi gazteak; familia- eta lan-eremuan presentzia eta absentzia bikoitzak lehen pertsonan bizi dituzten emakumeak: ama profesionalak; eta, amaitzeko, kontratu sozial tradizionala biziki erasotzen duen ereduak: *aita berriak*. Ondorengo orrialdeetan haien nahiak, zalantzak, pertzepzioak eta bizipenak agertuko dira (25).

GAZTERIAREN IKUSPEGIA

3.1

Ondoren aurkeztuko dugun analisisia 20 urtetik 29ra bitarteko gazteekin egindako eztabaida-taldeari dagokiona da. Parte-hartzaileek unibertsitateko ikasketak egin dituzte eta EAEko inguru urbanoetako zenbait udalerritan bizi dira. Metodologiari buruzko atalean adierazi bezala, gazte horiek ez dira bikotekidearekin bizi, eta ez dute seme-alabarik.

Helburua da bizikidetzaren aurreko etapa eta, bereziki, seme-alabak iritsi aurreko etapa aztertzea; izan ere, bizikidetzak eta seme-alabek rol tradizionalagoak eragiten dituztela iritzi ohi da. Horrenbestez, egindako aukerak bideratzen du populazio-segmentu horren aburu, jarrera eta esperientzietan sakontzea, eta interesgarria da etorkizuneko amen eta aiten imaginarioa esploratzea.

Eztabaida-taldea dinamizatzeko, lanerako gidoi bat prestatu dugu, aztergaiari buruzko zenbait galdera ardatz hartuta. Helburu dugun gaiari (*etxeko zereginen banaketa*) zuzenean heldu beharrean, nahiago izan dugu Euskadiko familiek gaur egun ematen duten hezkuntzatik hastea, uste baitugu giltzarrizko faktorea eta sor daitezkeen desberdintasun askoren eragilea dela. Gero, ugaltze-lanaren benetako banaketa eta banaketa ideala aztertzeari ekin diogu. Ondoren ageri dira eztabaida-taldean emandako iritzi eta erantzunetatik ateratako ondorio nagusiak.

(25) Metodologiari buruzko kapituluaren aurreratu bezala, eztabaida-taldeak egiteko erabilitako gidoiak eta parte-hartzaileen fitxak 1. eta 3. eranskinetan kontsulta daitezke, hurrenez hurren.

Eguneroko harremanetan hainbat elementu (ipuinak, jolasak, galderei emandako erantzunak, norberaren jokaerak edo seme-alabei buruan sartutako jokabideak) balio-transmisioen bitarteko dira; batzuetan kontzientzia osoz transmititzen dira, eta beste batzuetan kontzientziarik gabe (Meil, 2006: 87). Baina, nolana ere, elementu horiek guztiak sozializazioaren zati dira; izan ere, ikaste-prozesuarekin eta pertsonalitatearen eraketarekin estu estu lotuta dago sozializazioa, eta sozializazio horren bidez egokitzen gara gizarte-ingurua- ren eskakizunetara.

Ondorengo orrialdeetan *lehen sozializazioa* –iraunkortasun handiena duena– izango dugu aztergai. Lehen sozializazio hori haurtzaroan gauzatzen da eta gizartearen elementu garrantzitsuenak barneratzea dakar: hizkuntza, genero-identitatea eta abar (Fernández Villanueva, 1998: 695). Azterketa horretarako, eztabaida-taldean parte hartu duten pertsonen pertzepzio, iritzi eta bizipenetan murgildu gara.

IRAUNKORTASUNA ETA ALDAKETAK SEME-ALABEN HEZKUNTZAN

Elkarrizketatutako pertsonen esanetan, Euskadiko familietan orain ere desberdin hezten dira neskatoak eta mutikoak, bestelakorik badirudi ere. Egia da aldaketa batzuk ikusten direla, eta zenbait alderditan berdintasunerako bidea hartu dela; baina, funtsean, desberdintasunek irauten dute, ondoren ikusiko dugun bezala.

a) Generoen iraunkortasuna rolak esleitzean

Saioan adierazitakoari jarraiki, mutikoen eta neskatoen hezkuntzan desberdintasunak sortzen dira jaiotzen direnetik hasita. Taldekideak bat datoz genero-rolari lotutako jokaera, jarrera eta itxaropenak orain ere errepikatzen direla adieraztean. Horrenbestez, neskei erakusten zaie amultsuak eta arretatsuak izan behar dutela edota ahulagoak direla, eta mutilei, berriz, indartsuak eta ausartak izaten erakusten zaie. Pertsona batzuek honela kontatu dute:

Badago desberdintasuna; izan ere, azkenean, lehen esan dugun bezala, oso aspalditik dator... Mutilak indartsua izan behar du, neskak maitekorragoa edo dena delakoa. Beste modu batean bideratzen dute. Beharbada azken urteotan neskak lan-merkatuan sartzea, mutilek bezalako ikasketak egitea, independenteak izatea eta abar nahi izan da... Baina, azkenean, badaude gauza batzuk, ez dakit ba... mutiko bat lurrera erortzen da eta esaten diote: 'Gogorra izan behar duzu, indartsua izan behar duzu'. Neska bat erortzen da eta hasten dira: 'Ai! ez dakit zer'... Azal-apainetan dauzkate nolabait, nik uste ... (h3)

Uste dut desberdintasunak egin behar direla; izan ere, zure alaba goizeko bostetan dator ilun samarra den inguru batean edo... ba, ni agian atarira joango nintzateke haren bila; edo, zu neskalagunarekin zoazenean, etxera laguntzen diozu eta ezkaratzeko atea itxi arte ez duzu alde egiten. Adibide hutsala da, baina mutilekin ez da horrelakorik gertatzen (h1).

12 urteko neskato baten eta 10 urteko mutiko baten amarekin lan egiten nuen nik, eta irteten hasteko kontua eta planteatzen hasi zen. Eta berdintasun-politiken eta

horrelakoen aldekoa da bera... eta esaten zuen inoiz ez zuela pentsatu horrelako egoerara iritsiko zela, alaba bat edo seme bat izatea desberdin ikustera, alegia, batez ere irteteko garaian. Eta berak esaten zidan: 'Amorrua ematen dit horrela pentsatzeak' (h5).

Halaber, generoen araberako *aldez aurretiko jarrera* hautematen da, gogokotasun berezietan gizarte-erakuntza gisa ulertuta, jolasaren eta kirolaren bidez jasotako hezkuntzaren ondorio. Neskatoei panpinak zaintzen erakusten zaie, eta mutikoei kotxeak oparitzen zaizkie edo futbolera eramane. Bi neskaren eta mutil baten hitzetan esanda:

Desberdintasunak egiten dira oraindik ere. Nik futbolean jokatu dut, nire amak uzten zidan. Baina handitzen ari nintzen eta egun batean esan zidan: 'Ba, ez du gehiago futboleant jokatuko'. Hortaz, nik baietz uste dut, gauza batzuk gogokoago izateko jarrera eragiten dizutela, ematen dizutenaren arabera. Eta niri, zergatik ematen didate panpina bat? zer pentsatzen dute? panpinak zaindu behar ditudala? Ba ez, agian nahiago dut kalean astakeriak egitea (m1).

Neskoi gustatzen zaigu belarritakoak eta horrelakoak janzteak... baina txikitatik jartzen dizkigutelako, aldez aurretik prestatzen gaituzte (m2).

Nik, txiki-txikia nintzenean, banuen kotxe bat, eta harekin ibiltzen nintzen lau oinean, eta neskoi panpina bat edo horrelakoren bat oparitzen dizute (h1).

Hezteko moduan dauden desberdintasun horiek guztiak urtetako tradizio eta ohituren ondorio dira, agidanez, gizarte-imaginarioan irauten dute eta zailak dira aldatzen. Hala eta guztiz ere, diskurtsoetan aipatzen da *neska edo mutila izateagatik desberdin tratatzeaz gain*, gizonak eta emakumeak *desberdinak garela benetan* (m2), eta pertsona batzuek gizonen eta emakumeen oso aspaldiko gaitasun eta ezaugarriekin lotzen dute desberdintasun hori. Ikus dezagun adibide bat:

Nik uste dut berak faktore antropologikoari buruz esan duenak aldez aurretiko jarrera bat sor dezakeela neskek alde batera egiteko eta mutilek beste alde batera. Espazioen gain, berak esan duen bezala, behin eta berriz egiaztatu dute mutilen pertzepzio espaziala garatuagoa dagoela, eta neskek beste gaitasun batzuk dituzte. Adibidez, bi gauza egitea arreta berdina jarrita; uste dut guk [mutilak] ezin dugula halakorik egin. Niri inbidia ematen dit (h3).

Batzuetan, horrelako argudioetan nolabaiteko nahasteak edo kontraesanak antzematen dira, balio zahar eta berriek aldi berean eragitearen ondorio izan daitezkeenak: alde batetik, emakumeak eta gizonak berez desberdinak direla uste izatea, eta, bestetik, berdintasuna, arauzko printzipio bihurtu dena. Ikus dezagun adibide bat:

Neska gehiago zaindu behar da, delikatuagoak direlako; ez dute zertan izan, ordea. Orain badaude borrokan eta edozertan aritzen diren neskak, eta ez du zertan izan, baina bai... (h4).

Ilido horretan, arrazoi biologiko edo antropologikoengatik emakumeak eta gizonak desberdinak garela aipatu ondoren, taldea gidatzen duen pertsonak zuzenean galdetu duenean: *Zertan gara desberdinak?*, erantzunek nolabaiteko nahastea adierazten dute, honako aipu honetan ikus daitekeenez: *Ez dakit, gauza askotan. Askotan... baina ez dakit... (m2).*

b) Aldaketa eta aldaketa horren mugak

Taldeak adierazten du gaur egungo familiek, oro har, tratu berdina ematen dietela bai semeei bai alabei, ikasketetan eta prestakuntzan bideratzeari dagokionez. Taldekideen iritziz, seme-alaben lan-itxaropenei dagokienez, ez dago sexuaren araberako desberdintasunik. Azken batean, elkarrizketatutako pertsonen iritziz, gai horiek aldatu dira pixkanaka, denboraren poderioz, honako aipu hauek adierazten duten bezala:

Lehen, neskak jostera bidaltzen zituzten, edo etxearen ardura hartzen erakusten zieten. Orain, beharrik, guraso guztiak nahi dute bai semeek bai alabek ikasketak egitea eta enplegu on bat lortzeko prestatzea (m1).

Gure lagun-taldean goi-mailako ikasketak egin ditugu, hala mutilek nola neskek, neskek gehiago gainera... (h4).

Bestalde, aztertutako diskurtsoetan berdintasunaren aldeko zenbait aldaketa nabari dira; esate baterako, sexu desberdinetako gazteetan kolore berdinak onartzeari dagokionez. Elkarrizketatu batek honela adierazi du:

Gizartearen kontua ere bada. Zu denda batera zoaz iloba janzttera, eta, neska bada, arrosa-koloreko arropa emango dizute. Baina, halako egun batean mutilak hasten dira jolasteko moduan, janzteko moduan halako aldaketak egiten. Adibide bat jarriko dizut: orain badaude mutilak, irteteko janzten ordubete edo gehiago ematen dutenak. Hori, orain dela 20 urte, ezinezkoa zen. Rolak badaudela, bai, baina esaten dizut gauzak aldatzen ari direla (h5).

Hala ere, adibidearen ildotik jarraituz, taldean ez dago kiderik, haurtxoen arropetan edozein kolore era berean erabiltzearen alde dagoenik. Hau da, haurtzaroan arrosa-kolorea neska-toekin eta feminitatearekin soilik lotzen da oraindik ere. Horrek adierazten du lehen aipatutako ustezko aldaketa ez dela erabat benetakoa edo osoa; izan ere, parte-hartzaile bakar bat ez dago onartzeko prest. Ikus dezagun talde-eztabaidaren zati bat:

- *Eta zure iloba [mutikoa] arrosa-kolorez jantziko al zenuke? (elkarrizketatzailea)*
- *Arrosa-kolorez... ez, jakina. Ez, ez nuke arrosa-kolorez jantziko (h5).*
- *Ea, nik ere ez nuke arrosa-kolorez jantziko [azpimarratuz], baina inolako arazorik gabe jantziko nuke neskato bat urdinez (m2).*
- *Nik ez nuke arrosa-kolorez jantziko, ezta ordainduta ere (h4).*
- *Tira, handitan, mutil batek kamiseta arrosa janzteak ez zait hain arraroa iruditzen, baina mutiko txiki bati... (m3).*

Hortaz, aukera-berdintasunen eremuan aurrerabideak egin dira, batez ere, emakumeek hezkuntza eskuratzeko aukera izatearen ondorioz; baina aurrerabide horiekin batera, barneratutako zenbait alderdi ageri dira –esate baterako, haur txikien arropetan kolore desberdinak erabiltzea, sexuaren arabera–, eguneroko bizitzan oso errotuta dauden erresistentziak agerian jartzen dituztenak, baita gazteen kasuan ere.

BERDINTASUNERAKO BIDEAN AURRERA: HEZKUNTZA- ETA ENTRENAMENDU-KONTUA

Gaspe horiek beren esperientzietan ezagutu dute lehen sozializazioko hezkuntza-desberdintasunek genero-desberdintasunak eraikitzen lagundu dutela. Horren haritik, elkarrizketatutako neska batek kontatu du irakurtzera soilik animatzen zutela, eta ez beste jarduerara batzuetara, eta, horrenbestez, gaitasun batzuk garatu zituela, eta gaitasun horiek letretako karrera bat hautatzeko aurretiko jarrera eragin ziotela. Haren hitzetan esanda:

Gaitasunak pixkanaka garatzen ditugu modu batean edo bestean hezten gaituzten heinean. Baina, jakina, gaitasun horiek txikitatik garatzen direnez... Nire aita nirekin jolasean ari bada egun guztian etxeak diseinatzen, ba, urte batzuen buruan, berebiziko gaitasunak garatu ditut eta erronboari hiru dimentsio ateratzeko gai naiz. Baina niri, horrelako gauzarik ez didatenez erakutsi, eta irakurtzen, eta irakurtzen eta irakurtzen irakatsi didatenez, ba, zerbaitegatik aukeratu nuen letretako karrera bat. Hortaz, inguruko pertsonen gain dago dena, ea nola bideratzen duten gaitasun horien garapena (m3).

Baina, horrez gain, elkarrizketatutako pertsona batzuentzat, praxia –bizitza guztian metatutako esperientzia– funtsezko elementua izan da ikasteko eta gaitasunak garatzeko prozesuan. Praxi hori gertatzeko aukerak, halaber, testuinguru sozial eta kulturalaren arabera modelatuta daude hainbat modutan, emakumeen eta gizonen gogokotasun bereziak barne hartuta. Ikus dezagun eguneroko bizitzako adibide bat:

Neska eta biok bere kotxean goazenean esaten diot: 'Gidatu zeuk, zure kotxea da eta'. Eta berak esaten dit: 'Ez, gidatu zeuk, nekatuta nago eta'. Eta nire galdera da: Nola ez dut ba hobeto gidatuko, gidatu behar den bakoitzean nik gidatzen badut? Azkenean, ordu gehiagoko eskarmentua dut, lotura sendoagoa dut... Praktikatzeari da kontua, gehiago edo gutxiago kostatzen bada ere (h1).

Beraz, batzuetan emakumeen eta gizonen arteko desberdintasun ia naturalak edo oso aspaldikoak aipatzen badira ere, talde horretan parte hartu duten pertsonak jakin badakite benetako aldaketa hezteko moduan eta ikas-prozesuan edo esperientzia metatuan oinarritzen dela. Azpimarratzen dute, batez ere, sozializazio-prozesuan generoen araberako lerratzeak gainditzea funtsezkoa dela. Ikus dezagun ildo horretan doan beste esperientzia bat:

Hezteko garaian, baliteke modu batean edo bestean hezteak. Ni lehengusu eta neba bezala hezi naute (...) Eta niri eman kamioi bat eta hortxe aparkatuko dut, nire lehengusuak bezala, nire nebak bezala (m5).

Lehen dimentsio hori aztertu ondoren, bistakoa da hezteko moduaren garrantzia eta eragina, haurtzarotik hasita. Familiak, hasierako sozializazio-eragilea den aldetik, funtsezko eginkizuna du genero-rolen iraupenean edo aldaketan; izan ere, hurrek etxean eta gertuko inguruan ikusten dutena ikasten eta antzeratzen dute.

UGALTZE-LANAREN BANAKETA

3.1.2

Familiako hezkuntzak pertsonen gustuetan, itxaropenetan eta jarreretan (izateko moduan) eragiteaz gain, etxean bertan norberaren gain hartzen diren zeregin eta roletan (egiteko

moduan) ere eragina du. Ildo horretan, gaur egungo hezkuntzari buruzko hausnarketa egiteko garaian taldekideen arteko adostasun handia antzeman badugu ere, etxeko zereginen banaketari buruz jarduteko garaian iritzi desberdinak aurkitu ditugu, bakoitzaren esperientzien arabera.

EGUNGO BANAKETA

Ondorengo orrialdeetan, gaur egun etxeko zereginen banaketa egiteko modua aztergai hartuta, elkarrizketatutako pertsonen pertzepzioetara hurbilduko gara, aldatu diren elementuak eta, aitzitik, denboran zehar irauten dutenak esploratzeko.

a) Etxeko zereginen aurpegi femeninoa

Aztertutako diskurtsoak –bai emakumeenak, bai gizonenak– bat datoz emakumea etxeko erreferentziazko figura dela esatean, *etxeko arduraduna* (h2), batez ere bikote helduetan. Egunerokoan emakumeek duten protagonismo hori iraganari loturik ageri da diskurtsoetan: *Oso aspalditik datorren kontua da* (h3), *garai bateko heziketagatik* (m1, m4). Halaber, adierazi dute bikote gazteen artean zereginen banaketa bidezkoagoa dela, *modernizatzen* (h3) ari dela, baina oraindik ere bide luzea dugula aurretik, *gizonen inplikazioa lortzeko* (m3). Taldekideen hitzetan esanda:

Nik uste dut, gaur egun, garai bateko heziketagatik edo, etxeko zamaren zati handi bat emakumeak eramaten duela oraindik ere. Nire ustez, gizartea gero eta gehiago aldatzen ari da, eta emakumea lan-kontuetan sartzen ari da. Emakumea lanean ari da, lehen ez ordea. Lehen etxean geratzen ziren, eta gizonak ohitu dira den-dena egina edukitzearen erraztasunera. Gaur egun, gauzak aldatuko dira, baina emakumeek etxearen zama eraman dute eta eramaten dute neurri handi batean, garbitzea... eta, haurrak zaintzeari dagokionez, are gehiago (m1).

Ba nik uste dut gaur egun bikote helduetan ia dena emakumeak egiten duela. Berrietan, bikote gazteetan, gehiago banatzen dituzte lanak, baina helduetan, gizonak ez du ezer egiten, laguntzen du, baina emakumeak bere gain hartzen ditu ardura guztiak. Bikote gazteak aldatuko direla, bai, baina eginda duen bikote horiek ez dira aldatuko, ezkondu eta 20 urte igaro eta gero (m2).

Orain modernizatzen ari bagara ere, nik uste dut etxeko halako gauza batzuk emakumeek gehiago egiten dituztela, oso aspalditik datorrelako (h3).

Etxeko eta familiako lanen banaketa desberdin hori antzematen dute taldekideek, oro har, ikusi dugun bezala, eta, gainera, parte-hartzaile batzuek beren etxeetan ere bizi izan duten errealitatea da. Horrenbestez, pertsona batzuek aipatzen dute aitak etxean duen rol periferikoa; izan ere, zeregin jakin batzuetan *laguntzen du*, baina beste batzuetan ez da inoiz aritzen, eta, batez ere, lan mentalean ez du parte hartzen (26). Horrela azaltzen dute neska batek eta mutil batek, hurrenez hurren:

Gure etxean, antolatzailea ama da. Gauza guztien ardura hartzen duena, edo, zer prestatuko dut jateko? ba, hauxe. Aitak laguntzen du, bai, baina ez dut inoiz ikusi xur-

(26) *Lan mentala* terminoak adierazten du etxea zaintzeko eta mantentzeko egin beharreko kudeaketa-, plangintza- eta antolaketa-lanak, eskuarki ikusezinak direnak (Haicault, 1984).

gagailua pasatzen, eta janariak prestatzeari dagokionez, behar-beharrezkoa dena soilik (m2).

Nire gurasoak supermerkatuara joaten dira, eta pentsatzen duena ama da. Aita pareta bezala da (h5).

b) Aldaketak etxe-barruetan

Aitzitik, aipagarriak dira taldeko beste kide batzuen esperientziak, etxean ikusi baitituzte banaketa bidezkoago baten aldeko urratsak. Haien adierazpenek azaltzen dituzte emakumeak lan-eremuan sartzearen ondorioz etxe-barruetan gertatu diren aldaketak:

Orokorrean, nire gurasoek zereginak banatzen dituzte bien artean. Aita da lisatzen duena, hari gustatzen baitzaio, eta amari ez, orduan aitak esaten du: 'Ba, tira, nik egingo dut'. Erosketak bien artean egiten dituzte. Janariak prestatzea, berriz, batak edo besteak egiten dute, denbora nork duen; edo bestela, beste egun batean nire txanda da sukaldean. Garbitzea ere, orokorrean da nolabait. Aita lehenago iristen bada, berak garbitzen du. Asteburutan guztiok garbitzen dugu, eta horrenbestez berdintasun pixka bat dago. (...) Baina konponketekin lotutako gauzetan, bonbilla bat apurtu dela, entxufe bat aldatu behar dela... horrelakoak aitak gehiago; eta zeregin administratiboak, bankura joatea zerbait egitera eta gestioak amak egiten ditu (m4).

Nire kasuan, etxean ikusi dudana –gurasoak, osaba-izebak eta abar– banaketa oso bidezkoa izan da beti, etxeko zereginari dagokienez. (...) Gure etxean lisatzen du aitak, egiten du harrikoa eta otorduak prestatzen ere aritzen da (m5).

Gizarte-aldaketaren bizkortasuna argi eta garbi ikusten da belaunaldien arteko kontrasteari erreparatzen zaionean, aitonaren jokaera eta etxeko zereginetarako trebetasunak –eta, hortaz, lehenengo gizonenak, egunerokoa kudeatzeko autonomiarik ez zuten gizonenak alegia– eta aitarenak alderatuz. Gainera, pertsona batzuek belaunaldien arteko aldaketen eraginak antzematen dituzte norberaren aitaren jokabidean. Hona hemen kasu bakoitzaren adibide bana:

Gure aitaitak ez zekien ezer egiten eta amamak bere gain hartzen zituen ardurak guztiak. Lehenengo gizonak... nire ustez lehenengoak, lehen gauzaezak ziren emazterik gabe. Baina, esate baterako, nire gurasoek jakin dute gauzak antolatzen, egungo bikote batek bezala. Aita lanetik etortzen da eta bazkaria prestatzen du, goizago etortzen baita. Eta gero ama joaten da, eta harrikoa egiten du eta lanak banatzen dituzte (m1).

Gure aita jubilatuta zenetik, duela lauzpabost urte, gauzak dezente aldatu dira. Aita gehiago inplikatzeko hasi da, erosketak egiten, gauzak egiten, eta, gutxienez, positibo bezala ikusi dut (m3).

Gizarte-aldaketa horren zati gisa, pertsona batzuek kontatu dute gizonen birsozializazio-prozesuak ikusi dituztela, etxeko zereginen alorrean, bikotekidearen eraginez. Elkarrizketatutako neska batek honela adierazi du:

Baina egia da nire nebak ez zuela ezer egiten. Eta, bai, aldaketa bat gertatu zen etxetik joan zenean. Neskalagunarekin etortzen hasi zen eta hark estutzen zuen, eta orain egiten du. Gurasoek ez zioten exijitzen. Eta orain berak prestatzen ditu otorduak... ez dakit nork esan duen arrautza frijitzearena... Nire nebak ez zekien ezer egiten, ezta zartagina jartzen ere, eta orain berak prestatzen ditu otorduak (m3).

Hala eta guztiz ere, taldekideen iritziz, askotan gizonen parte-hartzea emakumeena baino txikiagoa izanda ere, gizarte-balioespen handiagoa ematen zaio. Horrenbestez, amak eguneroko otorduak prestatzen baditu ere, denek *txalotzen dute* jaiegunean aitak prestatutako plater berezia. Taldekide batek honela kontatzen du:

Etxe askotan eguneroko otorduak, arruntenak, oso ondo geratzekoak ez direnak, amatxok egiten ditu. Eta igandetako paella, izugarri ondo geratzen dena, eta bakailaoa pil-pilean, izugarri ondo geratzen dena eta guztiek txalotzen dutena, aitak egiten du. Gure etxean ez da hala izaten, baina etxe askotan ikusi dut (h1).

Aldi berean, parte-hartzaileek adierazi dute zenbait urrats eman direla lanen banaketa orekatuagoa lortzeko bidean, esate baterako seme-alaben zainketan. Agidanez, haurrak ikastetxera eramatea eta bila joatea, edo haiekin paseoan ibiltzea eta parkean edo kulunketan jolastea, jada normaldu diren jarduerak dira, taldekideen iritziz. Haien pertzepzioa da bai emakumeek bai gizonen egiten dutela, baina parte-hartzaile batek ohartarazi du, urrats horrek dakarren aldaketa estimatu arren, zainketaren alderdi ludikoena osatzen dutela kontu horiek. Haren hitzetan esanda:

Ni txikia nintzenean, eskolatik irteteen amak etortzen ziren gure bila. Eta uste nuen kontu horrek berdin jarraitzen zuela, baina ikastetxe batean lan egiten dut, eta harritu egin naiz haurren bila aitak zein amak etortzen direla ikusi dudanean. Eta, gero eta gehiago, aitak dira haurrak eramaten dituztenak, eskolaz kanpoko jardueretara eramaten dituzte... gero eta gehiago (m3).

Herrietako plazetan, orain dela 20 urte, ez zenuen aita bat ikusten, ezinezkoa zen. Eta orain ikusten dituzu. Beharbada, lan erraza ematen du. Emaztea etxea garbitzen uzten dut eta nik haurra eramaten dut kulunketara eta primeran pasatzen dut. Baina, tira, ezer ez baino hobe da... (h5).

Aldaketaren beste alderdi bat da helduak zaintzeari dagokiona; izan ere, lan hori gaur egun oraindik ere gehienbat emakumeek egin arren, gero eta gehiago dira zeregin horretaz arduratzen diren senarrak eta semeak (27). Ikus dezagun adibide bat:

Nire aitak bere ama zaindu du. Sei senide ziren, eta, amak Alzheimerra zeukanean, seme-alaba bakoitzak amarekin gauak pasatzeko ardura hartu zuen. Eta nire aitak bere ama zaindu du (m1).

Amaitzeko, zereginen kontzepzioan aldaketa nabari da, pertsona batzuentzat kanpotik ezarritako betebeharra zena bizikidetzari lotutako alderdi bihurtu baita. Elkarrizketatutako neska baten hitzetan esanda:

Etxeko zereginak betebeharrak gisa ikusteari dagokionez, nik ez ditut jada horrela ikusten, elkarrizketa gisa baizik. Etxean bizi naiz, gurasoekin, eta etxeko zereginak egin behar ditut (m5).

Etxeko zereginen kontzepzio horrek –norberari dagokion eta bizikidetzaren zati den eginkizun gisa– bizikidetzaren bideratzeaz gain nabardura positiboa eranstean dio gizarte-balioespen txikia duen lanari. Gainera, zeregin horiek elkarrizketa gisa ulertzea Meilek (2011) aipatzen duen familia negoziatzailearekin lotu dezakegu. Familia negoziatzaile horretan, lehen adierazi dugun bezala, zalantzan jartzen dira familiako rola esleitzeko kontuan hartzen ziren

(27) Zifrek, orain ere, ardura desberdina adierazten dute, generoaren arabera. 1993tik 2008ra bitartean, EAEn pertsona helduak etxean zaintzeko batez beste emandako denbora ordubetetik gora igo da emakumeen artean, eta ordu erdi baino zertxobait gehiago gizonen kasuan. Horrenbestez, generoen arteko koska ez murrizteaz gain, handitu egin da (Emakunde, 2010).

erreferenteak, eta bakoitzaren ardurak etxeko kideen arteko negoziazio inplizitu edo esplizitu bidez adosten dira.

ETORKIZUNARI BEGIRA

Gaur egun gazte horien familietan egiten den lan-banaketa gain, interesatzen zaigu zer jarrera izango duten gazte horiek etorkizuneko etxeetan ugaltze-lanak banatzeari begira. Horrek itxaropenen eta jarreraren alorrera eramaten gaitu, eta baliteke itxaropen eta jarrera horiek generoen arabera izatea edo ez izatea. Ondorengo orrialdeetan gai horiek sakon aztertuko ditugu.

a) Bikotekideen arteko banaketa ideala

Etorkizunari begira, eta aurreko kapituluan jasotako azterlan kuantitatiboaren emaitzekin bat eginez, bistakoa da taldekide guztiak bat datozela ugaltze-lana bikotea osatzen duten bi kideen artean banatu behar dela iriztean. Horrenbestez, erantzukidetasunaren aldeko apustua egiten da etxeko eremuari dagozkion zeregin guztietan. Elkarrizketatutako pertsonen honela adierazi dute:

Gizon edo emakume izatea ez dio axola. Lanaren arabera, denbora libre gehien duenak etxeko zereginak egiteko ardura hartu beharko du, emakume izan edo ez izan. Gizonak ordu gehiago egiten baditu lanean, emakumeak hartu beharko du ardura; eta, emakumeak ordu gehiago egiten baditu lanean, gizonak hartu beharko du ardura. Biei berdin erakutsi behar zaie. Denetatik jakin behar dute, bai mutilek, bai neskek. Ez da desberdintasunik egin behar. Batez ere lan-kontuengatik, ez baitakizu gero nork egingo dituen ordu gehiago lanean (h4).

Emakumeak lan-eremuan sartu badira, zereginak banatu beharko dituzte, emakumeek bakarrik ezin dituzte lan guztiak egin. (...) Niri gustatuko litzaidake nire bikotekideak eta nik bion artean egitea gauzak (m3).

Aurreko aipuetan ikusten denez, enplegua hartzen da bikotekideen arteko banaketaren baldintza nagusitzat. Horrenbestez, lan ordainduan ordu gutxiago ematen dituenak familiako lan gehiago egin beharko du eta alderantziz, *denbora-erabilgarritasunaren teoriak* adierazitakoari jarraiki (Erickson, 2005: 339). Elkarrizketatutako neska batek, mutil-lagunarekin bizitzera joan baino hilabete batzuk lehenago eztabaida-taldean parte hartu duenak, azaldu du lanean denbora gutxiago emateak eragingo duela, ziur asko, etorkizuneko etxeko zereginetan gehiago parte hartzea. Haren hitzetan esanda:

Egia esango dizut. Niri gustatuko litzaidake gauzak neurri berean egitea, berak nik adina ordu prestatzea. Baina nik ordu gutxiago ematen ditut lanean, berak baino; hortaz, uste dut gauza gehiago egingo ditudala. Baina, ulertzen dut, nik etxean ordu gehiago egoteko aukera izango dudanez, berak baino gauza gehiago egiteko moduan izango naiz. (...) Tira, ideala izango litzateke, bera etxean baldin badago, gauzak egitea. Baina, dagokigun kasuan, ni naiz. Alegia, bera bederatzietan joan eta arratsaldeko zortzietan itzultzen da. Ni zortzi eta erdietan sartzen naiz eta bostetan irteten naiz (m3).

Denbora izateak, zalantzarik gabe, banaketa baldintzatzen du, baina zenbait azterketatan azaltzen da denbora izateak soilik ez dituela nahikoa azaltzen etxeko zereginen banaketak (28). Dena dela, lan-eremuan dauden genero-desberdintasunak –denborari, diru-irabaziei eta ardurari begira– izan daitezke elkarrizketatutako pertsonen etorkizuneko etxeetan familiako eta etxeko zereginen banaketa desorekatuaren faktore eragile, gaur adierazten duten diskurtsoa berdintasunezkoa izan arren.

Bestalde, emakume batzuek gizonen inplikazio handiagoa eskatzen dute ugaltze-arloan; halaber, gizon batzuek etxeko zereginetan aritzeko nahia adierazten dute, genero-aginduak urratuz. Ikus ditzagun bi alderdi horien adibide bana:

Nik uste dut kontua dela mutilak ere pixka bat estutzea eta haien mentalitatea aldaraztea; emakumeek ez dute den-dena egin behar. Baina nik uste dut, pixkanaka... hori... denbora (m4).

Are gehiago, nire neskalagunak egun batean diru asko irabazten badu, ni pozik gertuko naiz etxean, otorduak prestatzen, haurrak zaintzen... gauza horiek oso gustuko ditut. Egund batean kanpoan lanik ez egiteko aukera badut, izugarri gustura arituko naiz etxeko zereginetan (h4).

Orain konturatu edo konturatu ez, pertsona horien nahiek eta berdintasunezko diskurtsoek aurre egin beharko diete ziur asko hainbat arazori, esate baterako, lan-errealitate desorekatuari eta lehenengo haurra izan ostean rol tradizionalagoak hartzeko joerari –alegia, emakumeak lanordu gutxiago egitea edo lana uztea–, ikerlan askok adierazten dutenaren arabera (Meil, 2005: 46).

b) Amatasuna eta aitatasuna

lido horretan, interesatzen zaigu sakonago ezagutzea pertsona horiek amatasunari eta aitatasunari buruz eta seme-alabak izan ostean produkzio-lanaren eta ugaltze-lanaren antolaketari buruz dituzten ikuspegi eta itxaropenak. Azken finean, nola ikusten dute ama edo aita izatea? zer uste dute emakumeek eta gizonak haurrak hazteko dituzten gaitasunei buruz? eta, nolakoa iruditzen zaie izango dela familia-antolamendua lehenengo haurra jaio ostean? Ondorengo orrialdeetan gai horiek jorratuko ditugu.

Erabaki pertsonal bat

Taldeko bi kidek izan ezik (neska batek eta mutil batek), gainerako parte-hartzaileek adierazi dute etorkizunean aita edo ama izatea gustatuko litzaielikeela. Dena dela, amatasuna edo aitatasuna norberaren aukera dela iruditzen zaie, oro har, pertsona bakoitzaren bizitzako lehenetasunen arabera erabakitzen dena, eta ez dute *betebehar* gisa ikusten (m2). Elkarrizketatutako pertsona batzuek honela azaldu dute:

(28) Enpirikoki frogatuta dago, sarritan gizonen parte-hartzea etxeko zereginetan handitu egiten dela bikotekideak lanaldia luzatzen duenean (Coltrane eta Ishii-Kuntz, 1992). Gainera, lanaldia luzatzen dutenean, etxeko lanetan denbora gutxiago emateko joera dute, izan ere –Coltrane esan bezala– *egunek 24 ordu baino ez dituzte* (Coltrane, 1996: 159). Hala eta guztiz ere, emakumeek familiako lan gehientsuenak egiten dituzte, kanpoan lanean egiten dituzten orduak gorabehera (Erickson, 2005: 339) eta lanik gabe dauden gizonak ez dira familiako lanetan gehien parte hartzen dutenak.

Bai, eta esperientzia aparta izan behar du, baina egia da beharbada beste lehentasun batzuk dituzula... izan ere, haur bat izatea da zure bizitza hari eskaintzea... (m1).

Niri bai, gustatuko litzaidake, baina, azken finean, kontua da zure lehentasunak ezartzea, eta, horren arabera, haurrak izatea edo ez izatea erabakitzea. Ez da betebeharrak (h1).

Seme-alabak izatea betebeharrak sozial bat dela diotenak gutxiengo dira. Hala ere, parte-hartzaileetako batek honela defendatzen du iritzia hori:

– Ildo horretan doa galdera. Ea guzti-guztiok guraso izan behar ote dugun (elkarrizketatzaileak).

– Ba, bai, ezta? izan ere, zu zertarako zaude planeta honetan? Beste pertsona bat sortzeko... zu bazoaz eta... Oso jaiotza-tasa txikia daukagu... (h4).

– Baina, horregatik hasi behar al dut nik... (m1).

– Ez? orduan zure ordeaz beste bat gehiago egin beharko dut nik... Egia da, planeta honetan ugaltzeko ez al gaude ba? (h4).

Lehen esan bezala, ia parte-hartzaile guztien ustez amatasuna eta aitatasuna ez dira gizarte-betebeharrak, baina taldearen zati baten iritziz errealizazio pertsonalerako beharrezko da. Ikus dezagun adibide bat:

Nik ezinbestekotzat jotzen dut, pertsona gisa errealizatzeko, haur bat izatea (...) Hain zoragarria iruditzen zaidanez, ezin dut ulertu norbaitek esperientzia hori alde batera utzi nahi izatea. Berdin zait gizona edo emakumea izatea (m5).

Aitzitik, seme-alabarik nahi ez dutenek ez dute uste haurrak gogobetetze pertsonalerako ezinbesteko baldintza direnik. Elkarrizketatutako mutil batek honela adierazi du:

Niri ez ba... pertsona gisa ez zait... Lagun-taldean bitxia naizela esaten didate, ba... ez dakit... beste gauza batzuek gehiago betetzen nautelako. Lantokian badago seme-alabak izateko ahaleginetan ibili den neska bat, eta, azkenean, ezin du, arazoak dituelako. Eta trauma bat iruditzen zitzaion, eta nik esaten nuen: 'Tira, ez da hainbestera-ko'. Hari trauma bat iruditzen zitzaion, eta nire iritzia ematen nion eta martetar bati bezala begiratzen zidan (h5).

Interesgarria da bai seme-alabak izatea autoerrealizatorako ezinbestekotzat jotzen duten pertsonen, bai aurkakoa pentsatzen dutenek, beren diskurtsoetan amatasuna eta feminitatea bereiztea –maila kognitibo edo formalean, bederen–. Horrenbestez, haurrik izan nahi ez duenaren ustez, *seme-alabak izateak ez dakar emakumeago izatea*; eta haurrak izan nahi dituenak uste du hartara pertsona gisa errealizatuko dela, ez emakume gisa. Ikus ditzagun bi jarrera horien adibide bana:

Baina ez dut ikusten ama izateak, nire kasuan, oraingo... errealizatzea eragingo didanik (...) Ni ez naiz emakumeago izango alaba bat izateagatik (m1).

Bikotekiderik ez badut, bakarrik izango dut haurra, edo adoptatu egingo dut. Kontua ez da emakume gisa errealizatuko naizela, pertsona gisa baizik (m5).

Laburbilduz, talde horretako kideek amatasuna eta aitatasuna, oro har, erabaki pertsonal gisa ikusten dute, norberak bizitzan dituen lehentasunen arabera; eta, aldi berean, adierazi dute seme-alabak izatea emakumeen eta gizonen autoerrealizazioari lotutako alderdi bat dela, eta ez feminitateari lotutakoa. Jarrera horrek aurre egiten die amaren eta emakumearen kontzeptuak baliokidetzat hartzen dituzten ikuspegi tradizionalen, eta berdintasunera-

ko bidean aurrera egitea dakar, zalantzarik gabe. Hala ere, galde dezakegu seme-alabak izatea gizaki bezala errealizatzeko beharrezkoa dela dioen adierazpena –taldekide batzuek defendatzen dutena– zenbateraino izan daitekeen amatasuna emakumeen errealizatorako ezinbestekotzat jotzen duen betekizun *zaharra* birformulatzeko mekanismo.

Seme-alaben zainketaren ardura hartzeko gaitasunak

Taldea osatzen duten pertsona gehienek –eta, batez ere, mutilek– uste dute emakumeek haurrak hazteko gaitasun handiagoa dutela. Diskurtsoek hainbat arrazoi adierazten dituzte: *faktore genetikoak, ama-sena* (h1) edo emakumeen eta gizonen *forma fisiko* desberdina (m2), baina alderdi historikoak edo praktikari lotutakoak ere aipatzen dituzte. Adierazpenetan, gainera, askotan aipatzen da umeak besoetan hartzea; horixe da, ziur asko, zainketa goiztiarrari lotutako zereginen artean gehien ezagutu dutena. Ikus ditzagun adibide batzuk:

Egia da zeregin batzuk... beharbada matxista irudituko zaizue, baina uste dut emakume batzuek hobeto egiten dituztela, gizonek baino. Adibide bat jarriko dut. Haurrak zaintzen... niri izugarri gustatzen zaizkit umeak, baina nik, esate baterako, ez dut inoiz hartu haur bat besoetan. Eta hainbat emakume ikusten ditut umeak hartzen berebiziko pozarekin! Eta badakit aita izaten naizenean egingo dudala, baina badakit ez dudala trebetasun berdina izango. Agian ama-sen hori ez dugulako. Nik ez dakit genetikoak izango den, edo arbasoengatik izango den, baina emakumeek erraztasun handiagoa duzue umeak hartzeko, gizonek baino (h1).

Nik, adibidez, iloba hartu nuen besoetan, lokarrarazi nahi nuen, eta nirekin ez zuen lorik hartzen. Lau hilabetetan ez nintzen neskatoa lokarrarazteko gai izan. Baina, orobat, aurkitzen dudana azalpena da ume horrek denbora gehiago egiten duela emakume batekin, ezta? Agian usaina antzematen dute... (h5).

Aitzitik, elkarriketatutako emakumeetako batek hankaz gora jarri du emakumeen eta gizonen haurrekiko jokaeraren azalpen biologiko hori. Hauek dira haren adierazpenak:

Nik ez daukat inolako ama-sena. Lehen esan duzu ume bat ekartzen dutela hona... eta nire artean: 'Uf!, ez niri gero'. Lehengusina txiki bat daukat eta izaba izango naiz laster, eta ez zait ezer ateratzen, ez zait sortzen (m1).

Oro har, taldeko mutilek uste dute haurrak zaintzeko gutxiago prestatuta daudela, neskak baino. Mutil batzuek hau adierazi dute:

– *Baina, zainketaren gaian, gaitasun berdinarekin ikusten dituzue zuen buruak, orduan?* (elkarriketazailea)

– *Egiteko gogoz, bai; gaitasunik gabe, ordea. Nik horrela ikusten dut* (h1).

– *Nik ere hala uste dut. Nik ere iloba txiki bat izan dut, eta neskalagunarekin joan naiz ospitalera, eta ni, kikilduta. Eta esaten zidan: 'Hartu', eta nik ezin nuen, beldurra ematen zidalako* (h3).

Baliteke aita izan nahi duten gazteek trebetasunetan ikusten dituzten desberdintasunak, sarritan ezaugarri biologikoekin lotzen direnak, mugatzat hartzea. Ikus dezagun adibide bat:

Nik ez dakit zer pentsatu... Gogor saiatuko naiz ahal dudana guztia egiteko. Baina nik ez dakit genetikoak izango den, edo arbasoengatik izango den, baina emakumeek erraztasun handiagoa duzue umeak hartzeko, gizonek baino. Nire izaeragatik, izuga-

rri gustukoak ditut umeak, baina ez dakit ume bat hartzen. Nire amarekin joan edozein tokitara eta ez dut ume bat hartzen. Nire amak askoz ere garatuagoa dauka, nik baino (h1).

Umeak zaintzeaz arduratzen diren eredu maskulinorik ez inon ikusteak ere eragin dezake emakumeek alor horretan duten trebetasuna naturalizat hartzea, alderdi sozialez eta kulturez ohartu gabe (esate baterako, emakumeak horretarako sozializatuak izan direla, haurtzarotik hasita, edota, oro har, gehiago praktikatu dutela, zaintzaile-rola dela eta). Hortaz, arriskua da testuinguru sozial eta historiko jakin bati dagokion menderatze-sistemak sortutako desberdintasunak naturalizat hartzea. Aurreko aipuak azaltzen du, halaber, birsortze hori gerta daitekeela, elkarrizketatuaren aita izateko gogoaren kaltetan izanda ere.

Aitzitik, beste pertsona batzuek ikastearekin lotutako alderdiak azpimarratzen dituzte esparru horretan. Adierazten dute txikitatik *ikastea dela kontua*, hartara barneratzeko zeregin guztiak gizonak eta emakumeak, era berean, egin ditzaketela, eta gogora ekartzen dute jolasak garrantzi handia duela itxaropenak sortzeko eta gaitasunak sortzeko, lehen adierazitakoari jarraiki. Elkarrizketatutako pertsona batzuek honela adierazi dute:

Nik, nire lehengusuarekin... nire aita beti da aurrena umea hartzen. Lehena da hartu eta ñiñiñi egiten, eta lo hartzen du umeak, bere amarekin ere ez da gusturago egoten. Nik uste dut txikitatik erakutsi dizutena dela, hartzen erakutsi badizute... (h4).

Lehen esan duguna, niri txikitatik panpina bat ematen badidate eta zuri kotxe bat... ba, ikastea da kontua (m1).

Aparteko atala merezi dute bikote homosexualak hazierarako duten gaitasunari eta egokitasunari lotutako balio eta sinesteek. Taldekide guztiak agertu dira bikote horiek haurrak adoptatzearen alde. Gainera, haien gaitasunari buruzko adostasun handia dago, emakumeak zein gizonak izan. Adibide batzuk ematearren:

– Bi emakumeek gaitasun handiagoa izango al lukete, bi gizonak baino? (elkarrizketatzailea)

– Ez du zertan izan. Norberak duen interesa, motibazioa... bikote homosexual batek, ziur asko, zailtasun gehiago izango ditu adoptatzeko; lortzen badute, askoz ere gehiago ahaleginduko dira, nik uste... (m3).

– Guraso izateko baimen-txartelik ere ez dute ematen. Askotan eztabaidatzen da homosexualak guraso onak izango ote diren, baina, nire ustez... bikote hetero bat penagarria bada, inor ez da eztabaidan aritzen (h5).

Gutxien jarrera bada ere, eta bikote homosexualen adopzioarako eskubidea errespetagarria dela iritzi arren, badago haurrari nolabaiteko *gabeziak* eragiteko arriskua ikusten duenik, *maitasuna emateko modua desberdina* delako emakumeen eta gizonen aldetik. Elkarrizketatutako parte-hartzaile baten hitzetan:

Adopzioaren kontua aparteko gaia da. Umeak nahikoa eta gehiegi daude, eta erabat ados nago lesbianek, gayek edo senar-emazteek adoptatzearekin (...) Baina, sentitzen dut esatea, nire ustez, aita baten eta ama baten maitasuna emateko moduak desberdinak dira. Eta alderdi batzuetan gabezia txiki bat izango dute, aita bat edo ama bat ez izateagatik. Baina guztiz errespetagarria da, nire ustez, e? (h1).

Gazte horrek seme-alabekiko harremanetan generoen araberako gaitasun edo ezaugarri desberdinak –dagokigun kasuan, maitasuna emateko modu desberdinak– lotzen ditu sexu bereko bikoteek gauzatutako hazieraren nolabaiteko mugekin. Gai horrek bidea ematen du, halaber, haurren garapen egokirako aita bat eta ama bat izatea beharrezkoa ote den ezta-

baidatzeko. Aurreko kapituluan jasotako azterlan kualitatiboan ere agertu den gai horrek eragina du, halaber, guraso bakarrek familietan. Ondorengo adibidean gazte horrek berak pertsonaia entzutetsu batek gauzatutako adopzioa du hizpide:

Izugarri pozten naiz adoptatu dituelako [Miguel Bosek], baina nik uste dut gabeziak izango dituztela. Gauza batzuk zure aitak soilik edo zure amak soilik edo biek batera erakutsi beharrekoak dira... (h1)

Hala eta guztiz ere, taldekide gehienen iritziz, haziera aberasgarria izan daiteke esparru heterosexual nahiz homosexual batean, bai bi gurasorekin, bai guraso bakararekin. Pertsona batzuek erabiltzen duten argudioa da emakumeek eta gizonek haurren ongizate emozionala bermatzeko gaitasun berdinak dituztela. Ikuspegi horretatik, umeei naturaltasunez bizi dute inguruan dutena –*eguneroko bizitzako errealitatea ezarritzat hartzen da errealitate gisa*, Bergerren eta Luckmannen hitzetan (1998: 41)–, eta, aldi berean, balioak bereganatzeko aukera dute, esate baterako tolerantzia (m4), parte-hartzaile hauek adierazten dutenez:

Nik uste naturaltasunez biziko dutela, bikote homosexualetan ez ezik, guraso bakarrek familietan. Esate baterako, nik ez nuen aitaitarik ezagutu, eta ez daukat traumarik. Niretzat ez dira existitu (h5).

Zuk oroitzapen zoragarria duzu, aitak tenisean jokatzera eta amak igerilekura eramaten zintuztenekoa. Bi neska lesbien haur horrek esango du: 'Oroitzen naiz Anek tenisean jokatzera eramaten ninduela, eta Leirek, berriz, igerilekura'. Eta ez du behar bata mutila eta bestea neska izatea; eta oroitzapen sentimental berdinak izango ditu. Berdin ditu bi pertsona. Nik ez dut neure burua zu ez bezalakotzat jotzen [taldeko mutil bati] une hauetan, horregatik, ez dut uste gauza desberdinak eman ditzakegunik (m2).

Beharbada beste gauza batzuk dituzte [bikote homosexualek]. Toleranteagoak izango dira... agian babes handiagoa emango diete... (m4).

Rol-banaketa seme-alabak izan ostean

Elkarrizketatutako pertsona gehienei aita edo ama izatea ideia erakargarria iruditu arren, aukera horrek garapen profesionala geldiaraz dezakeela antzematen dute, batez ere emakumeen kasuan. Taldeko emakume batzuek nabaritzen dute ama izateko gaitasunak diskriminazio-tratua eragin dezakeela lan-eremuan. Horregatik guztiagatik, seme-alabak izatea oso erabaki garrantzitsua da, eta, batzuetan, zaila da erabaki hori hartzea. Neska batek eta mutil batek hau adierazi dute, hurrenez hurren:

Bai [desberdintasunak arlo profesionalean, seme-alabei dagokienez], neska baldin bazara, batzuetan galdetzen dizute ea seme-alabak izan nahi dituzun. Lan-elkarrizketa batean: 'Ba al duzu bikotekiderik? Seme-alabak izateko edo haurdun gelditzeko asmorik ba al duzu?' Mutilei, ez (m2).

Sentitzen dut esatea, baina, enpresaburuaren ikuspegitik, bidaiatzen ibili beharko duen pertsona baten bila banabil, familia izatea eragozpen bat da, ugaltzearen ikuspegitik oso nirekoa izan arren (h1).

Gainera, kontziente dira gaur egun ere emakumea dela eszedentziak, bajak, lanaldi-murrizketak edo aldi baterako lanak gehien erabiltzen dituenak, seme-alabak zaindu ahal izateko. Pertsona batzuek adierazten dute zainketarako kontziliazio-neurriei gehiago heltzen dietela

emakumeek, *gizarte matxista* batean erraztasun handiagoak ematen zaizkielako. Aitzitik, beste batzuen iritziz, egoera horren arrazoia da emakumeek eskatzen dituztela neurri horiek. Ikus ditzagun jarrera horiek elkarrizketan:

– *Baina, gauza bat esaten dizut, gustatu edo ez gustatu, lan-arloan gizartea matxista da; agian zuk [neska bati esaten dio] erraztasun gehiago izango duzu eszedentzia bat hartzeko, nik baino* (h1).

– *Hori aitzaki bat bezala da. Zuk gizartea aldatu nahi baduzu, zerbait egin behar duzu, gizartea ez dadin matxista izan. Nik uste dut gizon batek lanaldi-murrizketa bat eskatuz gero emango diotela, emakume bati bezala, berdin-berdin, gizonak eskatu egin behar du ordea...* (m2).

– *Ba, amatasun- eta aitatasun-bajak izan daitezela bi hilabete aitarentzat eta bi hilabete amarentzat. Beste herrialde batzuetan egiten ari dira, eta derrigorrezkoa da. Gai horretan aurrera egiteko aukera dago* (h5).

Taldekideei galdetzean lehen umetxoa iritsi ondoren nola antolatuko liratekeen, zenbait irizpide aipatzen dituzte, kontziliazio-neurrietara nor joko duen erabakitzeko. Irizpide horien artean, *dirua* (m5), *erraztasuna* (h1) eta lanpostuaren *egonkortasuna* (h5) gailentzen dira. Neska bat eta mutil bat honela jardun dira:

Nik, gaur edo bihar, nire senarrak nik irabazten dudana berdina irabazten badu, baina hura funtzionarioa izanez gero eta ni enpresa pribatuko langilea, ba esango diot: 'Murriztu zuk zure lanaldia. Nik egin behar dudana da mailaz igo eta nire egoeraz arduratu', izan ere, lau hilabetetan agian proiektuak eskuetatik alde egin dit eta ez du gora igotzeko aukerarik izango edo dena delakoa (m2).

Administrazio publikoan lan egiten badut eta baldin badakit lanaldi-murrizketa hartu arren ez nautela kalera botako, ba nik hartzen dut. Eta nire neskalagunak enpresa pribatuan lan egiten badu, agian hanka bat kalean dauka, lanaldi-murrizketa hartzeagatik soilik (h5).

Amatasun- eta aitatasun-baimenen iraupen desberdina da, halaber, zainketaren antolaketari buruzko erabakiak hartzeko argudiatutako arrazoietakoa bat. Elkarrizketatutako emakume baten hitzetan esanda:

Ba, kontuan hartuta, hasiera batean, guk lau hilabete ditugula, eta gizonak hamabost egun, ni geratuko naiz; baina, gero, diruaren arabera (m5).

Ildo beretik, batzuek aipatzen dituzte emakumeen eta gizonen gaitasun desberdinak hazieraren hasierako etapetan, aurreko ataletan adierazi bezala. Hona adibide bat:

– *Nik uste dut lehenengo lau hilabeteetan amak hobeto zaintzen duela, aitak baino* (h5).

– *Ba, horixe esaten ari natzaizu. Lehenengo lau hilabete horiek, ez* (m1).

Hor ikusten da, bikotekideen arteko ekitatezko lan-banaketaren aldeko hasierako aho batezko adierazpenak gorabehera, haurrak zaintzeko gaitasun desberdinei buruzko sines-teak, politika publikoetan eta lan-merkatuan irauten duten desberdintasunei loturik, ez direla oso nahasketa adone-emailea genero-rolen eraldaketarako.

AMATASUNA ETA ENPLEGUA: ETXEKOTASUNAREN ETA INDIBIDUALIZAZIOAREN ARTEKO DILEMAK

3.2

Epigrafe honetan jaso ditugu eguneroko bizitzan logika guztiz kontrajarriak dituzten bi munduri –produkzioarena eta ugaltzearena– eta haien eskaerei aurre egiten dieten emakumeekin egindako eztabaida-taldearen emaitza nagusiak. Enplegua duten amak dira, 30 urtetik 45era bitartekoak, erdi-mailako ikasketak edo unibertsitatekoak egin dituzte, eta seme-alabekin eta bikotekide heterosexualarekin bizi dira EAEko hiri-inguruneko udalerriren batean.

Populazio-segmentu homogeen samar horren barnean dauden egoera desberdinak aintzat hartzeko, bi azpitalde definitu ditugu lagina hautatzean: lehenengoa lanaldi erdia edo lanaldi murriztua duten emakumeek osatua, eta bigarrena lanaldi osoko lan ordaindua duten emakumeek osatua.

Eztabaida-talde horretan parte hartu duten emakume guztiek urratzen dute, nolabait, etxe-ko zereginei eta amatasunari buruzko erreferente tradizionala; izan ere, eredu horren arabera, lehen azaldu dugun bezala, emakumeek seme-alabak eta etxea zaintzeaz soilik arduratu behar dute. Taldekideak nahiko gazteak direnez –seme-alabak izateko, gure testuinguruan– aldaketa-ereduak sakon aztertzeo aukera ematen digute, baina, halaber, etxeetan oraindik ere desberdintasuna berregiten duten ezkutuko mekanismoetan sakontzea bideratzen dute.

Ondorengo orrialdeetan ikusten da gizarte-sistema zabalagoaren kontraesan eta joerak subjektibitateetan gauzatzen direla. Baina, batez ere, emakume horien sentimendu eta bizipenetara hurbilduko gara; izan ere, emakume horiek, aintzat hartzekoa den kostu pertsonala beren gain hartuta, lehen gizonentzako gordeta zegoen esparruan (lan-eremuan) sartu dira, tradizionalki emakumei esleitutako esparrua (ugaltze-eremua) alde batera utzi gabe. Eta, ugaltze-eremu horretan, *beste lan* hori egiten jarraitzen dute; lan ikusezina, baina gizadiaren iraupenerako ezinbestekoa.

JATORRIZKO FAMILIA

3.2.1

Taldekideen haurtzaroan eta nerabezaroan, haien etxeetan amaren eta aitaren rolak argi eta garbi bereizita zeuden, eskuarki, amak etxe-ko lanak egiten zituen, eta aitak *kanpoan lan* egiten zuen (M4). Elkarrizketatutako emakume batek honela azaldu du:

Gure aitak kanpoan lan egiten zuen eta gure ama etxe-ko andrea zen. (...) Aitak ez zuen laguntzen, etxetik kanpo lan egiten zuelako, eta iristen zenerako amak dena egina zeukan, baina aitarentzat, amarentzat, niretzat... eta zuentzat etorritik gero (M6).

Hala ere, elkarrizketatutako emakume batzuek familiako rolen esleipenean nolabaiteko urratzeen berri eman dute. Horrenbestez, elkarrizketatutako emakume batek aitak etxe-ko zereginetan parte hartzen zuela azaldu du; baina, paradoxikoki, jokaera horrek ez zuen gizarte-arauaren transmisioa eragotzi. Kasu horretan, aitaren inplikazioak zenbait zeregin hartzen zituen, adibidez, *otorduak* prestatzea edo *ikastolara bila joatea*, baina ez genero-

aginduen urraketa gizartean agerian jartzeko moduko lanak, esate baterako, *arropa esekitzea*. Gure berriemaileak honela kontatu du: *Gogoan dut amak esaten ziola: 'Baina, zergatik ez [arropa zabaldu]?', eta aitak: 'Hori ez dut egingo'. Uste dut jendeak ez ikusteko. Eta atentzioa ematen zidan* (M4).

Dena dela, aitek parte hartzen zuten etxeetan ere, etxeko lan gehienak egitea –eta lan horiek antolatzea– amaren zeregina zen. Halaber, amek lan ordaindua zuten kasu bakaretan, etxean egiteko lanak izaten ziren –esate baterako, *jostuna* (M8)– eta etxeko eta fami-
liako lanez arduratzen jarraitzea bideratzen zuten.

Elkarrengandik urruntzen diren aiten eta amen eredu horiek eragina izan zuten garai hartako neskatuen lehen sozializazioan, gure taldea osatu duten emakumeen sozializazioan, alegia. Taldekide batek dioen bezala: *Kulturaren aldetik oso rol nabarmenetan hezi gaituzte* (M5). Batzuek genero-diskriminazioa pairatu zuten familian, eta haurtzarotik bizi izan zituzten emakumeei zegozkien mirabetzak. Emakume horietako batek honela azaldu du:

Nik bi neba zaharragoak ditut, eta ni neska eta txikiena naiz... eta beti: 'Luisa, erratza pasatu. Luisa, harrikoa egin. Luisa, joan zaitez ogia ekartzera...' Eta mutilei, ezer ez. Eta nebek antzematen zuten gurasoak gaizki ari zirela, eta haiek [gurasoek] esaten zieten: 'Ez, ez, neska da eta egin behar du'. Eta nebek esaten zuten: 'Ez, guk egingo dugu', baina aho txikiarekin. Haiek ados zeuden, uste zuten ez zuela soilik nire zeregina izan behar, baino gero hobeto zeuden sofan, harrikoa egiten baino (M8).

Aipu horrek azaltze du diskurtsoan adierazitako berdintasuna, *ahoa txikiarekin* –elkarrizketatutako emakumeak dioen bezala–, jokaera zehatzetan gauzatzetik urrun dagoela; izan ere, aurreko kapituluan ikusi dugun bezala, familia-balioak eta EAEko denbora-erabilerari buruzko inkestak alderatzean, joera hori irmo ageri da. Ikuspegi formalaren eta errealitatearen arteko kontraesan horren emaitza da emakumeen aurkako etxeko diskriminazioa.

Generoaz gain, adina ere, elkarrizketatutako emakumeek kontatutakoaren arabera, aintzat hartu beharreko faktorea da, anai-arreben artean familiako zereginak banatzeko garaian eragin baitezake. Taldekide batek adierazi du:

Arreba nagusiaren rola hor dago. Gogoan dut behin batean nebak esan zidala: 'Zu ez zara nire ama'... Nik ardura hori izan dut. Ez dakit neska nintzelako ote zen, eta, mutil izan banintz, berdín izango ote zen... (M4).

Horrenbestez, emakume batzuek, txikiak izateagatik, familiako mirabetza horretatik salbuetsi zituzten, baina ikusi zuten ahizparen batek etxeko lanak egin behar izaten zituela nebertzat. Elkarrizketatu baten hitzetan:

Gure aita autonomoa zen, eta ama, etxean. Ni txikiena naiz (...) eta ahizpa eta neba nagusiak nituen, eta, jakina, haien arteko desberdintasunak oso nabarmenak ziren. Ni alde batera uzten ninduten pixka bat, baina ez zidaten ohea egiten eta horrelako gauzak... Zereginak argi eta garbi zeuden, eta nire ahizparen eta nebaren artekoa izugarria izan da; esate baterako ahizpak ohea egin behar zion nebari (M4).

Bestalde, kontatu dituzte, halaber, eguneroko bizitzako matxinada txikiak, emakumeen rolen eraldaketaren testuinguruan uler daitezkeenak, eta anonimoki lagundu zutenak hirurogeiko hamarkadaren hasieratik gure testuinguruan gertatutako gizarte-aldaketaren prozesu bizkor eta anizkunean. Horren haritik, taldekide batek –etxeko zereginetan laguntzen zuen aita zuenak– adierazi du etxeko lanak banatzen zituztela asteburuetan, gurasoak etxean ez zeudenean. Kontatu duenaren arabera:

Hiru anai-arrebetatik txikiena naiz; hau da, hiru gara, ni eta bi mutil. Ni txikiena nintzen, baina kemen handikoa. Gurasoak asteburuetan joaten zirenean, esaten nien

[nebei]: *'Ez al duzue ohea egiten?' eta galtzerdiak edo botata zegoena haien ohearen gainean jarri eta esaten nien: 'Zuena da'. Orduan, derrigor egin behar zuten. Ni zirikatzaile samarra nintzen (M2).*

Ohiz kanpoko samarra bada ere, badago jatorrizko familian etxeko zereginik egin ez duenik ere, ondorengo berriemailea bezala:

Nire etxean [jatorrizkoan] bizi izan naizenean, ez naiz arduratu ogia bazegoen edo esne bazegoen... ni ez naiz horretaz arduratu. Ni bakarrik naiz, neska eta alaba bakarra. Baina ez dut ezta ohea ere egin (M6).

Nolanahi ere, jatorrizko etxeetan zuzenean eta bereizkeriaz zereginak esleitzeak eta/edo ikusitakoa ikasteak (29) –amari edo ahizpa nagusiei ikusitakoa, alegia– generoen arabera bereizitako sozializazioan eragin zuen. Horrenbestez, elkarrizketatutako emakumeen biografietan iraganera egindako jauzi txiki horrek kokatzen gaitu, historikoki eta bizipenez, oraindik ere oso gertu dugun testuinguruan, etxeko eremuko eguneroko errealitatea generoen araberrako esleipenek markatuta.

ETXEKO ZEREGINEN BANAKETA

3.2.2

Deskribatu dugun gertuko iragan horrekin alderatzean, elkarrizketatuek sarritan nabarmentzen dute etxeko zereginen banaketan aldaketak egin direla, baina horrek ez du inola ere esan nahi banaketa hori paritarioa denik. Berriemaileetako batek adierazi du etxeko zereginen banaketan egindako aldaketa horiek ikus daitezkeela bere familiako gizona erreparatu eta belaunaldien arteko alderaketa eginez, aitaren eta anaiaren jokaerak oinarri hartuta:

Orokorrean, entzuten denagatik, gizonen inplikazioa handiagoa da, agidanez, baina ez du esan nahi berdina denik (...) Baina egia da nire aitaren eta ni baino hamar urte zaharragoa den nebaren belaunaldien artean aldaketak egin direla (M5).

Aldaketa horiek gorabehera, antzematen dute, oro har, etxeko zereginak gaizki banatuta daudela, parte-hartzaile baten hitzetan esanda:

Gaizki banatuta daude. Askok aurreratuagatik... Bikote gazte bat gara, baina gauzak oso antzekoak dira orain ere. Zama emakumeen gain dago, orokorrean bada ere, eta, asko laguntzen badute ere, zamaren %80 emakumeek daramate orin ere (M2).

Azken aipu horren haritik, taldekideen gaur egungo etxeetako zereginen banaketari erreparatzen diogu. Parte-hartzaileen kontaketeak esparru heterogeneoa bat azaltzen dute, eta egoera desberdinek emakumeen eta gizonen rolen iraupenak edo eraldaketak adierazten dituzte hainbat mailatan. Ondorengo adierazpenek taldeko emakumeen bi muturreko kasuen berri ematen digute:

Kontatzea ere lotsa ematen dit eta txanda pasa egin. Nik % 100... eta gainerakoa berak. Gaingiroki, nire senarrak egiten duen guztia mehatxatuta egiten du: 'Bihar hori egiten ez baduzu, etzi ez...' Egia da. Orain gehiago egiten du lanik gabe dagoelako, baina den-dena idatziz, puntuak eta guzti. Hamabietatik ordu batera, halako. Ordu

(29) Ikusitakoa ikasteari buruzko teoriak Bandurak eta Waltersek postulatu zituzten.

batetik ordu bietara, halako... Gogoratu umea hiruretan ateratzen dela gaur (...) Ez du zaborra jaisten, ez du xurgagailua pasatzen, ez... ezer ez. Ezer ez da, 'ez' belaunaldia. (...) Esan izan diot: 'Ertortzen naizenerako ez badago ohea eginda, ez dut zurekin lo egingo'. Orduan bai, egiten du ohea (...) Nire senarra garai bateko gizonak bezalako da (M6).

Nire egoera ere ohiz kanpoko da, aspaldi samarretik lanik gabe dagoelako eta berak hartzen dituelako ardura guztiak. Ez da 50 eta 50. Bera lanean ari zenean erdibana egiten genituen (...) Adibidez, zazpietan iristen ginen eta zazpietatik bederatziak arte ia ez genuen elkarrekin hitz egiten, batek afaria prestatu, besteak bainatu... bakoitza bere zereginetan. Eta gero, bai, denok elkarrekin esertzen ginen... eta umeei lasaitasun handia ematen zien, dena antolatuta zegoelako. (...) Ez ditugu gauzak egiten bera aita delako eta ni ama naizelako... Erosketetarako zerrenda egiten dugu, sukaldean idatzita egoten da eta ahal duena joaten da. (...) Ohiz kanpoko taldea izango gara, aita gehienek seme-alaben ardura handia, izugarria, hartzen baitute (M7).

Aurreko aipuek gogorarazten digute, alde batetik, eredu neotradizionala (emakumeak, enplegua izanda ere, ia etxeko zeregin guztiak bere gain hartzen ditu), eta, bestetik, eredu berritzailea, produkzio- eta ugaltze-lanen ardura hartzea dakarrena, sexuari erreparatu gabe (30).

Dena dela, taldekideen artean egoera ohikoena da bi mutur horien arteko trantsizio-egoera; hau da, ugaltze-lanak senar-emazteen artean banatzen dituzte, maila desberdinetan, eta emakumeek etxean egin beharreko zeregin guztien *koordinatzaile* gisa dihardute. Koordinazioaren ardura hori emakumeen etxeko rolaen jarraipentzat hartzen dute. Eztabaida-taldean adierazi dute:

– Gure aitak egiten zituen, baina esan egin behar zitzaion: 'Garbigailua jarri behar da, bihar dilista batzuk...' esan egin behar zen. Eta nik, gaur egun, nire burua koordinatzaile gisa ikusten dut. Nik esan behar diot: 'Gogoratu gero Mikelen bila joan behar duzula'. Nik askotan nire burua Caponata bezala ikusten dut: 'Gogoratu...'. Batzuetan... ume bat balitz bezala tratatzen dut (M4).

– Denok egiten dugu. Eta beraiek esaten dute: 'Badakit...!' (M6)

Emakumeen lan mental ikusezin hori etxeko antolaketan, aurreko eztabaida-taldeko –gazteen taldeko– kide batzuek nolabait aipatu zutena, erruz ageri da emakumeek osatutako talde honetan. Kontaketa horiek *gizonen ekimen falta* adierazten dute, familia-eremuari dagokionez; izan ere, gizonak –batzuek, bederen– etxeko zereginei ekin badiote ere, iniziatibarik ezak irauten du, eta horrenbestez, eredu tradizionala atzera geratu bada ere, lanen banaketak ez dira oraindik paritarioak. Ikus dezagun adibide bat:

Edozertarako prest dago, baina esan egin behar zaio. Garbigailua jartzen du, baina botoia sakatu soilik, nik prest uzten baitut. Etxetik alde egin badut eta ogi-papurrak utzi baditut, haien gaintik pasatzen da eta ez ditu ikusten. Nik esaten diot: 'Xurgagailua pasatu behar da' eta berak pasatzen du. Edo 'erosketak egin behar dira' eta esaten dit: 'Zerrenda jarri al didazu?' eta nik: 'Baina, motel, biok hozkailu berbera daukagu eta!' Nik zabaltzen dut eta ez dut oharrik behar, zer falta den eta zer beharko den begiratzen dut eta kito. Bera, bai, eskatzen diozun guztia egiteko prest...

(30) Gainera, senarrak lanik gabe dituzten bi emakume hauek azaldutako etxeko zereginen banaketari buruzko egoera desberdinak baliagarriak dira denbora erabilgarriaren teoriak –aurreko atalean aipatu dugunak– etxeetan egiten diren lan-banaketak aplikatzeko dauzkan mugak ikusteko.

baina ekimena falta zaio... esatea: 'Begira, gaur sukaldea nire kontu' (...) Edo gauza erraz-erraz bat –esate baterako, egongela pasatzea– ni esaten aritu gabe. Baina, gainerako gauza guztiak, umeari dagokionez, bainatu, eskolako lanak... euskara, esate baterako, berak ez zuen ikasi, frantsesa ikasi zuen, beraz, hor nik pixka bat gehiago lagundu behar izaten dut... Baina, gainerako gauzetan, erdira. Hortaz, nik % 60 - % 40 emango diot, ekimen falta horregatik (M2).

Emakumeek egiten duten antolaketa-lan horrek barne hartzen du *bigarren emazteei* –etxe-langileei– jarraibideak ematea, etxe horietako erdietan, gutxi gorabehera, etxeko lan batzuk egiten baitituzte etxe-langileek, batez ere garbiketa. Elkarrizketatu baten hitzetan: *Etxeko lanetarako pertsona bat daukagu, horrek izugarri arintzen du* (M5). Beste batek adierazi du: *Guk ere pertsona bat daukagu etxean* (M4). Generoa zehazten ez duten adierazpen horiek (baita maskulinoa erabiltzen badute ere) ez gaitzatela engaina. Pertsona horren atzean emakume bat dago beti, eta daukagu horrek ezkututzen du gure berriemaileak direla –eta ez haien senarrak– etxeko lan ordainduei lotutako kudeaketa-lanak beren gain hartzen dituztenak. Horrek guztiak sendotzen duen ideia da etxeko zereginak (lan ordainduak edo ordaingabeak egitea, eta kudeatzea) *emakumeen kontua* dela oraindik, gizonak eremu horretan parte hartzen hasi badira ere.

Batzuetan, hizkerak salatzen dut barneratuta dagoen ideia (etxeko zereginak eta zainketa-lanak emakumeekin lotzea, alegia); esate baterako, ugaltze-lanetan gizonaren parte-hartzea emakumeari ematen dion laguntzat hartzea, ondorengo adierazpenean ikusten den bezala: *Haurraren kontuan lagun zaitzake... baina nik bularra eman nion bi urtez, eta horretan ezin du lagundu, baina aldatzen...* (M2).

Etxeko zereginak emakumeen kontutzat hartzen dituen kontzepzio horren aurrean, beste elkarrizketatu batzuek etxeko zereginak eginkizun partekatutzat hartzen dituzte, generoari erreparatu gabe, elkarrizketatutako emakume batek bere esperientziaz hitz egitean deskribatutakoari jarraiki, gai hori *bai nirea, bai berea, bai hurrena* da. Kontzepzio hori oinarri hartuta, gizonak familiako lanak bere gain hartzeak ez du esan nahi gizonak laguntzen duenik, ezta *balio erantsia* ematen dionik ere. Elkarrizketatutako emakume horren hitzetan esanda, gai horri buruz *txipa aldatu* behar dugu. Emakume horrek etxeko zereginei lotutako balioen aldaketa adierazi eta laburbildu du:

Ohiko ideia da guztia amari edo emakumeari dagokiola; ildo horretan, gizonak garbitzen duenean, garbitzen laguntzen dizu, baina ez da hala... Etxea berea ere bada, nirea bezala. Haurrak bainatzea... mekanikoa da, baina lan gogorra egiteko, hezteko... bien inplikazioa behar da, bai aitarena, bai amarena; izan ere, bainua oso jostagarria da, ji-ji-ji, ja-ja-ja... baina gero zuri uzten dizut lasai dezazun... 'Zer moduz zure senarra?' 'Oso ondo, asko laguntzen dit'. Ez! txipa aldatu behar da, egin behar duena egiten du. Lisatzen duen gizona, balio erantsia da gizon batean. Ez, ez da hala! arropa bai berea, bai nirea, bai hurrena da. Nire senarrak beti lisatzen du (...) Hori aldatu behar dugu. 'Nire senarrak asko laguntzen dit'... Ez, zure senarrak egin behar duena egiten du (M7).

Aitzitik, gertuko inguruak sarritan transmititzen du gizonak etxeko zereginetan parte hartzea berebiziko *pagotxa* (M5) dela bikotekideentzat. Familiako beste emakume batzuek izaten duten joera da, sarritan amamek. Agidanez, suhiaren edo semearen parte-hartzea aldatzen dute aurreko belaunaldiko gizonen –beraien senarren– parte-hartzearekin, kontuan hartu gabe agian bistakoagoa den alderaketa bat, suhi/seme horien eta errain/alaben artekoa, alegia. Horrenbestez, haizea ematen diete eta gizon horiek harrotu egiten dira, adierazpen hauetan azaltzen den bezala:

– *Eta, batez ere, nire ama: ‘Ai, utzi egingo zaitu! zein ona den, hau egiten dizu, lisatu egiten dizu...!’ Ez, barkatu, egin behar duena egiten du (...)* Noizean behin, norbaitek haizea ematen die, amaginarrebak edo amak berak esaten die: ‘Ai! begira, ene semea, lisatu egin duela, xurgagailua pasatu duela’, eta harrotu egiten dira. Haien ustez ez baitagokie (M7).

– *Edo beraien artean hitz egiten dute... (M5).*

Baina, batez ere, elkarrizketatuek diote bikotekideei beraiei –etxeko zereginetan parte hartu arren– noizean behin *barra-aldia* izaten dutela, halako ‘*egin dut*’ esanez, azken batean ez *dagokien* lana izango balitz bezala (M7). Horregatik, nolabait, lan hori eskertu egin behar diete. Elkarrizketatutako emakumeek diotenez, noizean behin *esan behar diozu: A zer pagotxa, zu!* (M5) *ondo senti daitezten* (M7); gizonak, ordea, ez diete inoiz halakorik esaten. Haien hitzetan:

Aldaketa badago, baina batzuetan ‘egin dut’ barra-aldia ateratzen zaio... (...) Bai, batzuetan nekatu samarra harrapatzen duzu eta esaten dizu: ‘Garbigailua jarri dudala, halako egin dudala eta...’ zerbait aparta egin izan balu bezala! nik egin izan ez banu bezala! Eta barra-aldi hori ateratzen zaio: ‘Hiru ordu egin ditut lisatzen’ (...) Nire ustez, askok zenbait unetan hala pentsatzen dute, nolabait: ‘Begira, a zer pagotxa naizen, nik egiten dut eta beste batzuek ez...’ Nire ustez, azken batean, gizon batek hori guztia egiten duenean, berebiziko pagotxa dela uste du (M7).

Denboraldi bat izan dugu, begira, rolak aldatu genituela ematen zuen, bera gauzak egiten ari baitzen, eta nik gauza batzuetan ez nuen erantzuten, eta esaten zidan: ‘Hara, ez du duzu halako egin, eta begira nik egin dudan guztia!’ Nik esan al dizut egin dudan guztia eta aurpegira bota al dizut? Ez (...) Eta gaur egun, nagoen bezala... badi-rudi ‘a zer pagotxa, zu!’ esan behar diodala. Noizean behin esan behar diozu. Aitzitik, goizero arduratzen naiz umeen kontuaz, eta gero ederra egin didatela eta kalakan ari naizenean esaten dit: ‘Orain ere niri sermoia botatzen’. Ez da berdina (M5).

Azken finean, gizona alderatzen da beste garai bateko kasuekin edo zainketan inplikatzeko ez diren gizonekin, eta emaitza positiboa da. Emakumearekin alderatzen bada eta bien ekarpenak berdinak direla iritziz gero, gizonari berebiziko balioa ematen zaio. Beste hitz batzuetan esanda, emakumetan ziurtzat jotzen dena gizonetan ekarpen berezi gisa hartzen da, eskertu beharreko *oparia* bailitzan. Horri Hochschildek *gift* esaten dio *eskerronaren ekonomian*, hau da, senar-emazteen arteko *opari* sentituen trukean, oparizat hartuta ziurtzat jotzen ez duguna eta eskerrona eragiten diguna (Hochschild eta Machung, 2003: 215; Hochschild, 1989: 95). Dagokigun kasuan, familiako beste emakume batzuek eta gizonak beraiek opari jotzen dutenari ez diotela esanahi berdina ematen gure informatzaileek. Hori gatazka-iturri izan daiteke, bai bikotean, bai norberaren baitan –eskertu eta goraiatu behar dutelako emakumeek eginez gero balioespenik izango ez luken jokabidea–.

Beste emakume batzuek kontatu dute berebiziko aldea dagoela beren bikotekideek etxeko eta laneko eremuan eta lan-eremuan duten txukuntasun- eta kontzientzia-mailan. Gaitasun berdinak bi eremu horietan hain desberdin garatzeak, agidanez, ez du adierazten gizonen gaitasun falta, etxeko kontuekin identifikazio falta baizik. Ikus ditzagun adierazpen horietako batzuk:

Niri amorrazio handia ematen dit armairuak zabalik uzten dituela. Nik esaten diot: ‘Baina, ez zara konturatzen armairu guztiak itxita daudela? Dauden bezala utzi’. Mahaia... afaria amaitzen dugu, hartu, astindu eta bertan utzi eta esaten du: ‘Garbia dago eta’. Gainaldea, zapia pasatzean ahateak igeri egitera joango direla ematen du... Oso kinki-minkia naizela esaten dit, eta izango naiz, beharbada, baina batzuetan ema-

ten du direla... baina etxeko kontuetarako dira horrela, gero bere gauzetarako oso ordenatua da, edo bulegoan mahaia txukun-txukun dauka. Ez dut ulertzen (M3).

Batzuetan lanetik deitzen dit, eta aizu!, dena kontrolpean dauka! horko hori, bestea... eta nik esaten dut: 'Ezin dut sinetsi' eta nik galdetzen dizut zer falta den hozkailuan eta ez dakizu! Ez dut uste despiste-kontua denik; izan ere, despistatua bazara, toki guztietan zara despistatua, bai lantokian, bai kanpoan, toki guztietan. Gidatzen, nik ikusten dut arreta handia jartzen duela (M2).

Hala eta guztiz ere, elkarrizketatu batzuek adierazi dute etxeko zereginen banaketa desorekatuetan *erru handia* dutela emakumeek, *ez baitiegu uzten* gizonei etxean gehiago egiten (M3). Bikotekideek lan bat egin ostean, *atzetik joan* eta berriro egitea da norberaren gain hartzeko modu bat, elkarrizketatu batek esan bezala: *Garbigailua eta lisatzea, arropa nik esekitzen dut; izan ere, lehen berak zabaltzen zuen, eta gero ni joaten nintzen eta berriz esekitzen nuen. Nire mania bat da (M8). Atzetik joateko* estrategia hori bikotekideen artean zereginen banaketa definitzean egiten den negoziazio inplizituaren zatia da. Berdintasunerako oztopo ikusezin hori honela azaltzen du emakume batek:

Orokorrean, erru handia emakumeona da, ez baitiegu uzten egin dezaketen guztia egiten. Nire kasuan, esate baterako, ni jota nagoenean soilik egiten du harrikoa, oso jota nagoenean, gero atzetik joan beharra daukatelako. Nik ez diot esango: 'Ez, ez egin harrikoa', baina gero atzetik joan beharra dauka. Nik uste dut guk dugula errua, ez diegulako gehiago egiten uzten... Zergatik? Ez dakit horrela hezi gaituztelako... edo ez dakit zergatik (M3).

lido bereko adierazpenak egin ditu beste emakume batek. Hark erabili duen estrategia, bikotekideak etxeko lanak egin ditzan, *ezer ez esatea* da, eta, batez ere, berriz ere egiten uztea, eginkizun horietan lehen egindako akatsak gorabehera. Haren hitzetan esanda:

Hutsegitea eta arazoa gurea da, batez ere amena, emakumeena... Nire senarrak arropa hondatu dit, berebiziko okerrak egin dizkit... baina nik ez diot ezer esan, bestela, gero ez dute egiten. Bera supermerkatuara joaten da, eta batzuetan garesti erosten du, eta nik ez diot ezer esaten... (M7).

Laburbilduz: taldean familia-antolaketarako hainbat modu daude, maila desberdinetan egokitzen direnak eredu desberdin hauetara: neotradizionala, urratzailea eta trantsiziozkoa, antzinako etxeko antolamenduarekiko inertzia edo aldaketak gehiago edo gutxiago integrazten dituzten neurrian. Baina, horrez gain, eredu tradizionala gehien jarraitzen duen kasuak ere alderdi urratzaileak ditu (esate baterako, emazteak lan egitea, eta emazteak senarra mehatzatzea etxeko lanak egiten ez baditu); eta, aldi berean, eredu berritzaileenak ere genero-lerratzeak ditu (adibidez, familiako emakumeek eta bikotekideak berak gizona familiako zereginetan aritzea *balio erantsia* dela hautematea).

SEME-ALABAK ZAINTZEA ETA AMATASUNA

3.2.3

Denboraren erabilerari buruzko azterlanek adierazten dute sexuaren araberako lan-banaketa ez dela desagertu Euskadiko familietan, eta haren alderdi funtsezkoa da, hain zuzen, seme-alaben haziera emakumeei esleitzea, tradizioz egin izan den moduan. Talde hau osatzen duten emakumeen bizipenak ere ugaltze-eremuko genero-diskriminazioa horren testuinguruan daude. Emakume horietan hezurmamitzen dira estatistiketako zifrak. Haien esperientzia, sentimendu eta pertzepzioetan desberdintasunaren alderdi anizkunak eza-

gutzeko aukera dugu; baina, jokaeren eta balioespenen alorreko aldaketa dakarten eta goraka ari diren ereduak ere aurkitzen ditugu. Ondorengo orrialdeetan alderdi horiek aztertuko ditugu.

SEME-ALABEN ETORRERA ETA ZAINKETA GOIZTIARRA

Seme-alaben etorrerak bikote barruko berrantolaketa ekarri ohi du, eta, gure berriemaileen kasuan, genero-arau tradizionala jarraitu zuten; alegia, emakumeek –eta ez gizonek– lan-jarduera utzi edo murriztu zuten. Haien diskurtsoetan, senarrek seme-alabak zaintzeko baimenak hartzea edo lanaldia murriztea ez dute aitzakotzat hartzen edo, batzuetan, ez dute uste alternatiba izan daitekeenik ere. Gizonek zainketarako baimenak hartzeko lan-eremuan dituzten arazoak dira seme-alaben etorreraren osteko etxeko antolaketa esplikatze-ko, elkarrizketatu honek adierazi duen bezala:

Nire kasuan, esate baterako, ez genuen ezer antolatu behar izan. Ni nintzen; izan ere, berak goizean alde egiten zuen eta etortzen zenerako arratsaldeko seiak ziren, eta nik amatasun-baja nuen. Lan batzuetan, gainera, ezin duzu ezer eskatu. Esate baterako, nire senarrak ezin du lanaldi-murrizketa eskatu. Nire senarrak ezin du obrako enkargatuarena joan eta lanaldiaren hainbesteko murrizketa eskatu, esango baitiote: ‘Bai, motel, joan hadi etxera eta hartara murrizketa osoa daukak’ (M6).

Beste batzuetan, familiako antolaketari buruzko argudioetan genero-itxaropenen pisua ageri da; esate baterako, emakume batek hau adierazi duenean: *rolaren kontura goaz berriz ere, normalena den aukerara, eta erabaki genuen ni izango nintzela [lanaldia murriztuko zuena]* (M3).

Hala eta guztiz ere, gehienetan aipatzen dituzten arrazoiak dira emakumeen seme-alabak zaintzeko nahia eta/edo gizonek gogoko ez izatea lana uztea edo murriztea zainketan jarduteko. Hala ikusten da ondorengo kontaketen:

Esan nuen: ‘Lanaldi-murrizketa hartuko dut’. Nik ez nion esan: ‘Hartu zuk’ baina noizean behin esaten nion udan eszedentzia har zezakeela haurren oporrak zirela eta, noizbait planteo zezakeela. Baina ez zaio gustatzen. Baina nik esaten dut: ‘Baina zure lantokiko batzuek egiten dute eta’, baina berak ez. Baina nik berari ez nion lanaldi-murrizketa planteatu nire seme-alabez gozatu nahi nuelako. Esaziozu kultura-kontua edo dena delakoa, baina nik gozatu nahi nuen. Eta, beraz, nik hartu nuen (...) Horrela planteatu dugu, baina erabakia hartu duena ni izan naiz (M5).

Nik lana utzi nuen. Amaitzeko zorian zegoen gauza batean ari nintzen ni lanean, eta, beraz, beste zerbait bilatzea izango zen, eta nik garbi nekien nire semearekin egon nahi nuela, berak garbi zekien bezala ez zuela lana utziko haurra zaintzeko, etxea gaineratuko zitzaion eta. Hasieran, nire asmoa zen bi urte umearekin egitea eta gero ikastolara eramatea, bi urte beteta. Biok guraso-eskolan parte hartu genuen, eta erabaki genuen beste urte bat atzeratzea hobe izango zela, baina berak beti niri uzten zidan. Esaten zidan berari ere hala iruditzen zitzaiola, baina ‘zuk hartu beharreko lan-erabakia da’. Beste urtebete umearekin egiteko erabaki hori hartzea asko kosta zitzaidan, baina horretan sinesten nuen (M4).

Gizon-emakumeak norbanako bakar gisa bizi dutena gorabehera, haien gogo eta sentimenduak bizitzen diren testuinguru sozial eta kulturalari lotuta daude, eta testuinguru horretan generoak eragin handia du. Hori da, hain zuzen, lehen elkarrizketatuak nolabait adierazten duena, esaten duenean: *Esaziozu kultura-kontua edo dena delakoa, baina nik*

gozatu nahi nuen [seme-alaben zainketa]. Horrenbestez, kasu horietan ikusten dugu generoen araberako esleipenak (emakumeek zaintzea, gizonak lan egitea) bizirik dirautela zale-tasunen eta baliotsutzat hartzen diren gauzen konfigurazioan. Erabakia elkarrizketatuen eskumena izateak –elkarrizketatuek beraien eta/edo ezkontideek emandako definizioaren arabera– adierazten du, halaber, haurrak zaintzea *emakumeen kontua* dela.

Testuinguru horretan, aitona-amonak zainketarako prest egotea –eta, batzuetan, laguntza horren bizipena izatea– diskurtsoetan ageri da, eszedentzia hartzeko edo lanaldia murrizteko *emakumearen erabakia* baldintzatzen duen elementu gisa. Ikus ditzagun adibide batzuk:

Nik, nire kasuan, hasieran ez nuen lanaldi-murrizketarik eskatu, gurasoen laguntza nuelako; baina, Irenek lau urte bete zituenean, nire gurasoek esan zuten: 'Honaino' (M3).

Nire lehen haurrarekin ez nuen pentsatu lanaldia murriztea, ordutegi ona nuela iruditzen zitzaidan, zortzietatik bostetara, eta konponduko ginela, beste asko bezala, aitita-amamekin. Baina, haurtzaindegiaren kontua iritsi zenean, esan nuen: 'Honaino', besteren mende egote hori... ez zitzaidan esperientzia gustatu eta esan nuen: 'Hau da egokiera' eta esan nuen: 'Lanaldi-murrizketa hartuko dut' (M5).

Orain arte, seme-alaben etorreraren ostean etxeko antolaketa, agidanez, baldintzatzen duten elementu tradizional, material eta sinbolikoei buruz aritu gara. Baina, elementu horiekin batera, batzuetan, sexuen araberako lan-banaketa zalantzan jartzen duten zenbait alderdi agertzen dira emakume horien diskurtsoetan, baita etxeko zereginen banaketa asimetrikoak dituzten emakumeen diskurtsoetan ere. Bi soldaten premia izatea eta emakumeek enplegua ez utzi nahi izatea haietako batzuk dira, parte-hartzaile batek esplikatu duen bezala:

Nik lanaldi-murrizketa eskatu nuen. (...) Nire gurasoak gazte samarrak dira eta moldatzeko aukera genuen. Gainera, ez gaitezen engainatu! Bi soldata hobe, bakarra baino. Zertarako eskatu eszedentzia bat? Gainera, nik ez nuen etxean geratzeko gogorik (M6).

Zainketaren lehen etapa horretan, gure elkarrizketatuen bizipenak askotarikoak eta konplexuak dira. Horrenbestez, *pozibidea estutasunari* (M4) lotuta ageri da, edota zainketa *lehergarria* den irudipenari (M2). Parte-hartzaile batek honela deskribatu du:

Edoskitzearen hasiera oso gogorra izan zen, dena nire eskuetan zegoelako. Ni oso estututa nengoen, erabat nire eskuetan zegoela edo sentitzen nuen. Eta bularra ezin badiot eman... hilko da, banekien biberioiak zeudela, baina estutasun hori sentitzen nuen... (...) Nik bizi izan dudana da, eta pozik bizi izan dut, baina hasieran oso gogorra egin zitzaidan, umea nire mende zegoelako (M4).

Aurreko kontaketa ageri den sentipen hori (alegia, haurra amaren mende dagoela erabat), eta horrek amari eragiten dion sentimendua –bularra ezin badio eman, umea hil egingo dela– *amatasun intentsiboaren ideologia* gogora ekartzen du, amaren figurarekiko erabateko mendekotasun hori baita, hain zuzen, haren oinarria.

Halaber, hazieraren etapa horren gogortasunarekin batera, hutsaren hurrengoa izatearen sentipena bizi izan du zenbaitek, taldekide batek adierazi duen bezala:

Haurdu zaudenean, 'zer ondo! zer itxura ederra! zer moduz?' Haurra jaio eta 'ze polita! ondo lo egiten du? kakak ondo egiten ditu?' eta esaten duzu: 'Eta ni?' Esnatu zaitetz, ba, hiru orduro! Hutsaren hurrengoa nintzela sentitu nuen (M2).

Nolanahi ere, lehen une horietan zainketa-lanak bikotekidearekin partekatzea funtsezko elementu gisa deskribatzen dute, esperientzia *eramankorragoa* izatea eragiten baitu; aitzitik, gizona lanera itzuli ostean, zainketa eta etxeko lanak bakarrean egin behar izateak etapa hori gogorragoa izatea dakar (M2). Ikus ditzagun adibide batzuk:

Nik, nire esperientzia... Berak bi egun zituen [baimena], baina abuztuan erditu nintzen, oporraldiarekin batera egokitu zen, eta horregatik hamabost egun izan zituen. Nik eskerronez hartu nituen (...) Laguntza hori funtsezkoa izan zen. Hasieran nirekin batera jaikitzen zen, baina gero nik nahiago nuen ez zedila jaiki, hartara goizean bera indarberrituta egoteko eta nik atsedean hartzeko aukera izateko. Izan ere, gose zelako negar egiten bazuen, berak ezin zuen ase (M4).

Nire semea abuztuan jaio zen, eta senarrak oporrak zituen; beraz, hilabete hori eramankorra izan zen, biok geundelako. Jakina, lehegarria, egun guztia entxufatuta egoteagatik, baina ez daukat oroitzapen txarrik. Eta hori abuztua zela eta biok geundela; eta dutxa, pixoihalak... ez da dena zuk, zuk eta zuk. (...) [Hilabete horren ondoren] zertxobait gogorragoa, niri gehien kostatzen zaidana janariak prestatzea da. Ez zait gustatzen sukaldean aritzea, baina norbaitek egin behar du (M2).

Ilido horretan, gizonen parte-hartzea zainketan; azken finean, bikotekidea bertan eta laguntzeko prest egotea, elkarrizketatutako emakumeen esperientziak modelatzen dituen faktorea da, agidanez. Testuinguru horretan kokatzen dira zenbait kexa lauso –aurreko aipua-ekin bat egiten dutenak–; esate baterako, emakume baten ondorengo adierazpen hau: *Pixoihala aldatzea ez zitzaion gustatzen, besoetan hartu eta umeak lo hartzea, bai; baina aldatzea ez. Janztea... beldurra ematen zion (M1)*. Ume bat janzteko beldur izatea, taldekideei normal samarra iruditu zaiena aitari buruz aritzean, ama bati buruz esanez gero erre-akzio berdina sortuko lukeela pentsatzea zaila da.

Aurreko adierazpenetan ez bezala, beste kasu batzuetan genero-rol tradizionalen urraketak aurkitzen ditugu; esate baterako, ondorengo elkarrizketatuak senarraz duen pertzepzioa da zainketaren ardura berdintasunean hartzen duen kide bati dagokiona:

Ni gauetan ez nintzen jaikitzen. Nire umeek gauean norbaiti deitzen bazioten, beti zen: 'Aita, aita', eta beti emakumeari esleitu zaien rola da. Biberaien eta otorduen kontua oso ondo banatu dugu bion artean. Nik kide bezala ikusi dut (M5).

Emakume horiek zainketari lotutako sentimendu negatiboak adieraztea –berezi, lehen uneetan behar den intentsitate handiko ardurari lotuak– eta aita une horietan parte hartzeak duen garrantzia azpimarratzea ama *on* bati buruzko estereotipoekin kontraesan dago. Estereotipo horiek amatasunari buruzko ideia naturalizatuan oinarritzen dira, eta, haien arabera, amak seme-alaben premiak igartzen ditu, inolako ahaleginik egin gabe, ez da sekula aspertzen, haziera poz bide du eta ez du horretarako sakrifizioarik egin behar (Swigart, 1991).

EMAKUMEEN ETA GIZONEN ZAINKETA-GAITASUNAK

Zainketarako gaitasun desberdinak esleitzea, eta, zehazki, emakumeei egozten zaien gaitasun natural handiagoa, lanaren banaketa tradizionalaren funtsezko oinarria izan da. Horregatik, berezi interesgarria da horrelako zereginetarako emakumeen eta gizonen trebetasunei buruzko sinesteak aztertzea.

Kasu horretan ere, ikuspegia eta egoera ez dira homogeenak. Taldekide batzuek diote emakumeen eta gizonen zainketa-gaitasunak *berdinak edo antzekoak* direla (M2) edo, nola-

nahi ere, *guztiok gaitasunak* ditugula (M5). Alabaina, ikuspegi hori partekatu edo ez partekatu, emakume horien diskurtsoetan aitatasunari eta amatasunari buruzko adierazpenetan desberdintasun nabarmenak ageri dira.

Generoen arabera gaitasun desberdinei buruzko adierazpen biribilena dagokio, hain zuzen, etxean ugaltze-lanen banaketa asimetrikoena duen taldekideari. Adierazpen horretan emakumeak etxeko zereginen eta amatasunaren alorrarekin lotzen dituzten rol sozialen naturalizazioa ikusten da. Horren arabera, emakumeek etxeko lanak egiteko eta zainitzeko trebetasun naturala dute, eta abilezia horiek ez dira ikasiak, biologian eta senean errotuak baizik, garaiak asko aldatu arren. Haren hitzetan esanda:

Odolean daramagu, guk badakigulako, e... sena. Niri amak ez dit ezer erakutsi. Begira, esplikatu dut: Niri amak ez zidan erakutsi titia atera eta esnea ematen, ez zidan erakutsi umeak 'ah' esaten duenean altxatu egin behar nuela, ez zidan garbigailua jartzen erakutsi... Begira, nire etxean ikusi dut.. Begira, ez zizkidan gauza horiek erakutsi, erosketak egin behar zirela, ogia behar zela... Begira, hori ez da erakusten (...) Bai [trebetasun natural bat dugu] Zuk ez al duzu zure etxean ikusi? Eta emakumeok garatzen dugu, antza, eta gizonak, ez... edo ez dute garatu nahi edo ezjakinarena egiten dute... (...) Gaur egun ikusten direnak ikusita... nik ez dakit emakumeok beste modu batean ikusi nahi dugun edo gu ere... (M6).

Beste parte-hartzaile batzuek emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunak aipatzen dituzte, eraginkortasunari eta enpatiarri erreparatuta. Haietako batzuek alderdi horiek desberdintasun biologikoekin lotzen dituzte; zehazki, haurdunaldian emakumeek dituzten berriarazo bizipen eta sentipenei. Horien ondorioz, emakumeek –gizonak ez bezala– *hasieratik* dute haurraren *ezaguera*, eta horrek desberdintasunak eragiten ditu seme-alabarekiko sentitzen duten arduran eta loturan. Elkarrizketatutako emakume baten hitzetan esanda:

Uste dut enpatia gehiago dugula, oro har. Haiak baino gehiago samurtzen gara. Hortaz... ez dakit. Nire ustez, beti esan dut, ez? predictorrean marratxo ateratzen zaizunetik hor dagoela sentitzen duzula, eta ardura guztia sentitzen duzula; izan ere, azken finean, haurdunaldian aitak ez du zerikusirik, zu zara... ondo jaten duzun, nola dagoen... oso errudun sentitzen zara, eta ardura guztia duzula barruan daramazulako. Eta, ateratzen denean, nik uste sentipen berdina duzula, lotura berdina... eta haiak ez dute hori bizitzen (...) Ama batek hasieratik sentitzen duenaz ari naiz. Aitari gehiago kostatzen zaio emakumearen haurdunaldiaz jabetzea. Sabela uki dezake, ostikoak suma ditzake, baina zuk sentitzen duzun guztia... gizon batek ez du inoiz, inoiz, sentituko (M7).

Beste elkarrizketatu batzuek eremu afektiboko genero-desberdintasunak lotzen dituzte seme-alabak bakarka zaintzeko gaitasunarekin. Horrenbestez adierazten dute emakumeek zaintzarako laguntzarik ez dutela behar, eta gizonak, berriz, hainbat muga dituztela. Horren oinarrian dagoen ideia da emakumeak eta gizonak desberdinak direla, afektibitateari dagokionez, honako aipu honetan ikus daitekeenez:

Nik daukadan sentipena da... nire senarrak, edozein arrazoigatik, bizpahiru egun egiten baditu etxetik kanpo, ba... nik nire gain hartzen ditut zereginak eta ez dut laguntzarik behar (...) Alderantziz bada, nire senarrak umeen gorabeheretarako erraz joko du gurasoengana. (...) Esate baterako, ni alargun geldituz gero, nire irudipena da nik... rol guztiak hartuko nituzkeela nire gain; baina, alderantziz, gizon bat alargun geratzen da eta ume txikiekin... niri iruditzen zait kasu horretan: 'Ene Jainkoa!' (...) Hau da, % 50 izanda ere [etxeko zereginetan]... seme-alaben gaian, horri begira, hor ikusten ditut nik desberdintasunak... gaitasunei dagokienez. Guztiok ditugu, baina ez

dakit rolagatik den... Eta, azken finean, etxean ikusi dudana ere bai... (...) Uste dut baietz, gauza batzuetarako desberdinak garela... gai afektiboetan desberdinak gara... uste dut desberdinak garela. Eta horrek eragina du... (...) eragina du, batez ere, seme-alaben kontuan (M5).

Adibide horrek adierazten du emakumeei eta gizonei generoen arabera esleitutako ezau-garri desberdinek nola modela ditzaketen zainketaz arduratzeko gaitasun desberdinei buruzko sinesteak. Beste emakume batek, aurrekoaren ildo beretik, hau adierazi du: *Nik beti esan dut alargun geratzen bada, beste bat bilatu beharko diotela, baina, azkar! (...) ordezkoa behar du segituan (M1).*

Beste elkarrizketatu batzuek, aitzitik, azpimarratu dute gizonek gaitasun berdina dutela zainketaz bakarka arduratzeko, eta gaitasuna ez dagoela generoaren mende, *pertsona bakoitzaren ezaugarrien* mende baizik. Haietako batek kontatzen du astebete edo hilabete joan daitekeela, zainketaren eta etxeko zereginen ardura bikotekidearen gain utzita. Haren hitzetan esanda:

Nire kasuan, ez. Pertsona nolakoa den. Nik astebete osoa kanpoan egin izan dut, ikastaroetan, eta bera arduratu da, eta ezkondu aurretik etxean ez zuen ezer egiten. Astebete edo hilabete egin dezaket kanpoan, berdin zait (M8).

Ildo beretik, elkarrizketatutako beste emakume batek dio, berak alde eginez gero, bikotekideak antzeko afektibitatea eta abilezia izango dituela semeaz arduratzean. Hala eta guztiz ere, haren adierazpen batzuei erreparatuta, badirudi gizonaren gaitasun horiek lotuagoak daudela jada urte batzuek dituzten seme-alaben zainketari, ume txikien zainketari baino. Gure berriemaileak, alderdi horiek hizpide dituela, honako hau adierazi du:

Nik... berdintsu ikusten dut, e? afektibitateari dagokionez, e? Asteburu bat kanpoan eginez gero, zer utziko dudan prest? Otorduen gorabehera, janari beroak jateko eta. Baina, adibidez, badakit umea dutxatzeko, zaintzeko... moldatuko dela. Gainera, zazpi urte ditu jada mutikoak, ez da urtebeteko edo urte eta erdiko ume txikia, agian hala balitz... urtebete komatxo artean, bularra dela eta oso lotura sendoa izan duelako beti, baina, zazpi urterekin independenteak dira jada (M2).

Azken finean, atal horretan, berriz ere, ideia berriak aurkitu ditugu (esate baterako, gizonek seme-alabak zaintzeko gaitasuna dutela dioen adierazpena), eta, haiekin batera, arlo emozionalean eta seme-alabak bakarka zaintzeko trebetasunean emakumeek gaitasun natural handiagoa dutela aditzera ematen duten genero-lerritzeak ikusi ditugu. Dena dela, elkarrizketatuen artean –eta salbuespen gutxirekin– emakumeei zainketarako gaitasun natural handiagoak esleitzeak sendoago iraun du, agidanez, familiako zereginetarako gizonek duten gaitasunari buruzko diskurtsoak baino.

AMATASUNAREN ONDORIOAK

Seme-alabaren bat izateak hainbat ondorio ditu, eta, gure elkarrizketatuen esanetan, haiengan eragin handiagoa izan dute ondorio horiek, *zalantzarik gabe*, senarrengan baino (M7). Funtsezko gertaera da, eta, azken finean, *dinamika eta bizitzaren erritmoa zeharo aldatzen ditu (M5).*

Amatasunaren ondorioen artean, desgaste fisikoa eta eguneroko nekea lehenengo tokian ageri dira, eta nabarmenagoak dira bakarka zaindu behar izanez gero, ondorengo elkarrizketatuaren hitzetan ikusten denez:

Fisikoki, zapalgailu bat gainetik pasata bezalaxe nago. Hiru haurdunaldi izan ditut bost urtetan. Bati esnea emateari utzi aurretik, bigarrenarekin haurdun geratu nintzen eta hirugarrena izan zen... ez dut besterik esango. Izan ere, ez zen gure planetan sartzen, senarra Zaragozan ari zelako lanean, eta azken haurdunaldia bakarrik pasatu nuen, beste bi umeekin. Ni arduratu naiz txikienaz, eta ez zuen batere lorik egiten (...) Ni oso nekatuta nago (M7).

Baina, alderdi horrez gain, elkarrizketatu batzuek norberaren beharren utziera sistematikoa aipatzen dute, *emakume baino gehiago, ama* izatearen sentipena (M7), baina *emakume gisa guztiz baliogabetuta* sentitzea ere (M3). Kontaketa horiek etxekotasunari burukoak dira, alteritatea hizpide dutenak –De Beauvoirrek (2000: 50) esango lukeen bezala–; azken batean, *norberaren urtzeaz* hitz egiten dute, seme-alabak nonahikoak diren testuinguruan, eta emakumeen identitatea ama eta emazte izatera murriztu dela dirudi. Betty Friedanek *The Feminine Mystique* idatzi zuenetik zenbait hamarkada igaro dira eta arazoak ez du oraindik izenik (31). Elkarrizketatu batzuek honela diote:

Zahar okitua sentitzen naiz, eta, emakume baino gehiago, ama naizela. Eta ez daromat batere ondo. Ez naiz makillatzen, honainoko ile-sustraiak eta orain dela bost urteko botak eraman ditzaket. Eta nire haurren boten lokarriak ezin hobeto datoz haien arrokekin. Azkenean ohartzen zara, zure buruaz hainbeste ahaztu zarenez, ez zarela jada zu. (...) Lehen irteten zinen, ez zenuen umerik eta ondo. Orain hiru garagardo behar ditut gutxienez umeei buruz hitz egiteari uzteko... (M7).

Zuretzako denbora, zero. Makillatu, ezer ez. Bulegoan esaten zuten: 'Honek ez du lorik egin, eta, gainera, makillatu gabe'. Egun guztia jenio txarrean, amorratuta, zuretzat denborarik gabe... emakume bezala, erabat baliogabetuta (M3).

Ugaltze-eremuaren eskaerek gora egiten duten eta norberarentzako denbora urritzen den testuinguru horretan ulertzen dira seme-alaben etorrerarekin batera –gure elkarrizketatuen esanetan– senar-emazteen artean sarritan agertzen diren tentsioak. Bikotearentzako denbora eta komunikazioa murrizten dira, alderdi horiek berariaz zaindu ezean, eta bikotearentzako tartek sortzearen zainketarako laguntzak antolatu ezean. Ikus ditzagun bi adibide:

Eta, bikote-harremanean, ez baduzu izugarri zaintzen, senar-emazteak izan beharrean, aita eta ama zarete azkenean, eta kontuz ibili beharra dago, porrota ekar dezake horrek eta. Nik hori ikusten dut, azkenean emakumeak oso gaizki geratzen garela (M7).

Baina egia da, bikotekideari eskertzen diot inizatiba hartu eta bere gurasoekin uzten ditu haurrak, gu zinemara joateko Gai hori ondo zaindu behar da, tarte horiek bilatu, baina, jakina, laguntza hori behar duzu. Horrenbestez bikotea zaintzen duzu nolabait, komunikazioak behera egiten baitu (M5).

Hala eta guztiz ere, batzuek diote denborarekin zure bizitzaren *bridak hartzen dituzula berriro* (M5), *seme-alabak handitzen direnean eta hainbesteko mendekotasuna ez dutenean* (M1). Emakume batek bere esperientzia kontatu du:

(31) Friedanek emakume estatubatuarren gerraosteko mendekotasuna aztertu zuen identitatearen ikuspegitik. Dekribatu zuen emakumeen atsekabea, hedabideetan ageri zen emakume-estiloak, identitate-iturri bakarra *ama* eta *emazte* izatean oinarrituak, emakume askoren errealizazio pertsonala larriki mugatzen baitzuen. Emakume estatubatuarren atsekabe sakon horri *izenik gabeko arazoa* esaten zion egileak, eta zenbait patologiatan gauzatzen zen –antsietatea, depresioa, alkoholismoa eta abar– (Friedan, 1965).

Hasieran [alaba jaio ostean], bikote-harremana... oso gaizki ibili ginen... nik negar egiten nuen... gaizki, gaizki, gaizki (...) Bikotea, ezer ez. Zazpi urteren buruan, bizikidetzatza zeharo aldatu da, eta, gaur egun, maiteminduago sentitzen naiz, nobioak ginenean baino. Ez, benetan, elkarrekin bizi gara, alaba bat dugu, asmo batzuk... Edo beste heldutasun batekin ikusten duzu, haur bat izateak jota uzten zaituelako, eta bikote-harremana desberdin ikusten dut (M3).

Bestalde, batzuek diote lehenengo haurarekin edo bigarrenarekin ez direla gauzak berdin izaten. Elkarrizketatu baten esanetan: *Nire kasuan, bigarrenaren ondoren dena errazago egiten zait, baino aurrekoarekin entrenatuta nengoan. Berebiziko iraupen-gaitasuna nuen (M5).*

Amaitzeko, emakume horiek arlo profesionalean ere eraginak izan dituzte, senarrek ez bezala. Ugaltze-lanetan aritzeak lan ordaindua aldi baterako uztea eragin die, zainketarekin bateragarriak diren enpleguen bila ibili dira, edo lanbidean gora egiteari uko egin diote. Hona adibide batzuk:

Nik lana utzi nuen. (...) Gero lana bilatzen hasi nintzen, eta, lana bilatzea pentsatu dudanean, beti lanaldi murriztua edo goizeko ordutegia duten enpleguei begiratu diet, beti ikastolara bila joatea pentsatuz (M4).

Lana utzi nuen, neskatoa jaio zen eta handik bi urtera lana bilatzea pentsatu nuen, baina ez zortzi ordukoa eta goiz eta arratsalde lan egin beharrekoa... Baina zaila da administrari gisa lan egiteko lanaldi erdia aurkitzea.. Eta ez nuen nahi etxetik goizeko zortzietan atera eta etxera arratsaldeko zortzietan itzuli. Eta lanaldi erdiko edo goizetan soilik lan egiteko enpleguren baten bila hasi nintzen. Jainkoari esker aurkitu nuen eta arratsaldeko hiruetan irteten naiz (M1).

Bai, argi eta garbi, aldatu egiten zara, amore ematen duzulako. Alde batera uzten duzu postu hobea lortzeko ahalegina egitea. Nik oso garbi daukat, bai. Oraingoan, etxean ez daude kontuak aldatuta egitea pentsatzeko [postu hobea batera] (...) eta ordu gehiago sartu behar izateko. (...) Egia esan, ez du merezi, lana nola pentsatuta dagoen ikusita... Izan ere, lana ez dago kontziliaziorako pentsatuta, eta nik esperientziak... ez naiz izango ni seme-alabekin egoteko denbora murriztea nahi izango duen ausarta. Hor, argi eta garbi, amore ematen dut. Nire senarrak ez du amore eman beharrik izan eta gora egin dezake, baina nik ere horrela izatea nahi izan dut (M5).

Azken aipu horrek aditzera ematen duen bezala, seme-alabak izateak lanean dituen ondorioei erreparatzean, garrantzi handiko elementu bat da produkzio-lana ez dagoela diseinaturik familiako bizitzarekin bateratzeko. Horri gehitu behar zaio, alde batetik, taldekideen esperientzien bidez azaldu dugunari jarraiki, gizonek ez dutela zainketaren erantzukidetasuna beren gain hartzen, eta, bestetik, zaintzeko nahiari buruz sozialki eraikitako genero-lerratzak. Horrenbestez, emakume horiek testuinguru material eta sinboliko jakin batzuetan hartzen dituzte erabakiak, eta testuinguru horrek eragina du erabaki horiek modelatzeko prozesuan; beraz, aukera horien izaera libre edo borondatezkoa zalantzan geratzen da. Ondorengo atalean lan-eremuari lotutako bizipenak sakon aztertuko ditugu.

Aurreratu dugun bezala, seme-alabak izateak elkarrizketatuen lan-eremuan edo garapen profesionalean eragin zuen, eta ez haien senarren lanean. Baina, horrez gain, emakume horien kontaketek produkzio- eta ugaltze-arloen arteko erlazio ezkatatuen eremuan kokatzen gaituzte. Presentzia –eta absentsia– bikoitzak, egunero aurre egin beharreko dilema eta arazoak eta horrek guztiak eragindako sentimendu kontrajarriak hizpide dituzte.

Horrenbestez, elkarrizketatu batzuek lanaldi bikoitzak dakarren nekea aipatzen dute, izan ere, *bizitzak ez dizu kontziliatzeko aukerarik ematen* (M7), *oso konplexua* da eta azkenean *odisea* bat ere izan daiteke (M5). Hain zuzen, lan-eremuko eginbeharrei familiako aurrekoak edo ondorengoak zaintzea gehitzen zaionean, baliteke emakume bat *superwoman* izatera behartuta egotea (M8, M5). Ondoren adibide batzuk ematen ditugu, kontziliazioaren zama emakume horien gain dagoela azaltzeko eta horren ondorioak agerian jartzeko:

Nik, bolada batean, alaba gisa ere ardurak hartu behar izan nituen, aita oso gaixo baitzegoen. Zure familia... gurasoak ere barne hartuta, eta superwoman bat izan behar duzu (...). Bi senide ditut: ahizpa eta neba, baina kanpoan daude. Eta, egunerokoari begira, konplexua da. Guztiak bateragarri egitea odisea bat zen. Oso konplexua zen (M5).

Nik zortzi ordu egiten ditut lanean, ezin izan dut lanaldi-murrizketa eskatu, funtsean senarra lanik gabe dagoelako eta ekonomiaren aldetik, ba, ezin dut: alde batetik, soldata murrizten didatelako, ohitu zaitezke, ordea; eta, bestetik, beldurra ematen didalako Ni etxera iristen naiz, nekatua iristen naiz... eta mutikoa gaixo dago, eta neskatoa ez dakit zer eta ni... (M7)

Baimenen iraupenean dauden mugei eta ezusteko arazoak (esate baterako, neskatu bat gaixotzea) bideratzeko aurreikuspenik ez egoteari gehitu behar zaie, batzuetan, lan-inguruetan kontziliazio erantzukidearekiko ulertu ezinak irauten duela. Elkarrizketatu batek honela azaldu du:

Nik gauza baten falta sumatzen dut: nola bateratzen dituzu ezusteko egoerak, esate baterako gaixotasunak? zergatik ez duzu baimenik? Edoskitzaroa eta bajaren iraunaldia ez datoz bat, eta nik ez nuen esperientzia ona izan esnea ateratzen... Eta gaixotasunen kontua... Nik pediatrarena joan nahi izan dut eta gaixo dagoenean [haurra] beste baten eskuetan ez uztea... eta ez daukagu inolako erraztasunik. Etorkizuneko langileak jartzen ari bagara, Europako iparraldeko herrialdeetan bezala izan beharko luke; baimenak dituzte han.. eta hemen ez. Hortaz, lantokian ulertu ezina aurkitu nuen. Zuzen bazoaz eta lanera zergatik ez zoazen esaten hasten bazara, ikusten badute huts egiten duzula... horren falta nabaritzen dut gehienbat... lankideek uler dezatela... (M5).

Elkarrizketatu batek adierazten duen bezala, egoera horretan zaila da *errudun sentimendua* saihestea. *Ama gaiztoa zarela sentitzen duzu. Haurrak sukarra duenean zure amarekin edo amaginarrebarekin utzi eta lanera joatea oso gogorra da* (M7). Beste emakume baten hitzetan: *Haurrak sufritzen du eta zuk sufritzen duzu, pediatrarena presaka eraman eta gero aitita-amamekin uzten duzunean* (M5).

Laneko rolaen eta ugaltze-rolaren arteko gatazka hori, elkarrizketatuek egunero bizi dutena, gizarte-inguruko diskurtsoetan ageri da batzuetan berariaz, batez ere, haien amen ahotan entzuten dituzten kontuetan, emakumeen rol tradizionalen urraketa zalantzan jartzeko itzultzen diren iraganeko oihartzunen antzera. Eta honelako adierazpenak sortzen dira: *ezin da lan egin eta seme-alabak izan* (M7). Elkarrizketatu batzuen kasuan, emakume horien

bitzita eta zereginak eta haien amek zituztenak alderatuta, kontrako balantza ematen du, eta zalantzan jartzen dute emakumeen egoera benetan hobetu ote den belaunaldi batetik bestera. Ikus ditzagun jarrera horiek elkarrizketan:

–*Eta esaten didate: ‘Ai! lan egiten duten ama hauek! Laura, ezin da lan egin eta seme-alabak izan!’ Askotan entzuten duzu. Eta ez da entzuten duzula soilik, askotan esaten dizute. (...) Askotan entzun dut. Eta nire amak askotan esaten dit. (...) Nire amak beti esaten dit oso gaizki bizi naizela. Esaten dit berak soldata bat zuela eta ahal zuena egiten zuela, baina guk bi soldata ditugula eta, begira! (M7).*

–*Nik ere hala uste dut, atzera joan gara. Aurrera, ezer ez, atzera erabat (M8).*

–*Engainatu gaituzte (M3).*

Lanaldi bikoitzaren engainua dela eta, norbaitek dio lan ordaindua utziko lukeela *ahal izango balu* (M8) edo hazieraren lehenengo etapan gustura utziko zukeela *urte eta erdiz* (M5). Beste batzuek, aldiz, adierazi dute ez luketela inoiz enplegua utziko, *arnasa hartzeko* aukeratzat hartzen dutelako, etxeko eta familiako eremua eta arlo horrek eragiten dien estresa alde batera utzi eta *deskonektatzeko* modu bat delako (M1). Haien hitzetan esanda:

Zuk ba al dakizu zer den deskonektatzea... nik ezingo nuke [enplegua utzi]. Ni hama-sei urterekin hasi nintzen lanean, nik lana eta ikasketak egiten nituen batera. Eta nes-katoarekin bi urte eta erdi lanik egin gabe eman eta gero, lanean berriro hasi nintze-nean... a zer arnasaldia! beste gauza batzuetan aritzea. Sei ordu horietan erabat des-konektatzen duzu, eta gero, arratsaldean, itomena... (M1).

Lana uzteko zer premia dut? Gainera, lau ordu eta erdi besterik ez dut egiten eta! Zapitxo ez bada ondo-ondo pasatzen, ba azkarrago pasatu. Etxeak estresatu egiten nau ni (M2).

Dena dela, elkarrizketatuen diskurtsoek sarritan azaltzen dituzte amaren rolaren eta enple-gatuaren rolaren arteko dilemak. Seme-alaben eskakizunak, eta lanaldi bikoitzak eraginda-ko desgastaren ondorioak seme-alabengan ikustea aipatzen dituzte, besteak beste, adie-razpen hauetan ikus daitekeenez:

– *laz baja luze samarra izan nuen, besaburua operatu zidatelako, eta ez dut esango nire bizitzako hilabete hoberenak izan direnik, baina, ia ia. Mugatuta nengoen, besoa uhalarekin neramalako eta errehabilitazioa egin behar nuelako... baina, lanean berriz hasi nintzenez, alabak ikusi eta esan zidan: ‘Amatxo, zergatik zaude beti haserre?’ (M3).*

– *Nik txandaka egiten dut lan. Goizeko laueta jaikitzen naiz, asteburuan, goizean edo arratsaldean lan egiten dut. Eta mutikoak azkenean esan dit: ‘Ama, eta bihar lanera joan behar duzu? Ba, deitu lanera eta esan gaixo zaudela’. Eta lehen, txikiagoa zene-an, gutxiagotan esaten zidan; eta, hazten ari den heinean, gehiagotan esaten dit (M8).*

– *Konturatu egiten dira eta... (M3).*

Testuinguru horretan, amorrazioa, errudun sentitzea eta haziera-prozesuaren zati bat bizi-tzen ari diren sentipena ohiko esperientziak dira taldekideen artean. Hauek dira haien hi-tzak:

Amorrazioa [eragiten dit]. Bizimodu nazkagarria, ea loteria egokitu eta etxean gera-tzen naizen. (...) esaten dit: ‘Ama, bukatu azkar fitxak, ea nire bila etortzen zaren’. Eta nik esaten diodanean: ‘Ea fitxak azkar bukatu eta goizago etortzeko modua dauka-

dan'. Esaten diot eta oso errudun sentitzen naiz; izan ere, alde batetik, engainatzen ari naiz, nolabait, eta, bestetik, horrela izango delako denbora askoan. Eta, zenbat eta handiagoak, orduan eta amorrazio handiagoa ematen dizu, eta iritsiko da garaia, zure beharrik ez dutena, eta huts egin duzunaz ohartuko zara (M8).

Ni, errudun, entzuten dudanagatik. Errudun sentitzen naiz. Eta, zenbat eta handiagoak, orduan eta amorrazio handiagoa ematen dit (...) huts egin dudana huts egin izana. Txikia zenean, bederatzi hilabete inguru zituenean, etxera iritsi eta Joseri esaten nion: 'Zer egin du? 'gu' ala 'ga'?' (...) Edo oinez hasten direnean... (M7).

Ni, lanaldi osoarekin, bai [errudun sentitzen nintzen], aitaita-amamen berebiziko premia nuelako. Errudun, ez duzulako kontrolatzen. Ez nengoen hor. Ni horretan errudun sentitzen nintzen, bai. Eta, kulunketan, lanik egiten ez duten beste ama batzuekin topo egin eta iruzkin horietako bat sortzen denean: 'A, noski, ez zaudenez'. Eta ez dute asmo txarrarekin egiten, izan ere, errealtatea da... (M5).

Bizipen horiekin batera, ama gisa betetzen duten rolari buruzko zalantzak sortzen dira: *Ondo egiten ari al gara?* (M1) adierazi du batek; *hogei urte barru damutuko ote naiz?* (M7) galdetzen dio beste batek bere buruari.

Emakume horietako batzuek beren sentipenak eta eguneroko ardurak antolaketa sozioekonomikoari lotutako elementuekin erlazionatzen dituzte. Elkarrizketatu batek sistema ekonomikoa izaera produktibista eta gizartean zainketaren dimentsioa ahaztuta geratzea kritikatu du:

Izugarri gain dago hau! Inork ez du pentsatzen... inork ez du galdetzen haurrek lanaldi murriztua edo lanaldi intentsiboa nahi duten, sistema ekonomikoak esango bailuke: 'Zer? Zertaz ari zara? Nik nahi dut amek eta aitek halako ordura arte lan egitea, eta, gehiago aritzen badira, hobeto'. Eta, denbora gehiago eduki baditzake lanean, ez dio axola... harentzat onuragarriagoa edo hobea dena. Eta niri, horri begira, amorrazioa eman dit, hau nola dagoen antolatuta (M4).

Testuinguru horretan, ugaltze-adinean dauden eta seme-alabak dituzten emakumeak *arazo gisa ikusten dituzte lan-merkatuan, eta, beste herrialde batzuetan dauden gizarte-aurreikuspenik ezean, enpresek ezartzen dituzte irizpideak (M5)* eta emakumeak boterearen banaketa sozialetik kanpo geratzen dira, elkarrizketatu batek adierazi bezala:

Postu jakin batzuetan ez dira sartzten emakumeak, postu horietan ordutegi jakin batzuk izaten dituztelako. Bileraren arratsaldeko seieta jarriko dugu? Lanaren antolaketa ere garrantzitsua da. Goi-mailako postuek asko adierazten dute familiaren gaiari buruz. Oso gora iristen den jendeak ez du seme-alabarik (M5).

Ziurgabetasuna eta kostu emozionalak, lehen aipatutako beste ondorio batzuekin batera (lan-eremuan, norberaren denboran eta norberaren identitatean eragindako kalteak), azken finean, erantzukidetasunik gabeko gizarte batean enplegudun ama izateagatik emakume horiek ordaintzen dituzten prezioak dira.

MASKULINITATE BERRIAK: BERDINTASUNERAKO BIDEA

3.3

Atala honetan gizonekin egindako eztabaida-taldea aztertuko dugu. Parte-hartzaileek 30 urtetik 45era bitarteko adina dute, EAEko hiri-inguruetan bizi dira, erdi-mailako edo unibertsitateko ikasketak egin dituzte, seme-alabak dituzte, eta ugaltze-lanak ekitatez banatzen dituzte bikotekidearekin.

Talde honetako berriemaileak hautatzeko garaian, genero-agindu tradizionalak argi eta garbi hautsi dituzten gizonak aukeratu ditugu, eszedentziak, lanaldi-murrizketak edo edoskitzeko baimenak hartu dituztelako, edo amak lagatuko baimena hilabete batzuetan hartu dutelako, zainketa-lanak egiteko. Egoera horiek ez dira batere ohikoak gure artean (32), taldea osatzearen ezaugarri horiek dituzten pertsonak bilatzeko garaian egiaztatu dugun bezala. Elkarrizketatuetako batek dio horrelako esperientziak *txinera bezain arrotzak* direla jendearentzat (H4). Hala eta guztiz ere, ugaltze-lanen banaketan egiten ari diren aldaketan adibide nabarmenak dira, eta berdintasunaren bidean aurrera egiteko moduak adierazten dituzte. Horrenbestez, esperientzia horiek aztertzea oso interesgarria da aldaketa horiek nola gertatzen ari diren jakiteko.

Gizon horiek ugaltze-lanaren banaketaz arduratuta dauden pertsonak dira, eta errealitate hori gure inguruan eratzeko prozesuari erreparatzen diote. Guztiek uste dute gure gizartean lan hori *emakumeen gain* (H5) dagoela oraindik ere, horrek *lan bikoitza* dakarkiola emakumei eta *arazo hori konpondu egin behar dela* (H7). Antzematen dute azken urteotan *banaketa hobea eta jarrera normalagoa* (H6) sortzen ari dela, eta batzuek kezkatuta begiratzen diete gazteei, *gero eta matxistagoak* direla iritzita, *nola mutilak hala neskak* (H7).

JATORRIZKO FAMILIA ETA AURRETIKO BESTE ESPERIENTZIA BATZUK

3.3.1

Gure gizartean berdintasunean aurrera egiteko oso garrantzitsutzat jotzen da haurrek etxean jasotzen duten hezkuntza; alegia, berdintasunezko balioetan sozializatzea. Eta hala da. Alabaina, egiaztatuko dugun bezala, generoaren arabera bereizitako sozializazioak ez dakar nahitaez etorkizunean portaera matxista izatea. Kontuan hartzen ez diren beste faktore batzuk ere –esate baterako, hezkuntza– lagungarriak izan daitezke sozializazio lerratu bat gainditzeko eta berdintasuna sustatzeko.

la gure elkarrizketatu guztien jatorrizko familietan, ugaltze-lana amaren gain zegoen, eta, kasu batzuetan, baita laguntzeko kontratatutako beste emakume batzuen gain ere. Aiten inplikazioa, halakorik baldin bazegoen, eskasa edo noizbehinkakoa zen, eta jolasetan parte hartzea izaten zen ia soil-soilik. Ama hildako kasu batean ere, etxeko zereginak alaben eta semeen gain geratu ziren, funtsean, eta ez aitaren gain. Ikus dezagun nola kontatu dituzten elkarrizketatuek jazoera horiek:

(32) 2008an EAEn seme-alabak zaintzeko eszedentziak hartu zituzten pertsonen artean % 5 soilik ziren gizonak (Emakunde: 2010, 153).

Gure etxean oso erraza zen, den-dena amak egiten zuen. Eta amak egiten ez zuena, gu zaintzera etortzen zen neska batek egiten zuen. Gogoan dut eskolatik etxera joan eta neska bat genuela, eta hark laguntzen zidala eskolako lanak egiten; eta aita... tira, lanetik oso berandu etortzen zen. Orduan, ez zegoen banaketarik... ez baitzegoen norekin banatu (H2).

Gure etxean, guztia amak. Aita lanean, eta asteburuetan ateratzen gintuen, berarekin egoten ginen, ateratzen gintuen... baina etxeko zereginetan, ezer ez (H3).

Gure aita lanean aritzen zen, amak lana utzi zuen ezkondu zenean. Badago kontu bat... gure ama hil zenean gazteak ginen artean, eta orduan etxeko lanen ardura seme-alabok hartu genuen. Une horretan... aldaketa gogorra izan genuen, eta gure aitak... gure aitak ez zuen ardurarik hartu etxean (H6).

Familietako batean, amak lan ordaindua zuen, seme-alabak izan ostean, baina aitak etxeko zereginetatik egiten zuen gauza bakarra erosketak egitea zen. Orain dela berrogei urte, genero-rolak urratzea zen hori, zainketari lotutako berariazko zereginetan parte hartzen ez bazuen ere. Elkarrizketatuaren hitzetan esanda:

[Gurasoek] biek lan egiten zuten. Eta etxeko zereginak amak egiten zituen, zegoenean, eta 14-15 urteko neska bat gurekin bizi zen. (...) Aita goiz etortzen zen. Eta haren laguntzeko modua zen erosketak egitea (...). Ez zuen inoiz plater bat garbitu, nik dakidanez, ezta gauean jaiki ere, umeren batek negar egiten zuenean... (H1).

Eztabaida-taldeko parte-hartzaileei berariaz galdetzean aitak zainketan bete zuen eginkizunari buruz, ia aho batez erantzun dute: *berebiziko errietak egin eta notak sinatzea*; eta bakarren batek gaineratu du: *niri ikasgaia galdetzen zidan* (H2) edo *futbolera eramatea* (H5).

Horrenbestez, gaurko familietan ez bezala, eta aipatu dugun eta gero azalduko dugun salbuespena alde batera utzita, gure elkarrizketatuen haurtzaroko etxeek zehatz-mehatz jarraitzen zioten sexuen arabera lan-banaketaren ereduari; izan ere amek –edo beste emakume batzuek– ia ugaltze-lan guztia beren gain hartzen zuten, eta aiten zeregina zen hornitzaile ekonomiko (nagusi) izatea eta agintea irudikatzea. Testuinguru horretan, gure elkarrizketatuen lehen sozializazioa generoen arabera lerratutako sozializazioa izan zen. Hortaz, haurtzaroan familian jasotako hezkuntza ez da giltzarrizko elementua izan geroago eztabaida-taldeko kideek berdintasunezko eredu baten alde egiteko. Hala ere, baliteke elkarrizketatu batzuen aitek eta/edo amek, lan-banaketa tradizionalari eutsi arren, zenbait genero-agindu urratzea –beharbada sotilki– eta, horren bidez, gure berriemaileei zenbait balio transmititzea. Baliteke gertaera horri garrantzi handirik ez ematea elkarrizketatuek; izan ere, buruz egiten duten alderaketa da *nola izan behar zuen* eta *nola izan zen*, eta ez diote hainbeste erreparatzen beste alderaketa honi: *zer zen garai hartan normala* eta *nola izan zen*.

Bestalde, ez dugu detektatu jatorrizko familiaren ondoren eta egungo familiaren aurretik gertatutako bizi-esperientziarik, genero-agindu tradizionalen urraketaren kausa izatea egoz-teko modukorik. Esperientzia horietako batzuk lagungarriak izan dira gure berriemaileen-tzat, eguneroko bizitzako zenbait zereginetan trebatzeko, baina ezin dira kausa bakartzat hartu, ezta kausa nagusitzat ere, jatorrizko eta egungo familietako antolaketan hainbeste-ko aldaketa eginarazteko. Elkarrizketatu batek aisialdiko talde batean izandako esperientzia kontatu du:

Guk neska-mutilak eramateko eginkizuna betetzen genuen eta zenbait zeregin programatzen genituen: etxea alokatzea, erosketak egitea, otorduak prestatzea ... eta, jakina, horrek etxean asko balio izan dit hainbat gauzetarako: ordena, garbiketa... (H5).

Beste taldekide batek ikasle-pisu batean izandako bizipenak kontatu ditu:

Lau mutil ginen. Ni etxetik nentorren, eta jaiki eta gosaria prest neukan, ohea egiten zidaten, den-dena. Babesteko joera handia zuen amak. Eta Madrilera joan nintzen eta erabateko aldaketa izan zen. Hasieran, on ustean hasten zara, eta lau hilabeteren buruan oihana da hura. Beharrak erakusten dizu, ezin duzulako ordaindu... Garbitzen ikasi, ohea egiten ikasi, gero inoiz egiten ez banuen ere, otorduak prestatzen ikasi... baina zenbaitek atun lata bat eta Pantera Rosa bat edo palmera bat afaltzen zuen. Gero urteekin... tira, neska-laguna ezagutu eta gehiago egiten duzu. Baina han ikasi nuen orain dakidanaren zati handi bat; izan ere, nire familiarekin, ezertxo ere ez (H4).

ETXEKO ZEREGINEN BANAKETA

3.3.2

Gure berriemaileen familietan etxeke zereginen ekitatezko banaketa egiten dute, eta banaketa horrek urratzen du zeharo familia tradizionalaren oinarrian dagoen sexuen araberrako lan-banaketa. Etxeko zereginak banatzen dira bikotekide bakoitzak lanaldia amaitu ondoren duen denbora kontuan hartuta. Batzuetan, genero-aginduen urratzea oso nabarmena da, eta gizon batzuen jarduerak gogora ekartzen du etxeke zereginetan soil-soilik ari den ama tradizional baten irudia. Ikus dezagun adibide bat:

Sukaldea eta otorduak prestatzea... nire ardura da, tira, nire neska-lagunak ez dakielako. Nik ez badut prestatzen, hurrengo egunean lehendik geratutako eta jaki-ontziren batean gordetako zerbait edo aurrez prestatutako janaria jaten dugu... askotan aritzen naiz gau beranduan hurrengo egunerako bazkaria prestatzen (H8).

Elkarrizketatutako pertsonen familietan lan hori antolatzeko askotariko moduak daude. Batzuetan, antolaketa berez sortu da, eta beste batzuetan banaketa zehatz eta adostua gauzatu dute. Ikus ditzagun bi kasu horien adibide bana:

Banaketarik ez dugu egiten, pixkanaka sortzen da. (...) Zuk erosketak egiten dituzun bitartean, nik etxea garbitzen dut... ez ditugu zereginak mugatu. Egun batean bera etortzen da eta bazkaria prestatzen du, beste egun batean nik egiten dut... anarkiko samarra da. Etxea egiten dugu egin behar dela ikusten dugun heinean (H5).

Nire kasuan, bi eremu daude, argi eta garbi: sukaldea, erosketak, otorduak prestatzea eta intendentzia nire zereginak dira. Eta berak ordena eta garbiketa (H1).

Baina guztietan negoziazio-prozesu bat egin dute, modu gutxi-asko kontzientean, esate baterako ondorengo elkarrizketatuaren familian:

...'eszedentzia bati helduko diot' eta 'lantokian negoziatuko dut, halako ordutan joateko'. Bilakaera bat izan da eta gauzak aldatu ditugu. Nire kasuan, bai –zuk hau egin, nik hau egingo dut...– negoziaketak egin ditugu (H7).

Orokorrean, lanaren banaketa ekitatezkoa izan da beti, eta egoerara egokitu da, bat-bateko aldaketarik gabe. Banaketan gehien eragin duten inguruabarrak hauek izan dira: lan-baldintzak, zereginetan laguntzeko pertsona baten kontratazioa (batez ere garbitzeko eta lizentzako) eta seme-alaben etorrera. Ikus dezagun kasu bat:

Berak hezkuntzan lan egiten du, eta seme-alabak izan aurretik, zortzietan irten eta bost eta erdietan itzultzen zen etxera. Eta nik, lanean txandaka aritzen nintzenez, denbora asko pasatzen nuen etxean, eta etxeke zeregin asko hartzen nituen nire

gain. Haurrak ditugunetik, aldaketak egin eta gaur egungo... tira, banaketa egin dugu. Haurrak izan baino lehen, nik lan askoren ardura hartzen nuen: otorduak, erosketak... (H5).

Familietako batean, gizonak jokabidea aldatu zuen, emakumeak eskatuta, eta bizikidetzaren hasierako banaketa desorekatua (emakumearen parte-hartze handiagoa) atzera utzi eta ekitatezko banaketara iritsi arteko bilakaera egin dute. Elkarrizketatuaren hitzetan esanda:

Elkarrekin bizitzen hasten zarenetik, ba, nire kasuan, parte hartu dut... baina hasieran berak ia ardura guztiak hartzen zituen bere gain. Eta nolabaiteko sokatira izan da... eta, beharbada, orain da etxeko zereginengatik gutxien eztabaidatzen dugun garaia (...) Baina lehen bai, etengabeko sokatira zen. Nik pixka bat uzten nion eta berak tira egiten zuen. Zenbait eskema errepikatzea, ba ez... Nik, pixkanaka-pixkanaka, lehen hartzen ez nituen ardurak eta zereginak hartu ditut nire gain (H4).

Orokorrean, etxeko lanetan ez ditugu emakumeen zereginak eta gizonen zereginak dau-denik, funtsean emakumeek edo gizonak egiten dituztenak, hurrenez hurren. Aitzitik, gure elkarrizketatuek beren gain hartzen dituzte tradizionalki gizonak zein emakumeak esleituta-ko zereginak, eta haien bikotekideek berdin egiten dute. Gainera, zenbait kasu antzinako etxeko antolamendua urratzen dute argi eta garbi. Ikus ditzagun bi adibide garbi, tradizio-nalki maskulinoz edo femeninoz jotako zereginak trukatzeko dituzten bikoteei errepara-tuta. Lehenengoan, emakumea arduratzen da etxeko konponketa txikiek eta kontuez, eta gizonak egiten ditu erosketak. Haren hitzetan esanda:

Obrak egitea, konpontzea... berak. Lanabes-ontzia harena da. Jateko zer falta den, nire ardura izaten da. Askotan ni joaten naiz supermerkatuara. Kotxea... aurten ez daukat kotxerik; harena, berriz, haren izenean dago. Egia esan, kotxea edukitzea berebi-ziko saltsa da. Telefono-fakturak... bera arduratzen da (H7).

Bigarrenean, gure berriemaileak otorduen ardura eta etxearen antolaketa hartzen ditu bere gain, eta bikotekidea hornitzaile ekonomiko nagusia da eta kontuez arduratzen da. Honela esplikatzen du:

Otorduak eta etxearen antolaketa nire buruan daude. Paperen gaia, berak; eta kontuak... dirua etxera berak ekartzen duenez, ba, bera arduratzen da kontuez, baina badakit gutxi gorabehera nola gabiltzan. (...) Badakit, gutxi gora behera kontuan hainbeste eta hainbeste dagoela, baina ez dut nik kudeatzen. Interneteko kontua ez dakit, oraintxe bertan... (H1).

Garbiketa –tradizionalki emakumeen zereginak– aztertuz gero, ikusten dugu elkarrizketatu-tako gizonak jakin badakitela haien garbiketa-premiaz ohartzeko atalasea altuagoa dela bikotekideena baino. Beste hitz batzuetan esanda, gizonak nabaritzen dute haiek garbiket-a-premiaz ohartzeko handiagoa izan behar duela premia horrek. Zenbait modutan adieraz-ten dute: *zikinkeriarekiko sentsibilitate handiagoa du berak, nik baino* (H2) edo *nik zikinke-riarekiko tolerantzia handiagoa dut, berak baino* (H6). Hala ere, garbiketaren ardura osoa duen pertsona bat kontratatuta duten familietan salbu, elkarrizketatuek garbiketa-zeregi-netan parte hartzen dute. Batzuetan, emakumeak eskatuta edo antolatuta; beste batzue-tan, aurrez zehaztutako eginkizuna den aldetik, hurrengo aipuetan ikus daitekeenez:

Garbiketa biok batera egiten dugu, baina berak aginduta, berak ikusten duelako 'hau garbitu behar da'... eta nik esaten dut: 'Ba! Beste lau egun pasatzeko ere...' (H8).

Xurgagailua nirea bezala da. Astean behin pasatzen dut, eta hautsak ere bai (H7).

Dena dela, eta salbuespenak salbuespen, elkarrizketatuek beren kabuz egiten dituzte etxe-ko lan gehienak; hau da, ez dira bikotekideen laguntzaile edo ez dute emakumearen eskae-

raren arabera lan egiten. Gizon horiek etxean laguntzaile izateari utzi eta, zeregina bete-
tzeaz gain, horretarako behar den plangintzaren eta intendentziaren ardura hartu dute. Hau
da, bete-betean parte hartzen dute; izan ere, eginkizunak gauzatzeaz gain, etxeari eusteko
egin behar den *lan mental* ikusezinean parte hartzen dute.

SEME-ALABAK ZAINTZA ETA AITATASUNA

3.3.3

Zainketa-lanetan, gizonen inplikazioa oso txiki izan da tradizionalki. Aita ona izatea zen,
garai batean –baita gaur egun ere, kasu askotan–, etxeko ekonomiari eustea eta agintea
irudikatzea. Atal honetan aitatasunaren eredu berriei erreparatzen diegu: inplikazioa zain-
keta goiztiarrean, seme-alabekiko harremana, hazieran norberaren gain hartutako berariaz-
ko erantzukizunak, eta ama eta aita idealak.

Seme-alaben etorrerarekin, gure berriemaileen bizitza errotik aldatu da. Ikus dezagun nola
deskribatzen duen aldaketa hori eztabaida-taldeko parte-hartzaile batek:

*Espazioak eta lehentasunak aldatzen ditu, baita zaletasunak ere. Ez naiz ostiralero
irteten festara, baina... ez dut gogorik. Noizean behin, irteten zarenean, lagunak ikusi,
espazio hori bilatzen duzu zuretzat eta zure lagun-taldearentzat, baita berak ere, bere
taldearekin. Baina askotan esaten duzu: 'Asteburu hau libre daukat, kotxea hartu eta
herrira joan, eta bakarrik gaude herrian'... eta mendira joaten gara, jolasean ibiltzen
gara umeekin, edo hondartzara joaten gara, edo zinemara... (H4).*

Aita izatean –betiere elkarrizketatutako gizonen iritzien arabera– bizitzaren gunea aldatu
egiten da: seme-alabak dira gunea, eta gainerako gauzak bigarren mailan geratzen dira,
baita norbera ere. Bi elkarrizketaturen hitzetan esanda:

*Nire ustez, zure bizitzaren gunea aldatu egiten da. Zure bizitzaren gunea ez zara zu
jada, beste gauza batzuek hartzen dute gunea. Sekulakoa da... zure bizitza aldatzen
duzu... beste gauza baten tresna bihurtzen zara (H6).*

*Ni beti familia handi-handi batean egon naiz, pertsona askorekin eta familiaren zen-
tzu oso handiarekin. Gainera, beti oso ondo konpondu gara guztiok: aitita-amamak,
ilobak, osaba-izebak... Eta, jakina... ezta? Orain hau da nire familia eta dena nire fami-
liaren, nire alaben... inguruan dago (...) Baina orain... familia bat gara, nire familia, eta
horrek du garrantzia. Gurasoak gutxiagotan ikusten hasi nintzen, osaba-izebak oso
noizean behin, eta pertsona batzuk ezta jai osoetan ere (H8).*

Halaber, lehen garrantzitsuak ziren elementuak bigarren tokian uzte hori gizarte-mailan ere
berdin gertatzen da, ondorengo aipuan adierazi bezala:

*Familiarentzat zu desagertzen zara. Zer moduz umeak? galdetzen dizute. 'Ni ondo,
eskerrik asko... [ironiaz]'. Lehenbizi umeei buruz galdetzen dute. Eta, aita bazara,
gehiago; ama bazara, agian zertxobait gehiago kezkatzen dira, baina aita bazara...
(H3).*

Gainera, bikote-harremana eta libre daukaten denbora aldatzen dira. Horrenbestez, egune-
rokoan, norberaren espazioak edo bikotekidearekin partekatze espazioak bilatzeko pre-
mia sortzen da. Alderdi hori azpimarratzen dute elkarrizketatuek. Ikus ditzagun adibide ba-
tzuk:

Harremana aldatzen da, norbanakoaren askatasunari eta bikotearenari dagokionez... tira, guretzat aldaketa handia izan da... zure mende dagoen pertsona delako. Guk ere espazioak bilatzen ditugu. Adibidez, hiru hiletik behin nobioen eguna izaten dugu. Hotel bat bilatzen dugu, etxetik gertu edo amamaren etxetik gertu bada ere... baina irteten gara beste espazio bat bilatzera... Baina, bikotearen askatasuna pikutara joaten da hasiera batean: ordutegiak, otorduak, errutinak... (H4).

Halaber, sofan esertzeko premia dugu... Ordu jakin batetik aurrera, telebista ikusten dugu, gure gauzez hitz egiten dugu... Argi dago nire bizitzaren gunea direla, baina nire espazioak bilatuko ditut; izan ere, ni ondo ez banago, haiek ere ez dira ondo egongo. Espazio gehiago bilatu behar dira... biak bakarrik egoteko espazioak bilatu behar dira... izan ere, lehen bikotearekin soilik zeuden eta esaten zenuen: 'Tira, edozein unetan joan gaitezke zinemara...' Ume bat duzunean hori desagertzen da eta... baina espazioak bilatu behar dira. Ezin duzu zure bizitza guztia utzi eta haurren inguruan jarri. Nire bizitzaren % 90 umea da, baina beste % 10 niretzat da. Izan ere, zu ondo ez bazaude, bera ez da ondo egongo (H3).

ZAINKETA GOIZTIARRA

Alaba bat edo seme bat jaiotzean, etxeko eta kanpoko lana berrantolatu behar da. Gure gizartean, lan ordainuari uko egiten dion edo lanaldia murrizten duena –eta, horrenbestez, bizitza profesionala murriztea onartzen duena– ia beti emakumea izaten da. Lehen adierazi dugun bezala, eztabaida-talde horretako kideak aukeratu genituen, hain zuzen, ugaltze-lana ekitatez banatu dutelako edota gizonak izan direlako karrera profesionalean kalte hori onartu dutenak, bikotekideen mesedetan. Taldekideetako batzuek lanaldi-murrizketa eskatu zuten, beste batzuek eszedentzia bat edo edoskitzeko baimena hartu zuten, eta batek lan ordaindua utzi zuen eta lanik egin gabe geratu zen urtebetez, alaba zaintzeko. Ikus dezagun nola egin zioten aurre familia horiek zainketa goiztiarrari.

Etxeko antolaketaren aldaketa eta horrek dakartzan erabakiak bikotekideen artean gutxi-asko hausnartu eta aurrerapen handiz edo txikiz hartu dira, baina kasu guztietan bien artean hartutako erabakiak izan dira. Hain zuzen, lehenengo pertsona plurala erabiltzen dute elkarriketatuek gai horren berri ematean. Adibidez:

*Gurea ere haurdunaldian izan zen. (...) Kontuak egin genituen, zer gastu finko dauz-
kagun, ezusteko gastuak zenbatekoak izan daitezkeen... eta, tira, azkenean hipoteka
eta jatekoak ordaindu behar dira (H3).*

Etxera kide berri bat etortzeak, jakina, familiako gastuen gorakada dakar, aurreko aipuan jasota dagoen bezala. Etorrera hori antolatzeke erabakian, berdintasunezko ideologiaz gain, bien lan-egoerek garrantzi handia dute, baita diru-irabaziek ere, beste berriemaile baten testigantzak adierazi bezala:

*Nire kasuan, erabakia lanaren arabera izan zen. Ume bat izatea pentsatu genuen
nik bitarteko langilea izatea lortu nuenean. Behin-behinekoa zarenean... goizeko zor-
tietan deitzen dizute eta joan egin behar duzu. Berak egonkortasun handiagoko lana
zuen, baina, ume bat izateko erabakia horregatik hartu genuen: lan egonkorra eta
lanaldi-murrizketa eskatzeko aukera. Jaio zenean, berak hartu zuen baja (...) Gero,
lanaldi-murrizketa hartu nuen nik, goizetan lanera joaten nintzen, eta gero umearekin
geratzen nintzen (H4).*

Gure gizartean ohiz kanpoko da bikoteak aintzat hartzea gizonaren enpleguak lanaldi-murrizketa egiteko eta zainketan jarduteko ematen dituen aukerak. Eta kasu bakan horiek

–detektatzen zailak– agertzea aurrerabidea da berdintasuna lortzeko bidean. Baina, horrez gain, aditzera ematen du lan-egoera (zainketa antolatzeke erabakia azaltzean bikoteek gehien aipatzen dituzten zioetako bat, alegia) elementu garrantzitsua izan arren, ez dela, beharbada, irizpide unibokoa, lehen begiratu batean hala ematen badu ere; hain zuzen, balioespen hori ikuspegi eta balio desberdinak aintzat hartuta egin daiteke, eta horren ondorioz sortzen diren banaketak desberdinak dira. Horrenbestez, bikote horren egoera berdinean, beste bikote batzuek –egiatan, bikote gehienek– ez dute erabakitzen gizonak lanaldi-murrizketa egitea.

Zenbait kasutan, haziera partekatzen duten bezala, produkzio-laneko inplikazioa murrizten duten neurriak ere partekatzen dituzte (33). Parte-hartzaileetako baten hitzetan esanda:

Nire lanean ez nuen arazorik izan eta hilabeteak hartu ahal izan nituen alabarekin egoteko. Neska-lagunak lanean jarraitu zuen, lanaldi murriztua eskatu zuen... arratsaldetan egiten zuen lanaldi erdia. Nik primeran pasa nuen alaba zaintzen. Orain, neskatoa jaio zenetik urtebete pasa da; berak eszedentzia hartu du, eta nik, aukera izan dudanez, lanaldia murriztu dut (H7).

Beste familia batean, haurra jaio zenean, amak lan ordaindua egiten jarraitu zuen eta aitak lanaldi-murrizketa eskatu zuen, eta, gainera, edoskitzeko baimena lortu zuen. Haren hitzetan esanda:

Edoskitze naturala izatea nahi genuenez, ni harengana joan eta lantokiko atean zain egoten nintzen umearekin. Irteten zenean, kotxearen atzeko eserlekuan ematen zion titia. Eta bion lehenengo hilabeteak horrelakoak izan ziren: amaren atzetik eta titiaren atzetik. Edoskitzeko bi asteak kostata lortu nituen, teoriarik amarentzat izan behar dutelako. Baina, tira, azkenean eman zizkidaten. Eta oso esperientzia polita eta garrantzitsua izan zen (H2).

Amaitzeko, beste kasu batean, bien lan-egoera ez ezik, egoera pertsonala aintzat hartuta, erabaki zuten amak lanean jarraituko zuela eta aita arduratuko zela zainketaz; horretarako, lan ordaindua utzi zuen, eta lanik egin gabe egon zen urtebetez. Honela azaldu du:

Hamaika urtetan asko aldatu dira gauzak... lehen ez zegoen hainbeste erraztasun. Gu elkarrekin eseri ginen, eta bakoitzaren egoera pertsonal eta profesionalari begiratu genion. Berak lanean jarraitzeko gogoia zuen. Nik atsedena nahi nuen... atsedeen pixka bat eman nahi nion buruari. Berak lanean jarraitu zuen, eta nik urtebete egin nuen lanik gabe, alaba zaintzen (H6).

Taldeko gizon guztiek zainketa beren gain hartu dute, norberaren zeregin gisa, *dagokien* eginkizuna dela sentituz. Aldez aurretik, baliteke zeregin horretarako prestutasun handiagoa edo txikiagoa izatea, gogo gehiago edo gutxiago izatea, baina, kasu guztietan, ez dute uste hazierari lotutako eginkizunak egiteko garaian erantzukizun gutxiago dutenik, bikote-kideek baino. Horregatik, produkzio-lana murrizten duten neurri horiei heldu diete, hazierarako behar den denbora sortzeko.

Zainketaren esperientziari buruzko inpresio oso positiboak dituzte, oso aberasgarria izan da maila pertsonalean, eta, kasu batzuetan, aldaketa sakonen eragile. Esperientzia hori gogo-

(33) Esperientzia horrek gogora ekartzen du Threlfallek deskribatutako eredu ideala kontziliaiorako: bikote-kideek lanaldi erdiko enplegua dute, ordu desberdinetan; horrenbestez, gurasoetako bat beti dago zainketaz arduratzeko moduan. Ereduaren ahulgunea da lanaldi erdiari dagokion soldata txikia dela; horrenbestez, aukera horrek –egungo sistema sozioekonomikoan bederen– diru-irabazien eta estatusaren murrizketa nabarmena onartzea dakar. Horrekin batera, gizonen seme-alabak zaintzeko lanordua murriztea aukeratzea genero-aginduen aurka dago eta tradizionalki maskulinoa den lan-eremuan estatusa galtzea dakar. Beraz, eredu hori gutxienena da, argi eta garbi (Threlfall, 2000: 194-195).

ra ekartzean, honela adierazi dute: *ezin hobeto pasatu nuen (H7), urte hura gozamina izan zen (H3), emozionalki bizitza aldatu zidan (H4)*. Ikus ditzagun bizipen horietako batzuen xehetasunak.

Parte-hartzaileek balioespen orokorra altua da, eta zainketa goiztiarra esperimentatzean *asko irabazi* dutela sentitzen dute. Taldekide batek adierazi bezala:

Gauza txikiak... huskeriaren bat egiten duen lehenengo aldia eta esaten duzu: 'Arraioa, ikusi dut!'; lanean aritu izan banintz, ez nuen ikusiko. Eta neskatoarekin ere bai. Eta eguneroko gauza txiki horiek... barneratu eta esatea: 'Kontxo, hau ez dut hutsegin... zer pena Mainerrek huts egin behar izatea'. Goizean nola begiratzen dizun ikustea, haren irribarrea ikustea... Pozik hasten duzu eguna (H3).

Beste batzuek alabarekiko edo semearekiko harreman mina azpimarratu dute, eta, une horien balioespena egitean, paregabekotzat jo dituzte. Elkarrizketatu baten hitzetan:

Niretzat txikitxo bat besoetan hartzea ez zen berria. Berriak ziren esperientziak, sentipenak... Politenetako bat da neskatoak amaren bularra hartzen zuenean; eta, amak atsedean hartzeko, umea hartu eta Bilbon paseoa ibiltzen nuen aulkian, nik bakarrik... biok egiten genituen ibilaldi haiek, aitaren eta alabaren arteko intimitate-une haiek Bilbon, inorekin hitz egin gabe. Unerik politenetakoa da. Eta ez nituzke ezergatik aldatuko (H5).

Hazierari emandako une horiek, sortu diren harreman horiek, aldaketa sakonak eragin dituzte elkarrizketatutako aita batzuegan. Haietako batzuek aitatasuna gauzatzeko eta esperientzia hori bete-betean bizitzeko gogo bizia dute. Aita batek honela azaldu du:

Baina, emozionalki, bizitza aldatu dit, umea jaio denetik bazterretan negar egiten dut, izugarria da, komedia amerikarretan bezala... dena... den-denaz gozatzen dut... emozionalki, haurdunaldia ia-ia nik gehiago pasatu dudala esango nuke... agian ni aldatu naiz gehiago, bera baino. Hormonen beheraldiaren kontu hori eta, ni okerrago nengoena ia. Emozioen aldetik, tira, guzti-guztia intentsitate handiz bizi dut, ona, txarra... (...) Niretzat shock bat izan zen, bizitza aldatu zidan (H4).

Hitz horiek eta elkarrizketatuen beste adierazpen batzuek azpimarratzen dute aitatasunarekin batera zabaltzen den sentsibilitatea eta alderdi emozional eta afektiboa. Horrenbestez, aita berri horiek sakontzeko aukera dute, gizonek orokorrean gutxi ibilitako bide horietan; izan ere, maskulinitatearen definizio tradizioaletik kanpo geratu ziren bide horiek. Batzuek betetasuna eta errealizazioa ere aipatzen dituzte, aita izatearen esperientziaren ondorioz, ondorengo aipuan bezala:

Ume-mordoa zuen familia batetik nentorren ni. Bost anai-arreba eta lehengusu pila bat ginen, eta pixoihalak hamar urte nituenetik aldatu ditut. Baina, betetasuna sentitu nuen. Nik nahi izan nuen, batez ere, bikotekideak baino gehiago. Eta esan nuen: 'Kito, errealizatuta sentitzen naiz jada bizitzan, betea sentitzen naiz, gainerakoa sobera dut' (H8).

Hala ere, zainketa goiztiarraren balioespen orokorra positiboa bada ere, azpimarratzekoak dira hazieraren erantzukizunari aurre egin beharreko uneak, eta horrek dakarren aldaketa, ondorengo berriemaileak kontatu duen bezala:

Gero kikildu nintzen... esan nuen: 'Txikitxo hau nire mende eta nire bikotekidearen mende dago, jateko ez ezik... zaintzeko, hezteko, balioak irakasteko...'. Bataioarekin bezala: 'Ze sentitu zenuen? Ba... poza', eta handik bost minutura poza pasatzen zaizu eta pentsatzen duzu 'ufffff, non sartu garen!' (H3).

Eta une gogorak izaten dira, ondorengo aipuan jasota dagoena bezala:

Eta zainketan une batzuk bikainak dira, eta beste batzuetan 'ume hau leihotik botako dut' eta kito... etsipen-uneak ere badaude. Mota guztietako uneak dituzu (H4).

SEME-ALABEKIKO HARREMANA

Seme-alaben zainketa goiztiarra bizi izan duten eta esperientzia hori gozatzeko denbora izan duten aita horiek seme-alabekiko lotura afektiboa dute, harreman estu eta sakona; aitaren baldintzarik gabeko maitasuna bazter guztietara iristen da, eta alde aurretik garrantzirik gabekotzat jo daitezkeen gauzak ere garrantzitsu bihurtzen dira. Esan daiteke gaitasun bat garatzen dutela –beharbada maitasun horrek bultzatuta– semearengan edo alabarengan soilik zenbait xehetasun sumatzeko –irribarre bat, begiratu bat, hitz bat...– eta xehetasun horiei esanahi bat ematen diote; horrenbestez, sentimenduen unibertso bat eratzen da, eta elkarrizketatuen aburuz paregabeak diren konplizitatea eta intimitatea sorzen dira. Parte-hartzaileetako baten hitzetan esanda:

Nire alabekin dudan konplizitatea berebizikoa da. Nola begiratzen didaten, nola maita nauten eta nola maita ditudan... hori ez dago beste inorekin (H7).

Maitasun horren eta harremanaren bizipen horren ondorioz, bizitzako beste alderdi batzuk alde batera uzten dituzte, eta haurrak bizitzako lehentasuntzat hartzen dituzte, ama batek egin dezakeen bezala, ondorengo aipuan ikusten denez:

Lehentasuna dira. Pertsona hori zoriontsua izan dadila. Jantzita eta elikatuta egoteaz gain... zoriontsua izan dadila. Eta bat-batean, eserita dago, etorri eta musu ematen dizu arrazoirik gabe... edo gordeketa ibiltzea, ama gure bila... gauza horiekin esaten duzu: 'Lehentasuna dira' (H3).

Aldaketa hain da sakona denez, maitasuna hain bizia denez, eta aita horien bizitzetan seme-alabek betetzen duten tokia hain funtsezkoa denez, batzuek beren bizitzetako alderdi garrantzitsuak aldatu dituzte, eta muturreko altruismoari dagozkion jokaeretarako prest daude, ondorengo kasuan ikusten den bezala:

Nire bizitza dira. Ni beti izan naiz patxadakoa, eta bat-batean konturatu naiz haiengatik... edozer gauza egiteko gai naizela. Eta erreakzio batzuk dituzula ikustea... auto baten aurrean jartzen naiz, eta nire burua jo eta txikitu behar badut, egingo dut... eta hala pentsatzeak harrituta uzten zaitu. (...) Esaten badizute alabengatik bizitza aldatu behar duzula... bai, bai, egon zaitez horretan. Nire bizitza aldatu da (H8).

Hori guztia –zainketan inplikatzeko, hazierako zereginak partekatzea eta haiekin gozatzea eta sufritzea, alabarekin edo semearekin harreman sentimental estua izatea, lehentasunez-kotzat jotzea eta bizitzako beste alderdi batzuk alde batera uztea...– aitatasuna ulertzeko modu berri bati dagokio, eta eredu berri horrek berreskuratzen ditu lehen femenoak soilik ziren elementu batzuk.

Hala ere, gure berriemaileetako batzuen adierazpenek aditzera ematen digute aitaren eta haurraren arteko lotura horrek maila desberdinak dituela noranzkoaren arabera; izan ere, aita batzuen ustez, seme-alabekiko duten maitasuna handiagoa da, haurrek aitarekiko duten maitasuna baino (34). Taldekide batek kontatutakoaren arabera:

(34) Sentipen horrek lotura izan dezake ondorengoekiko (seme-alabekiko) solidaritate handiagorekin, aurrekoekiko (gurasoekiko) baino, aurreko kapituluan jasotako analisi kuantitatiboan ageri bezala.

Zalantzarik gabe, lotura hori sentitzen dut. Nire alaba txikiak zailtasun batzuk djtu eskolan, eta, horrenbestez, harreman biziagoa duzu. Baina, halaber, garbi daukat norabide bakarreko harremana dela, nirea haienganako. Nire kasuari begira... galdetzen badidazu zer sentitzen dudan nik gurasoekiko... ez daukat lotura hori... ez dut maitasun hori sentitzen (H1).

Pertzepzio hori dute, bereziki, adin gehiagoko seme-alabak dituzten aitek. Seme-alaba horiek, batetik, ez dute gurasoen hainbesteko premia, eta, bestetik, bigarren mailako sozializazio-agentzien eraginpean daude: berdinen taldearen eta eskolaren eraginpean, batez ere. Seme-alaben atxikitasunak behera egiten du adinean aurrera joatean, independentzia aurreko urrats moduan, eta pixkanaka eraitsi beharko da, gero pertsona helduen arteko harreman gisa berritzeko. Aita baten hitzetan esanda:

Ni dolu moduko bat bizitzen ari naiz alabarekin, ia nerabea da, eta ez zara jada haren lotura, ez segurtasuna ematen diona... autonomia izaten hasi da, eta hori onartzea, zuk ez diozula jada eusten eta independentea dela... eta zuk 80 maite baduzu, berak 70 maiteko ahal zaitu, baina ez 80. Hori onartzea aita izatearen zatia da. (...) Etxetik joango dira eta esango dizute: 'Ea, eman pisurako dirua' (H6).

Laburbilduz: elkarrizketatuentzat aitatasun-esperientziak garrantzi handikoak dira. Bizipen anbigualak, konplexu eta dinamikoak dira, haien bizitzak neurri handi batean eratzen dituztenak. Baina, horrez gain, tradizionalki amatasunari lotutako elementuak integratzen dituzte; esate baterako, zainketa eta seme-alabekiko harreman afektiboa. Horrenbestez, eredu horiek antzinako etxeko antolamendua gainazpikatzeko gaitasun handia dute; izan ere, aitatasunari buruzko irizpen tradizionalak ez ezik, haurren amarekiko erabateko mendekotasuna zalantzan jartzen du, eta mendekotasun hori da, hain zuzen, amatasun intentsiboaren ereduaren ardatza.

BERARIAZKO ARDURAK

Lehen esan dugun bezala, industrializazioarekin batera gertatzen diren aldaketen ondorioz, *lana* –sozialki enplegu gisa definitua– gizon gehienek bizitzaren gunea da, eta amatasuna eta etxea emakumeen idealtzat hartzen dira. Etxeko arloaren (femeninoa) eta arlo publikoaren (maskulinoa) bereizketak dakar hazierari loturiko zeregin gehienak emakumeek egitea, eta gizonak etxeko ekonomiari eusten jardutea. Horrenbestez, rol femeninoak eta maskulinoak argi eta garbi bereizita daude, eta emakumeen eta gizonen arteko funtsezko desberdintasunen ondorioz sortutako elementu kontrajarriztat hartzen dira.

Atal honetan aztertzen ditugun aitatasun berriek dikotomia hori apurtzen dute, tradizionalki femeninoztat jotako eginkizunen ardura hartzen baitute. Elkarrizketatutako gizonen etxetan ez dugu zainketa-zereginen funtsezko banaketarik, aitek nahiz amek beren gain hartzen dituzte hazieraren zeregin guztiak. Ikus ditzagun adibide batzuk.

Eztabaida-taldean galdetu dugunean norengana joaten diren haien seme-alabak negar egiten dutenean, erantzun ugari eman dizkigute, amaren eta aitaren irudiak barne hartuta. Ondoren ageri dira erantzun horietako batzuk:

Nire kasuan... nor dagoen, aitarengana edo amarengana berdin (H6).

Zaharrena nirengana, txikia amarengana (H2).

Hasieran beti nirengana, eta, azkenaldi honetan, nik nabaritzen dut amarengana gehiago joaten dela (H4).

Seme-alaben zainketan, beste oinarritzko elementu bat da mediku-kontsultara eramatea da, gaixotzen direnean. Kasu horretan ere, gurasoen artean banatzen dute ardura, elkarrizketatuen erantzun hauetan ikus daitekeenez:

Ni arduratzen naiz, baina berak ere orduak eskatzen ditu, joateko (H3).

Zaharrena, nik; txikia, berak. Edo... biok elkarrekin, eta, bestela, ahal duenak (H7).

Osasunaz ni arduratzen naiz (H4).

Aintzat hartu dugun beste zeregin bat ikastetxearekiko harremana da. Aurreko bi kasuetan bezala, oraingoan ere ez dugu sexuen arabera lerratzerik antzeman. Ikus ditzagun gure berriemaileen erantzunetako batzuk:

Batez ere ni, baina andereñoarekin hitz egitera joaten garenean, ba... orduak hartzen ditu, biok joateko. Egunerokoan edo zerbait gertatzen bada, nik eramaten ditut eskolara (H3).

Nire kasuan, biok (H5).

Normalean ni (H6).

Ni beti ikastolan egoten naizenez, ba, kuxkuxean ibiltzen naiz... (H7).

Batzuetan, etxean gairatutako genero-lerratzeak kanpoko eragiletan dira, eta, eragile horien bidez, familiara hedatzen dira. Honela deskribatu du elkarrizketatu batek ikastetxe-egoera:

Nire kasuan bera da, andereñoak berari bidaltzen baitizkio e-mailak. Andereñoak hartatu du jada nori bidali e-mailak. Eta nik egin beharreko gauzak direnean, berak [amak] niri bidaltzen dizkit berriro. Baina ez digu bioi idazten. Bi e-mail eman ditugu. Berak bat eta nik bestea, baina eskolatik hari soilik bidaltzen dizkiote (H2).

Bikoteak, zenbait egoera direla eta, zainketarako unean uneko laguntza behar izanez gero, hirugarren pertsona bat bilatzen dute, eta, horretarako, aitona-amonengana jotzen dute eskuarki. Elkarrizketatutako gizonen familietan, antolaketa horren ardura neurri berean banatzen da bikotekideen artean. Taldekideei galdetu diegu haurrak beste norbaitekin utzi behar dituztenean nor arduratzen den zainketaren antolaketa, eta hona erantzun batzuk:

Nire kasuan, biok (H5).

Nire familiakoa bada, ni. Haren familiakoa bada, bera (H2).

Berak, nire amari deitu behar bazaio, niri esaten dit: 'Deitu zuk'. Niri ez zait axola harenari deitzea (H7).

Batek edo besteak, era berean (H3).

Orokorrean, zainketa-lanetan ez dugu desberdintasun aipagarriarik aurkitu gure berriemaileek eta haien bikotekideek beren gain hartutako arduren artean. Hala ere, zeregin horietako batek gatazkak sortzen ditu, ikusiko dugun bezala. Seme-alaben arropa aukeratu eta janzteaz ari gara. Eztabaida-taldean galdetzen dugunean nor arduratzen den seme-alabak janzteaz, erantzun desberdinak ematen dituzte, baina kasu guztietan janztearen ardura hartzen dute aitek (gutxienez batzuetan, batzuetan beti). Ikus ditzagun aipu batzuk:

Nik jantzi eta orrazten ditut (H8).

Niri zaharrenak ez... ez dit uzten. Aurkakotasun kromatiko nabarmena dugu gure artean, eta hasten da: 'Aita, ez dira ondo etortzen; aita, ez dira ondo etortzen' eta ez... Txikia, bai (H6).

Zaharrena, nik. Txikia, berak (H7).

Alabaina, arropa aukeratzeari buruzko hausnarketa egitean, ikusten dugu emakumea arduratzen dela zeregin horretaz, edo eginkizun hori gainbegiratzen duela, bederen. Gizon batzuek honela erantzun diote galdera horri:

Berak. Nik, tira... berak gainbegirata. Neskatoari buruz... 'kontu handiagoa izan behar da: ea zer aukeratu duzun...' (H3).

Umeak zer jango duen... berak esaten du, baina nik erosten dut; eta jantzia ere, berak aukeratu du eta gainera niri ez dit uzten. Nik janzen dut, ez daukat inolako arazorik! Baina ez dut bat ere asmatzen, tira... hori dio berak. Bera ez badago, nik erabakitzen dut (H4).

Berak gainbegiratzen du, eta, noizean behin, zuzentzen du, baina beti gainbegiratzen du. Adibidez, asteburuetan, berak agian lana dauka, eta prest uzten ahalegintzen da (H2).

Tradizionalki, egunerokoaren kudeaketa emakumeek kontrolatu dute. Kontrol hori gizonarekin partekatzeak negoziatzea eta oinordetzan hartutako "botere" horren zati bat lagatzea dakar, azken finean, amatasun tradizionalaren ezaugarriak eraistea dakar, berdintasunari bide emateko. Ez da beti erraza izaten.

Parte-hartzaile batzuen ustez, bikotekideen jokabide horren oinarrian emakumeen eta gizonen arteko –edo bikotekidearen eta norberaren arteko– desberdintasunak daude: alde batetik emakumeen gustu handiagoa, eta, bestetik, gizonen praktikotasun eta utzikeria handiagoa. Baliteke elementu horiek generoaren arabera lerratutako sozializazio prozesuetan eraikitako alderdiak izatea; izan ere, lehen ikusi dugun bezala, elkarrizketatuen jatorrizko familietan genero-lerratzeak nabarmenak ziren. Ikus ditzagun adibide batzuk:

[Emakumeek] gustu gehiago dute... estetika-kontua da (H4).

Praktikoagoak gara, nire kasuan behintzat (H5).

Ni neu utziagoa naiz, nire emaztea baino... (H6).

Niri esaten dit: 'Zuk janzen duzunean, zu bezala janzen duzu, mari-mutiko moduan' (H8).

Arropa koloreen arabera ordenatzea, eta abar eta abar... ni anarkikoa naiz. Haurtzaindegian koplak ateratzen zizkidaten: 'Zer? Zuk jantzi al duzu?'. Eta armairu-kontuetan eta denboraldi-aldaketak direla-eta gaian sartzeko ahaleginak egin nituen arren... nitaz kokoteraino dago emaztea. Hasten zait: 'Alde hemendik, zoaz umeekin, nik egingo dut'. Bere onetik ateratzen delako, gehienbat (H3).

Hala ere, bikotekideen portaeren arazoak ematean, gizon horiek ez dute adierazten gaitasun edo trebetasun txikiagoa dutenik zeregin horietarako, eta, ondorengo elkarrizketatuak adierazitakoari jarraiki, generoak ez du nahitaez baldintzatzen gaitasun hori:

Niri esaten dit: 'Nolatan jarri diozu hori?' Eta nik esaten diot: 'Ba, begira zu nola zoazen...' Eta nik uste dut ondo janzen dudala. Ez nago ados harekin, uste dut edonork egin dezakeela (H7).

Dena dela, zainketa-zereginak berdintasunean partekatzen dituzten gizon horiek zainketari buruzko erabakiak ere ekitatez partekatu nahi dituzte. Haien haserre eta frustrazio-sentimenduak, baita bikotekideei ematen dizkieten erantzunak ere, sozialki eraikitako *zentzu komunaren aurkakoak* dira; izan ere zentzu komun horrek seme-alabak amaren irudiarekin lotzen ditu. Horrenbestez, zentzu komun horri aurre egitean, zalantzan jartzen dute emakumeen bigarren mailako boterea, azken batean, patriarkatuaren mekanismo bat baino ez dena. Berdintasunezko bikote horietan gizonen jokabideek genero-aginduak bereziki urratzen badituzte ere, badirudi seme-alaben arropa aukeratzeko zereginak imaginarioan dagoen ideia adierazten duela (alegia, umea amarena dela) eta etxeko antolaketa tradizionalaren nolabaiteko erresistentzia-gotorlekua eraten duela. Gatazka hori eta zalantzan jartze hori, egunerokoaren kudeaketan parte hartzeko errebindikazio maskulinoaren eskutik datorrena, aldaketa-faktore bihur daiteke, bikote horiek berdintasunean aurrera egin dezaten. Ondoren ageri dira gatazka horren aurrean adierazitako zenbait bizipen eta jarrera, gizonek beraien familietan antzinako etxeko antolamenduaren gotorlekuak irautearen aurka adierazitako erresistentziaren adibide:

Batzuetan neskatoari gauzak, kamisetak... erostea gustatzen zait, mari-mutiko itxura hartu arren (...) Nik gauza traketsenak ere jartzen dizkiot, txinpartak atera ditzan. Baina ez zait axola (H3).

Ba niri ez zait batere gustatzen. Aizu, nik jantzi dut, ba, nik jantzi dut. (...) Nik janzten badut, nik janzten dut... ez zait batere gustatzen gero etorri eta aldatzea. Nik jantzi badut, nire erantzukizuna da, nire ardura da, eta ez zait gustatzen (H4).

Niri berdin. Nik janzten badut, nik janzten dut. Eta nahi duzuna esan, baino nik jantzi-takoarekin joango da kalera (H8).

Noizbait aritu gara eztabaidan. Zer axola dio nola jantzita dagoen, ogia erostera goaz eta! Berak hori janztea nahi izan badu, kito (H7).

Elkarrizketatu gehienek zainketaren argi-itzal guztietan bete-betean parte hartzea aukeratu dute, ez dira emakumeen eskaerek behartuta hasi, eta eginkizun guztien ardura paritarioki hartzeko eskubidea dutela sentitzen dute. Horregatik ez dute onartzen emakumeek oinordetzan jasotako protagonismoa, bikotekideek adierazten dutena seme-alabak janztean eta beste zeregin batzuetan.

AMATASUNA ETA AITATASUNA

Atal honetan elkarrizketatuen mundu-ikuskeran barneratuko gara, amatasunari eta aitatasunari buruz dituzten irudi idealak aztertzeko.

Eztabaida-taldean deskribatutako ama ideala da amatasun intentsiboaren ideologiaren guztiz aurkakoa, amatasun intentsiboaren oinarria izanik ama beti etxean egotea eta zainketaz soilik arduratzea. Horrenbestez, gizon horiek amatasun idealari buruz duten irudian alde ludikoak nabarmentzen dira, sarritan aitarekin lotzen direnak, ondorengo aipuan ikus daitekeenez:

Niretzat oso garrantzitsua da amak umearekin jolasten jakitea. Ez etxeko lanak egiten jolastea... lurrean zilipurdika ibiltzen jakitea baizik... Gizarte honek arduran eta gozamenik ezean oinarritutako amak sortu ditu. Nire ustez oso garrantzitsua da seme-alabekin jolasten jakin dezala, umeekin egoten jakin dezala, eta haiekin egoteaz goza dezala (H6).

Pertsona horiek zainketa aitarekin partekatzen duen amatasunaren alde egiten dute. Ondorengo aipuan azpimarratzen da garrantzitsua dela amak zainketaren ohiko ardura eskuordetzea, eta, horretarako, uste osoa izan behar duela senarrarengan:

Eta eskuordetzen jakin dezatela. Ez dadila izan dena kontrolpean eduki behar duen pertsona. Uste osoa izatea, dagokigun kasuan nirekin... Semea beste pertsona batekin utziko du eta kontuan izan dezala pertsona hori ez dela edozein gizajo, eta uste osoa izan dezala, umea ondo egongo dela (H5).

Elkarrizketatutako gizonak ondo asko dakite gizarteak zalantzan jartzen duela jarrera hori, hala bizi izan baitute. Hala ere, funtsezkoa dela uste dute; beste arrazoi batzuen artean, aitatasuna gauzatzeko berdintasunezko moduak sortzea bideratzen duelako. Parte-hartzaileetako baten hitzetan esanda:

Nik, nire emaztearen amatasunean, balio handia ematen diot nire rola estandarra ez izatea onartzeari. Zalantzan jartzen gaituztela sentitzen dugu guk, batez ere bera jartzen dute zalantzan... amatasun-baja ez zuelako hartu. Emakume askok ezin zuten onartu zaintzaile-rol hori nik hartzea. Nik, amatasunean, ama gisa, balio handia ematen diot horri... irekita egotea eta hezteko gaitasuna, haurrekiko sentsibilitatea eta gertu egoteko ahalmena dituen bakarra ez dela kontuan hartzea... garrantzi handikoa da hori (H2).

Ama ideala izateko garrantzitsutzat jotzen dituzten bete alderdi batzuk (maitasuna, pazientzia...) ez dira genero-agindu tradizionalen aurkakoak, baina berdintasuna ere ez dute eragozten; aitzitik, hazieraren garapen egokirako elementu baliotsu eta premiazkoak dira. Gure berriemaileen arabera:

Nire alaben ama da, eta inork ez ditu berak bezala maitatuko... niretzat hori da ama ideala. Maite dituen bezala maite izatea nahikoa da niretzat, maitasun horrek guztiak bideratzen baitu gainerakoa (H8).

Pazientzia ere bai, nire ustez. Pazientzia ia infinitua (H7).

Aita ideala –betiere elkarrizketatuen ikuspegitik– deskribatu duten amaren oso antzekoa da. Taldekide batek adierazi bezala:

Niretzat, ama idealaren antzekoa, familiako bizitza, bikote-bizitza eta laneko bizitza izaten jakin dezala, eta ez dadila prozesuan erotu. Eskuordetzen jakin dezala, eta dena banatu samartuta eraman dezala (H4).

Amatasunaren kasuan bezala, pertsona horiek deskribatutako aita idealak erabat urratzen ditu jatorrizko familietan ezagutu zuten aitatasun tradizionalaren ezaugarriak; izan ere, familia ekonomikoki hornitzeko etxetik kanpo egotea zen aita tradizionalaren ezaugarri nagusia. Horrenbestez, aurkakoa azpimarratzen dute; alegia, aita bertan egon dadila eta seme-alabekiko harremana izan dezala. Gure berriemaileen hitzetan esanda:

Ni, nondik gatozen kontuan hartuta, aita aurrean egotearekin konformatzen naiz. Hogei urte barru, beharbada, zerbait gehiago esango dugu. Baina, oraintxe bertan, aurrean egon dadila (H6).

Umearekin jolasten jakin dezala. Askotan aitak ikusten dituzu eserita edo zerbait edaten ari direla... eta umeak bakarrik (H5).

Gainera, aitaren irudi ideal horretan, amatasun tradizionala osatzen duten elementu batzuk sartzen dituzte, hasiera batean maskulinoztat hartzen ez direnak, ondorengo aipuan jasota dagoenez:

Ba nik berriz ere maitasuna eta txera aipatuko ditut; ezaugarri hori –elkar ukitzea, musu ematea...– gurea ez dela ematen badu ere, gugandik ere jaso dezatela (H8).

Mendeetan, emakumeen eta gizonen balizko gaitasun desberdinek justifikatu dute familia barruan rol espezializatuak eustea; horrenbestez, emakumeei zainketa esleitu zaie, eta aukera hori ukatu zaie gizoni. Oro har, elkarrizketatuek uste dute gizonen zaintzeko gaitasuna dutela; gainera, sexuen arteko desberdintasun biologikoak gorabehera, zainketarako gaitasun berdina irizten dizkiete gizoni zein emakumei. Ikus ditzagun adibide batzuk:

Nire iritziz, gaitasunak berdina dira, uste dut gizoni ikas-prozesu garrantzitsu bat falta zaigula, baina uste dut gizonen batek ederki hazi dezakeela semea edo alaba (H6).

Azken batean, patriarkatuak urte asko daramatza hemen. Eta barru-barruraino sartuta daukagu. Gaitasuna? Berdin-berdina (H8).

Nire lagun baten emaztea erditzean hil zen, zoritxarrez. Biberioia eman eta aurrera atera du umea. Beraz, tira, gaitasuna badu (H2).

Baliteke seme-alaben eta aiten arteko harremanak desberdinak izatea, baina ez da gaitasun-kontua. Ez gara berdina, desberdinak gara, badakigu; baina, hazierarako ditugun gaitasunak –bakoitzak bere rolean– funtsean berdina dira, nire ustez. (...) Nik ez nituzke ukatuko aita gisa ditugun gaitasunak... (H1).

Emakumeen eta gizonen arteko desberdintasun biologikoak bistakoak dira. Emakumeek haurdun geratzeko, erditzeko eta edoskitzeko gaitasuna dute. Baina gure berriemaileen aburuz, haziera ez da soilik haurdunaldia, erditzea eta bularra ematea, askoz ere gehiago da, eta helduaren eta umearen artean sortzen den loturan beste faktore batzuek ere eragiten dute. Ikuspegi horretatik, edoskitze naturalak –emakumea seme-alaben zainketaz soilik arduratzea legitimatzeko baliatu denak– ez du zertan eragozpen izan gizonen inplikazioan. Elkarrizketatuen hitzetan esanda:

Nik ez dut alaba bederatzi hilabetez barruan eraman, baina nire emaztea ez da egon lehenengo urtea umearekin, eta ni bai (H1).

Gaitasunak berdina dira. Bistakoa da bularra amak baino ezin diola eman, baina gero beste gauza batzuk daude... baina ahur-kolpetxoak aita eman lekizkioke ... (H2).

Ume txikia bada eta titia hartzen badu, bistakoa da amaren beharra duela titia eskura izateko. Nire ustez, umearekin kontaktu hori izatea garrantzi handikoa dela. Baina horrek ez du esan nahi nik ezin dudala haurarekin harreman bat izan, besarkatu, besoetan hartu eta gustura egon (H7).

Gauetan, guk... edoskaldi artean, hartzen nuen, pixoihala aldatzen nion, begiratzen nion... eta amaren bularrean jartzen nuen berriro. Hor ere parte hartzen duzu. Izan ere, ez dakit... jendeari entzuten diozu: 'Ez, biberioia emango diogu, senarra ere inplikatzeko nahi dut eta'. Berdin inplika daiteke, norberak zenbateraino nahi duen. Eta hori bai ikasi behar dugula: badirudi bularra denez, ama arduratu behar dela, buelta eman eta kito... baina, ez, inplika zaitezke: pixoihala busti ote duen ikusi, sehaskari erreparatu, besarkatu... zuk zenbateraino inplikatu nahi duzun (H3).

Hala ere, lehen aurreratu dugun bezala, ez dituzte desberdintasun biologikoak ukatzen. Gizon horietako batek, gainera, desberdintasunak azpimarratzen ditu:

Nik uste dut alderdi biologikoa ere hor dagoela, alderdi kulturalaz gain. Edoskitzearen bidez lortzen den lotura hori... Nik biberioia eman diot, baina biberioiaren bidezko lotura ez da titia ematea edo erditzea bezala. Lehenengo, adibidez, etxean jaio zen,

askoz ere lasaiago... erditu ostean amarekin duen lotura hori ez du nirekin, eta desberdina izango da beti. Gaitasunak kulturalak edo fisikoak izan daitezke... baina biologiarenean aldetik ere desberdintasunak daude (H1).

Nolanahi ere, taldekide gehienek uste dute desberdintasun garrantzitsuenak kulturalak direla, eta, horrenbestez, sozialki eraikitako desberdintasunak direla. Halaber, uste dute bai gizonek bai emakumeek desberdintasun horiek gainditu behar dituztela. Haien hitzetan esanda:

Gauzak diren bezala dira. Uste dut gizonoi ikas-prozesu garrantzitsu bat falta zaigula; baina, nire ustez, horretarako prestatuta gaude, ikas-prozesu garrantzitsu bat falta zaigu ordea (H6).

Nire ustez, alde batetik, emakumeek gizonen gaitasunak ukatzen dituzte. Nik entzun dut: 'Nola utziko dut ba nire senarrarekin? nahiago dut nire amarekin uztea'. Nik auzoan ikusi dut. Ez duzu pentsatzen senarra gai denik... neurri handi batean, gizonen gaitasunak ukatzen dira, eta hori garrantzitsua da (H2).

Eraikitako multzoaren barruan, osagai emozional bat ere badago. Esate baterako, zergatik pentsatzen da emakumeak txeratsua direla, gizonak baino? Ondorengo elkarrizketarenean esanetan, ikasitako zerbait da, baina osagai biologiko bat ere badu:

Orokorrean, gizonen mugak gehienbat arlo emozionalean daude. Nik batez ere txeraren ikusten dut: aitek ez dituzte seme-alabak horrela tratatzen... Eta, beharbada, gizona ez dago hain prestatua alderdi emozional horretarako... (...) Nire aita, emozionalki, hutsaren hurrengoa zen nirekin, eta hori ikasi dut txikitatik. Hala ere, kontu hori aldatu da, ni ez naiz halakoa. Ikasitako zerbait da, baina osagai biologiko bat ere badu (H4).

Bikote homosexualen amatasuna edo aitatasuna taldean aztertzean, elkarrizketatu guztiak bat datoz: zainketak ez du inolako loturarik sexu-orientazioarekin, gurasoen inplikazioarekin, ardurarekin, denborarekin, txerarekin, maitasunarekin... baizik; alegia, guraso horiek seme-alabekin duten harremanaren ezaugarriekin. Taldean hau adierazi dute:

Pertsona nolakoa den; ez dago sexu-orientazioari lotuta (H7).

Nik uste dut umearrekin duzun harremana dela kontua. Berdin da gizon, emakume, gay, hetero... izatea, kontua da nola bizi duzun harremana. Bikote homosexual batean, bat beti umearrekin badago eta bestea arratsaldeko zortzietan edo bederatzietan etortzen bada etxera... bikote heterosexual batean bezalaxe da. Nik erreparatzen diot umearrekin duten inplikazioari (H5).

Kontua da beti seme-alabei emandako maitasuna eta denbora, eta seme-alabek maitasun eta txera hori sentitzea. Seme bat hutsaren hurrengoa bada familia heterosexual, homosexual, gurasobakar... batean, baztertzen dutela eta ez dutela maite sentitzen badu... ume hori oso gaizki dago; aitzitik, giro heterosexual edo homosexual batean badago eta maite dutela sentitzen badu... osasuntsu haziko da (H8).

Zuk ez duzu pentsatzen zer guraso egokitu zaizkizun. Zure gurasoak zure guraso dira edo... zure ama zure ama da, eta zure aita zure aita da. Umearentzat hala dira, maite naute eta kito. Eta ez badute maite, doilorkeria galanta (H6).

Bikote homosexualak ezagutzen dituen berriemaile batek dio, oro har, bikote horiek hobeto zaintzen dituztela haurrak, bikote heterosexual askok baino. Haren hitzetan esanda:

Egoki iruditzen zait, jakina [bikote homosexualak haurrak zaintzea]! Egoki ez zaidana iruditzen auzoan ikusten dudanaren % 90 da. Hori bai ez dela batere egokia. Nik eza-gutzen ditudan lesbiarrak ama zoragarriak dira (H1).

Beste taldekide batek erantsi du homosexualak ama edo aita izateko dituzten zailtasunak, hain zuzen, alaba edo seme hori nahi izateko desioa areagotuko duen faktore izan daitekeela, eta horrek zainketa hobea eragin dezakeela, ondorengo aipuan ikusten den bezala:

Niri iruditzen zait ume bat izan nahi duen bikote homosexual bat... agian askoz ere hobea da, ume hori asko nahi dutelako, gehiago maiteko dutelako eta gehiago babestuko dutelako, familia 'normal' batean baino. Azken batean, haur horiek zainduko dituzten pertsonak dira kontua, haien izaera sexual, politiko, ideologiko, erlijioso eta abar edozein izanda ere... (H3).

Hala eta guztiz, taldean planteatzen dute, azken urtean urratsak eman badira ere, gizarteak aurrera egin behar duela homosexualitatea onartzeko bidean eta kolektibo horri buruz dauden aurreiritziak gainditzeko prozesuan. Parte-hartzaileen hitzetan esanda:

Nik uste dut kanpoko faktoreetatik gehiago datorrela, familia horretatik baino. Ez gaude... gizartea ez dago prestatua... (H5).

40 urtetik gora egin ditugu erlijio katolikoak eman dizkigun astinduen artean... Familia da kristau-familia. Beste gauza bat baldin bada, ezin zaio familia esan... Hori guztia aurreiritzia da eta gainditu egin behar da (H3).

Desberdintasun biologikoak eta sexu-orientazioaren arabeko desberdintasunak gorabehera, gizon-emakumeek haur bat zaintzeko gaitasun berdinak dituztela irizteak familiako rol tradizionalak eraldatzeko ahalmena dakar, eta berdintasunaren bidean aurrera egiteko ezinbesteko betekizuna da, aita horietan ikusi dugun bezala. Goraka doazen aitatasun berri horiek, gure gizartean oraindik ere gutxienek direnak, argi eta garbi azaltzen dute, alderdi biologikoen gain, aiten eta amen arteko desberdintasunak eraikitako elementuen ondorio direla, eta, horrenbestez, amatasunaren eta aitatasunaren berdintasuneko eredu berriak sortzeko aukera dugula.

ENPLEGUA ETA KONTZILIAZIOA

3.3.4

Enplegua *maskulinitate hegemonikoari* estu-estu lotuta dagoen ezaugarria da (Connell, 1995); horregatik, interesgarria da aitatasuna eta maskulinitatea birformulatzeko ari diren gizon horiek produkzio-arloa nola bizi duten eta zer esanahi ematen dizkioten jakite.

Eztabaida-taldean enpleguaz hitz egitean gehien aipatzen den elementua da *bizibidea* dela, *dirua irabazteko* bidea. Hala ere, elkarrizketatuen artean desberdintasunak daude. Batzuek diote bigarren mailako elementua dela haien bizitzan, eta enplegua utziko luketela, horretarako aukera izanez gero, ondorengo aipuan jasota dagoen bezala:

Niretzat, une hauetan ez da lehentasunezkoa. Lanik egin gabe bizitzeko modua izango banu, enplegua utziko nuke. Bizitzako beste une batzuetan garrantzitsua da, orain ez... tira, bizibidea da... gustukoa izan daiteke, baina bizibidea da (H6).

Beste batzuek, ordea, balioesten dute lan ordainduak *beste gauza batzuk egiteko* aukera ematen diela; hau da, bizitza pertsonala, familiarra eta lana bateratzeko aukera dutela (35). Parte-hartzaileetako baten hitzetan esanda:

Niri baliabide ekonomikoak eman behar dizkit, eta hori garrantzitsua da. Baina, horrez gain... eta horregatik nire lanarekin gustura nago, kalean egiten dudan bizitza eta familia bateratzeko eta bizibidea ateratzeko aukera ematen dit (H7).

Eta, amaitzeko, badaude lanpostuan gozaten dutenak eta bokazioaz ere hitz egiten dutenak, ondorengo aipuetan jasota dagoenez:

Atsegin dut, izugarri gustatzen zait, eta bizitzeko dirua ematen dit. Nire bizitzaren zati bat betetzen du, eta alderdi ekonomikoa ere betetzen du... Bizitzeko dirua izatea garrantzitsua da (H3).

Gustatzen zaidan gauza da. Bokaziozko enplegua daukat eta gustatzen zait, oso ondo pasatzen dut nire lanean (H5).

Eguneroko bizitzan, familia eta enplegua, ugaltze-arloa eta produkzio-arloa, oso estu lotuta daude. Elkarrizketatutako aitek, lan ordainduari emandako denbora eta laneko ordutegiak direla-eta, etxeko eta familiako eremuan denbora asko egiteko aukera dutenean, enpleguak zainketaz deskonektatzeko aukera ematen dietela balioesten dute. Honela azaldu du elkarrizketatu batek:

Hilean zazpi egunetan lan egiten dut... lanetik etorri eta gero, elkarren falta sumatzen dugu... berriz elkartzea gustatzen zaigu. Tira, azken finean denbora guztia elkarrekin egiten dugu, hilean zazpi egunetan izan ezik. Lanera joatea askapena da niretzat eta umearentzat. Elkarren falta sumatzen dugu eta itzultzean... badirudi gehiago maite dugula elkar. Deskonektatu egin dugu (H4).

Zainketarako denbora ematen duen enplegu bat izateak dakar lanaren banaketa tradizionala urratzea; izan ere, eredu horretan, gizonen eginkizun bakarrak ziren lan ordainduan jardutea eta aginpidea ezartzea. Gainera, seme-alaben falta sumatzeari buruz aurreko parte-hartzaileak egindako adierazpenek bizitza ulertzeko modu horrekiko erabateko haustura dakarte. Ildo beretik doaz beste elkarrizketatu baten adierazpenak:

Orduan, benetako gozamina da etxera goizeko edo gaueko bederatzietan iristen naizenean harrera egitera irteten dela. Harrera egitera irtetea eta nire lanari buruz galdetzea... (H5).

Seme-alabei denbora eman dieten aita horiek oso lotura afektibo bizia dute hurrekin, eta horrek bideratzen du zainketan jardun nahi izatea, enpleguak baino gizarte-balioespen txikiagoa izan arren. Ondorengo aipuan ikus daiteke:

Nik, goizak kendu eta arratsaldetik soilik lan egiten dudanez, aita astopito ustea daukat; izan ere, goizeko zortzietan jaikitzen naiz, umeak janzteko, gosaria emateko, eskolara eramateko... eta gero, ia hamaiketan itzultzen naizenean, ohean daude, eta ez ditut ikusten hurrengo goiza arte, eta berriz ere jaiki, gosaria eman eta eskolara.

(35) Enpleguaren izaera kontziliatzaileari balio handiagoa ematen diote EAEko emakumeek, gizonek baino, gure gizartean irauten duen sexuen araberako lan-banaketaren adierazpide. Ikuspegi horretatik, elkarrizketatu horien adierazpenetan ikusten da etxeko eta familiako berdintasunezko jarduerak lotuta daudela, berdintasunezko adierazpenekin –kognizioekin– ez ezik, pertzepzioekin, sentipenekin, jarrerekin eta baliosutzat hartzen diren alderdiekin.

Baina gero, bederatzi egun jarraian ere izaten ditut, etxean hogeita lau ordu egoteko. Eta eragin dit lanean egoteko, orduari begira, irten eta nire umeeekin joateko (H3).

Gure gizarteko lan-errealitatea ez dago diseinatuta pertsonak –haien sexua edozein izanda ere– zainketa-zereginak beren gain hartzeko. Karrera profesionalaren kaltetan zainketaren alde egin duten aita horiek pairatu dituzte etxeko eta familiako eremuari lehentasuna ematen diotenei sistema sozioekonomikoak ezartzen dizkien zigorrak. Parte-hartzaile baten hitzetan esanda:

Niri lanean eragin dit, lanbidean gora ez egiteko; izan ere, emakume bati bajek eragiten dioten bezala, hiru urtetan hamalau hilabete desagertzea lanetik... ba, gizon bati berdin eragiten dio. Bi bajekin eta, nabaritzen dut nire garapen profesionala gelditu egin dela. (...) Sentitzen dut, nolabait, nire aukera profesionalak murriztu egin direla familiagatik... Baina, hala ere, zorte handia izan dut, nire lanean ordutegiak egokitu ahal izan ditudalako eta familiarekin denbora asko egiteko aukera dudalako (H2).

BERDINTASUNEZKO BANAKETAREN SORRERA

3.3.5

Aitatasun eta maskulinitate berrien ereduak berdintasunerako bidean izan dezaketen garrantzia aintzat hartuta, interesgarria da elkarrizketatuen familietan ugaltze-lanaren banaketa berri horiek nola sortu diren aztertzea. Jatorrizko familiei erreparatu badiegu ere, ez dugu kausa nabarmengarririk aurkitu. Fenomeno sozial gehienetan gertatu ohi den bezala, eredu berri horien sorrerak kausa anitz ditu.

Ziur asko, eredu horien osaketan eragin handia duen kausa bikotekidearen berdintasunezko ideologia da, ondorengo testigantzak aditzera ematen duenez:

Ez dakit noiz konturatzen zaren... ez dagoela inolako desberdintasunik mutil baten eta neska baten artean... uste dut nerabezaroan bizi izan nuela... ez dagoela desberdintasunik. Izan ere, azken batean, rola, zereginak ditugu hizpide... zer espaziotan egon naitekeen. Ez naiz kontziente inoiz ulertu izanaz zergatik egin behar genituen mutilok gauza batzuk eta neskek beste gauza batzuk. Nik uste dut hortik... hortik eta nire berdina den pertsonari zor diodan begirune sakonetik (H6).

Hala ere, nola sortzen da berdintasunezko ideologia hori? Ez da erraza zehaztea, eta, egin ahal izateko, azterketa sakon bat gauzatu beharko genuke. Ziur asko, horren sorreran esperientzia batzuk daude –desberdinak norbanako bakoitzaren kasuan– eta norberaren historia berezian esperientzia horiek ideologia eratzen dute pixkanaka. Berriemaile baten hitzetan esanda:

Bakoitzaren historia pertsonalak norberaren bizitzan eragina du, ezaguerarekin edo ezaguerarik gabe... erabakiak harrarazten dizkizu bizitzan. Haurdun geratu ginenean, nik esaten nuen haurdun geundela. Eta esaten zidaten: 'Zu ez zaude haurdun'. 'Baietz, gizona, baietz!'. Eta jaio ostean, nik esan nuen: 'Prozesu honetan guztian %110ean egon nahi dut' (H7).

Parte-hartzaile baten iritziz, haren kasuan giltzarrizkoa izan da kultura alternatiboarekin eta mugimendu feministarekin izan duen kontaktua; hain zuzen, harreman horiek bigarren sozializazioa gauzatzea dakarte eta berdintasunezko ideologiaren sorreran lagungarriak izan daitezke. Haren hitzetan esanda:

Beti izan dut erlazioa eta lotura ezkerreko kultura alternatiboekin, zentzurik sakonean, harreman afektiboa emakume feministekin... Normalena da, aita zarenean... beste modu batean egitea, eta elkarre-eremuak bultzatzea... (H1)

Ikusi dugun bezala, kasu batean izan ezik, elkarrizketatuen jatorrizko familiak lanaren banaketa tradizionalaren arabera ziren. Haurtzaroko bizipenek, berdintasunezkoak izan edo ez izan, modu batean edo bestean eragina dute eredu berrietan. Ikus ditzagun bi taldeki-dek zainketarako inplikazioan giltzarritzat jo dituzten faktoreak:

Niretzat, hasiera batean... nik aitarekin bizi izan dudana. Nire aita ez da egon, eta nire sentipena da... aita galdu dudala zentzu askotan. (...) Ez dugu bata besteaz gozatu... Eta horrek eragin handia izan du nire erabakian: nire semearekin egon nahi dut, nire amarekin dudana harremanaren antzekoa izan nahi dut... Horrek eragin handia du... nire semearekin egoteko asmoa, nola hazten den ikustea, eta egunero elkarrekin egotea (H4).

Niri, hain zuzen, kontrakoa. Nire aita egoten zen, etxeko zereginetan parte hartzen zuen, seme-alaben hezkuntzan inplikatu zen, eta nik ere gauza bera egin nahi nuen. Aita txeratsua, aktiboa, dagoena... horixe nahi nuen nire alabentzat. Etxean jaso nuen eredu zen (H8).

Jatorrian kontrakoak ziren bi kasu horiek bat egin dute gaur egun. Horrek aditzera ematen digu, lehen aurreratu dugun bezala, berdintasunezko kontzientzia eratzeko prozesuan badaudela jatorrizko familiako lehen sozializazioaren eragina alda dezaketen faktoreak. Iraganaz gain, gaur egungo bizipenak, eta jokaera zuzena dela pentsatzea –gizartean gutxienena izan arren– baliagarriak dira eredu maskulino alternatibo horiek sendotzeko, ondorengo aipuan jasota dagoenez:

Nire ustez... seme-alabentzat naturala eta ona zu egiten ari zarena dela –ez guztia– eta bestea dela txarra... ikustea jendea egun guztia dabilela... kexatzen direla lanean ari direlako eta seme-alabak ikusten ez dituztelako eta ez dakit zer ... baina gero ez dituzte gauza asko alde batera uzten (H5).

Eredu maskulino horiek, zalantzarik gabe, berdintasuna lor daitekeela adierazten duten adibide ederrak dira. Eztabaida-talde honi buruzko analisia egitean ikusi dugu gizon izatea eta aita izatea ulertzeko modu berri horietan ez dagoela eredu bakarra. Elkarrizketatuen artean aurkitu dugu etxeko zereginetan parte hartzen zuen aita izan zuen gizon bat (garai hartan ohiz kanpoko), baita bikote-bizitzaren hasieran ugaltze-lanetan gutxi inplikatu zen gizon bat ere. Hala eta guztiz, ibilbide desberdinak gorabehera, berdintasunezko jarraibideen ildoari heldu diote biek, eta maskulinitate hegemonikoa urratzen duten jardunbide horiek produkzio-lana eta ugaltze-lana banatzeko modu gizatiarragoak eta aberasgarriagoak bideratzen dituzte. Kasu horiek erakusten dute, argi eta garbi, gaur egun gure gizartean gizon eta aita izateko beste modu bat dagoela. Horregatik, jardunbide horiek agerian jartzea eta bultzatzea genero-ekitatearen bidean aurrera egiteko modua da, zalantzarik gabe.

Ezagutza soziologikoa ezin da eraiki aztergai dituen prozesuen protagonistei bizkarra emanaz; izan ere, gizon-emakume horiek, gizartearen hertsatzea bizitzen duten bitartean, gizarte hori bera eraikitzen dute, jardunbide, pertzepzio eta esanahien bitartez. Are gehiago, errealitatea eraldatzeko helburua badugu, ezin ditugu alde batera utzi gizarte-bizitza iruteko eta eratzeko prozesuan parte hartzen duten esperientzia, interakzio eta sentimenduak.

Horregatik, eguneroko bizitzan protagonista diren zenbait ahots bildu nahi izan ditugu ikerlan honetan. Horrenbestez, gazteengana hurbildu gara, etorkizuna eraikiko baitute, zalantzarik gabe; enplegua duten amengana jo dugu, aurkako logikak dituzten bi eremuen arteko zubian egunero ibiltzen diren *bizitzako malabaristen* dilemak ezagutzeko (Amoroso et al., 2003); eta, amaitzeko, antzinako etxeko antolamendua gainazpikatzeko gaitasun handia duen ereduari erreparatu diogu: aita berriak, batzuetan halakorik dagoenik –diskurtsotik kanpo– zalantzan jartzen bada ere, *fantasia kultural edo etorkizunerako proiektu* baino ez direla egotzita (Zoja, 2001: 254). Eztabaida-taldearen teknikaz baliatuta, haien bizipenak, emozioak eta pertzepzioak sakon aztertzeke aukera izan dugu, eta aurreko orrialdeetan jaso ditugu emaitzak.

Gazteen eskutik hurbildu gara haien kontaktetan adierazitako hezkuntza-eremuko desberdintasunetara, genero-rolen lotutako jokabide, jarrera eta itxaropenen transmisioan irauten baitute. Gazte horien kontaketa eta eztabaiden bidez, gustu femenino eta maskulinoen gizarte-eraikuntza ikusi dugu haien biografietan, baita praxiak *generoen* araberako gaitasun-garapenean duen betekizuna. Berdintasunari eta azken hamarkada hauetan zalantzarik gabe gertatu den gizarte-aldaketari buruz taldean sortu diren aipamen errepikakorrek gorabehera, hamar taldekideak norberaren umetxoa (mutikoa) arrosa-kolorez janzteko gai ez izateak agerian jartzen ditu araubidearen estalkiaren azpian ezkutatuta dauden jarreretan errotutako genero-inertziak.

Hala eta guztiz, esanahi berriak ere aurkitu ditugu: etxeko lanak norberaren zeregintzat hartzea, generoaren arabera markatu gabeko gaitasunen garapenean hezkuntzari garrantzia ematea, eta amatasuna eta aitatasuna erabaki pertsonaltzat hartzea, emakumeen eta gizonen autoerrealizazioari loturik –diskurtsu-mailan, bederen– feminitatearekiko lotura apurtuz. Emakume-ahotsek gizonen parte-hartze handiagoa eskatzen dute, eta zaintzeko desioa argi eta garbi adierazten duten mutilak ere badaude. Eskuarki, uste dute haziera aberasgarria izan daitekeela esparru heterosexual nahiz homosexual batean.

Hala eta guztiz, taldekide gehienek iritziak, emakumeek umeak zaintzeko gaitasun handiagoa dute –behar bada pertzepzio hori egunerokoan zainketaz arduratzen diren eredu maskulino gutxi ikustearekin eta sozializazio desberdinarekin lotuta dago– eta horrek eragiten du, neurri batean, mutil batzuek eremu horretarako gutxiago prestatuta sentitzen direla adieraztea. Gainera, gehienbat neskak dira seme-alabak norberaren garapen profesionaleko oztopotzat ikusten dituztenak.

Laster gazte horiek –etorkizuneko gurasoak– rol-banaketari aurre egin beharko diote beren etxeetan. Banaketei buruzko diskurtsuetan berdintasuna aipatzen dute etengabe, baina generoaren araberako baneratzekak antzematen dira oraindik. Horrenbestez, berdintasunahiek eta hezkuntzaren eta eguneroko praxiaren garrantziari buruzko adostasun hedatuak aurre egin beharko diete rol-generoak eraldatzeko bidean adoretzeko modukoa ez den egoerari: emakumeek haurrak zaintzeko gaitasun handiagoa dutela uste izatea; lehenengo seme-alabaren ostean rol tradizionalagoak hartzeko joera; eta politika publikoetan, lan-merkatuan eta gizarte-imaginarioan bizirik dirauten desberdintasunak.

Emakumeekin egindako taldeak ama profesionalen etxeko eta familiako zereginen banaketan errealtatean kokatzen gaitu, haien eguneroko borroka, irrika eta dilemetara hurbilduz. Ikerlan honetan ohikoa denez, etxeko zereginen banaketek egoera heterogeneoa adierazten dute, eta bai eredu neotradizionalatik bai eredu berritzaileetatik gertu dauden parte-hartzaileak daude. Hala ere, egoera ohikoena da bi mutur horien arteko trantsizioa: gizonak familiako zereginetan parte hartzen hasten dira, maila desberdinetan, eta emakumeak arduratzen dira etxeko lan guztien koordinazioaz. Horrenbestez, eguneroko zereginen koordinazio horrek emakumeen *lan mental* ikusezina dakar.

Gizonak etxeko zereginetan parte hartzen hasi badira ere, ekimena falta zaie eta etxeko arloarekiko loturarik ez dute; horrez gain, batzuetan emakumeak ez daude eguneroko zereginen kudeaketaren kontrola uzteko prest, eta, horrenbestez, berdintasuna eragozten duten mekanismo ikusezinak eratzen dira. Horren haritik, aipatzekoa da emakume gehienek uste dutela seme-alabak bakarka zaintzeko gaitasun gutxiago dutela senarrek, arlo afektiboan dauden desberdintasunak –desberdintasun biologikoei lotuak– oinarri hartuta.

Etxeetan desberdintasuna birsortzeko joera duten genero-inertzia horien aurrean, esanahi eta jardute berriak aurkitzen ditugu, oraindik gutxienek izan arren. Jardute horietatik, etxeko zereginak eginkizun partekatu gisa ulertzen dira, generoari erreparatu gabe. Gizonei ere neurri berean dagozkien zereginak direnez, haietaz arduratzeak ez dakarkie *balio erantsirik*, eta emakumeek ez dute antolaketaz edo gainbegiratzeaz arduratu behar. Azken finean, gizona lankidetzat hartzen da zainketa-zereginetan, eta etxeko lanak egiteko autonomia eta gaitasuna duela irizten zaio.

Zainketa goiztiarraren antolaketari buruz etxe horietan hartzen diren erabakiak lagungarriak dira joera makrosozialak eremu pertsonal eta pertsonartekoetan nola gauzatzen diren ulertzeko. Elkarrizketatuen diskurtsoek adierazten dute emakumeek zainketa goiztiarraren zama beren gain hartzeko erabakia –lanaldia murriztuta edo lana utzita– egiturazko baldintza jakin batzuek modelatzen dutela, eta, horrenbestez, erabaki horren *borondatezko* izaera zalantzan jartzen da.

Gure berriemaileen bizipenak, zainketa goiztiarraren intentsitateari lotutako sentipen negatiboak –akidura, itomena– eta aiten parte-hartzeari ematen dioten enfasia ama onaren irudi idealizatuaren aurka daude; izan ere, imaginarioan oraindik dirau haziera etengabeko gozamen-iturri gisa eta sakrifiziorik egiteko premiarik gabe bizi duen emakumearen irudia. Ildo beretik, amaren rolean bizi duten ziurgabetasuna, kostu emozionalak –errudun-ustea, amorrazioa, gauzak huts egitearen sentipena– eta lan-eremuan, norberaren denboran eta identitatean eragindako kalteak (izan ere, identitatea lausotzen edo ezeztatzen da seme-alaben nonahikotasunaren ondorioz) erantzukidetasunik gabeko gizarte batean enplegudun ama izateagatik emakume horiek ordaintzen dituzten prezioak dira.

Halaber, beste gizarte-segmentu baten esperientzietara hurbildu gara; izan ere, bide hori oraindik gutxi urratua izan arren, berariaz hezurmamitzen ditu azken hamarkadetan familia-ko rolen banaketan eman diren eraldaketak. Genero-itxaropenak hautsi dituzten gizonak dira, eszedentziak, lanaldi-murrizketak, edoskitzeko baimenak edo amatasun-baimenaren zati bat hartuta. Ohiz kanpoko egoera horiek oso interesgarriak dira aldaketak nola gauzatu ari diren jakiteko, eta aldaketa horien dinamikak, balioak eta esanahiak aztertzeko.

Gizon horiek beren kabuz egiten dituzte etxeko lan gehienak; hau da, ez dira laguntzaile soilak, bikotekidearen eskaeraren arabera dihardutenak. Seme-alaben zainketaz hitz egiten dute, beraiei dagokien zeregin gisa; oso esperientzia aberasgarritzat jo dute arlo pertsonalean eta aldaketa sakonen eragile izan da haien bizitzan. Kontaketetan zehatz-mehatz deskribatzen dute aitatasun erantzukidearekin eskutik ezagutu duten sentsibilitatea, arlo emo-

zionala, harremanak eta afektibitatea. Horrenbestez, tradizionalki gizonek debekatua duten emozioen unibertsoan sartu dira.

Aitatasun inplikatu horrek barne hartzen ditu kulturalki femeninotzat hartutako elementuak (eguneroko zainketa, afektibitatea) eta sexuen araberako lan-banaketa gainazpikatzeko gaitasun handia du; izan ere, zalantzan jartzen ditu, bai aitatasunari buruzko irizpen tradizionalak, bai amatasun intentsiboaren ideologia, emakumeen zainketarako gaitasun natural handiagoan eta haurren amarekiko erabateko mendekotasunean oinarritua. *Aita elikatzaile* horiek amatasun idealari buruz duten irudia eraldatu da, eta amaren eredu berri horretan balioesten dute, batez ere, seme-alaben zainketa gauzatzeko eta kudeatzeko jarduerak partekatzea, eta azpimarratzen dute seme-alabekin gozatzeari dagokion dimentsioa.

Maskulinitate berri horien gaitasun urratzaileak ez du eragozten, ordea, antzinako etxeko antolamenduaren aztarna batzuk sumatzea; esate baterako, gizonen atalase handiagoa garbitasunari buruzko premien pertzepzioan, eta emakumeen erresistentzia seme-alaben arropa aukeratzeko zeregina kontrolatzeko bigarren mailako *botereari* eutsi nahian. Hala eta guztiz, aita horiek beren gaitasunetan duten sinestea –generoari erreparatu gabe– eta bikotekideei ematen dizkieten erantzunak, sozialki eraikitako *zentzu komuna* zalantzan jartzen dutenak, berdintasunaren bidean aurrera egiteko faktore izan daitezke. Baina, gizon horien etxeetan, berdintasunerako funtsezko oinarri da seme-alabekiko lotura afektiboak –lehen sozializazioarekin eta genero-aginduekin kontraesanean– zainketaz arduratzeko nahia bideratzen du, enpleguak baino balioespen sozial gutxiago duen eremua izan arren.

Azken finean, aitatasun berri horiek egin dute berdintasunezko diskurtsoetik jokaera zehaztutara dagoen bidea, eta gure gizartean gizon izateko beste modu batzuen berri ematen digute. Dena dela, maskulinitate berri horietan ez dago eredu bakarra, eta ez dira kausa bakar batengatik sortu. Aitzitik, aitatasun berria gauzatzeko modu anitz daude, eta haien askotariko kausak zehaztea ez da erraza izaten; hala ere, egindako azterketak aditzera ematen du kausa horien artean genero-ideologia garrantzitsuenetakoa dela.

Aurreko orrialdeen bidez EAeko familiako eta laneko rolen banaketara hurbildu gara, eguneroko jardunaren eta bizipenen bidez eraikitzen duten begirada oinarri hartuta. Haien esperientzien bidez ezagutu ditugu zenbait oztopo ikusezin, sarritan generoen arabera lerratutako sozializazioen bidez eraikiak, baita egiturazko hertsapenak eta hertsapen material eta sinbolikoak ere, berdintasunezko diskurtsoaren eta lan-banaketa desorekatuen artean oraindik ere egiteko dagoen bide luzea hobeto ezagutzeko. Bai sozializazioan bai gero bizikidetzan desberdintasuna birsortzen duten mekanismo ezkutuak ulertzea funtsezkoa da desberdintasun hori naturalizat hartzea eta birsortzea saihesteko.

Hala eta guztiz, bikote-bizitzaren aurretik izandako esperientziak desberdintasuna birsortzeko prozesuan garrantzitsuak izan badaitezke ere, elkarrizketatutako emakume batzuen eta *aita berrien* kontaketez azaltzen dute bizipen horiek berdintasunezkoak ez izan arren ez dutela eragozten ondorengo beste neurri batzuen bidez genero-aginduak urratu eta familian berdintasuna eragitea.

Maskulinitate-eredu berrietan gizonek ugaltze-lanak beren gain hartzen dituzte, produkzio-lanari uko eginez –neurri batean, bederen–, eta emakumeek hazieraren kontrola partekatzen dute. Eredu horiek existitzen dira, hemen eta orain gauzatzen ari dira, hainbat alorrean (gizartea, kultura, hezkuntza, lan-eremua eta legedia) gaingaitu beharreko oztopoak gorabehera. Eredu horiek genero-agindu tradizionalak zeharo urratzea dakarten neurrian, auktore horiek agerian jartzea eta sustatzea aurrerabidea da berdintasuna lortzeko prozesuan. Aitatasun eta amatasun berri horiek gure askatasunaren aurrean jartzen gaituzte, esanahi tradizional partekatuek ematen diguten nolabaiteko segurtasuna alde batera utzi eta bide

ezohiko eta askatzaileagoari ekiteko. Azken batean, gure eguneroko jardueren bidez generoa birsortzeko edo gainazpikatzeko dugun botereaz kontzientzia harrarazten digu.

Ikuspegi itxaropentsu horrek, ordea, ez du eragotzi behar etxeko lanetan eta zainketa-zereginetan oraindik ere irauten duen genero-arrakalaz ohartzea. Halaber, gauza daitezkeen berdintasuneko eredu horiek hedatzeko egin beharreko gizarte-aldaketak garrantzi handikoak dira.

Horren haritik, gazteen taldeak azpimarratu du garrantzitsua dela, beste neurri batzuen artean, hezkuntza-eremuan balio-aldaketa sustatzea; izan ere, gazte horien ikuspegitik, lehiakortasuna eta antzeko balioak bultzatzen dira hezkuntzan, solidaritatea eta ekitatea alde batera utzita. Emakumeen proposamenak, eguneroko bizitzan pairatzen dituzten zailtasun eta gatazkak aintzat hartuta, antolaketa sozioekonomikoaren izaera produktibista zalantzan jartzen dute; izan ere, produktibismo horren ondorioz, seme-alabak dituzten emakumeak arazo gisa ikusten ditu gizarteak, eta haien garapen profesionala geldiarazten du. Eskatzen dituzte, halaber, seme-alaben gaixotasun arruntak zaintzeko baimenak, amatasun- eta aitatasun-baimen luzeagoak, berdinak eta besterenezinak, eta eskolako oporretarako soluziobideak. Batez ere, eskubide formalak egiazko eskubide izatea eskatzen dute.

Gizonek, bestalde, familiarekin egoteko denbora izatea sustatzeko neurriak aipatzen dituzte –lanaldi laburragoak, ordutegi malguagoak eta lanaldi-murrizketak hartzeko erraztasunak, aiten zainketa-eskubideak bermatzeko–, baita berdintasunari buruz sentsibilizatzeko eta familian goatzeko hezkuntza-neurriak ere. Gaur egungo sistema neoliberal eta patriarkala kritikatzeko dute, eta egiturazko aldaketa baten aldeko apustua egiten dute.

Ondorengo kapituluaren helburua da, hain zuzen, gizarte erantzukide bat bideratzeko egin beharreko aldaketak nola gauzatu aztertzea. Egindako bidez oharturik, presta gaitzeen ekitatearen helmugari begira aurrera egiteko.

4

EKITATERAKO BIDEAN: ALDAKETARAKO IDEIAK ETA PROPOSAMENAK IRUTEN

Azterlan kuantitatibo eta kualitatiboek frogatu dute genero-rolen banaketari buruzko diskurtsoak azkarrago aldatu direla, jokaerak baino. Antzinako balioak eta balio berriak aldi berean egotean, une konplexuan gaude; izan ere, indibidualizazioak dakar erreferente tradizionalak gero eta gehiago zalantzan jartzea, eta, aldi berean, antzinako etxeko antolamenduaren aztarnek irauten dute, barneratuta. Esparru horretan, identitate femenino eta maskulinoak eraldatzen dira, hainbat modutan eta hainbat mailatan, eredu ia tradizionalak, trantsiziozkoak eta urratzaileak sortuz. Dena dela, eredu horietan guztietan nabari da balio tradizional eta urratzaileak elkartzen dituen sinkretismoa.

Kapitulu honetan etorkizunari begiratuko diogu, gizarte erantzukide baterako bidean aurrera egiteko ideiak eta proposamenak biltzeko ahaleginean. Horretarako, gaian espezializatutako iturrietara jo dugu, errealitatearen zenbait eremu aintzat hartuta –erakundeak, lan-arloa, arlo akademikoa eta elkarteak–, eta, gaur egungo egoeraren diagnostikotik abiatuta, proposamenak egin dituzte, EAEko familietako rol-banaketari buruzko jarrera, balio eta jardunbideak aldatzea helburu hartuta. Proposamen horiek oinarri hartuta, kapituluaren amaieran kontziliazio erantzukidea sustatzeko neurrien mapa bat txertatuko dugu, *EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako V. Planean* jasotako planteamenduan sakontzen duena.

ERAKUNDE-EREMUA

4.1

Ondoren aurkeztuko dugu ekitatearen aldeko politiken diseinuan edo abian jartzean zuzenean edo zeharka inplikaturik dauden EAEko erakunde publikoetan (udalak eta udalez gaindiko erakundeak) diharduten profesionalei egindako lau elkarrizketen analisia. Euskadiko etxetako rol-banaketari buruzko ikuspegia helarazi digute profesional horiek, baita ekitatea lortzeko bidean zenbait eremutarako egokien irizitako jarraibide eta neurriak ere.

EGUNGO EGOERA

4.1.1

Ondorengo orrialdeetan familiako rol-banaketa desorekatuak eta amatasun eta aitatasun tradizionalei lotutako estereotipoak aztertzeari ekingo ditugu, baina eremu horretan goraka doazen eredu berriak eta haiei dagozkien balioei ere erreparatuko diegu.

ROLEN BANAKETA DESOREKATUA

Aztertutako diskurtso guztietan ageri dira eremu publikoan eta etxeko eremuan irauten duten genero-desberdintasunei buruzko azalpenak; halaber, ohartarazten dute emakumeen rolak gehiago aldatu direla, gizonenak baino. Izan ere, emakumeak arlo publikora sartzeko ibilbidea eta gizonak etxeko eremuan parte-hartzeko prozesua ez dira proportzionalak, azken hori selektiboa baita. Ildo horretan, elkarrizketatu batek adierazi du *gizonen parte-hartzea gehiago aldatzen ari dela haurren zainketan, mendeko pertsonen eta adinduen zainketan baino, eta mendekoen eta adinduen zainketa hori gogorragoa dela eta ez duela hainbeste atsegin ematen* (E2). Gainera, etxeko lanak gehiago banatu badira era, *etxeko kudeaketari dagokion eginkizun mentala emakumeen eskuetan edo buruetan dago gehienbat* (E3).

Gure berriemaileentzat, ugaltze-eremuko ekitate ezaren oinarria sexuen araberako lan-banaketa da, emakumeei etxeko eta familiako rola eta gizonei hornitzaile ekonomikoaren rola esleitzen dizkiena. Horrenbestez, *gizonari ezin zaio eskatu etxean lan egitea eta lan horri balio gutxi ematen zaio; bestalde, ez da oraindik jotzen lan-eremua lehentasunezkoa denik emakumeentzat, eta, lehentasunak ezarri behar badira, zainketa-lanei ematen die lehentasuna* (E4). Genero-rolen banaketa hori ez da kasualitatearen emaitza; izan ere, produkzio ekonomikoan oinarritutako eredu sozialari eusteko interes ezkutuari dagokio, eta eredu horrek gizarte-ugaltzearen kostuak kanporatu eta ikusezin bihurtzen ditu.

Halaber, emakumeen eta gizonen ezaugarri psikologikoei buruzko estereotipoek irauten dute, eta estereotipo horiek generoen araberako lanen eta eremuen banaketari lotuta daude. Horrenbestez, gizonei arlo publikoko rol instrumentala esleitzean, *alderdi politiko eta ekonomikoaren ikuspegitik balioespen handiagoa duena, (...) komeni zaiona da lotura emozional eta afektiboa haustea... kanpora proiektatzea, eta ez barrura. Horregatik, oraindik ere deseroso daude gizonak eremu pribatuan... ez dute beren botere-eremuarekin lotzen* (E4). Aitzitik, emakumeak rol adierazkorrekin, enpatiarekin eta sakrifizioarekin lotuta daude orain ere, eta horrek sustatzen du emakumeek beren gain hartzea, gehienetan, zaintzaile-rola.

AMATASUNARI ETA AITATASUNARI LOTUTAKO ROLEN ETA BALIOEN BANAKETA

Elkarrizketatuen esanetan, amatasunari eta aitatasunari buruzko estereotipo tradizionalak indarrean daude, oraindik ere, eta eredu orekatuagoekin batera ikus daitezke.

Elkarrizketetan jasotako diskurtsoek amatasun tradizionalaren ereduari lotutako hiru estereotipo nabarmentzen dituzte: norberaren denborari uko egitea, ama 24 ordutan eskura egotea, eta ama enpatiko, sentibera eta erabilerraza. Lehenengoak, norberaren eremuari uko egiteak, bizitzan honako hiru denbora hauek daudela alde batera uztea dakar: denbora publikoa, denbora pribatua eta *norberaren denbora sakratua, zuretzat soilik den denbora; (...) berdin da ume bat edo zazpi izatea, mendeko ama edo aita izan edo ez izan* (E2). Denbora pertsonal hori ezabatzen du amaren estereotipo tradizionalak, norberari dagozkion alderdiei uko egiten dionak alderdi komunen alde, eta emakumeek alde bakarretik arlo pertsonalari uko egitearen gain egindako banaketa legitimatzen laguntzen du.

Ildo berean dago 24 ordu eskura dagoen amaren irudi idealizatua. Estereotipo horren oinarria da, elkarrizketatu baten hitzetan esanda, *norberaren umeak zaintzen ez dituen emakumea –eta zaindu esaten dudanean bizitzaren edozein jardueratara hedatutako zainketa buru-ukatzailea diot– ama gaiztoa dela* (E2). Horrenbestez, amak enplegua badu, sineste horrek lanaldi bikoitza eta *errudun-ustearen* gizarte-eraikuntza eragiten ditu (E1).

Amaitzeko, ama enpatiko, sentibera era erabilerrazaren kontzepzioa dugu. Imaginarioan irauten duen ideia da *amak adostasunak lortzen laguntzen dutenak direla beti* (E2); horrenbestez, ez dute aginterik seme-alaben aurrean. Estereotipo horrek amarren erabakitzeke eta/edo negoziatzeko ahalmena mugatzen du, eta *zorrotz inposatzen denean aitak eta biak elkar hartu dutelako izaten da* (E2).

Bestalde, aitatasun tradizionala lotzen da *ogi-irabazle*, gizon gerlari eta aita autoritarioaren irudi estereotipatuekin. *Ogi-irabazlearen* eredu maskulinoak gogora ekartzen du maskulinitate tradizionalako hornitzaile ekonomikoaren ezaugarria; horrenbestez, *benetako gizona da etxean (...) behar den guztia lortzeko baliabide ekonomikoak bermatzen dituen* (E4).

Elkarrizketatuen diskurtsoek *gizon gerlari* sorgor, zaurtezin eta boteretsuaren irudia ere gogora ekartzen digute. Ezaugarri horiek guztiek eragozten dute alderdi emozionaletik abiatutako zainketaren bidez aitatasunaren zati bat gauzatzea. Horrenbestez, alderdi maskulinoen elaborazio kulturalak *arloan afektiboarekiko haustura* dakar, elkarrizketatu batek esan bezala; izan ere, *beste pertsona baten tokian zenbat eta gutxiago jarri, orduan eta gehiago menderatuko duzu* (E4).

Illo berean dago aita autoritarioaren estereotipoa, irudi intrantsigente gisa eraturia. Horrenbestez, ez dago aitarekin ituntzeko aukerarik, edota negoziazioa gauzatuko da *ardimatzailearen tokia errespetatuz*. Horrelako aitak esango luke: *hamaiketan etxera, eta kito*; aitzitik, amak negoziatuko duela espero izaten da: *nire lagunarekin geratuko naizela esango diot eta ea konbentzitzen dudan geratzen uzteko* (E2).

Estereotipo tradizional horiek irauten duten aldi berean, amatasunaren eta aitatasunaren berdintasunezko ereduak eta etxeko eremuko eta lan-eremuko zereginen banaketak goraka doaz. Gure iturrien aburuz, gorakada horren oinarrian daude, batez ere, emakume asko lan-eremuan sartzearen ondorioz eta familia-eredu berrien eraginez sortutako beharrak, eta ez balioen alorreko aldaketa sakona.

Goraka doazen berdintasunezko eredu horien artean daude guraso bakarreko familiak, eredu tradizionala baino orekatuagoak diren familia-antolaketa berriak sustatzen dituztenak eta zereginak seme-alabekin banatzea ekarri ohi dutenak. Familia-mota horien buru den pertsonak egoera berean dagoen bikotekidea aurkitzen badu, sinergiaren emaitza eredu erantzukideagoa da eskuarki. Horren arrazoa da *antolaketa behar dutela eta guraso bakoitzak bere seme-alabak zaintzeaz arduratzen dela* (E4).

Bestalde, jasotako diskurtsoetan bikote homosexuali buruzko aipamenak daude. Bikote horiek *ardura-arloan gehiago partekatzen dituzte, haien arteko itunak negoziazioa behar delako*. Emakume lesbien kasuan, *nork sortuko duen erabakitzeak itunaren gaineko ituna dakar, eta horrek erantzukidetasunaren eta negoziazioaren dinamika sustatzen du* (E2). Horrenbestez, familia-eredu berri horietako zeregin-banaketa lotuagoak daude erantzukidetasunari, feminitate eta maskulinitate tradizionalen eredu baino. Horrek eragiten du, halaber, alderdi emozionalari lotutako zainketaren irudi femeninoaren eta horniketa ekonomikoaz arduratzen den irudi maskulinoaren arteko banaketa klasikoa gainditzen duten aitatasunak eta/edo amatasunak goraka joatea.

Amaitzeko, bikote batzuk gizarte-justiziaren ideari lotutako portaera moralak gauzatzen dituzte bizitza publikoan, eta balio horiek etxeko jardunbidera eramaten dituzte neurri handiagoan edo txikiagoan. Bikote gazteak dira, *lan-eremuko eta etxeko eremuko zereginen eta eskumenen banaketari buruzko kontzepzio orekatuagoan eta ez hain estereotipatuan heziak* (E3).

Gure iturrien aburuz, berdintasunezko eredu horiek zenbait balio aipagarri dituzte. Lehenik, erantzukizun sozial eta pertsonala aipatzen dute, baita berdintasuna ere, eremu guztietan, norberaren denbora barne hartuta. Horren haritik, *gizarte bidezkoagoa lortzeko pribilegioak galdu behar direla dioen irizpidea ulertzen eta gauzatzen duten pertsonak direla adierazten dute gure iturriek* (E4). Horrenbestez, onartzen dute eremu bakoitzeko zereginak norberari dagozkiola eta *ezin direla inoren esku utzi*. Azken batean, *zamak eta onurak modu orekatuan banatzea da kontua* (E4). Horren ondorioz, partekatzearen ideia gailentzen da, eskuordetzearen orde; izan ere, eskuordetzeak inplizituki adierazten du nori dagokion zereginaren ardura. Horren haritik, elkarrizketatuek adierazi dute eremu pribatua harena dela jotzen duen emakume-eredu baten iraupenak eragin dezakeela erantzukidetasuna eta eskuordetzea nahastea, eta etxeko eta familiako eremuko zereginetan gizonen parte-hartzeari balio handiegia ematea.

Erantzukizun partekatuen esparru horretan, lan-banaketetan praktikotasunaren eta iraunkortasunaren arabera irizpideak baliatzen dira, genero-aginduen orde. Ikuspegi pragmatikoak dakar *pertsona gisa eta familia gisa ditugun premiei erreparatzea (...) eta modu praktikoan erantzutea, familiako kideen arintasuna eragozten duten estereotipoetara jo gabe* (E4). Iraunkortasuna, berriz, familia osatzen duten pertsonen osasunari dagokio, eta egoera desberdinen arabera egoki daitekeen funtzionamendu malguari, feminitatearen eta maskulinitatearen eredu zurrunik alde batera utzita. Azken finean, *praktikotasunaren eta iraunkortasunaren balioen eraginpean lausotzen da sexuen arabera lan-banaketa* (E1).

Bestalde, zainketaren etikari lotutako zenbait balio ageri dira; esate baterako, maitasun elikatzailea, solidaritatea eta enpatia. Ikuspegi horretatik, beste pertsona baten premiak asetzeari lotutako maitasuna, tradizionalki ezaugarri femeninotzat hartu dena, biziari eusteko elementu baliotsu gisa berraurkitu eta gizonetara ere hedatzen da. Ildo berean, solidaritateak –baita senidetetasunak ere– bikotearen errealitatea eta familia-eremua bizitzea elkarri laguntzeko eremu gisa. Pertsonarteko esparru horretan enpatia funtsezkoa da; alegia, beste pertsonaren lekuan jarri, eta, berdintasuna abiapuntutzat hartuta, haren premia eta nahiak ulertzeko gaitasuna.

Aurreko balioekin batera, norberaren eta besteen premien kontzientziak eragozten du emakumeak *beste pertsonentzako izaki* eta gizonak *izaki garrantzitsu* gisa konfiguratzea. Ikuspegi horretatik, norberaren eta besteen eskubidetzat hartzen da norberaren burua zaintzeari lotutako kontziliazio pertsonalerako eremu bat izatea.

Parametro horietatik, funtsezkoak dira, orobat, bai negoziazioa, adostasunean oinarritutako erabakiak hartzeko metodoa den aldetik –gizonen menderatzean eta emakumeen menderotasunean oinarritutako eredu tradizionalaren aurrean–, bai berdinen arteko begirunea. Bi ezaugarri horiek familiaren benetako izaera demokratikoaren oinarri dira.

Adierazitako elementu horiek bideratzen dute, azken finean, erantzukidetasunari lotutako aitatasunak garatzea, *ez soilik alderdi ludikoari lotutakoak* (E1), eta alderdi ludikoari lotutako amatasunak garatzea, *ez soilik buru-ukatzean eta uko egitean oinarritutako zainketari lotutakoak*.

ROLEN BANAKETA ALDATZEKO PROPOSAMENAK

4.1.2

Ondoren aurkeztuko ditugu, elkarriketatutako pertsonen eskutik, zenbait proposamen: balioak eta jarrerak aldatzeko ekintzak, kontziliazioa helburu duten berariazko neurriak, eta hainbat eremutan (erakundeak, enpresak, hezkuntza, gizartea eta hirigintza) gauzatzeko ekintzak. Amaitzeko, berdintasunerako bidean antzematen diren oztopoak aztertuko ditugu.

ALDAKETAK BALIO ETA JARRERA PERTSONAL ETA SOZIALETAN

Elkarriketatuek, ekitatezko banaketa sustatzeko bultzatu beharreko berariazko balio eta jarrerak aipatzeaz gain, azpimarratzen dute, batez ere, aldaketa pertsonalekin batera eraldaketa sozialak gauzatzeko premia. Aldaketa horiek erakundeetatik bultzatu behar dira,

bereziki hezkuntza-eremuan eta komunikabideetan gauza daitezen. Ildo horretan, pertsona batek adierazi du:

Ez du zentzurik zereginen zati bat egitea, bikotekideak ezin duelako, baina egiatan ez barneratzea zure erantzukizuna dela. Eta ez da ezer lortzen aldaketa txiki pertsonalak ez badira gizartean agerian jartzen; bestela, pertsona zehatz batzuen kontua baino ez da izango, eta behar duguna, balio bakanen aldaketaz gain, gizarte-eredua aldatzea da (E4).

Dena dela, eremu pertsonalean eman beharreko aldaketaren ardatzak hauek dira: feminitateari eta maskulinitateari buruzko estereotipoetatik aldentzea eta solidaritatearen, berdintasunaren eta erantzukidetasunaren alde egitea; gizonen pribilegioen galera onartzea; eta emakumeek beren burua zaintzeko eremu baten premia kontzientzia hartzea. Gainera, azaldu dugun bezala, garrantzitsua da negoziazioa barneratzea, familiako gatazken konponbide gisa, gizonen aginpidean eta emakumeen mendekotasunean oinarritutako ereduaren aurrean, eta familia-eremua ulertzea garapen pertsonal ez-baztertzailerako eremu gisa –batez ere emakumeen kasuan– eta, aldi berean, erantzukizun pertsonalaren eremu gisa –bereziki gizonen kasuan–.

Bestalde, gizarte-aldaketak dira rolen ekitatezko banaketari lotutako balioak agerian jartzeari eta sustatzeari dagozkionak, oraindik gizarte-imaginarioan bizirik dauden eredu tradizionalak indargabetzeko gaitasuna izan dezaketen erantzukidetasun-ereduak aurkeztearen bidez. Horrekin batera, balio *desgenerizatuak* sustatzearen garrantzia nabarmentzen dute, berdintasuna zeharkakotuz, beste balio bat bezala ulertu beharrean gainerakoei lotuta aintzat hartzeko; alegia, begiruneari, zainketaren alorreko maitasunari, enpatiarri, negoziazioari –gatazkek konpontzeko bide gisa– eta abarri lotuta.

Balioen arloko eraldaketa horiekin batera, erakundeetatik egiturazko aldaketak sustatzeko neurriak ezartzearen alde ageri dira elkarrizketatuak, produktibitatean oinarritzen ez den gizarte-eredu berri bat eraikitzea helburu hartuta, ondorengo aipuan argudiatzen den bezala:

Gizarte-ereduak langileak eskatzen baditu, eta langile horiek hornitzeaz eta hazteaz arduratuko den jendea behar badu, aldaketa pertsonalak ez dira inora iritsiko, azkenean hautatu behar duzulako, eta oraingoz emakumeak hautatzen du, nolabait barneko mugek bultzatuta, eta kanpokoek ere bai (E4).

Bestalde, beste gizarte-eragile batzuen garrantzia nabarmentzen dute; esate baterako hedabideena edo hezkuntza-erakundeena. Horrenbestez, azpimarratzen dute *hedabideek*, eredu sexistak berregiten dituzten aldetik, daukaten erantzukizunaren kontzientzia hartu behar dutela; izan ere, gizonak *indarrari, basakeriari eta arauak hausteari* lotuta aurkezten dituzte (E4), eta emakumeak, berriz, eremu pribatuari eta honako balio hauei loturik: *gizoneantzeko objektu izatea, mendekotasuna, amatasunaren mistika eta buru-ukatzeta* (E2).

Amaitzeko, aztertutako azalpenek adierazten dute berdintasuna zeharkako elementutzat hartzen duen hezkuntza-eredua behar dela, ekintza zehatzez gain, benetako hezkidetzaren eragin dezan; izan ere, *gaur egun prebentzioari eta balio-aldaketari begira egiten den guztia ikastetxetan dihardutenen borondate onean oinarritzen da* (E1).

KONTZILIAZIOA HELBURU DUTEN EGUNGO NEURRIAK

Jasotako diskurtsoek bat datoz lan-eremuan emakumeek hainbat oztopo dituztela, ama izategatik ez ezik, *ama izan daitezkeelako* (E3); horrenbestez, ama ez direnak ere, adinaga-

tik ama izateko gai badira zuzenean edo zeharka diskriminatzen dituzte, enpleguan hasteko unetik hasita, aipu honek adierazten duen bezala:

Emakumeak hobeto prestatuta daude, emaitza akademiko hobekak dituzte, baina lan-merkatuan gutxiago sartzen dira, enpleguan ez direla bete-betean arituko irizten baitzaie; aitzitik, curriculum eskasagoa duen gizon batek berma dezake bete-betean arituko dela (E4).

Gainera, diskriminatzeke beste modu bat dago: arloz arlokoa. Hau da, *lan-merkatua sexuen arabera bereizita dago, [emakumeak] esleitzen zaien zainketa-rolaren araberako postuak betetzen dituzte (E4)*; horrenbestez, ekonomikoki eta sozialki balioespen gutxiago duten arloetan dihardute, boterea eta prestigioa duten eremuetatik urrun.

Emakumeak lan-merkatuan sartu ostean, barne-promoziorako oztopoak izaten dituzte, absentismoarekin eta lanari denbora gutxiago ematearekin lotzen dituzten aurreiritzien ondorioz. Gainera, enpleguari urte batzuetan uko egiten dion emakumeak, erabat (eszedentzia) edo partzialki (lan-murrizketa), lanera itzultzean funtsezko desabantailak ditu epe horretan –lan-eremuan goraldi-garaia izan ohi den epean– kontaktuak, esperientzia eta eza-gutza pilatzen jarraitu duen gizon batekin lehiatzeko garaian. Nabarmendu behar da, kanpoko oztopoarekin batera, barneko beste oztopo bat dagoela, lanari lehentasuna ematen dion ama bat ama gaiztoa dela dioen gizarte-presioari lotua. Horrenbestez, errudun-ustea eragozpen ikusezina da edozein unetan lan egiteko prest egotea eskatzen duten erantzukizun-postuetara igotzeko. Berriemaile baten hitzetan esanda:

Erantzukizun-postuak, haietan sartzea, eta gero dakartena, maskulinitate hegemonikoaren ereduari lotuta daude. Hau da, etxeaz eta seme-alabez arduratzen ez denak hamabi ordu egin ditzake bulegoan, eta gero lagunartean negozioak egitera irten (E4).

Gizonek, aitzitik, oztoporik ez izateaz gain, abantailak dituzte lanean hasteko eta gora egiteko, baita lanbide-jardueraren ondorioz eskuratzen duen erosteko ahalmenean ere. Hala ere, ñabartu behar da arlo feminizatueta sartzea zailagoa dela gizonentzat, *gizarte-psikologiari lotutako faktore baten ondorioz*. Horrenbestez, gizartean dagoen pertzepzioa da *nesken lanbidetan jarduteak gizon baten balioa gutxitzen duela, edo haren maskulinitateari buruzko susmoak eragin ditzakeela (E4)*, eta hori guztia gertatzen da gizarteak arlo femeninoari ematen dion balioa txikiagoa delako.

Bestalde, gure iturriek adierazi dute gizonek, gizarte-presioaren ondorioz, arazoak izaten dituztela eszedentzia bat edo zainketarako baimen bat eskatzeko, batez ere arlo maskulinizatueta. Alde batetik, barne-faktoreak eragiten du *–nola esango dut lantokian nire ama zaintzera noala?–*. Eta, bestetik, kanpokoak; izan ere, enpresarentzat, *gaur egun ere, normalena da eskaera hori ez egitea gizon batek, emakume batek baizik. Gainera, alferra delako eta kopeta handia duelako eskatzen duela ere pentsatzen dute...* (E4).

Halaber, elkarrizketatuek nabarmentzen dute bizitza pertsonala, familia eta lana bateratzea helburu duten neurrien feminizazioa. Haien hitzetan esanda, *neurriak garatzen ari diren moduan, berebiziko iruzurra dira emakumeentzat; (...) ez dira emakumea eta gizona berdintasunezko egoeran egoteko, emakumeari desberdintasunezko egoera erosoago egiteko baizik (E3)*. Horrenbestez, zenbait jardueraren bidez (esate baterako, transferi daitekeen amatasun-baimena) ez da berdintasuna sustatzen; izan ere, helarazten den mezua da haziera emakumeen erantzukizuna dela eta aitaren esku uzteko –edo ez uzteko– aukera dutela.

Analisi berdina egin daiteke lanaldi-murrizketei eta zainketarako eszedentziei erreparatuz gero; izan ere, neurri horiek nork hartuko dituen erabakitzeke irizpideak izaten dira soldata

txikiagoa edo egonkortasun gutxiago duenak eskatzea, eta emakumea izan ohi da. Gainera, berriemaile batek adierazi bezala:

Ez dira kontuan hartzen emakume horientzat epe luzera eragindako ondorioak, Gizarte Segurantzako kotizazioei begira; alegia, epe luzera, emakumeen pobretzea dakartela, ordaindu gabeko zainketaren alde (E2).

Bestalde, elkarrizketatuek argudiatu dute kontziliazioa helburu duten neurriak ez direla nahikoa, hazieraren lehen uneetako premiei soilik erantzuten dietelako, eta gero –lanaldi-murrizketen eta eszedentzien ostean– ez dagoela, esate baterako, ordutegi malguagoak sustatzeko funtsezko jarduerarik. Elkarrizketatu baten hitzetan esanda:

Lan-sistema oso zurruna da ordutegiei dagokienez, eta ez baldin badira neurriak ezartzen –zure semeak hamar urte dituenean, esate baterako– lanera ordubete edo bi lehenago sartzeko edo ateratzeko, eta denborak baliatu eta medikuntza semearekin joateko, adibidez, ba ez du ezertarako balio (E1).

Gure iturriek adierazitakoaren arabera, kontziliazioaren alde egitea helburu duten gizarte-zerbitzu eta - ekipamenduak –zenbait premia zehatz konpontzen badituzte ere– urriak dira, eta ez daude egokituta askotariko ordutegiak dituzten familien benetako premien arabera, ezta egungo produkzio-ereduaren eskakizunetara ere –ordutegi luze hedatu eta bereiziak, batez ere enpresa pribatuetan–. Udaleko berdintasun teknikariak hau adierazi du, gai horri buruz:

Hurtzaindegia bi urtera arte? Zer egiten duzu neskatorekin hiru urte dituenean? Hamabost opor-egun Eguberrietan, Aste Santua, udako hiru hilabete... Kontua ez da Estatuak familia ordezkatzeko, baina zerbitzuak beharretara egokitu behar dira (E1).

Gainera, dauden neurriak lana eta familia bateratzea kontuan hartzen dute, funtsean, bizitza pertsonala alde batera utzita, eta *adingabeak dituzte helburu* (E1). Halaber, hurtzaindegi eta ikastetxeetan hiru urtetik beherako haurrentzako plaza nahikoak ez daude, eta, gure iturriek adierazitakoari jarraiki, haietan sartzeko irizpide ekonomikoen ondorioz baztertuta geratzen diren familiek zainketa-zerbitzuak kontratatu behar dituzte eta estatus ekonomikoa galtzen dute. Hala ere, beste elkarrizketatu batek adierazi bezala:

Erakundeek zainketaren arduraren alde egin behar dugu. Produkzio-eredu bat nahi badut, bai emakumeek bai gizonek lan egiteko bitartekoak jarri beharko ditut, ordezeko zerbait sortu behar dut gehienbat emakumeek gauzatzen duten zainketa horren ardura hartzeko (E4).

Elkarrizketatuek adierazitakoaren arabera, zainketarako zerbitzuak urriak eta egokitu gabeak direnez, amek karrera profesionala sakrifikatzen dute, edo zainketa beste emakume batzuen esku uzten da. Beste modu batera esanda, *gure familia zaintzeko beste pertsona batzuetara jo behar dugu; eskuarki emakumeak dira, eta normalean etorkinak* (E2). Horren ondorioz, genero-desberdintasuna betikotzen da, bai familia-eremuan, bai lan-eremuan. Horrenbestez, emakumea gehienbat eremu pribatuan baztertuta uzten duen eredu tradizionalak berregiteko modu berriak aurkitzen ditu.

PROPOSATUTAKO NEURRIAK ETA JARDUERA-ILDOAK

Erakunde batean lan egiteak ematen duen ikuspegitik, elkarrizketatuek zenbait proposamen egin dituzte, rol-banaketatik ekitatea sustatzea helburu hartuta, eta proposamen horiek gauzatu beharreko eremuen arabera sailkatu ditugu: erakunde-eremua, lan-eremua, eta hezkuntza- eta gizarte-eremua.

Erakunde-eremua

Garrantzi handiko jarduera da amatasun- eta aitatasun-baimen besterenezinak ezartzea, luzeagoak, eta emakumeentzat nahiz gizonentzat iraupen berdina dutenak; izan ere, berriemaile batek adierazi bezala:

Berdintasuna sustatzeko modu bakarra da. Ezin da aditzera eman erantzukidetasuna beharrezkoa dela eta gero emakumeei baimen luzeagoa eman, gizonei baino, horren azpian dagoen mezua baita ez dela haien lehentasunezko zeregina (E3).

Halaber, enpresek eta erakundeek nahitaez bete beharreko neurriak proposatzen dituzte; izan ere, borondatezko kontziliazio-politikak prestatzeak –neurri horiei heltzen dieten enpresei onura zehatz batzuk dakartzkienak, alegia– ez du egiturazko aldaketarik eragiten. Aitzitik –adierazi du elkarrizketatu batek–, *enpresek aintzat hartuz gero kontziliazio-politika bat egin behar dutela kontratazio publikoak eskuratzeko, egingo lukete, bai (E2).*

Gure berriemaileek planteatzen dute, halaber, gizonek beren botere-eremuei eta pribilegioei uko egitea helburu duen sentsibilizazio-eginkizuna areagotzea, gizonek arlo publikoan ematen duten denboraren zati bat arlo pribatura bideratzeko. Beste modu batera esanda: *emakumeok arlo publikora hedatzeko lanaren zati handi bat egin dugu, baina orain gizonek arlo pribatura hedatzeko lan hori egin behar dute (E3).*

Adingabeak, adinduak eta mendeko pertsonak zaintzeko zerbitzu eta ekipamenduak hobetzea eta zabaltzea da nabarmendutako beste proposamen bat. Gainera, zerbitzu horiek herritar guztientzako oinarrizko gizarte-zerbitzu gisa planteatu beharko lirake. Berriemaile baten hitzetan esanda:

Kontua da Estatuak ulertzea erantzukizun bat duela pertsonen zainketan, hazieran, gizartean eginkizun bat gauzatu duten pertsonak direlako edo etorkizunean egingo dutelako (E4).

Halaber, planteatzen dute kontziliazioa sustatzeko neurri, zerbitzu edo ekipamenduen hedapen handiagoa; hau da, *gizarte-neurriak ez daitezela lotu baliabiderik gabeko pertsonekin (E1)*. Ildo horretan, eginkizun hori udaletatik egitea planteatzen dute, *gizarte-zerbitzuak eskura daudelako, eta neurriak hemendik jakinaraztea errazagoa delako (E1)*. Halaber, beharrezkotzat jotzen dute gizarte-sentsibilizazioa, zereginen banaketarako berdintasunezko ereduak sustatzea eta posmatxismoak eta mikromatxismoak agerian jartzea helburu hartuta; izan ere, arau-aldaketek ez dute eragin sakonik izango kultura-erlaketan batean oinarritu ezean. Horrenbestez planteatzen dute udaletan egin daitezkeela generoari erreparatu gabeko zeregin-banaketei buruzko tailerrak, etxean negoziatzeko prestakuntza-moduluak, etab.

Ildo beretik doa arlo maskulinizatueta eta feminizatueta emakumeentzako eta gizonentzako, hurrenez hurren, enplegurako eta prestakuntzarako programak sustatzea. Horrenbestez bideratzen da, alde batetik, arlo feminizatuak balio handiagoa hartzen dute, genero-lerratzea alde batera uztean, eta, bestetik, emakumeek prestigio sozial eta ekonomiko handiagoko arloetan sartzea. Elkarrizketatu batek honela argudiatu du:

Kuota-sistemak ez dira baliagarriak, ez dira oinarritik abiatzen, eta, azkenean, emakumea 'deseroso' sentitzen da arlo edo postu horretan, azkenean pentsatzen baitu bere presentzia eta boterea, erantzukizun-postu baterako kuota izanez gero, oparitu egin dizkiotela (E3).

Lan-eremua

Elkarrizketatuek proposatzen dute, lehenik eta behin, malgutasunari lotutako lan-eredu baten alde egitea, produktibitatearen eta presentziaren arteko lotura faltsua zalantzan jarrita. Planteatzen dute enpresek –erakundeetatik susta daitezkeen esperientzia pilotuen bidez bultzatuta– malgutasunari lotutako produktibitatearen balioa ulertzea, gizarte-erantzukizun gisa ez ezik, benetako errentagarritasunari begira. Horrenbestez, *laneko ordutegien arrazionalizazioaren* aldeko apustua egiten dute (E1), zainketari lotutako premiak ez ezik, eremu pertsonalari dagozkionak aintzat hartuta, berdintasunerako ohiko politika eta neurrietan ez bezala. Elkarrizketatu baten esanetan:

Gaur egun, enpresa gutxi, batez ere pribatuak badira, ematen dute ordu erdi edo ordubete beranduago sartzeko edo irteteko aukera Pilates ikastaro bat egiteko. Hor sartzeko gara emakumeek dituzten zailtasunetan, familia eta lana ez ezik, bizitza pertsonala bateratzeko (E1).

Hala ere, aldaketa ez da soilik sartzeko eta irteteko ordutegiei buruzkoa, langilearekin negoziatutako denbora-kudeaketa ezartzea baizik, aurreko berriemaileak adierazi bezala:

Egun batean lanera ez joatea ere, eta beste arratsalde batean geratuz ordaintzea... Produktibitatea eta malgutasuna ez dira aurkakoak, elkarren osagarri baizik. Ezer egiten ez duen jendeak ez du inon egiten, ezta inolako ordutegian ere (E1).

Bestalde, aztertutako diskurtsoetan nabarmentzen da erantzukizun sozialetik gertu dagoen enpresako mentalitatearen sustapena, produktibitatea eta enplegatuen ongizatea uztartzen dituen; izan ere, beste elkarrizketatu batek adierazi bezala: *zure lanean ondo bazauz, zure premiak kontuan badituzte, eta ez bazauz larrituta zure alabarekin pediatraren joateko ordu erdi nola eskatu pentsatuz (E3)*, produktiboagoa izango zara. Planteamendu hori oinarri hartuta, ulertzen da, gainera, arauzko eskakizunengatik ez ezik, funtzionatzeko eredu ekologikoago bat bilatzearen alde egindako kontziliazio-neurri horiek luzatu ahal izango direla eta gizarte-normaltasuna eratuko dutela, egungo hutsuneak arinduz:

Zure umearen zainketak lizentzia batek baino gehiago irauten du... eta lizentzia amaitzen denean... zer egiten duzu? (...) Enpresaren egungo eredu, produkzioa soilik aintzat hartzen duena, giza baliabideak gizarte-ikuspegitik kontuan hartu gabe, ez du funtzionatzen, ekologiararen aurkakoa da, gizakiaren aurkakoa da (E1).

Hezkuntza- eta gizarte-eremua

Elkarrizketatuek proposatzen dute hezkidetzaren zeharkako aplikazioa bermatuko duten tresnak prestatzea. Halaber, azpimarratzen dute hezkuntza-sistemak sustatu behar duela genero-estereotipoak gaindituko dituen balio-aldaketa; izan ere, *erakundeek neurriak hartzea ez du ezertarako balio gero txikitatik jasotzen dugun hezkuntzan ez badugu barneratzen berdintasuna berezko balioa dela, negoziazioa gatazka konpontzeko bidea dela eta abar.* (E3). Gainera, azaltzen dute, berdintasuna zeharkakotzeko metodorik xedatu ez denez, ez dela nabaria, ezta ebaluagarria ere, errendimendu akademikoaren barruan, curriculumaren lerroetan eta abarretan.

Bestalde, jasotako diskurtsoek planteatzen dute aldaketa egitea, honako balio hauen inguruko gizarte-eredua eraikitzeko: erantzukidetasuna, berdintasuna, eta gizonen menderatzea eta emakumeen mendekotasuna oinarri duten ereduak berregiten dituzten genero-estereotipoak gainditzea. Ildo horretan, lehen adierazi dugun bezala, azpimarratzen dute

batez ere landu behar dela hedabideek gai horretan duten erantzukizunaz kontzientzia hartzea; izan ere, elkarrizketatu batek adierazi bezala:

Ideologia patriarkala berregiten dute etengabe. Ez du ezertarako balio eskolan hezkuntza-eredu bat jasotzea eta gero, etxera iritsi, telebista piztu, eta hiru minututan hondatzea eskolak, erakundeek eta abarrek egindako sentsibilizazio-lan guztia... (E3).

Halaber, proposatzen dute haurtzaroan erantzukidetasuna sustatzeko tailerrak egitea, txikitatik etxeko zereginetan jarduten ikasteko eta parte hartzeko, beste pertsona batek adierazi bezala:

Erantzukidetasunak ez dakar soilik legeak aldatzea; izan ere, desberdintasunak jarraera pertsonalen bidez ere zuzen daitezke, eta, neskatok eta mutikok etxeko zereginetan parte hartzen ikasten duten heinean, gizonen eta emakumeen arteko berdintasuna sustatzen da (E4).

Amaitzeko, azpimarratu dute aisialdia sustatu behar dela eta zainketan eta enpleguan agortzen ez den errealizazio pertsonala bultzatu behar dela, norberaren zainketa ere aintzat harturik, oinarritzko premia eta gizakien garapen osoaren iturri dela ulertuta.

KONTZILIAZIORAKO HIRIRANTZ

Hirigintzako diseinu- eta plangintza-politikan, aztertutako diskurtsoen arabera, emakumeen eta gizonen arteko rol-banaketan ekitatea sustatzeko jarduerak unean unekoak dira; horrenbestez, genero-ikuspegia aintzat hartzen duten ekintzak gauzatzen badira ere, ikuspegi hori ez da oraindik zeharka ezarri.

Elkarrizketatuek adierazten dute Emakundetik ahaleginak egiten ari direla, hiriak zainketaren errealitateara egokitzeko premia agerian jartzeko. Izan ere, gaur egun, hiriak enpresa-produkzioaren ikuspegitik planifikatuta daude; hau da, *lanera doazen zamarik gabeko norbanakoentzat pentsatuta daude* (E4).

Testuinguru horretan, gure berriemaileek zenbait neurri proposatzen dituzte, hiriko rol-banaketan ekitatea sustatzea helburu hartuta. Horrenbestez, planteatzen dute udaletako hirigintza-arloei lehentasuna ematea genero-berdintasunerako hobekuntzen sustatzaile gisa; izan ere, hirigintzako plangintza eta diseinu gehienak arlo horien bidez egiten dira. Hortaz, hirigintza-arlo horietan ezarri beharko litzateke diagnostikoak genero-ikuspegitik egitea.

Beste proposamen bat da haurrentzako eta helduentzako jarduerak uztartzen dituzten parkeak sortzea. Jardunbide hori *oso beharrezkoa da, gaur egun jendea merkataritza-guneetara joaten baita, eta tristea da gune horiek kontziliazioa bideratzen duten espazio bakarrak direla pentsatzea* (E1).

Gune ilunetan esku hartzea beste elementu garrantzitsu bat da; izan ere, bizitegi-guneak zerbitzuetatik urrun dauden eremuetan –jende gutxi ibiltzen den tokietan– diseinatzeke joerak, eta eraikin berrien arkitektura-diseinuak –ataripe handiekin– ez dute mugikortasunaren alde egiten, eta ez dute zainzaileen eta, oro har, hiritarren segurtasuna sustatzen. Elkarrizketa batean jasotakoaren arabera:

Ez da soilik genero-ikuspegia, (...) irisgarritasuna ere ez da aintzat hartzen. Emakume betentzat gune arriskutsuak dira, eta haietan ibiltzeak beldurra eragiten ditu, ia oharkabean (E3).

Beste jarduera-ildo bat da garraioa kudeatzen duten erakunde publikoetan (foru-aldundiak, udalak) politika integralak egitea, erabiltzaile-mota eta haren premiak aintzat hartuta, eta genero-ikuspegitik errealitatera egokituta. Elkarrizketatu batek adierazi bezala:

Administrazioak garraioa aldatzen ari dira, jada erabiltzen dutenentzat erosoagoa izan dadin; baina ez dago politika integral bat, emakumeek hainbat ibilbide egiten dituztela eta zainketarako eta beste hainbat zereginetarako garraio publikoaren mende daudela, familiar auto bakarra izanez gero auto hori gizonak gidatzen duelako (E3).

Amaitzeko, egungo hiri-ereduei buruzko hausnarketa egitea komeni da; izan ere, funtzio bakarreko espazioak sortzeko joera dute, eta espazio horiek irisgarritasun eskasa eta mugikortasun-eskaera handia dakarte. Horren haritik, *zonetan ez zatitzeko* premia planteatzen dute; horrenbestez, hiri trinkoagoen aldeko apustua egiten dute, *ia zerbitzu guztiak gertu* egon daitezen (E4), garraio motorizatuaren premiarik gabe eskuratzeko moduan.

BALIO-ALDAKETARAKO ETA KONTZILIAZIO ERANTZUKIDERAKO OZTOPOAK

Gure iturriek nabarmentzen dituzte familia- eta lan-eremuetan genero-ekitatea sustatzeko neurrien implementazioa oztopa dezaketen zenbait elementu. Ildo horretan aipatu dute emakumeen portzentaje handi batek jarduera profesionala uzten edo mugatzen duela zainketa-lanak egiteko, gizarte-imaginarioan oraindik ere haien generoari lehentasunezko zeregin gisa lotutako ardurak baitira. Elkarrizketatu batek adierazi bezala:

Lan-arloari % 100 ematea, gizon askok egiten duten bezala, ezinezkoa da etxean zure gain hartzen badituzu zuri dagozkizun zereginak gehi gizonei dagozkienak (E4).

Halaber, produkzio-eremuari balio handiegia emateko eta etxeko eremuari balio txikiiegia emateko gizarte-joera kontuan hartu behar da; izan ere, etxeko eremua pribilegioak, diruirabaziak eta gizarte-estatusa galtzearekin lotuta dago gizonentzat. Horrenbestez, gizon askoren kasuan, ugaltze-lana *egiten da azkenean beste erremediorik ez dagoelako, ez justizia-kontua dela barneratu delako* (E4). Beste modu batera esanda: *gatazka eragozteko zeregin gehiago partekatzen dituzte, baina gutxiengo batek soilik ulertzen du etxearen eta familiararen erantzukizuna biena dela* (E1).

Ekitatea lortzeko bidean dagoen beste oztopo bat produktibitatean oinarritutako eredu sozioekonomikoa da. Eredu horretan, populazioaren erdiak etorkizuneko langileak –gizonak eta emakumeen zati bat– sortzen ditu, baita etorkizuneko zaintzaile-belaunaldia ere, etorkizunean zeregin berbera beteko duena. Azken batean, *une hauetan produkzio-arloak erabateko lehentasuna du, eta krisiarekin prozesu hori areagotuko da; produzitzeak du garrantzia, berdin da nolako baldintzetan* (E4). Gainera, atzeraldi ekonomikoak berdintasunerako berariazko politiketan eragina izan dezake (eta izaten ari da), batez ere zeharkako politike-tan, eta *kezagarria da krisialdiak aurrekontu-murrizketak justifikatzea egiturazko gaietan, hain agerian ez dauden kontuetan* (E3).

Posmatxismoak berdintasunaren beste arerio bat dira. Goraka doan gizarte-korrontea da, berdintasun-politiken eta mugimendu feministaren aurkako erresistentzia. Feminitatearen, maskulinitatearen eta familiar balio eta eredu tradizionaletara itzultzearen aldeko apustua egiten du, eta, uneko egoera –krisialdi ekonomikoa, eskola-porrotari buruzko zifrak– aitzaki hartuta, emakumeak lan-eremutik atera eta etxeko eremura bueltatzea errebindikatzen du. Elkarrizketa batean adierazi bezala:

Posmatxismoek eraso gisa bizi dituzte feminismoa eta berdintasunezko errebindikazioak, eta, matxista gisa argi eta garbi azaldu ezin direnez, ez baita egokia, beste kontu batzuei heltzen diete eraso egiteko, gutxieteko eta mespretxatzeko (E3).

Bestalde, egungo neurriak sexuen araberako lan-banaketan oinarritutako gizarte-ereduari egokitzen zaizkio, haren aldaketa sakona lortu gabe. *Ongizate-politika guztiak –argudiatu du elkarrizketatu batek– eredu familista batean oinarritzen dira, den-denak familia du oinarri, eta ugaltze-lanaren onuraduna, azkenean, Estatua bera da (E1).*

Amaitzeko, lehen adierazi dugunaren ildotik, hedabideen presioak berdintasunezkoak ez diren estereotipoak eta balioak sustatzen ditu, gezurrezko berdintasun-estalki baten azpian ezkutatuta, zenbait alorretan: zaletasunak, laneko eta aisialdiko eremuak, jarraibideak, eta emakumeen eta gizonen helburu eta erantzukizunak. Irudi horiek eragin handia dute gizarte-imaginarioan, eta ekitatezko ereduak onartzeko prozesua geldiarazten dute. Labur esanda, honako hau planteatzen dute:

Arazoa da ez garela konturatzen, ez dugula ikusten, eta [hedabideetako sexismo] hori agerian jartzeko ekimenak histerikotzat, itxuragabekotzat eta gehiegizkotzat jo daitezkeen interes handia duen korronte bat dago (E3).

LAN-EREMUA

4.2

Lan-eremuaren genero-ikuspegiaren araberako analisia beharrezkoa da, bereziki, diagnostikoa egiteko eta kontziliazio erantzukidea helburu duten aldaketa-proposamenak egiteko.

Horregatik, giltzarrizko lau berriemaile elkarrizketatu ditugu. Bi elkarrizketak enpresa-eremutik ekarri dituzte ezagutzak, esperientziak eta proposamenak, eta beste bik sindikatuen eremutik; horrenbestez, elkarren osagarri diren ikuspegi desberdin horietatik lan-eremura hurbiltzeko aukera dugu. Irizpide hori oinarri hartu dugu, halaber, enpresa-inguruak hautatzeko, eta alor maskulinizatu bat –eraikuntza– eta alor feminizatu bat –zerbitzuak (zainketa)– aukeratu ditugu, diagnostikoa eta planteatzen daitezkeen proposamenak aberastea helburu hartuta. Halaber, bi sindikatu-errealitate desberdinen ordezkariak elkarrizketatu ditugu: LAB eta Comisiones Obreras (CCOO). Ondorengo orrialdeetan elkarrizketa horien analisisen emaitza nagusiak aurkeztuko ditugu.

EGUNGO EGOERA

4.2.1

Atal honetan etxeko eta lan-eremuko rolen banaketa aztertzeari ekingo diogu –haren kausa eta ondorioei erreparatuz, besteak beste–, eta kontziliazioa helburu duten gaur egungo enpresa-politiken analisia egingo dugu.

ROLEN BANAKETA ETXEAN ETA LAN-EREMUAN

Elkarrizketatuak bat datoz familiako zereginen banaketa asimetrikoak irauten duela adieraztean. Banaketa desorekatu hori gizarte-eredu patriarkal baten zati da, eta eredu horre-

tan, aldaketak gorabehera, *emakumeek beren gain hartzen dituzte etxeko ardua gehienak* (E7), eta gizonak hornitzaile ekonomiko nagusiak dira. Lan-merkatuan emakumeek pairatzen duten diskriminazioaren sustraiak, hain zuzen, *sexuen araberako lan-banaketa* horretan daude (E5).

LAB sindikatuko berriemaileak nabarmentzen du *azken hamarkadan emakume asko lan-eremuan sartu* badira ere, prozesu hori ez dela gauzatu gizarte-justiziarri dagokion gai gisa hartzen duen eredu sozioekonomiko baten esparruan –ezta baldintza berdinetan ere–. Aitzitik, gizarte kapitalistaren premia bati erantzuten dio prozesu horrek; izan ere, kontsumo handiagoa sustatu behar du sistema kapitalistak, eta, horretarako, familien erosteko ahalmena handitu behar du. Haren hitzetan esanda:

Ez da diseinatu ezta pentsatu ere bizitza-proiektu bat bideratuko duen enplegu duina izateko eskubide gisa. Hazkunde ekonomikoko une batean egin da, langile merkeak lortzeko ahaleginean, eta familia hetero patriarkalak soldata osagarri bat eskuratzearen truke.

Comisiones Obreras sindikatuko ordezkariak azpimarratzen duenez, *emakumeak eremu publikora sartzen direnean gizarte-ereduan ez da ezer aldatzen*, eta, horrekin batera, gizonen erantzukidetasuna falta da; horrenbestez, *emakumeak eremu publikoan nahiz familia-eremuan lan egitera behartuta daude*. Emakumeek ugaltze-lan gehientsuena beren gain hartzeak ondorio negatiboak ditu lan-eremuan, zereginen pilaketak dakarren higatzeagatik ez ezik, egungo eredu produktibistaren joera delako gainkarga hori emakumeen lanpostuko errendimendu potentzial txikiago gisa interpretatzea. Horri erantsi behar zaio emakumeak dihardutela *ekonomikoki eta sozialki gutxien balioesten diren arloetan* (E5). Horrelako egoeran, familian lan gehiago baldin badago –zaintzeko premiagatik– emakume horiek izango dira laneko karrera aldi baterako edo mugarik gabe utziko dutenak, itxuraz erabaki personal eta autonomo baten ondorioz.

Bestalde, elkarrizketatuek adierazitakoaren arabera, amek lan-arloan dituzten oztupoek hor diraute, modu gutxi-asko ezkutuan. Sindikatuen eremutik adierazten dutenez, *emakumeak ama izateko eskubidearen eta laneko karrera garatzearen artean erabakitzea behartuta daude* (E6). Ildo horretan, enpresa-arlo maskulinizatutik datorren ordezkariak azaltzen du *ama diren emakumeek pentsatzen dutela bizitzan duten zeregin nagusia ama izatea dela, eta gero, bigarren maila batean, lan-bizitza dagoela. Eta hori, enpresetan, nabari da eta zigortu egiten da*. Gainera, lan-merkatua lanerako prest egotean oinarritzen denez, eta kontziliazio-neurriei heltzen dioten langileak zuzenean edo zeharka zigortzen dituzenez, gizonen argi eta garbi ikusten dute neurri horiek eskatzeak estatus sozial, ekonomiko eta personala kaltetzen duela. Elkarrizketatu batek adierazi bezala:

Amatasun-baimenen ondoren lanean hasten direnean [emakumeak] askotan zigortzen dituzte baldintza okerragoko postuetara eramanez; eta, zer sustatzen du horrek? Gizonen kontziliazio-neurririk ez hartzea. Horrek ez du erantzukidetasuna sustatzen, ondoan dagoen gizonak ikusten baitu sei hilabete joan zarela zure umearekin, oporrak, edoskitzea eta ez dakit zer pilatuta... zure umea zaintzera, eta itzultzean bulegoko zulo hartan sartu zaituztela (...) eta lehengo eskubide guztiak kendu dizkizutela, eta orduan esaten du: 'Nik? Tira, gizona, nire emazteak har dezala baja!' (E6).

KONTZILIAZIOAREN ALORREKO EGUNGO ENPRESA-POLITIKAK

Kontziliazioa helburu duten politikak, estrategiak eta neurriak hobetzeko proposamenak planteatu aurretik, jarduera horiei buruzko diagnostikoa jaso eta dagokien testuingurua,

neurri ezagunen balioespena eta jarraipenerako eta ebaluaziorako mekanismoak aztertu ditugu.

a) Kontziliazioaren alorreko jardueren testuinguru ideologikoa

Kontziliazioa helburu duten neurrien balioespena egitean, planteatzen den oinarritzko gai bat da neurri horien testuinguru ideologikoa ez dela gizarte-ongizatean oinarritzen, egitura patriarkalean errotutako ikuspegi kapitalista batean baizik. Horren emaitza da, egungo politika eta neurri guztien ondorioz, emakumeek beren gain hartzen dutela ugaltze-lana. Elkarrizketatu baten hitzetan esanda:

Uste dut neurri horiek are gehiago sustatzen dituztela rol tradizionalak. (...) Nire ustez... lehenik eta behin, aldez aurreko lan guztia falta zaio: prestakuntza-lana eta lan ideologikoa. Izan ere, kontziliazioak lan ideologiko batetik eta prestakuntza-lan batetik abiatu behar du. Pertsona guztiek barneratu behar dute, baina ildo hori ez da batera lantzen. Eta, orobat, sistemak berak, sentitzen dut, baina, gaur egun... sistemak berak oraindik ere nahi du eta oraindik ere behar du emakumeok zainketa-lan guztiak geure gain hartzea. (...) Hori konpontzeko borondate politikorik ez dago, (...) nahiago dutelako emakumeok doan egiten jarraitzea, eta, eginez gero, gaur egungo eredu kapitalista patriarkala deuseztatzeaz hitz egin beharko genukeelako, eta ez zaie interesatzen sistema hori... suntsitzea (E6).

Esparru horretan, kontziliazioa helburu duten neurrien oinarrian dagoen kontzepzioa da familia eta lana bateratzeko premia, bizitza pertsonala aintzat hartu gabe. Hala ere, berriemaile baten hitzetan esanda, *kontziliazioaren barruan, zainketen urgentziatzko premiez gain dago pertsonalki betetzen zaituen, eta gizarte-harremanetarako eta prestakuntzarako aukera ematen dizun bizitza-proiektua garatu ahal izatea* (E6). Arlo pertsonala kontziliazio-eskubidearen zati gisa agerian ez jartzeak kontziliazioaren kontzepzio erredukzionista dakar, zainketa-lanaz arduratzen direnei –gehienbat emakumeak– zeregin horiek gauzatzeko erraztasunak ematera mugatzen dena, bete-beteko garapen pertsonala alde batera utzita. Gainera, seme-alabarik ez duten gizon-emakumeen bizitza pertsonala eta lana bateratzeko eskubidea baztertzen da.

Bestalde, sindikatuen eremutik ohartarazten dute krisiak eragozten duela kontziliazio-neurrien hedapena, eta enpresa askotan dagoen joera dela *langileak presionatzea, neurri horietara ez dezaten jo, gerrikoa estutu behar dela aitzaki jarrita* (E5). Fenomeno horrek enpresaburuen eskaerak *onartzeko kultura* larriagotu eta *defizit ideologikoa* bultzatu du, lan-eremuan eskubideak eskatzeari dagokionez (E6).

Ildo horretan, enpresa bateko giza baliabideen arduradun batek adierazi du badagoela nola-baiteko *presioa eta zigorra* (E7) indarrean dauden araudiak bideratzen dituen kontziliazio-neurriei heltzen dioten pertsonentzat, kontratuak ez berritzean eta gora igotzeko aukerak murriztean gauzatzen dena. Ondorio negatibo horiek emakume lankideengan ikusteak, lehen azaldu dugun bezala, eragin dezake gizonak neurri horiei heltzeko aukera ez aintzat hartzea. Horrenbestez, emakumeek, kalte ekonomikoen eta lan-arloko kalteen jakitun izanda ere, zaintzaile-rol hori –gizarte-imaginariotik bultzatzen dena– hartuko lukete, hartara saihestuz, bederen, bete-beteko lan-bizitzarako eskubidea gauzatzeko eta zaintzaile-rol *naturala* alde batera uzteak eragindako errudun-ustea.

b) Berdintasun-planak, kontziliazio-neurriak garatzeko esparru gisa

Kontsultatutako iturri batzuek nabarmentzen dute berdintasun-plana *funtsezkoa* dela; izan ere, enpresak datu egokiak emanez gero, *enpresa zehatz horretako lan-merkatuan gizonak eta emakumeek duten egoeraren erradiografia perfektua* bideratzen du (E5).

Hala ere, jasotako diskurtsoetan aipatzen dira, halaber, abiarazteko dauden arazoak, esate baterako enpresa askotan berdintasun-planak diseinatzeko kanpoko entitateak kontratazko dagoen joera. Enpresen eremuko berriemateak aitortzen dute enpresa txiki eta ertainek sarritan arazoak dituztela plan horiek modu eraginkor eta errealistan abiarazteko, enpresaburuek eta langileek ez dutelako horretarako prestakuntzarik jasotzen planekin batera. Sindikatuen eremukoek gaineratu dutenez, *planek eredu bera dute, sailean eginak dirudite eta hori ezin da berdintasun-plan bat izan* (E5), neurri eta arau orokorrak ez baitira egokitu errealtate zehatz bakoitzaren arabera.

Elkarrizketatuen arabera, kanpoko entitateekin kontratatutako planek, langileekin adostutako neurriak ez badute eta enpresa txiki edo ertainaren errealtatera egokitu ez badira, muga handiak dituzte ekitatea bultzatzeko zereginen. Gainera, atsekabea eragiten dute langileen artean, haien benetako premiak ez direlako betetzen, eta enpresaburuek arbuia egiten dituzte, plana diseinatzeko kanpoko kontratazioaren kostu handia gorabehera planteatutako neurriak ez direlako iraunkorrak, ezta gauzatzeko modukoak ere.

Bestalde, sindikatuen eremutik azpimarratzen dute enpresetan ezarri beharreko berdintasun-neurriei buruzko araudiak *hutsuneak dituela, positiboki edo negatiboki interpreta daitezkeenak* (E6). Gainera, azken finean, erabakiak enpresaren esku uzten dira, adostasunik egon ezean enpresak erabakitzen baitu. Horrek guztiak dakar benetako eskubideak eta legezko eskubideak bat ez etortzea. Gaur egun, kontsultatutako sindikatu-erakundeen arabera, ez dago nahikoa kontrol-mekanismo berdintasun-neurriak –derrigorrezkoak nahiz hitzarmen kolektibo bidez adostuak– betetzen direla kontrolatzeko eta jarraipena egiteko; hortaz, gaur egun, *berdintasun-plan bat ez betetzeak ez dakar inolako zigorrik* (E6). Halaber, araudian jasotako zigorrak kritikatzeko dituzte, alde batetik, oso azalekoak direlako, eta, bestetik, zigor horiek ezarriko direla bermatzeko bitartekorik ez dagoelako.

Berdintasun-planak, rolen banaketan ekitatea bultzatzeko eta kontziliazio erantzukidea sustatzeko neurrien garapenerako esparru gisa, garatzeko zailtasun horiek konpontzeari ekitatea funtsezkoa da kontziliazio erantzukidea bultzatuko duen lan-harremanen eredu berri bat sortzeko bidean.

c) Indarrean dauden estrategia eta neurrien balioespena

Aurreko atalean kontsultatutako erakunde-iturriek aditzera eman bezala, lan-eremutik datozten pertsonen balioespena da gaur egun EAEn dauden neurri, zerbitzu eta ekipamenduek ez dutela eragiten *gizarte-ongizatea lehenesten duen* eta bizitza pertsonala, lana eta familia bateratzeko eskubidea gauzatea bermatuko duen gizartea sortzeko bidean *eredu-aldaketa egitea* (E6). Argudiatzen dute, orain arte adierazitakoaren ildotik, gizonak ez dituztela ia neurri horiek baliatzen, erosteko gaitasuna nabarmen galtzea eragiten dutelako, eta maskulinitate hegemonikoaren eredu urratzeak gizarte-zigorra dakarrelako. Beraz, horrek guztiak desberdintasun-egoerari eustea eragiten du.

Neurrien beste muga bat da aldi baterako laguntzak lehenesten dituela, familientzako oso lagungarriak izango liratekeen zainketa-azpiegituretan inbertsioak egitearen aurretik. Elkarrizketatuek azaldu dute –Emakunderen berdintasun-planetan argudiatutakoaren ildotik–, produkzio-egiturari eusteko ugaltze-sistema behar den bitartean, zainketa-lanak familiako kideen zeregina ez ezik gizarte guztiaren zeregina izan behar lukeela. Aldi berean, zainketarako zerbitzu publiko gehiago eta hobeto hornituak jarritz gero, ez dira hainbeste lanaldi-murrizketa eta eszedentzia beharko, eta, horrenbestez, berdintasuna eta kontziliazioa sustatuko dira. Horregatik, zerbitzu horiek *behar-beharrezkoak dira* (E7) eta *lehentasuna eman behar zaie* (E5, E6), Comisiones Obreras sindikatuak adierazi bezala:

Lehenik, pertsonak zaintzeko azpiegiturek, seme-alabak eta mendeko pertsonak zaintzeko. Horri lehentasuna eman behar zaio. (...) Ezingo dugu inoiz ondo kontziliatu, nahikoa azpiegitura eta eguneko nahikoa zentro ez baditugu. Izan ere, seme-alaben belaunaldiaz eta gurasoen belaunaldiaz arduratu behar dugu; horrenbestez, azpiegiturek... Zerbitzu publiko egokietan inbertitu behar da, zainketa-azpiegitura horietan, alegia. Ez dago nahikoa, eta daudenen prezioak direla-eta... gizarte-geruza batek eta gizarte-talde batzuek ezin dituzte eskuratu zerbitzu horiek.

Bestalde, gure iturri batzuek adierazitakoari jarraiki, kontziliazio-neurriak enpresetako errealitate eta premietara egokitzeko lanean jardutea ezinbestekoa da. Enpresa-eremutik adierazi dute, ildo beretik, *kostuak askotan ez direla berdintzen Gizarte Segurantzako hobaria-rekin*, eta, gainera, kontuan hartu beharreko balio ukiezin batzuk daudela:

Ukiezinak ere kostua dira. (...) Nik baldin badut zerbaiti buruz asko dakien pertsona bat eta lau hilabetez alde egiten badit, eta hainbeste ez dakien norbait kontratatu behar badut, diru berdina ordainduko diot, baina informazio guztia eta denbora guztia galtzen dut... besteak denboraren erdian egingo bailuke. Eta, azkenean, hori produktibitatea da (E7).

Elkarrizketatutako giza baliabideen arduradunak aitortzen du, halaber, enpresan azkenean gauzatzen diren neurriak direla berdintasunaren eta kontziliazioaren alorreko araudian eskatutako gutxienekoak, eta hortik aurrera, banakako eskaerei erantzuteko aukera dagoela, baina gainerako langileentzako eskubide berriak sortu gabe, *eskubide horien erabilera hedatuko den beldur* (E7).

Bestalde, sindikatuek, batzuetan, ez daukate genero-berdintasunaren alorreko prestakuntza jaso duen ordezkariirik; horrenbestez, negoziazio-mahaietan kontziliazio erantzukiderako eskubidea lehentasunez aintzat hartzeko zailtasunak daude. Horrekin batera, *enpresa handietan enpresa-batzordeak edo berdintasun-batzordeak ez dauka diagnostikoa egiteko denbora nahikoa, ezta informazio edo prestakuntza nahikoa ere*. Horrenbestez, ezkutuan gertzen dira zeharbidezko diskriminazioak, esate baterako soldaten arteko diferentziak, ez soldaten tauletan, *enpresaren eta langileen artean banaka egindako negoziatioetan baizik* (E5). Honela azaldu du Comisiones Obreras sindikatuak:

Batez ere urtearen hasieran banaka negoziatzen diren osagarri batzuetan.

(...) Orduan, gerta daiteke, maila batetik aurrera, erantzukizun-maila bereko bi lankidek gehienetan ez jakitea zenbat irabazten duen besteak, osagarria banaka negoziatu dutelako enpresarekin. Orduan, horrek arazo asko sortzen dizkigu, eta ez ditugu detektatzen soldaten arteko benetako diferentziak.

Malgutasunari dagokionez, planteatzen dute telelanak, enpresak behartua izanez gero –batez ere arlo feminizatuetan– ondorio diskriminatzaileak izan ditzakeela emakumeentzat; izan ere, *askotan, bi lanak egiteaz gain, etxera itzultzeak sozializazio eza dakar* (E5). Elkarrizketatu batzuen ustez, gaur egun dauden horrelako neurriak *malgutasun faltsu bate-*

an oinarritzen dira; izan ere, azken finean, malgutasunaren baldintzak eta mugak enpresak edo erakundeak jartzen ditu, pertsonen benetako premiak aintzat hartu gabe, eta, *lana eta etxea bateratzeaz gain, beste helburu batzuetarako bitarteko* izan daitekeenik kontuan izan gabe (E6).

KONTZILIAZIO ERANTZUKIDERAKO NEURRIEN PROPOSAMENAK **4.2.2**

Atal honetan bildu ditugu etxeko eta laneko eremuetan genero-ekitatea sustatzeko elkarriketatuek beharrezkotzat jotako balio eta jarrerak, baita haien ikuspegitik erantzukidetasunean oinarritutako kontziliazioa eraginkortasunez sustatuko duten neurriak ere.

ROLEN EKITATEZKO BANAKETARAKO BALIO ETA JARRERAK

Aztertutako diskurtsoek rolen berdintasunezko banaketa bideratzen duten balio pertsonal eta sozial batzuk dituzte. Haien artean gailentzen da ugaltze-lana gizadiaren iraupenerako ezinbesteko elementutzat jotzearen kontzientzia. Horren ondorioz, zeregin horiek gure espezieari dagozkion eginkizun gisa hartu behar dira, eta ikuspegi hori lagungarria izango da etxeko eta familiako lana femeninotzat jotzen duten estereotipoak desagerrarazteko. Emakumeentzat, ugaltze-lanaren ikuspegi berri horrek erru-ustea kentzea eta garapen profesionala norberaren espazio gisa planifikatzea bideratzen duen mekanismo gisa dihardu. Gizonentzat, aipatutako premiseak dakarte *gizarteak aurrera egiteko zainketa beharrezko jotzearen kontzientzia, eta, hortaz, gizonen erantzukizuna ere badela iriztea* (E7).

Eraldaketa horiek gauza daitezen, funsezkoa da *txipa aldatzea* (E8), haurtzaroko hezkuntzatik hasita, eta ugaltze-lanari, oro har, eta zainketari, bereziki, balio handiagoa ematea. Kontua da zainketari balio erantsia gaineratzea, *bigarren mailako lan* gisa ez ikusteko. Elkarriketatu baten hitzetan esanda:

Arlo horiei balio erantsi handiagoa ematen dien lan-merkatua lortzeko bidean aurrera egitea. (...) Ezin liteke beste pertsona batzuk zaintzeko eta haien osasuna, bizitza eta ongizatea babesteko ardura duten pertsonen gizarte-balioespenik ez izatea. Bada, hori guztia aldatu behar da (E5).

Horrek, gainera, eredu *produktionista eta patriarkala* aldatzea dakar (E6). Izan ere, eredu horrek, batetik, emakumeekin lotzen ditu etxean egin beharreko doako zainketa-lanak, eta, bestetik, lan-eremuan lanerako prest eta bertan egoteari gehiegizko balioa ematen dio, eta irizpide horiek, sindikatuetakoa iturrien arabera, kontziliazio-neurriei heltzea eragozten dute, eta lanbidean hasteko eta gora egiteko genero-ekitatea oztopatzen dute.

Horrekin batera, garrantzitsua da maila pertsonalean eta sozialean barneratzea bizitza pertsonala, *lana eta familia bateratzeko eskubidea norbanakoaren eskubide galdagarri eta besterenezina dela* (E6); izan ere, gizarte-legitimaziorik gabeko eskubideak, edo norberarenak bezala hartzen ez direnak, ez dira eskubide gisa eskatzen, eta arautu gabe geratzen dira.

KONTZILIAZIO ERANTZUKIDEAREN ALDEKO NEURRIAK

Ondorengo orrialdeetan, sindikatuen eta enpresen eremuko elkarrizketatuek planteatutako orientabide estrategikoak eta neurriak jaso ditugu, eta kontziliazio erantzukidea sustatzeko orientabide gisa erabil daitezke. Besteak beste, honako alderdi hauek aintzat hartzen dituzte: baimenak, lanaldia, azpiegitura gehiago sortzea, prestakuntza eta negoziazio kolektiboa.

Lehenik, elkarrizketatuek nabarmentzen dute amatasun- eta aitatasun-baimen berdinak eta besterenezinak behar direla, zainketen erantzukizunari buruz berdintasunezko mezu bat helarazten duen gizarte-ereduaren zati gisa ulertuta. Enpresa handien eremuko giza baliabideen arduradunak azaldu du, gainera, baimenak luzeagoak izan daitezkeela, eta honela argudiatu du:

Gizonek eta emakumeek amatasunagatik edo aitatasunagatik baimen-egunen kopuru berdina hartzeko eskubidea eta betebeharra izateak ekarriko luke haurdunaldia ez izatea jada emakumeen kontua. (...) Pertsona batek baimena hartzen badu, enpresari berdin zaio sei astekoa edo lau hilabetekoa izatea. Enpresari ez dakarkio kosturik, baimen bat delako, eta enpresak duen zailtasuna da ordezko bat bilatzea; ordezko hori lortuz gero, baimenaren iraunaldiak ez du garrantzirik (E7).

Gainera, pertsona batzuk baimen berezien alde ageri dira, gaur egun xedatu gabeko premietarako; adibidez, gaixotasun arruntak dituzten seme-alaben zainketa, luzatzen diren operazioak, interes pertsonaleko ikastaroak eta abar. Horrenbestez, *hilabeterako edo urtebeterako ordu jakin batzuek dituen poltsa bat sor daiteke, hutsuneak betetzeko eta familia eta lana bateratzeko (E5)*. Horrek eragin dezake, gainera, gizonek baimen horiek hartzea, erosteko ahalmena ez baitute galtzen, eta, horrenbestez, erantzukidetasuna sustatzen da.

Baimenez gain, lanaldien iraupena aldatzea proposatzen dute; izan ere, laneko *ordutegi oso luzea dugu (E5)* Europako beste herrialde batzuetako ordutegiekin alderatuta. Zehazki, *35 orduko asteak eta lanaldi jarraituak (E6)* proposatzen dituzte, eta horrekin batera kultura mediterraneoari lotutako gizarte-ohiturak aldatzea (bizpahiru ordu bazkaltzeko, siesta...).

Gainera, LAB sindikatuko elkarrizketatuak proposatzen du lanaldia murrizten duten pertsonak ordezkatzeko kontratazioak egiteko legezko betebeharra ezartzea, bestela, hedatzen den ideia baita kontziliazioa arazo dela enpresarentzat eta gainerako langileentzat. Sindikalista batek honela adierazi du:

Derrigorrezkoa izan beharko luke lanaldi-murrizketa bat egiten denean beste pertsona bat kontratatzea, lanaldi erdi hori betetzeko, eta gainera enplegua sortzen da. Baina hori ez da inoiz, inoiz, inoiz egiten. Zer egiten da? Lan hori gainerako lankideen artean banatu.

Enpresen eta sindikatuen eremutik planteatzen dute, egiatan, kontratazio horren antolaketakostuagatik eta kostu ekonomikoagatik, kasu askotan ez dela beste kontrataziorik egiten eta zereginak banatzen dituztela lankide guztien artean, batez ere ordu gutxi murrizten direnean. Ez dugu ahaztu behar enpresa txikiek zailtasun handiagoak dituztela ordu gutxi batzuk betetzeko kontratazio berriak egiteko, eta erakundeek kontuan hartu beharko luketela hori, Comisiones Obreras sindikatuko elkarrizketatuak ohartarazi bezala:

Ordubete edo bi murriztuz gero, ez da betetzen, enpresak esaten du dagoen jendearen artean moldatu behar direla. Enpresa handiak salbu, eta ez guztiak. Bestela, enpresa txikietan, ez, ohiko errealitatea baita ez dutela bitartekorik. (...) Enpresa txikiek, oso nekez... ez baldin badituzte laguntzak edo hobariak kontziliazioa hobetzeko, oso zaila da gauzatzea. Badaude kasuak, hiruzpalau langile dituzten denda batean

bizpahiru haurdun geratzen badira batera –eta eskubidea dute, haien bizi-proiektua delako– ordezko bat hartzen badute ere egia da arazoak dituztela, ordezkoek prestakuntza behar dutelako... orduan, hobariak eman behar dira, eta laguntzak eman behar zaizkie enpresa txikiei neurri horiek gauzatzeko eta familia eta lana bateratzeko (E5).

Zainketarako azpiegiturez hornitzeari aparteko atal bat eman behar zaio. Azpiegitura publiko gehiago sortzearen alde daude, *ordutegi egokituekin, laneko ordutegiekin bateragarriak izan daitezten* (E7). Gainera, enpresa-eremuko elkarriketatuek planteatu dute enpresan bertan zainketa-zerbitzuak emateko aukera; esate baterako, hartzaindegiak. Hala ere, horrelako zerbitzuekiko erreparoa adierazi dute sindikatuen eremutik, zerbitzu publikoen aldeko apustua sendotzearen alde baitaude:

Guk hor daukagu gure eztabaida handia, ezta? Alde batetik, ondo daude, baina kontuz ibili beharra dago; izan ere, hartzaindegia baldin badago amak lan egiten duen enpresan, azkenean zainketan ari da etengabe, ezta? Beharbada oso egokia da edoskitzeko garaian, gertu dagoelako, baina luzarora lotuta dago, eta badirudi amaren ardura dela, han daukalako, eta eraman eta ekarri beharko du, eta haurra gaixorik badago, hari deituko diote, tira, erreparo askorekin... (E5).

Ildo beretik, arlo maskulinizatueta hartzaindegiak jartzeko aukera ere azter daiteke, zainketa-zereginetan erantzukidetasuna sustatzea helburu hartuta. Dena dela, azterlanaren emaitza garbia da zainketarako doako zerbitzu publiko gehiago sustatu behar direla.

Aztertutako diskurtsoetan ageri den beste proposamen batek *prestakuntza* du helburu (E8). Alde batetik, barne-prestakuntzaren aldeko apustua nabarmentzen dute (zuzendariak, giza baliabideen arduradunak, langileak, sindikatu-ordezkariak...) berdintasunaren alorra lantzeko, eta berariazko berdintasun-planen prestaketa, garapena eta ebaluazioa jorratzeko. Horrek bermatuko luke ezarritako neurriak eraginkorrak eta enpresako errealitateari egokituak izatea, eta gai horretan *negoiazio kolektiboa* gauzatzea (E6), lan-harremanen eredu gogobetegarriago gisa. Bestalde, defendatzen dute emakumeak lidergoan eta soldata-negoiazioetan trebatzea, ordainsarien alorreko diskriminazioak saihesteko soldaten oinarrizko tauletatik kanpoko osagarrien negoziazioan.

Azpimarratzen dute, orobat, enpresetan abiarazitako berdintasunaren eta kontziliazioaren alorreko planen eta/edo neurrien jarraipena egiteko eta zigorrak ezartzeko mekanismoak hobetu eta zabaldu behar direla. Horren haritik, sindikatuen eremutik proposatu dute berdintasun-plan guztiak jasoko dituen derrigorrezko erregistro bat sortzea, eta Laneko Ikuskatzailetzara jotzea; izan ere, *erakunde horren inplikazio handia behar da berdintasunaren alorreko gai guztietan* (E5).

Halaber, kontziliazio-neurrien negoziazioan oinarritutako lan-harremanen ereduaren aldeko apustua egiten dute, eta negoziazio horiek langileen benetako premiak aintzat hartuko dituen diagnostikotik abiatu behar dute. Eredu horren oinarrian errentagarritasuna dago, denborei eta kostuei erreparatuta, benetako premiak asetzen ez dituzten planak egitea eta orotariko neurriak abian jartzea saihesten duelako. Ildo horretan, sindikatuen eremutik nabarmentzen dute arau-mailan neurrien eta/edo planen negoziazioa gehiago bultzatu behar dela; izan ere, gaur egun, *adostasunik lortzen ez bada, enpresaren esku dago berdintasun-plana ezartzeko ahalmena* (E6). Neurri horiekin batera, Comisiones Obreras sindikatuak planteatzen du *postuen balioespena negoziatu beharra dagoela diagnostiko bat egin aurretik* (E5).

Era berean, hitzarmen kolektiboak eguneratzea proposatzen dute, baita enpresan kontziliazio-alorrean onetsitako neurriak hedatzea ere, lan-eremuan *bizitza pertsonala, lana eta familia bateratzeko norbanakoek duten eskubidea* barneratzea sustatzeko (E6). Ildo horre-

tan, garrantzitsua da langileek une hauetan kontziliazio-neurriei ez heltzeko enpresaburuen aldetik dauden *presioei ez amore ematea*; gainera, *jakin behar dute langileen eskubidea dela, ez dela enpresak egiten dien mesedea* (E5).

Amaitzeko, funtsezkoa da, eta beharbada inoiz baino garrantzitsuagoa, kontziliazio erantzukidearen sustapenak dakartzan onuren kontzientzia hartzea. Balio-aldaketa helburu duten sentsibilizazio-zeregin horiek, elkarrizketatuek adierazitakoari jarraiki, erakundeetatik egin behar dira, enpresetan gauzatutako jardunbide egokiak eta errentagarritasunaren araberako ebaluatutako hobekuntza-emaitzak hedatuz, eta rolen banaketetan berdintasunezko jarrerak bultzatuz. Elkarrizketatu batek honela azaldu du:

Nire ustez, erakundeek balio-aldaketan lagun dezakete. Azken finean, gizarteak balio batzuk ditu enpresengatik, familiarengatik... baina kanpotik datorkigun erasoagatik ere. Erakunde batek argi eta garbi badauka rol-aldaketa, kargu publikoetatik neurriak gauza ditzake, egiten duen propaganda guztia nabarmentzeko... dauzkan bitarteko guztiekin. (...) Benetan kanpaina guztien funtsean eta gizarte baten politika guztietan baldin badago, azkenean, pixkanaka-pixkanaka aldatuko da. Nire ustez, erakundeek zeregin handia dute eta ekarpen asko egin ditzakete (E7).

KONTZILIAZIO ERANTZUKIDERAKO OZTOPOAK

Elkarrizketatuen iritziz, bai eredu patriarkalari lotutako oztopoek, bai produkzionismoan eta bertan egotean oinarritutako eredu ekonomiko kapitalistari lotutako oztopoek, kontziliazio erantzukidea sustatzeko estrategia eta neurrien garapena eragozten dute. Oztopo horietako batzuk aurreko orrialdeetan aztertu ditugu, baina ondoren jasoko ditugu, modu sistematikoan antolatuta.

Gure iturrien aburuz oztopo da eredu sozioekonomiko patriarkala, sexuen araberako lan-banaketan oinarritua, eta genero-rolak eusten die, ez hain agerian, baina eraginkortasun osoz. Gainera, krisialdi ekonomikoak mendekotasun-kultura sendotzen du, enpresen presioen aurrean. Sindikatuen eremuko elkarrizketatuek adierazi bezala, borondatezko kontziliazio-neurriei ez heltzeko presioa dago, eta *heltzen dietenei* –gehienbat emakumeak– *zigorra ezartzen zaie* (E6), kontratua ez berritzearen bidez, enpresan gora egiteko aukerak murriztearen bitartez, etab.

Beste oztopo garrantzitsu bat da emakumeek balio erantsi txikiko lan-arloetan dihardutela gehienbat, arloen segregazioaren ondorioz. Lehen adierazi bezala, sindikalistek ohartarazten dute hasierako desberdintasunak larriagotzen ari direla krisialdian, emakumeen portzentaje handi batek –gizonek ez bezala– enplegua galdu ostean kualifikazio txikiko lanetara jotzen dutelako, familia mantentzeko, une horiek prestakuntzarako eta gero balioespen handiagoa izango duten postuetan sartzeko aprobetxatu gabe. Horren ondorioz, baliteke arloen arteko haustura handitzea ondorengo urteetan.

Halaber, egonkortasun gutxien duten arloen feminizazioak eragiten du emakumeek lanpostuarekiko eta laneko garapenarekiko atxikitasun txikiagoa izatea. Irizpide errealistetan oinarritutako pesimismoa dago emakumeek laneko karrera aldi batzuetan edo erabat uzteko erabakiaren azpian, gora egiteko aukera gutxi ikusten dutenean. Elkarrizketatu baten hitzetan esanda:

Azkenean, zuk diru gutxiago irabazten baduzu, zure lana gustuko ez baduzu, hobetuko den itxaropenik ez baduzu, eta, gainera, gizarteak presioa eragiten badizu etxearren, seme-alaben eta gurasoen zaintzaile nagusia izan zaitez, azkenean amore

ematen duzu eta 'zure borondatez' murrizketak, eszedentziak eta abar hartzen dituzu (E6).

Nabarmendu dugun bezala, ezin dugu alboratu gizarteak presioa eragiten diela emakumei, arlo pertsonala deuseztatzea eta lan-arloa murriztea dakarren zaintzaile-rola lehenets dezaten. Kanpoan sortutako oztopoa da, barneratzean barne-eragozpen bat eragiten duena: *errudun-ustea*, emakume den aldetik gizarteak harengandik espero duena ez bete-tzeagatik. Ildo horretan, garapen profesionalaren alde apustu egiteak kostu emozional bat du emakume askorentzat, gizonen artean era berean sortzen ez dena. Elkarrizketatu batek honela azaldu du:

Zenbat emakume dago errudun-uste horiekin, agian umeak lau hilabeterekin haur-tzaindegian utzi eta lanera joan behar dutelako! Eta berebiziko atsekabearekin ikus-ten dituzu... Nik ez dut inoiz ikusi gizon bat horrela... (...) Gizarteak berak pentsaraz-ten dizu ama gaiztoa zarela, eta nolatan lehenesten duzun lana, mesedez! (...) Azkenean atertu gabe ari zaizkizu, ezta? eta pentsatzen duzu zenbateraino dugun nahikoa independentzia erabakitzeke: 'Honetan lan egin nahi dut, ama izan nahi dut orain...'. Erabat baldintzatuta eta kontrolatuta dago (E6).

Zainketa-zereginak sozialki emakumei esleitzen zaizkienez, zainketarako kontziliazio-neu-rriei heldu nahi dieten gizonak arazoak izaten dituzte, berriemaileek nabarmetzen duten bezala. Eraikuntza-arloan diharduen giza baliabideen arduradunak honela azaltzen du:

Azkenean, gailentzen den kulturak dio emakumeen kontua dela. Are gehiago, ez dago ondo ikusia gizonen hartzea. (...) Oso korapilatsua izango litzateke gizon batek, orain ditugun zeharkako eskulaneko postuetan lanaldi murriztua hartzea, enpresa-kul-turagatik. Baina egia da emakumeak egon direla gizon horien postu berdinetan, eta ama izan direnean lanaldi-murrizketa eskatu dutela. Eta onartuagoa dago. (...) Orduan, pertsona horiek lanaldi-murrizketari heltzea, eta gainera gizon izanda, bene-tan gaizki ikusia legoke.

Gainera, errendimendua eta errentagarritasuna lanerako prest eta bertan egotearekin lo-tzen duen lan-kultura dago, sindikatuetakoa elkarrizketatuen hitzetan esanda, *kultura pre-sentista (E6)*. *Kultura presentista* horrek, amatasuna absentismo-tasa handiagoekin lotzen duen aurreiritzi sexista oso errotuarekin batera, eragiten du enpresetan lanpostuak bete-tzeko soslai ideala gizonarena izatea; gainera, eskubideak exijitzeko gaitasun gutxiago iriz-ten zaio gizonari –batez ere, aita bada–, hornitzaile ekonomiko nagusiaren rola betetzen duela ulertzen delako.

Antzematen dira, orobat, berdintasun-planen inguruko zenbait arazo. Horrenbestez, plan horien diseinua kanpoan egiten denean, lehen esan bezala, haien eraginkortasuna nabar-men kaltetzen da, eta, aldi berean, jendearen atsekabea eragiten dute plan horiek. Ildo berean, ohartarazten dute onetsitako berdintasun-planen benetako aplikazioa kontrolatze-ko mekanismoak mugatuak direla; izan ere, balizko zigor baten kostuak txikiagoak dira dimentsio guztietan gauzatutako kontziliazio-politikak eragingo lituzkeen gastuak baino.

Beste oztopo batzuen jatorria da berdintasunaren eta kontziliazioaren alorreko neurriek era-giten dituzten onuren pertzepzio urria dutela enpresetan. Horrenbestez, joera orokorra da lege-zedatutako gutxienekoak aplikatzea, edo hobekuntza txikiak sartzea, langileei oro har haien berri eman gabe, *haiei heltzea orokortuko den beldur (E7)*. Beldur horren ondorioz, bizitza pertsonala, familia eta lana bateratzearen alorreko eskubideek hedapen urria dute enpresetan, mehatxutzat hartzen baitituzte, eta ez *jardunbide egokitza (E5)*; hortaz, ez zaie iruditzen jardunbide horiek plan batean sistematizatu behar direnik, haien erabilera oro-kortzeko.

Horrekin batera, ezarriko diren neurriak erabakitzea enpresaburuaren esku dago (legez agindutako kasuan salbu); beraz, langileen eta artekari sindikalen ahalmena murriztuta geratzen da –azaldu dute sindikalista elkarrizketatuek– neurri horiek hitzarmen kolektiboetan ezartzea exijitzeko.

Bestalde, aipatu dute berdintasun-batzordeetan eta, zenbait kasutan, sindikatuetan bertan, genero-gaiei buruzko prestakuntza urria dela. Horrek eragiten du, neurri batean, garrantzirik ez ematea pertsona orok bizitza pertsonala, lana eta familia bateratzeko duen eskubi-dea -berezkoa eta besterenezina– hitzarmen kolektiboetan aintzat hartzeari.

Amaitzeko, elkarrizketatu batzuek azpimarratu dute malgutasunak *zainketa soilik duela helburu* (E6) eta legez ezarritakoaren arabera mugatuta dagoela; horrenbestez, zaila da eguneroko errealitatera aplikatzea (esate baterako: seme-alaba baten gaixotasun arrunta, edo bizitza pertsonala bateratzeko premia). Horrenbestez, egungo ereduak zainketa eramankorragoa izatea eragiten du, baina ez du benetako politika-aldaketa lortzen, eta ez du gizarte-eredua aldatzen.

EREMU AKADEMIKOA **4.3**

Arlo akademikoan eta ikerkuntzan gailendu diren lau pertsona elkarrizketatu ditugu: Mertxe Larrañaga, María Pazos, Mónica Threlfall eta Constanza Tobío. Zenbait diziplinatan dihardute, genero-ikuspegia aintzat hartuta, eta familiako rolen banaketa eta kontziliazio erantzukidea dituzte aztergai. Horrenbestez, lau ikertzaile horiek berriazko ezagutzen berri eman digute, rolen banaketari buruzko gaur egungo egoera eta banaketa horren jatorria hizpide hartuta. Halaber, zenbait proposamen planteatu dituzte, berdintasuneko gizarte bat lortzeko bidean aurrera egiteko. Ondorengo orrialdeek ikertzaile horien ikuspegia helarazten digute, etxeko eta familiako zereginen banaketari buruzko egungo errealitatea, krisialdi ekonomikoaren inplikazioak eta aldaketa gauzatzeko alternatibak ardatz hartuta.

EGUNGO EGOERA **4.3.1**

Atal honetan rolen banaketa aztertuko dugu, baita banaketa horren kausak ere. Halaber, amatasuna eta aitatasuna (36) aintzat hartuko ditugu, gertatutako gizarte aldaketak gorabehera, egungo gizartean generoa egiten eta berregiten lagun dezaketen elementu ideologiko gisa.

ROLEN BANAKETA ETA BANAKETA HORREN SORRERA

Ikertzaile horiek bat datoz emakumeek etxeetan bizi duten diskriminazioaren kausak erai-kiak eta egiturazkoak direla azpimarratzean. Constanza Tobíok patriarkatua aipatzen du *kontzeptu esplikatzailer* gisa, eta honela definitzen du:

(36) Kontzeptu horiekin amatasunaren eta aitatasunaren erakunde tradizionaleri lotutako ideologia adierazten dugu –Adrienn Richek (1966) egiten duen zentzuan– eta ez amatasunaren eta aitatasunaren esperientziak, anitzak eta konplexuak direnak.

Menderatze-sistema orokorra, gizonak emakumeen gain ezarria, berariaz emakumei eta gizoni dagozkien zeregin desberdinak daudela finkatzeaz gain, emakumei dagozkien jarduerak gizarte-balioespen txikiagoa dutela ezartzen duena.

Mertxe Larrañagak *antzinako ereduaren oinarria* aipatzen du: *sexuen araberako lan-banaketa klasikoa*. Gainera, azpimarratzen du emakumeak lan-arloan sartu zirela *beste inolako aldaketarik egin gabe, ez arlo publikoan, ez familiako arloan*. Horren ondorioz, etxeko zereginen zama emakumeen gain geratu da, eta *etxeko zereginari eta zainketari lotutako lan horien merkaturatzea* gauzatzen denean ere, gizarte-maila altuen mirabeak kontratatzeko jardunbidea gizarte-maila ertain eta baxuetara hedatzean, emakumeen lana da beti.

Egile horren aburuz, desberdintasunari eustea eragin duen elementu bat izan da ugaltze-lanak, gizartearen eta lan-merkatuaren funtzionamendurako funtsezkoak direnak, ezkutuan geratu direla beti; hartara, *Estatuaren eta etxeen arteko fluxu horiek guztiak ere, azken finean dirua balio dutenak, ezkutuan geratu dira, orobat. Eta, horrenbestez, badirudi dena merkaturatzea dela, eta Estatuak guzti-guztia egiten duela.*

Hain zuzen, hausnarketa feministaren zereginetako bat *patriarkatuaren mekanismoak argitzea* da. Izan ere, *Tobioren iritziz, patriarkatua iraunkorra, korapilatsua eta aldakorra da, eta itxura zentzudunagoak har ditzake, eralda daiteke*. Ildo horretan, egile horrek hauxe dio:

Orain dela ez hainbeste denbora, eztabaida zen kontziliazioa bai, kontziliazioa ez; eta, nire ustez, eztabaida hori gainditu dugu jada. Inork ez du esaten kontziliazioa ez, hezkuntza ez edo osasuna ez inork esaten ez duen bezala. Orain eztabaida da zer-nolako kontziliazio-motak, eta hor desberdintasun garrantzitsuak daude; izan ere, edozein kontziliazio-politikak ez gaitu aurrera eramaten berdintasunaren bidean. Hasiera batean, kontziliazio-politikak rol-bereiztea garai berrietara egokitzeko modua baino ez ziren. 60ko hamarkadan Ameriketako Estatu Batuetan edo Frantzia gauzatutako kontziliazio-politikak emakumeentzako berariazko politikak ziren, batez ere lanaldi partzialaren ingurukoak. Eredu hori jarraitzen dute orain ere zenbait herrialdetan, esate baterako Erresuma Batuan edo Alemanian. Hau da, kontziliazio-politika batzuek, egiatan, fenomeno hauek iraunarazten dituzte: rol-bereiztea; genero-bereiztea; eta boterearen, baliabide ekonomikoen, lan-karreraren, lanbide-sustapenaren eta abarren eskuratzeko bereizgarria.

Horrenbestez, kontziliazio-politika jakin batzuk patriarkatuaren mekanismo bihurtu daitezke; izan ere, patriarkatua birformulatu egiten da, betikotzeko. Horren haritik, María Pazosek rol desberdinen kausak politika publikoetan kokatzen ditu. Alabaina, egiatan desberdintasuna sustatzen duten politika horiek *neutraltasun-itxura* dute:

Rolak setatsiak izan ohi dira, kosta ahala kosta irauten dute, jendeak desberdintasuna nahi izango balu bezala. (...) Eta, gainera, politikak neutralak direla esaten digute, badirudi desberdintasunerako joera dugula, biologikoki, edo iraganean sortutako jaidura aldaezinen ondorioz. Hala eta guztiz ere, nik uste dut nahikoa ebidentzia dugula, eta, horrenbestez, adieraz dezakegula politika publikoak direla, hain zuzen, desberdintasun hori iraunarazten dutenak.

Egile horren aburuz, tresna horien artean daude, esate baterako, eusle bakarrek familiarentzako onura ekonomikoak, eta amatasun- eta aitatasun-baimenen arteko desberdintasunak; ondorengo orrialdeetan aztertuko ditugu.

AMATASUNA ETA AITATASUNA ELEMENTU IDEOLOGIKO GISA

Azken hamarkadetan berdintasunaren alorrean *berebiziko aurrerabideak* egin badira ere, etxeko eta familiako eremuan desberdintasuna eragiten duten *kontrajoerak* daude. Haietako bat *amatasunaren sakralizazioa* da (E9), *amatasunaren ideologia tradizionala oraindik ere oso sendoa* dela adierazten duena (E12).

Aintzat hartu behar dira, halaber, familiako zereginak *ez direla gizonen kontuak* (E9) aditzera ematen duten *estereotipoek duten indarra*, gizon askorengan dauden erresistentziak sendotzen baitituzte. Mónica Threlfallen iritziz, gizarte erantzukide baterantz aldatzeko oztopo nagusi bat da, hain zuzen, *gizonentzat lan egitea oso gogobetegarria* dela. *Haien autoirudia askoz ere hobea da lanean, etxean daudenean gutxiagotasun-ustea baitute*. Gainera –jarraitzen du–, haien ekarpen ekonomiko handiagoa dela-eta, familiako zereginetatik salbuetsita sentitzen dira; alegia, *'nik dirua irabazten dut, alokairuaren zati handiena ordaintzen ari naiz' pentsatzean, uste dute bestelako lana ez dela haien zeregina*.

BALIO- ETA JARRERA- ALDAKETARAKO PROPOSAMENAK

4.3.2

Ondorengo orrialdeetan aditu horien ikuspegia jasoko dugu, erantzukidetasuna susta dezaketean jardueri buruz. Besteak beste, kontziliazioa helburu duten berariazko neurriak dituzte aztergai, baita hiri-diseinua, hezkuntza-eremua eta eremu akademikoa eta kultura-arloa aintzat hartzen dituzten neurriak ere.

KONTZILIAZIOA HELBURU DUTEN EGUNGO NEURRIAK

Tobíok adierazitakoari jarraituz, familia eta lana bateratzea helburu duten tresnak hiru neurri-motatan bana ditzakegu, ematen duten laguntzari erreparatuta: *denbora, dirua edo zerbitzuak*. Ikusiko dugu neurri horien ondorioak oso desberdinak direla, genero-ekitateari dagokionez, eta, batzuetan, gizarte-ekitateari dagokionez (maila sozioekonomikoaren arabera).

a) Denbora ematea

Neurri horien artean aipa daitezke lanaldi erdia, eszedentziak, edo amatasun- eta aitatasun-baimenak. Lanaldi erdia edo lanaldi murriztua da, lehen adierazi dugun bezala, Europako herrialde batzuetako kontziliazio-eredu nagusia. Oso neurri feminizatua da, eta, egile horien arabera, genero-desberdintasuna eragiten du. Larrañagak adierazi bezala, *enplegu partziala, azken finean, soldata partziala da, lanbidean gora egiteko ateak ixten dizkizu, pentsio urriagoak izango dituzu, babes gutxiago izango duzu lanik gabe geratuz gero*. Gizarte-eredu dualen –*ogi-irabazlea eta erdia*– eraketa bideratzen duen jardunbidea da, eta sexuen arabera lan-banaketa birformulatzea dakar. Haren hitzetan esanda:

Orain bertan, enplegua sustatzeko ere, lanaldi partzialeko enpleguak sustatzeari garrantzi handia ematen zaio, ezta? Eta nik... ulertzen dut enplegu horiek jendea lan-

merkatura sartzeko bidea izan daitezkeela, jende gaztea, ikasketak egiten ari dena eta abar, ezta? Baina, partzialtasuna mugagabea denean, eredu dualak bideratzen dira. Azkenean, ez da eskema apurtzen, sexuen araberako lan-banaketa da... ogi-irabazlea eta erdia.

Horrenbestez, arriskua izan daiteke krisialditik irteteko lanaldi partzialeko enplegua sustatzea, kontziliazioan laguntzen duela adierazteak dakarren legitimazio faltsuaz baliatuta. Ildo berean, Pazosek nabarmentzen du enplegu-mota hori onuragarriagoa dela enpresentzat, langileentzat baino, eta ezkutuko ekonomia estal dezakeela, horrek dakarren lan-eskubideen galerarekin:

Lanaldi partziala berebiziko pagotxa da enpresaburuentzat (...) Gizarte Segurantzako kuotak ez ditu ordaindu behar (...) eta txarra da ekonomiarentzat, ezkutuko lan asko dagoelako. Lan-ikuskatzaile askorekin hitz egin dut horri buruz, eta lanaldi partziala ezin da kontrolatu. Ikuskatzailea joaten denean ez dagoelako. Hiru ordu egiten ditu, hain zuzen, eta hiru ordu horietan... Eta agian pertsona horrek berrogei ordu egiten ditu astean, baina zurian hiru ordu, eta gainerakoa beltzean.

Bestalde, egile horren iritziz, neurri horretan urteko orduak zenbatzen dira, eta ez asteko orduak, eta horrek ez du bermatzen kontziliaziorako lagungarri izatea. Haren hitzetan esanda:

Hainbat lanaldi partzial kontziliazioaren guztiz aurkakoak izan ohi dira. Adibidez, sei-etatik bederatzia bitartean eta arratsaldeko zazpietatik bederatzia bitartean aritzen diren garbitzaileen ordutegiak. Hain zuzen, kontziliatzea ezinezkoa den orduetan. (...) Hau da, enpresak esaten dizu halako eta halako orduetan behar zaitut, eta hor dituzu lau ordu Retiroko pasealekuan ibiltzeko. Malgutasuna enpresari entzat da, ez langileentzat oro har.

Hiru urtetik beherako seme-alabak zaintzeko baimenei buruz ere, ildo berean doan analisia egiten dute. Tobíok adierazitakoari jarraiki, ordaindu gabeko baimenak direnez, lehen gizarte-lerratzea planteatzen dute; izan ere, *edozein amak edo aitak ezin dio heldu baimen ordaingabe bati*. Hala ere, arazo nagusia genero-ekitateari dagokiona da; izan ere, urtebetetik hiru urtera bitarteko epea lan-jardueratik kanpo egiteak *zigorra dakarkio laneko karre-rari (E12)*. Azken finean, horrelako neurriak emakumeen kalterako dira, baita gizartearen eta ekonomiaren kalterako ere, emakumeen talentua eta giza kapitala alferrik galtzen dutelako.

Aparteko atala merezi du amatasun- eta aitatasun-baimenen gaiak, izan ere, egungo diseinuak helarazten duen ideia da seme-alaben zainketa amari dagokiola, eta lehen haurra jaio ondoren bikotean genero-rolak ezartzeko prozesuan funtsezko eragina du. Une hori giltzarria da, ordura bitartean bikoteak bizi duen *berdintasun-ilusioa* urratzen duelako. Pazosen hitzetan:

Haur bat izatera iristen garenean, amari hamasei aste ematen dizkiote, eta aitari hamabost egun. Eta agian berdinak dira, eta eskolako lagunak... baina Gizarte Segurantzak dio ez direla berdinak. (...) Handik hamabost egunera, ama suspertu denez, aita lanera doa, eta ama geratzen da, eta umeek ikusten dute amatxo geratzen dela zaintzen, eta, inguruko eta bikotekideen aldetik, orduan ezartzen dira rolak. (...) Ordura bitartean, bikoteek 'berdintasun-ilusioa' izaten dute. Egiten ez dena, egin gabe geratzen da... berdintasunaren jolasean aritzen dira. Baina haur bat jaiotzen denean, gauza garrantzitsuak daude jokoan.

Egile horren aburuz, zainketa goiztiarraren garaia –erakundeek emakumeei esleitzen dietena– desberdintasun-eskola da ondorengo belaunaldientzat eta eragina du etorkizuneko

bikotekideen arteko zainketa-lanen banaketan. Horrenbestez, emakumeek lanaldi erdiei edo eszedentziei buruz hartzen dituzten *erabakiak* dira, neurri handi batean, gizarte-sistemaren diseinuak berak ezarritako hertsatzeen ondorio, ez baitie berdintasunezko alternatibarik ematen. Haren hitzetan esanda:

Lau hilabete horien ondoren, ez dago jarraitasunik zainketa-zereginetan. (...) Zer alternatiba ematen zaie? Eta hor politika publikoen zinismo eta hipokresiarekin topo egiten dugu. Hala diote: 'Ez, ez, berdintasunaren alde gaude; eszedentziak eta lanaldi-murrizketak pertsonentzat dira, ez emakumeentzat'. Bai, baina amei lau hilabete eta aitei bi aste eman ondoren, arrastoak jarri dituzu, eta gero amek hala nahi dute, ezta? Hala nahi dute ez daukatelako beste alternatibarik, baina argi dago beste alternatibaren bat izanez gero, hura nahi duzula. Esate baterako, Islandiako emakumeek pozik hartzen dute aitek hiru hilabetez etxean geratzea. Eta Islandiako aitek pozik hartzen dute hiru hilabetez etxean geratzea. Oraindik ere ez dago berdintasunik, aitek hiru hilabete egiten dituztelako etxean, eta amek sei; (...) baina, dena dela, argi dago pertsoneri berdintasunezko alternatibak emanez gero, nahi dituztela eta pozik daudela.

Amaitzeko, malgutasunari erreparatuko diogu, ez denborari dagokionez, espazioari dagokionez baizik, eta telelana esaten zaiona aztertuko dugu. Elkarrizketatu batzuk telelanaren alde daude, eremu akademikoan izan duten esperientzia oinarri hartuta. *Unibertsitariook egiten dugu*, adierazi du Threlfallek. Beste elkarrizketatu batzuek, esate baterako Tobíok, arriskuak ohartarazten dituzte:

Niri ez zait gaizki iruditzen, baldin eta ez bada berregiten XIX. mendean etxean egiten zen ehungintzako lanaren eredia (...) emakumeek kontziliatzen baitzuten, gaur egungo hitzetan esanda, etxean ehuntzen eta aldi berean umeak zaintzen, otorduak prestatzen, etab. Eredua hori berregiten badu, ba, benetan, ez (...) Aukera interesgarriak ematen ditu, baina funtsezkoa da ez izatea emakumeentzat soilik.

Emakumeen etxeko esplotazioan oinarritutako kontziliazio horretara itzultzeko arriskua ikusten du Pazosek ere, eta adierazi du, arlo akademikotik kanpo, telelana egonkortasunik gabeko lana dela, eta Administrazioan egin diren esperientziek erakutsi dute, berriz ere, neurri feminizatua dela eta lanbidean gora egiteko aukerak murrizten dituela. Haren hitzetan esanda:

Telelanean teleoperadoreak ari dira, eta, zein ari da telelanean? Goi-zuzendariak ez, bederen. (...) Enpresetan egonkortasunik gabeko mendeko lanetarako baliatzen dute telelana. Administrazioan hasi ziren zerbait egiten. (...) Nork heltzen zion telelanari? Ba, familiako ardurak zituzten emakumeek. Eta inolaz ere ez zuzendariak... Gainera, horrelako bide bat hartzen duzunean gora egiteko aukerak galtzen dituzu erabat. Bide-bazterrean geratzen zara.

b) Dirua ematea

Laguntza ekonomikoak gustura hartzen dira, baina baliteke kontrako eragina izatea, batez ere emakume zaurgarrien gain, eta, horrenbestez, ondorioa izan daiteke genero-desberdintasunak handitzea eta emakumeen arteko desberdintasunak areagotzea. Larrañagak honela azaldu du:

Frantzian laguntza asko eman dituzte haurrak zaintzeko (...) Printzipioz, etxekoek zainketa-zereginak egiteko dira, praktikan emakumeek zainketa-zereginak egiteko dira; eta bi haur dituzten familiak laguntza hori jasotzen hasi zirenean, milaka ema-

kumek utzi zuten lan-merkatua. Baina, nork uzten du? Goi-mailako exekutiboek ez dute uzten, nik ere ez nuke utziko, nire jirakasle-soldatari erreparatuta. Lan-merkatuan egonkortasun gutxien duten emakumeek uzten dute, errenta txikienak dituztenek, behe-mailakoek. Hortaz, azkenean, baliteke horrelako neurriek (...) emakumeen arteko desberdintasunak areagotzea.

Zainketa helburu duten berariazko neurri ekonomikoak alde batera utzita, Pazos oso kritikoa da emakumeak etxean geratzearren sistemak ematen dituen hainbat pizgarri ekonomikorekin. Baterako aitorenari dagokion zerga-arintzea, alargun-pentsioa edo irabazpidezko araubidea dira pizgarri horietako batzuk. Egile horren ustez, *pizgarri horien bidez emakumeei sinestarazten zaie babestuta egongo direla*, eta, azken finean, eredu tradizionalean bezala, emakumeen mendekotasun ekonomikoa bultzatzen duten mekanismoak dira, eta *pobrezia-tranpa* bihurtzen dira:

Bikotea desegiten denean edo gizonaren diru-irabaziak edozein arrazoigatik falta direnean (...) familia hori pobre bihurtzen da azkenean, alargun-pentsioak eta jubilatu-pentsioak ez direlako berdinak, kotizatu ez baduzu kontribuzioz kanpoko pensioa duzulako, hirurehun euro eta koska hilean, alegia, eta horrekin bizitzea ezinezkoa da. Eta baterako aitorenpena senar-emazteentzat da, baina etxeakoandre ohientzat ez dago prestaziorik. Mendekotasun Legearen bidezko diru-laguntzak? Emakumeek lanpostuak uzteko beste prestazio bat. Zaintzaileentzako prestazioak daude, baina ez dago zaintzaile ohientzako prestaziorik (...) Pentsa zure aita zaintzen ari zarela, hiltzen denean ez dizute haren pensioa uzten, eta prestazioa bukatzen da, eta kalean gertatzen zara, eta sektore publikoak ez zaitu kontuan hartzen. Pizgarri ekonomiko horiek guztiek emakumeen mendekotasun ekonomikoa dakarte, baina ez dute konpontzen sortzen duten pobrezia, gero ez dira ondorioez arduratzen.

Larrañagak adierazi bezala: *Lan-merkatuan etenaldirik gabeko eta lanaldi osoko jardueraren eredutik aldentzeak ondorio garestiak ditu. Zerga-sistemari dagokionez, egile horrek azpimarratzen du garrantzitsua dela zerga-sistema mailakatu izatea, gizarte-berdintasunerako eta genero-berdintasunerako onuragarria delako. Gainera, zalantzan jartzen du bikote barruan rol-banaketa buruz hartzen diren erabakietan eragina izatea, adibidez, baterako aitorenari dagokion zerga-arintzeak. Haren hitzetan esanda:*

Lan-merkatuan lan egin edo ez egin erabakitzen dugunean, ez dugu pentsatzen zenbat zerga ordaindu beharko dugun... beharbada norbaitek bai... baina ez dut uste funtsezkoa denik emakumeen lan-jarduerarako (...) Nire lankide batzuk gai horri buruz aritzen dira beti, eta berebiziko garrantzia ematen diote, eta ikusi dut haien grafikoek adierazten dutela zerga-sistemaren arabera emakumeen jarduera-tasa askoz ere altuagoa dela... Baina nik ezin dut guztiz sinetsi... Bai, datuak bat datoz, baina, zalantzarik gabe, funtsezko arrazoia ez da hori. Alegia, jarduera-tasen igoera edo desberdintasun horien oinarrian faktore asko daude.

Horrenbestez, hipotesi hau planteatu daiteke: herrialde horietako gizarte-politika guztiaren oinarrian dagoen eredu izanik pertsona helduek produkzio- eta ugaltze-ardurak dituztela (hain zuzen, baterako aitorenpena kentzea ildo horretan doan elementua da), gizarte-politika hori eta transmititzen dituen balioak faktore makrosozial garrantzitsu izan daitezke pertsonarteko mailan hartzen diren erabakietan.

c) Zerbitzuak ematea

Elkarrizketatutako adituak bat datoz bete-betean: kontziliazio erantzukidea lortzeko bidean, zainketarako zerbitzu publikoetan enplegua sortzearen aldeko apustua egiten dute lau adi-

tuek. Horren arrazoia da, Tobíok adierazi bezala, *zerbitzuetan oinarritutako politikek ez dutela, oro har, ondorio negatiborik eragiten genero-berdintasunean; aitzitik, denbora edo dirua ematean oinarritutako politikek, batzuetan, ondorio negatiboak eragiten dituzte genero-berdintasunean.*

Zerbitzu horiek publikoak izatea funtsezkoa da; izan ere, *pribatuak izanez gero, eskuraezinak izango lirateke herritar gehienentzat* (E9). Gizarte-ekitatean oinarritutako irizpideei jarraituz, Pazosek nabarmentzen du guraso bakarreko familiek *lehentasuna* eta *erraztasun gehiago* izan beharko lituzketela.

Laburbilduz, zerbitzu publikoen hornidura urriak, kontziliazio-politikek eta gizon hornitzailearen ereduari emandako pizgarri ekonomikoek eraginda, emakumeek beren gain hartzen dituzte gaur egun ere gizarte-ugaltzearen eta zainketaren kostuak, eta horrek defizit larria dakar emakumeen herritartasunean (*eskubide formalak hertsatzerik gabe gauzatzeko askatasunean*, alegia, Threlfallek adierazi bezala). Ikuspegi horretatik, herritartasunaren gaia ez da agortzen herritartasun hori izatean edo ez izatean, kontua da, batez ere *herritartasuna askatasunez gauzatzeko aukera izatea, horretarako beharrezko laguntzekin: legeak, dirulaguntzak, edo, besterik gabe, arau edo jarrerak* (E11).

d) Kontziliazio erantzukide baterantz

Kontziliazioaren alorreko aditu horien analisiak bat datoz, ondorio honi dagokionez: *arazoa da emakumeen kontua dela oraindik ere* –Larrañagaren hitzetan esanda– eta joera hori aldatzea bideratuko duten *mekanismoak* bilatu behar dira.

Familiako ardurak dituzten pertsonentzako (hau da, emakumeentzako) lanaldi-murrizketa-aren aurrean, ikertzaileek *lanaldien murrizketa hedatua* proposatzen dute, 35 ordura edo 32 ordura Tobíok eta Pazosek adierazi bezala. *Lehentasuna eman behar zaio ordutegiak eta denborak beste modu batean antolatzeari* (E9), aurrera egin behar da *ordutegi zentzuzkoak* lortzeko bidean, laneko eta eskolako ordutegiak hobeto sinkronizatzeko eta egokitze-ko aukerak bideratuz. Azken batean, pertsona heldu guztiek enplegu bat izatea eta zainketa-lanak egitea bideratuko duen gizarte-eredu berri bat eraikitzea. Erreferentziazko irudi horren inguruan antolatu behar da sistema, produkzio- eta ugaltze-ardurak dituen pertsona, zainketa-ardurarik gabeko *langile unibertsalaren* eredu maskulinoa orokortzetik urrun. Tobíok honela adierazi du:

*Behar duguna da lanaldiaren murrizketa hedatua emakumeentzat eta gizonentzat (...)
Lehen lan egiten zuen gizonaren soldatak familia bat mantentzen bazuen –familiako soldata esaten zitzaion– eta orain familia bakoitzean pertsona batek lan egin beharrean bi pertsonak egiten badute lan, eta, gainera, seme-alaba gutxiago badaude, zentzuzkoa da lanaldia murriztea. Bestela, oso eredu negatibo baterantz goaz, Nancy Fraserrek azaldutako langile unibertsalaren eredura, zainketaren arazoa alde batera uzten duen eredura, alegia (...)
Erantzun eraginkorrak bide horri heldu behar dio; hau da, heldu guztiak lan egiteaz eta zaintzeaz arduratzen diren eredua.*

Pazosen ustez, gizarteak ezin du alferrik galdu emakumeen giza kapitala enpleguaren alorrean, kualifikazio handiko langileak baitira neurri handi batean; eta ezin du alde batera utzi gizonen zaintzaile gisa daukaten potentziala. Hala ere, Larrañagak nabarmentzen du denboren berrantolaketa hori eta lanaldien murrizketa hedatua –lanaldi luzeen produktibitate txikiaren haritik ere planteatzen dena– lehentasun handiena duen bidea dela, eta, aldi berean, *bideragarritasun txikiena* duena, eta *irrealena*; izan ere, *oso aspaldiko eztabaida da, eta ildo horretan ez da oraindik ezer egin, eta badirudi aurkako noranzkoan goazela: ezinezko ordutegiak merkataritza-guneetan, igandetan zabalik...*

Funtsezko beste alderdi bat, elkarrizketatutako aditu guztien adostasuna duena, zainketarako azpiegitura publikoak gehiagotzearen garrantzia da, eta, hurren zainketari dagokionez, horrek esan nahi du *hiru urtetik beherako hurren kalitatezko haur-hezkuntzarako eskubidea unibertsalizatzea* (E10). Zainketarako zerbitzu publiko gehiago sortzearen neurri osagarri bat da eskolako eta laneko ordutegiak egokitzea, *laneko ordutegia malgutzearen bidez edo eskolako ordutegia malgutzearen bidez*. Horri buruz hainbat esperientzia daude: *goizeko ikasgelak, ikastetxeek goizago irekitzen dituztenak, edo lanera sartzeko ordutegi malgua, beranduago hasteko aukera ematen duena...* (E12).

Hala eta guztiz ere, adierazitako jarraibide orokor horiek gorabehera, Tobíok ohartarazten du *helburuen araberako berariazko kontziliazio-politikak* behar direla; izan ere, pertsona adin-duak edo haurrak zaintzea helburu duten kontziliazio-politikak ez dira gauza bera, eta, hurren artean ere, ez da berdina hiru urtetik beherako haurrak egunerokoan zaintzea edo hamabi urtetik hamaseira bitarteko adingabeak gaixotzean sortzen den unean uneko arazo. Ugaltze-arloaren eta produkzio-arloaren arteko bateraezintasunak agerian jartzen dituzten egoera horien aurrean, Tobío bat dator Pazosekin, gure inguruan oraingoz ez dagoen baimen berezi bat sortzea komeni dela esatean: *xede jakin baterako berariazko baimen laburra, gaixotasun arruntagatik gaizkitutako adingabeak zaintzeko. Goizean esnatzean haurrak sukarra duela eta zer egin?* (E12) Horrelako kasuetarako izango litzateke baimen berezi hori, ez ospitalizazioetarako edo gaixotasun larrietarako, kasu horiek zaintzeko badago beste baimen bat eta. Unean uneko arazo horietarako, Tobíok uste du baimena egokiagoa dela, zerbitzuak baino, *eraginkortasunari eta efizientziari lotutako irizpideak* oinarri hartuta; izan ere, noizbehinkako premia horiei erantzuteko zerbitzu bat antolatzea konplexuegia da. Beraz, langile bakoitzak egun edo ordu jakin batzuk erabiltzeko eskubidea izango luke, Europako beste herrialde batzuetan egiten duten bezala, horrelako premiei erantzuteko.

Azpimarratzeko modukoa den beste kontziliazio-neurri bat, denborari erreparatuz, *baimen berdinak, besterenezinak eta nahitaezkoak izatea da, % 100 ordainduak*. Horixe da, gaur egun, PPiiNAren (Plataforma por los Permisos Iguales e Intransferibles por Nacimiento o Adopción) errebindikazio nagusia. María Pazosentzat –PPiiNAko kidea– amatasun- eta aitasun-baimenak *funtsezko gaiak dira, rolak ezartzeko unean hartzen baitira*. Horrenbestez, gai horrek eragin potentziala du aitak etorkizunean seme-alaben eta beste pertsona batzuen zainketan izango duen eginkizunean. Argudio hori bat dator maskulinitatea eta lan ordaindua lotzen dituzten oztopo kulturalak gaingidzearen Threlfallek planteatzen dituen ideiekin. Egile horren iritziz, seme-alabekin jaiotzatik sortzen den lotura emozionala da gizonei konpentsazio nahikoa emateko moduko gauza bakarra, estatusari begira balioespen handiagoa duen lan-arloko galeraren ordainetan. Egile horrek honela adierazi du:

Gizonek lanetik irteteko gai izan behar dute, eta arazo nagusia da psikologikoki ezin dutela. Gizonarentzat 'lan gutxiago egin eta pixoihal gehiago aldatu' proposamenak ez dakar hobekuntzarik. Haien ikuspegitik, galdu egiten dute. Jaiotzeko unean gizonak bertan badaude, lotura sendo horrek sortzen dien esperientzia emozionalagatik seme-alaben falta sumatzen dute haiekin ez daudenean. Haien hutsunea igartzen dute, sei ordu ikusi gabe eta haien falta sumatzen dute. Bide bakarra da.

PPiiNAk planteatzen du bai emakumeek bai gizonek lau hilabeteko baimen besterenezinak izatea haurrak jaiotzean, nahitaez hartu beharrekoak eta % 100 ordainduak. Pazosen hitzetan:

Besterenezinak, munduko toki guztietan izandako esperientziak baitiote gizonek emakumeei ematen dizkietela baimen horiek. Eta besterenezinak izan behar dute baimen horiek, hartu ahal izateko, enpresen eta inguruko enpresen presiorik gabe; hartara eskubide hori izango dute eta gauzatuko dute. Eta nahitaezkoak izan behar dute gainera baimen horiek, enpresaren aurrean eskubidea babesteko. Orain emakumeek

sei aste hartu behar dituzte nahitaez, eta ez da haien aurka egiteko, eskubideak babesteko baizik (...) Eta % 100 ordainduak izan behar dute, bestela gizonak ez baitituzte hartuko. Eta, horren aurretik, bidezkoa delako. Haurren ardua gizarteari dago-kio, ondare soziala baitira. Gizarte guztiak lagundu behar du, bidezkoa da. Gurasoek asko jartzen dute, ez dute zertan geratu diru-irabazirik gabe. Inor ez litzateke geratu behar diru-irabazirik gabe bizitzako inongo unetan.

Lau hilabete horiek honela banatzea proposatzen dute: bi aste jaiotzaren ostean, eta hama-sei hilabete norberak erabakitako garaian, betiere hurrak hamazortzi hilabete bete aurretik. Plataforma horrek planteatzen du *aitatasun-baimenaren iraunaldia berdintzean (ez lehenago), esnea emateko baimena kentzea eta guraso bakoitzari bi aste gehiago ematea (E10)*. Horrenbestez, esnea emateko baimena enpresaren kontura izan beharrean (gaur egun hala da) Gizarte Segurantzaren kontura izango da:

PPiNAn esaten duguna da hurrek hainbat eskubide dituztela, eta eskubide horiek ez daudela soilik elikadurari lotuak. Amaren bularra hartzeko eskubidea dute, baina badituzte beste eskubide batzuk ere: pobrezian ez bizitzea, aitarekiko lotura, eta beste hainbat gauza... Edoskitzeaz ari garenean, badirudi haurren eskubide bakarra dela, eta ez da hala. Uste dugu proposamenak gehiago babesten duela amagandiko edoskitzea, egungo ereduak baino; izan ere, gaur egun, amak lanera itzuli behar du hamasei edo hemezortzi asteren buruan, eta zaila egingo zaio edoskitzen jarraitzea, asmo hori izanez gero. Aitak gero baimena hartuz gero, ordea, amaren esnea eman diezaioke haurrari, hura lanean dagoela (...) Egungo egoera baino askoz ere hobea da (E10).

Pazosek defendatzen du baimen berdina eta besterenezinak eta eragiten duten berdintasuna *oso neurri errentagarriak* direla; izan ere, emakumeek enplegurako eta gizonak zainketarako dituzten potentzialak baliatzea onuragarria da gizartearentzat eta ekonomiarentzat, oro har, bereziki krisialdian. Haren hitzetan esanda:

Baimenei buruzko errebindikazio hori oso errentagarria da. Aitatasun-baimeneko aste bakoitza 100 milioi euro dira urtean, oso gutxi, alegia. Hor zaintzen ikasten dute, eta hortik aurrera zaintzen dute (...) Gizonak zainketan parte hartzea behar-beharrezkoa da krisi-garaian. Eta emakumeen lana beharrezkoa da, gizonak baino hobeto prestatutako langileak baikara, eta prestakuntza hori alferrik galtzen da.

Larrañagak adierazi du neurri hori ez dela izango *arazo guztien konponbidea*, baina ildo horretan egindako edozein aurrerabide positiboa izan daiteke... baina gertatzen dena da ez gaudela horretarako garai onenean. Horrek krisialdiaren eta erantzukidetasunaren gaira eramaten gaitu.

e) Krisia eta erantzukidetasuna

Berdintasuna litekeena al da krisi-garaian? Tobíok adierazi du galdera horri erantzun aurretik krisia zer den galdetu behar dugula. Egileak zalantzan jarritakoari jarraituz:

Krisialdi hori krisia da edo beste gauza bat da? Edo, beharbada, krisia aitzakia da atzera begiratzen duen berrantolaketa-prozesua gauzatzeko, gizarte-mailen arteko desberdintasunak eta teoria politikoaren antzinako kontzeptuak berriro planteatuz. Hau da, krisia baldin bada soldaten murrizketa hedatua bideratzeko modua, krisia ez da krisia, sistema ekonomikoaren berrantolaketa da, kapitalaren alde, besterik gabe.

Ildo horretan, funtsezko unean gaude, *asko dago jokoan*; izan ere, sistema berrantolatze-ko elementuetako bat da, hain zuzen, zainketaren arazoa ahaztea, ongizate-estatua edo

gizarte-politikak ezinezkoak direla sinestaraziz. Hori gertatzen bada, litekeena da emakumeak lan-arlorra sartzeari –eta haien gaitasun eta talentuak lan-eremuan baliatzea– eragotziko duen egoera sortzea, eta desberdintasuna eta pobretze-prozesua areagotzea. Tobíoren hitzetan:

Genero-berdintasunaren alorrean atzera egiteko arriskua hor dago; izan ere, berrantolaketarako elementu bat izan daiteke, hain zuzen, zainketaren arazoa ahaztea, ongizate-estatua ezinezkoa dela sinestaraztea, gizarte-politikak ezinezkoak direla sinestaraztea... Baliteke positiboa izatea arlo ekonomiko eta sozial baten egiturazko aberastea eragiteko, baina oso negatiboa da emakumeei eta etorkizunari begira, atzera egitea dakarrelako, emakumeak arlo publikora eta lan-arlorra sartzeko prozesua geldiaraz dezakeelako, eta, horrenbestez, emakumeen gaitasunen eta talentuen erabilera eragotz dezakeelako. Desberdintasuna eta pobrezia eragiteko arriskua dago, eta etorkizuna arriskuan dago. Une honetan asko dugu jokoan.

Ilido berean, Larrañagak nabarmentzen du oso garai txarrak direla berdintasunari eta solidarietateari lotutako gaietarako, ez baitira lehentasunezko gaitzat hartzen, eta horrek emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunak handiagotzea dakar (E9). Egile horrek ohar-tarazten du krisi-garaian etxeetan doan batez ere emakumeek egiten duten lanak gora egiten duela, bi faktore hauen ondorioz: alde batetik, familiaren errenta txikiagoa da, eta, bestetik, gastu publikoa murrizten da, ekonomia monetarioaren kostuak ekonomia ez-monetarioa hedatuz, emakumeen lan ikusezinaren kontura. Irakasleak azaldu bezala:

Etxeko produkzioa handitzen ari da, ia seguru, bi bide hauetatik: (...) Krisialdian lehengo bizi-maila materialari eusteko ahalegina egiten da etxeetan; eta, errentak behera egitean, ziur asko, lehen merkatuan egiten ziren gauzak orain etxean egiten dira (...) Eta gero, beste bide oso argia da Europako gobernuen doitzeko-politikei dago-kiena, murrizketa horiek funtsezko gaitetan baitute eragina: ongizatea, osasunaren alorreko murrizketak, hezkuntzako murrizketak, etab. Lehen ospitalean astebete egiten bazenuen eta orain etxera bidaltzen bazaituzte, horrek ez du esan nahi zainketarik ez duzula jada behar. Hau da, lehen sektore publikoak ematen zituen zainketak orain etxeetara transferitzen ari dira.

Horrenbestez, atzera egiteko benetako arriskua dakar krisiak, baina, aldatzeko aukera ere ematen du: *kasinoko kapitalismoa berraztertzeko, ekonomia berreraikitzeko eta banku-jarduera arautzeko garaia da (E11), zentzu gehiagoko zerbait egiteko garaia, beste ordutegi batzuekin...* (E9)

Tobíorentzat, lehen aipatu dugun zainketarako zerbitzu publikoen areagotzea –eta, hortaz, kontziliazioa eta berdintasuna– bidera daitezke krisi-garaian. Irauteko modukoa ez dena, gizarte-politiken alorreko murrizketak gorabehera, gaur egungo produkzio-eredua da; izan ere, *ezinezko eredia* da, zenbait herrialdetan kontsumitu baino ez da egiten, produzitu gabe, eta prozesu horiek periferiara hedatzen dira.

Pazosek partekatzen du krisi-garaiko zerbitzu publikoen bideragarritasun eta beharrari buruzko ikuspegia, eta gogora ekartzen du gizarte-babeserako neurri asko, zehazki *Gizarte Segurantzaren 30eko hamarkadako krisialdian asmatu zirela*. Ikuspegi horretatik, nabarmentzen ditu zainketarako azpiegitura publikoak hedatzearen onura potentzialak, eraikuntza-arloan eta zerbitzu-arloan sortzen diren enpleguei begira, eta, aldi berean, *babesik gabe geratzen diren familia guztien premiak* arintzeko baliagarriak dira.

Gizarte-babeserako zerbitzuak eta gaitasun handiko giza kapitala dira, hain zuzen, krisiaren aurrean herrialdeak babesteko bidea, Pazosek adierazitakoari jarraiki. *Ilido horretan, oso interesgarria da Europako iparraldeko herrialdeetan krisia askoz ere arinagoa dela* (E10). Egile horren ustez, berdintasuna krisi garaian litekeena izateaz gain, krisitik ateratzeko bide

bakarra da. Eta, horretarako, potentzial eraldatzailea duten neurriak behar dira, erabateko berdintasuna benetan sustatzen dutenak. Helburu hori ez da betetzen lan-eremuko ekintza positiborako neurriekin (eszedentziak eta lanaldi partzialak); izan ere, krisiaren testuinguruan, batez ere, neurri horiek sendotzen duten ideia da emakumeak *arriku handiko langileak* direla eta hobe dela emakumerik ez kontratatzea, kalitatezko enpleguetan bederen. Pazosek honela azaldu du:

Emakumeak ezin dira defendatu lanpostuan, gizonen esku-lan malguaren aurrean (...) Amatasun-baimenaren, eszedentzien eta lanaldi partzialen iraunaldian (zortzi urte arte luza daitezke) kaleratzea debekatuta dago. Baina, nola debekatuko duzu norbait kaleratzea eta gainerako guztiak kaleratzeko erraztasunak jarri? Horren ondorioa izango da emakume gehiago ez kontratatzea (...) Kontratatzeke garaian, enpresaburuak erabaki behar du gizon bat edo emakume bat kontratatu, eta, emakume bat kontratatzen badu, emakumeak kartel bat darama hemen [kopeta seinalatzen du] 'prestutasun gutxiago' dioena. Arriku handiko enplegatu bat kontratatzen ari da. Ez dakit zenbat huts egingo duen, seme-alabak izango ote dituen, ez daki nor zaindu beharko duen... eta, gizon bat kontratatzen badu, lanerako prest dagoen langilea hartuko du, eta seme-alabak baditu, askoz ere prestuago (...) Eta, orain hala gertatzen bada, egiten ari diren lan-erreforma guztiekin gehiago gertatuko da. Hau da, krisi honekin agerian geratu da erabateko berdintasuna dela konponbide bakarra, ezin zaiela emakumei konpentsazioa eman berariazko neurrien bidez, berdintasuna behar dela pertsona guztientzat.

HIRI-DISEINUAREN ALORREKO NEURRIAK

Constanza Tobiok –generoan eta hirigintzan aditua– adierazi du gaur egun hiri-plangintza-aren arazo nagusia dela, familia tradizionalaren eredu inplizituaz gain, *lurzorua finantzetarako eta espekulazioko negozio handietarako oinarriztat hartzetik* datorren plangintza-eza. Lurzoruaren merkaturatze horrek sortutako ereduaren ezaugarriak dira bizitegi sakabanatuak, mugikortasun irrazionala, eta hornidura eta ekipamendu eza, 50eko hamarkadako langile-aldirien antzera, baina orain eskala handiagoan eginak, erdiko klaseek etxebizitza pribatuak erosteko. Katedratikoak honela azaldu du:

Hirigintzako izugarrikeria hori ikusi nuen, 17.000 etxebizitza inguru, ia urik ere ez duen basamortu baten erdian (...) Eredu horrek ez dauka ezer, ez dauka ekipamendurik, ez dauka hornidurarik... Eredu erabat zentzugabea da. Lehertzen den eredia da. Lurralde lehertzen da, sozialki lehertzen da... bizitegi sakabanatuak lurralde guztian, mugikortasun zentzugabea (...) Egiatan, 50eko hamarkadako eredia da, lehen aldiriko herrikoien eredia zen: langile-auzoak, etxebizitza publikoak, urrun, hornidurarik gabe... (...) Langile etorkinentzako aldiriko zaharrak berregin ditugu eskala handiagoan, baina orain erdiko klaseentzat eta merkatu pribatukoak dira. Baina, aldi berean, dena lehertu da eta krisialdia hasi da. Beraz, desegituratze-unean gaude, baita eredu zentzugabe hori edo eredurik eza desegituratzeko unean ere.

Eredurik eza dela-eta, horren aurrean egileak proposatzen du biztanleentzat pentsatutako hiri-eredu bat, espekulatzaillearen interesak alde batera utzita. Hiri integratuaren eredia da, lurzoruaren erabilerrari dagokionez, eta ingurumena errespetatzen du, irisgarritasunari lehentasuna ematen baitio, mugikortasunaren aurretik. Horrenbestez, pertsonen produktio- eta ugaltze-ardurak bateratzea bideratzen du. Haren hitzetan esanda:

Hiri integratua esaten zaio, hiri zentralaren eredia, elkarren ondoko erabilera, lurzoruaren erabilera urria; hau da, banakako etxebizitzaren hedapen mugagaberik ez, erai-

kuntza horiek erabat irrazionalak baitira ingurumenaren ikuspegitik (...) Hiri-zabalgu-neak, adibidez, hiria hedatzeko modu bat dira, baina erabilerak elkarren ondoan dau-dela, eta ez mugarik gabe hazten diren aldrietara hedatuta...

Eskuarki hiri batetik abiatzen garenez, erabilerak orekatzeko politikak lagungarriak izan dai-tezke bizitegien, horniduren eta jarduera ekonomikoen integrazioan oinarritutako eredia lortzeko. Irakasleak politika horien adibide bat jarri du:

Gure unibertsitatea, Madrilgo hegoaldean, nire ustez oso politika egokia da erabile-rak orekatzeko, metropoli-mailako ekipamenduak eta ekipamendu 'desiratuak' Madrilgo langileen eta industriren gune tradizionalera ekartzeko (...) Hiri zehatz bate-an baliteke beharrezkoa izatea hiri-guneetako enpleguak barreiatzea, edo osasunaren kalterako jarduera batzuk bereiztea. Filosofia orokorra eta joera izan behar bizitegiak, ekipamenduak, hornidurak eta hirugarren sektoreko eta industriako jarduera ekono-mikoak integratzea.

HEZKUNTZARI LOTUTAKO NEURRIAK

Elkarrizketatu gehienek uste dute hezkuntza-erakundeetan aldaketak eta aurrerabideak egin direla, baina horrek ez du esanahi eremu horretan berdintasuna lortu denik. Batxilergoko ezaguera-adarra hautatzean ageri den lerratzea –Larrañagak adierazi bezala– edo Erresuma Batuko *gazteen sexualizazioa* –Threlfallek aipatua– generoaren arabera mar-katutako joerak dira, eta, esparru zabalago bati dagozkion arren, institutueta ageri dira. Threlfallen hitzetan:

Kezka publikoa sortu da gazteen sexualizazioagatik; hau da, neskek sexu-objektu gisa jokatzeko dituzten presio handiengatik. Emakumearen gorputzaren sexualizazio eta klaudikazio horren ondorioz neskatoak obsesionatzen dira gorputzaren formarekin, arroparekin eta itxurarekin. Eta horrek emozioen eta hezkuntzaren alorreko aurrera-bidea atzerarazten du. Horrek esan nahi du mendekotasun egoeran egongo direla; izan ere, zure itxuraz soilik arduratzen bazara...

Desberdintasun horiek eta beste batzuk haurtzarotik hasita eraikitzen dira, gizarte-testuin-guruarekin interakzioan. Ildo horretan, Pazosek nabarmentzen du ikas-prozesuan eta gara-pen pertsonalean jostailuek eta kirolek duten garrantzia, eta, alderdi horri erreparatuta, berebiziko desberdintasunak daude mutilen eta nesken artean. Horregatik, egile horren-tzat funtsezkoa da hezkuntza-alorreko agintarien inplikazioa, neskatoek nerabezeroaren ondoren ere jarraipena izan dezaketen kirolak egitea sustatzeko:

Funtsezkoa da neskatoen artean kirola nola sustatzen, bultzatzen eta bideratzen den... Gaur egun neskatoak gimnasia erritmikoan sartzen dituzte. Neskatoek ia ez dute kirolik egiten. Desberdintasun estatistikoak izugarriak dira. Gainera, neskek egi-ten dituzten kirolak hamahiru urterekin bukatzen dira, gimnasia erritmikoa bezala. Hori aldatu beharra dago, eta hezkuntza-alorreko agintariekin aldatu behar dute.

Ikasgeletan garatu beharreko beste alderdi garrantzitsu bat da beste rol eta identifikazio-eredu desberdinak, genero-aginduak urratzen dituztenak, ezagutaraztea. Tobíok adierazi bezala:

Ikasgelan gehiago egin behar da, gai horri buruz hitz egin, baina, batez ere, adibide-en bitartez: genero-rol desberdinak erakustea (...) neskatoak beren buruak ministro, iturgin, suhiltzaile, ingeniari eta abar gisa ikusteko gai izan daitezela... Boterean eta

erabakiak hartzeko lekuetan dauden emakumeak ikusteko aukera izateak berebiziko garrantzia du.

Bestalde, funtsezkoa da *ikasketetan genero-ikuspegia txertatzea, gainditu gabeko irakasgai handia baita*, Larrañagaren hitzetan esanda. Ez da erraza, ordea, berdintasuna *bigarren mailako gaitzat* hartzen delako unibertsitate-eremuan (E9), berdintasun-planak gorabehera. Larrañagak eta Tobiok adierazi dute dagokien unibertsitatean zeharkakotasunaren alde egin zutela –hizkuntzan, edukietan...–, baina ez dira baikorrak jardunbide horren oihartzunari eta hedapenari buruz, arazoak sortu baitira, esate baterako *katedra-askatasuna* (E9). Tobiok azpimarratzen du zeharkakotasunaren benetako ezarpenari buruzko informaziorik ez dugula, ez unibertsitatei buruzkoa, ez bigarren hezkuntzari buruzkoa:

Zeharkakotasunaren aldeko apustua egin genuen. Zer gertatzen ari da hor benetan? (...) Ez dakigu, jakin beharko genuke, baina horretarako informazio hori jaso behar da unibertsitatean (...) Zer gertatzen ari da bigarren hezkuntzan? Ba, hori ere ez dakigu (...) Azken batean, zeharkakotasuna zenez, kontua zen esatea irakasgaietan sartuko zela, baina gero irakasle bakoitzak bere irakasgaiaren programa egiten du eta auskalo... Webgunean begiratu beharko genuke, irakasgai guztien programak ikusi, hau da, informazio hori biltzeko lana egin beharko litzateke, baina nire unibertsitatean ez da egiten, berdintasun-unitate bat izan arren.

Dena dela, ezin dugu alboratu hezkuntza-erakundeek eta familiek garrantzia galdu dutela, beste sozializazio-eragile batzuen eraginez. Hezkuntza-eremuan egiten denarekin batera, *eskolatik kanpo dagoen guztia* aintzat hartu behar da; esate baterako, *telebistako serieak* (E9) edo *berdinen talde birtualak* (E12). Tobiok adierazi bezala, *hobeto jakin behar dugu beste eremu horietan zer gertatzen den, funtsezko garrantzia baitute sozializazioari dagokionez*. Haren hitzetan esanda:

Kontrajoerak daude, hezkuntza-eremutik kanpokoak, eta oso indar handia dute (...) Hedabideen eremua, oro har, batez ere Internet, eta berdinen eremua, baina gero eta gehiago komunitate birtualen bidez. Lagunen eremua ere aldatu da, orain lagun-talde birtualak dira, eta eremu horietan guztietan gauzak gertatzen dira, gu konturatu gabe, eta genero-berdintasunari begira kaltegarriak izan daiteke.

Errealitatearen ezagutzari buruzko hutsune horren haritik adierazi behar dugu ikerketa-jarduerak sustatzeko premia, aurrekoekin batera lagungarriak izan baitaitezke balio-aldaketa bultzatzeko behar den ezagutza sortzeko eta gizarte erantzukide bat eta eraikitzeko.

Haietako bat da produkzio- eta ugaltze-lanen arteko erlazioak ulertzea –bereziki interesgarria gaur egungo krisi-egoeran– baina ezinezkoa da bi lan-mota horiek aztertzen dituzten estatistikak (denboraren erabilerei buruzko inkestak eta biztanleria aktiboaren inkestak) ez direlako konparagarriak. Larrañagaren hitzetan:

Inkesta guztiz desberdinak dira; hortaz, ezin dira konparatu. Denboraren erabilerei buruzko inkestetan eta biztanleria aktiboari buruzkoetan lagina desberdina da. Batean hamasei urte eta gehiagokoa da, eta bestean hamabi urte eta gehiagokoa. Metodologia guztiz desberdina da. Denboran ere ez dute bat egiten (...) Hemengoa alderatu beharko zenuke Eustatek lan-merkatuari buruz egiten duenarekin (PRA). Baina hori ere ez da zuzena (...) Nola eragiten du krisiak auzi honetan [rol-banaketan]? Ba, ez dakit. 2008koan ezin dira aztertu krisiaren ondorioak, orduan hasten ari zela, eta hurrengoan, 2013koan, beharbada beranduegi izango da krisiaren ondorioak ikusteko. Hortaz, agian datu horiek guztiak lortzeko aukera galdu dugu.

Egile horrek planteatzen duen konponbide bat da lanari buruzko estatistiketan ugaltze-lanei buruzko galderak sartzea, bi arloen arteko erlazioak aztertzeko. Zehazki, *proposatzen du*

*biztanleria aktiboaren inkesta bi urtetik behin osatzea denboraren erabilerari buruzko gal-
derekin. Horrek ez du eragozten denboraren erabilerari buruzko beste inkesta bat egitea,
gai horri buruzko informazio osoagoa eta berariazkoa jasotzeko.*

Larrañaga kezkatzen duen beste gai bat *etxeko lanen eta zainketa-lanen kontratazioa da,
(...) lan horiek egonkortasunik gabeak eta zaurgarriak baitira. Halaber, kezkarria da krisiak
nolako eragina duen auzi honetan, zainketa-kate globaletan, etab.* Hemen planteatzen den
auzia da zer neurri jarri behar diren abian lan horiek, garrantzitsuak eta beharrezkoak dire-
nak, gizarte-desberdintasunen areagotzerik ez eragiteko.

Beste funtsezko eremu batzuei buruzko daturik ere ez daukagu, Pazosek adierazi bezala;
hain zuzen, ez dugu emakumeen eta gizonen lan-ibilbideari buruzko daturik –zainketa-ekin
interakzioan– eta amatasun- eta aitatasun-baimenei buruzko datuak falta zaizkigu (iraupe-
na, baimenak eskuratzen dituzten pertsonen soslaia, baimen gehien eskatutako arloak...).
Ikertzaile horrek honela adierazi du:

*Badakigu zenbat aitatasun-baimen eskatzen dituzten gizonak eta zenbat emakume-
ek, baina ez dakigu zenbatekoa den batez besteko iraupena. Hortaz, ezin ditugu alde-
ratu, aitatasun-baimena zazpi edo hamabost egunekoa delako, eta emakumeenak
zenbait astekoak. Datu horiek Europako iparraldeko herrialdeetan soilik lantzen dituz-
te, sexuen arabera bereizitako hainbat datu ditugun arren. Eta arlokako ikerketarik ez
daukagu, nork hartzen dituen baimenak arlo bakoitzean, nolakoa den soslaia, solda-
ta...*

Azken finean, egile horren hitzetan esanda, *ikerketa asko behar da*, batez ere generoari
buruzko *oinarrizko ikerketa*, errealitatearen ezagutzan aurrera egiteko. Eta gero aldaketara-
ko neurriak abian jartzeari begira funtsezkoak diren gabezia horien arrazoiak bat da ikus-
pegi feministatik egindako ikerketak arbuatzen dituztela, Pazosek azaldu bezala:

*Zerbait idazten hasten naizen bakoitzean, oinarrizko hiruzpalau ikerketa daude egin
gabe. Adibidez, alargun-pentsioak, ez dakigu zein diren alargunak. Ni orain horri buruz
ikertzen ari naiz, eta hain da zaila gauzatzea... Eta, gainera, ikuspegi feminista due-
nez, gero ez dute argitaratzen, eta ikertzaileak adoregabetu eta utzi egiten dute...*

Amaitzeko, maskulinitate-eredu berriak ezagutzea funtsezkoa da. Tobíoren hitzetan, *gizo-
nak erabat ahaztuta uzten dira auzi honetan, baina asko aldatzen ari dira, eta hori guztia
argitu eta hedatu behar da. Antzeratze-efektua ere eragiten delako, eredutzat hartuta.* Ildo
horretan, gizon zaintzaileen edo etxeko eta familiako zereginak egiten dituzten gizonen
eredurik ez izatea balio-aldaketarako landu beharreko gabezia garrantzitsua da, gizonak,
bereziki belaunaldi berrietako gizonak, identifikazio-eredurik gabe geratzen baitira.

KULTURA-ALDAKETARAKO BESTE NEURRI BATZUK

Mentalitatearen eta balioen aldaketak hiru arlo garrantzitsu ditu: ugaltze-lanaren balioespe-
na, maskulinitate eta aitatasun tradizionalak, eta, amaitzeko, amatasunaren erakundea,
feminitate tradizionalaren definizioan funtsezkoa dena.

Larrañagaren aburuz, ugaltze-lana agerian jartzeak, eta, bereziki, lan horren garrantzia eta
ekarpen ekonomikoa adierazteak –*dirutan neurtzeak*– bidera dezake *mentalitateen aldake-
ta* eta gizonen eremu horretan parte hartzea. Hala ere, ohartarazten du *aurkako eragina ere
izan dezakeela*, eta lan horien balioespenaren ondorioz emakumeak etxeetan geratzea.
Horrenbestez, lan horien balioespenarekin batera, funtsezkoa da amatasun, aitatasun,
feminitate eta maskulinitate tradizionalari lotutako elementu ideologikoak deuseztatzea.

Lortzeko modu bat da sortzen ari diren eredu berri horiei buruzko ezagutza areagotzea eta hedatzea, aldaketaren sustatzaileak izan daitezten eta jokabide berriak normalizatzen lagun dezaten. Horren haritik, Threlfallek dio Erresuma Batuan *kultura berri bat sortu dela eta gizonak aritzen direla sukaldean; moda berria da*, eta arrakasta handiko telebista-programa bati esker sortu da:

Telebistako chef batzuk dauzkagu, gizonei eta emakumeei zuzentzen direnak, eta gizon normalak direla ikusten da, ez dira emagizonak. Han ere badituzue telebistako sukaldariak, baina ez dut esaten Arzaken estilokoak. Hemen Jaime Oliver dugu, tipo gazte bat da, modernoa, beti gaizki jantzita agertzen da, kaleko edozein mutil bezala, galtza bakero itsusi batzuk, niki zeharo arrunt bat, txapela... itxura guztiz arrunta du, eta horrek ematen duen irudia da edozein gizon otorduak prestatzeko gai dela. Gogo beroz hitz egiten du jatekoei buruz, eta izugarri gustatzen zaionez... eta, gainera, langile-klasekoa da, familia tradizional batekoa... (...) % 50eko langabezia dagoen auzoetan sukaldaritzako ikastaro publikoak ematen ahalegindu da, ondo jaten eta aldi berean dirua aurrezten erakusteko, asko gastatu gabe. Hemen esaten da normaldu egin duela mutil gazteak sukaldean aritzea.

Beste ardatz nagusi bat da *amatasuna desmitifikatzea*, hainbesteko zama duten klixer zahar horiek, Tobíok dion bezala, eta *aitatasuna edo amatasun maskulinoa txertatzea, femeninoa bezain eraginkorra dena*. Izan ere, katedratikoak azaltzen duen bezala:

Botere maskulinoak antzinako jarrerak uzteko erresistentzia duen bezala, bigarren mailako botere femenino txiki horrek ere ez ditu bere eskumenak utzi nahi, eta hori ere landu egin behar da.

BALIO-ALDAKETARAKO ETA KONTZILIAZIO ERANTZUKIDERAKO OZTOPOAK

Pazosen ikuspegitik, gizarte erantzukide bat lortzeko bidean *oztopo asko daude, horregatik irauten du desberdintasunak*.

Oro har, Tobíoren hitzetan, *etsai izugarri bat aipa dezakegu, oldartzen zaiguna eta aldatu nahi ez duena*, baita patriarkatuaren birformulazioak ere, itxura burutsuagoak hartzen dituztenak, betikotzeko, eta horrek bideratzen gaitu, lehen adierazi dugun bezala, *rol desberdinei eta gizartean boterea hartzeko aukera desberdinei eusten dien kontziliazio-neurrietara*. Ildo horretan, garrantzi handikoa da kontziliazioa helburu duten neurriak ez daitezela feminizatu. Dena dela, *botere bat da, botere hori dutenen aurka ere egin dezakeena, baina botere bat. Eta botereak beti jartzen du erresistentzia, kaleratu nahi badute* (E12).

Botere patriarkal hori zenbait oztopotan gauzatzen da; esate baterako, *emakumeen eta gizonen arteko soldata-desberdintasuna*, aurreko egileak aipatzen duena. Halaber, zenbait mekanismo daude, adibidez elementu ideologikoak, desberdintasun hori *aitzakiatzat hartzen dutenak ama izan dadin kontziliazio-neurriei heltzen diena*, esate baterako, *amatasunaren ideologia* (E12) eta amatasun hori goraiatzen duten kontrajoerak, edota aitatasun tradizionalari loturako kultura-elementuak.

Enpresen interes jakin batzuk ere aipa ditzakegu; izan ere, genero berdintasuna ona da sistema ekonomikorako, oro har, baina *baliteke enpresa zehatz bati desberdintasunak onurak ekartzea* –adierazi du Pazosek– eta gizon hornitzailearen eredian oinarritutako familiak *esklabo fidela* eman diezaioke: beti lanerako prest dagoen langilea. Langile hori ugaltze-lanetatik salbuetsita dago eta haren mende dago familia osoa.

Pazosen ustez, beste oztopo bat da berdintasunerako eredu-aldaketa errentagarria dela epe ertainean; horrenbestez, *epe laburrean oinarritzen den gobernu itsu batek pentsa dezake ez datorkiola ondo*. Horrek eragin dezake gobernuak neurri populistak hartzea, huteskundeetan onurak lortzeko, edo rol-aldaketa ez bultzatzea, langabezia-tasen gorakada saihesteko. Haren hitzetan esanda:

Berdintasunerako eredu-aldaketaren arazoa da errentagarritasuna epe ertainerako dela. Epe oso laburrean, informazio gutxi duen gizartean neurri populistek... Baina tira, pixkanaka-pixkanaka, gizartea ez dago hain gaizki informatua... Haur-txekearen jokaldia hala izan zen, botoak bilduko zituztela pentsatu zen, baina ez zituzten hainbeste bildu, jendea konturatu baitzen ez zuela ezertarako balio, hobe izango zela inbertsio hori haur-hezkuntzako eskoletan edo aitatasun-baimenetan egitea. Baina badaude zenbait neurri populista, gobernuen ustez funtzionatzen dutenak. Emakumeak etxean gerarazteko neurriek langabezia konpon dezakete epe laburrean (...) Epe laburrean oinarritzen den gobernu itsu batek pentsa dezake ez datorkiola ondo...

Botere patriarkala, beraz, bizitza sozialeko zenbait eremutan gauzatzen da, eta beste botere ekonomiko eta politikoeekin korapilatzen da. Bereziki, ikusi dugun bezala, genero-desberdintasunak areagotzeko arriskua dakar krisiak, eta, batez ere, sistema sozioekonomikoa berregituratzeko legitimazio faltsua, zainketaren auzia alde batera utzita, bigarren mailako gaitzat hartuta.

Oztopo izugarri horien parean, berdintasunerako bidea errazten duten faktoreak ere badaude. Benetako aldaketa-eragileez ari gara, eguneroko bizitzan protagonista, eta haien biografiek historia eraikitzen dute. Mugimendu feminista, maskulinitate berriak, belaunaldi berrien mentalitate-aldaketa, aurrekoekin alderatuta, eta feminismo lausoa, hainbat emakumeren artean hedatu dena, feministatzat jo gabe ere, feminismoaren errebindikazioak bere egin dituztenak; adibide batzuk baino ez dira, Pazosek adierazi bezala:

Mugimendu feminista dago, paritatea, txorakeriekin engainatuko ez dituzten emakumeak. Krisialdi honetan, esate baterako, emakumeok ez dugu hartu etxerako bidea, beste krisialdi batzuetan bezala. Eta gero gazteak daude, beste mentalitate batekin, batez ere rolak aldatzeko prest egoteari dagokionez, gero rolak finkatzen badira ere. Eta berdintasunean diharduten gizonak daude; sortzen ari den mugimendua da, baina hor daude.

Azken finean, berdintasunerako oztopoekin batera, eta antzinako oihartzunen antzera lortutakoa mehatxatzen diren kontraioekin batera, aldaketa garrantzitsuak ere badaude. *Tobío*rentzat, *agian berriena, itxaropentsuena eta urratzaileena da gizonak ere aldatzen hasi direla*. Haren hitzetan esanda:

Une honek berebiziko interesa du, emakumeak aldatzeaz gain, emakumeak gizonen espazioan sartzeaz gain, gizonak ere konturatzen hasi direlako generoen araberako sistema desorekatu honetan haiek ere galtzen dutela; hau da, arlo femeninoan, zainketaren arloan, emakumeen arloan, sartzen ausartzen badira, ezusteko atseginak aurkituko zituztela (...) Eta gizonak hasitako aldaketetan nabarmena da seme-alabekin harreman askoz ere gertuagoa eta beroagoa izateko aukera ukatu zaiela antzematen hasi direla (...) Oso aldaketa interesgarria da eta berebiziko garrantzia du, ziur asko atzerako biderik ez duen aldaketa izango baita (...) Uste dut horrek berdintasunerako bidea sendotu dezakeela.

Kolektiboak eta gizarte-mugimenduak gizarte-aldaketaren eragile garrantzitsuak dira. Zehazki, feminismoak era berezian adierazten du emakumeen ekintza kolektiboa, subjektu historiko gisa, eta ematen digun ikuspegia ezin da alde batera utzi gizarte-eredu erantzukide, bidezko eta berdintasunezko bat eraikitzeko.

Horregatik, ikerlan honetan mugimendu feministako kolektibo banatako hiru emakume elkarrizketatu ditugu: Bizkaiko Emakume Asanbladako (AMB/BEA), Bilgune Feministako eta Lanbroako ordezkariak, baita maskulinitate hegemonikoetatik bereizten diren maskulinitate berriak sustatzea helburu duen On:Giz elkarteko gizon bat ere. Ondorengo orrialdeetan jasoko dugu haien ikuspegia gai hauetan: familia-eremuko rol-banaketa, produkzio-lanaren eta ugaltze-lanaren bateratzea, hezkuntzaren garrantzia, eta elkarteen jardura. Amaitzeko, erantzukidetasunerako bidean lehentasunezko hartutako neurriak bilduko ditugu.

Emakumeek beren gain hartzean garai batean ia eskusiboki gizonenak ziren ardurak, genero-rolen eta familia-balioen berrikuspen sakona abiarazi da. Hala ere, eta etxeko zereginen ekitatezko banaketari buruzko jarrera positiboa oso hedatua egon arren –bigarren kapituluaren ikusi bezala– gure iturrien iritziz banaketa hori *desorekatua da, zalantzarik gabe* (E14). Gizonen zati bat etxeko eremuan gehiago parte hartzen ari da, *batez ere haurren zainketan, eta ez hainbeste etxea mantentzeko lanetan*, Bizkaiko Emakume Asanbladak adierazitakoaren arabera. Aldaketak gorabehera, ugaltze-arloko desberdintasuna *oztopo handi bat da, eta alderdi askotatik eta eremu askotan heldu beharko diogu, eta, batez ere, gizonek heldu beharko diote* (E16). Bilgune Feministaren eta Lanbroaren hitzetan, hurrenez hurren:

Orain onartzen da, pixkanaka, emakumeek ez dutela zertan egin den-dena. Guztiok ulertu behar dugun premia dela dioen diskurtsoa pixkanaka barnetatzen da. Baina, nire ustez, gizarte honen egiturek eta antolaketek adierazten dute, neurri handi batean, zer rol bete behar duen bakoitzak haurren zainketan, mendeko pertsonen zainketan eta etxeko zereginetan.

Emakumeok arlo publikoan sartu gara pixkanaka, eta hor ere erantzukidetasunaren garrantziaz kontzientzia hartzen hasi gara, eta, batez ere, erabakiak hartzeko postuetan. Baina haiek [gizonak] ez dira ari benetan kontzientzia hartzen, arlo pribatuan parte hartzen hasi behar dutela, etxeko zereginen eta ugaltze-lanen erantzukidetasuna beren gain hartzen hasi behar dutela.

Ildo horretan, Espainiako estatuko populazioaren heren batek baino gehiagok uste du etxea eta seme-alabak zaintzeko bikotekide batek lan ordaindua murriztu behar izanez gero, emakumeak murriztu beharko lukeela (37) (CES, 2011). Iritzi hori bat dator emakumei tradizionalki esleitutako zainketarako gaitasun naturalarekin. Lanbroak honela adierazten du:

Haurrak sabelean hazi eta erditzen garenez, badirudi, gainera, haur bat edo mende-ko pertsona bat nola zaindu ikasita jaiotzen garela, ezta? (...) Hau da, kulturala dena askotan gorabehera biologiko bihurtzen da.

Ugaltze-laneko genero-desberdintasunaren naturalizazioaren oinarria da oinorde kultural bat, ideia hau betikotzen duena: *emakumeek askoz hobeto egiten duzue (...) ama-senaren kontua* (E14). Halaber, irauten du *gizonek lan jakin batzuk egin behar dituztela* (E14) aditzera ematen duen ideiak, haien indar fisikoa, eskulanetarako gaitasuna edo gaitasun intelektuala –arrazoiari lotua, familiako banku-kontuak eramateko– aintzat hartuta. Ildo horretan, Bilgune Feministak ohartarazten du gaur egun maskulinitate eta feminitate *estereotipoak gero eta errotuagoak* daudela:

Izateko edo gizartean adierazteko modu desberdinak gero eta gehiago hurbiltzen dira estereotipora, gizon eta emakume eredura: emakume super femeninoa eta gizon super maskulinoa.

Genero-estereotipoek desberdintasunaren oinarri sinbolikoa osatzen dute. Horrenbestez, ulertzen da gaur egungo rol-banaketaren jatorria, *ekonomikoa ez ezik, politikoa eta ideologikoa dela, eta kausa horiek oinarritzen direla sexuen araberako banaketan, arlo publiko eta arlo pribatuan, eta patriarkatuak gizarte guztia antolatzeke nolabait ezartzen dituen dikotomietan* (E15). Lanbroak, horren haritik, adierazi du *gizarte-egitura patriarkal* batean bizi garela, eta haren oinarriak barneratzen ditugula sozializazio-prozesuaren bidez. Haren hitzetan esanda:

Patriarkatua sexuen araberako lan-banaketan eta sexualitate-eredu maskulino eta falokratikoan oinarritzen da. Eta horregatik gaude emakumeok mendekotasun-egoeretan. Zalantzarik gabe, egiturazko desberdintasuna da, txikitatik barneratzen duguna, gizakion sozializazio-prozesuaren bidez, bai gizonen bai emakumeen kasuan, eta hainbeste barneratzen denez, zaila da... edo egoeraren kontzientzia hartzen duzu eta informazio bilatu, beste emakume batzuekin kontrastatu, etorri eta talde feministetan antolatu, edo bestela, guzti-guztia hain 'naturalizatua' dagoenez, batzuetan zaila da kontzientzia hartzea.

Testuinguru horretan, bizirik irauteko egin beharreko lanei esleitutako balio eta esanahiak eraistea ezinbesteko zeregina da denboraren erabilerari buruzko inkestek adierazten dituzten berdintasun-defizitak gainditzeko. Horren haritik, Lanbroa talde feministak hau adierazi du ugaltze-lanaren banaketari buruz:

Gizonek, lehenik eta behin, lan hori dagokien kontzientzia hartu behar dute. Haien egin beharreko lana da, eta, gainera, egin behar dute gizadiaren oinarrizko premiak betetzeko. Etxetik kanpo lan egitea bezain garrantzitsua da (...) Emakumeek jakin behar dugu lan hori haien zeregina ere badela.

(37) Aukera horren alde egiten dute adin gehien dutenen gehiengoak, balio eta genero-rol tradizionaletan sozializatuak. Halaber, gazteagoek diote diru-irabazi txikiagoak edo lan-baldintza okerragoak dituenak hartu behar duela zainketaren ardura (CES, 2011), eta horrek, lan-eremuko desberdintasun nabarmenak dauden gizartean, emakumeen ardura izango dela esan nahi du berriz ere.

Hala eta guztiz ere, ikusi dugu lan ordainduak protagonismoa hartu duela Euskadiko emakumeen lehenetsuen sisteman, kohorte gazteek lan-merkatuan parte hartzeko joera oso nabarmena baitute azken urteotan. Gainera, krisi ekonomikoak lanik gabe dauden gizonen gorakada handiagoa eragin du, emakumeena baino. Horrenbestez, emakumeen lan-jarduerak familia askotan arintzen ditu gizonak lanik gabe egotearen ondorio sozial eta ekonomikoak. Dena dela, mugimendu feministak ohartarazten du egoera hori aldatzen ari dela. Ildo horretan, Bilgune Feministak azpimarratzen du emakumeen enpleguan antzematen den egonkortasun eza, baita emakumeak etxera itzultzeko arriskua ere, gero eta gizon gehiago baitaude lanerako prest. Horrenbestez, azaldu dute *orain arte femeninoak ziren lanetan gizonak sartzen ari direla, eta lan horietan gizonen kontratazioa lehenesten dutela*. Kolektibo horrek adierazi du, halaber, gizarte-gastuen alorreko murrizketek, krisi ekonomikoaren egoerarekin batera, rola eta sexuen araberako lan-banaketa areagotzea eragingo dutela.

Horri gehitu behar zaio, On:Giz elkarteak adierazi bezala, etxeko eremuko ekimena eta lidergoa *oraindik ere emakumeen gain dagoela gehienetan*. Hala eta guztiz, *bidean argiak ikusten dira* (E15). Gure inguruan, bi gurasoko familia heterosexualaren eredu klasikoak, emakumeak etxeko zereginetara lotuta egotea ekarri duenak, indarra galtzen ari du, beste bizikidetzak modu batzuek gora egiten duten bitartean, balioetan eta baldintza materialetan gertatutako aldaketek eraginda. Aldi berean, bizikidetzak modu berri horiek erreferentzia bihurtzen ari dira kontzilioaren esparruan. Berdintasuneko bikote heterosexualak, ama ezkongabeak, aita ezkongabeak, gay edo lesbien osatutako bikoteak, *bikotea osatu gabe komunitatean bizi diren pertsonak... antolatze modu desberdinak, apurka-apurka gero eta onespenez handiagoa dutenak* (E15). Bilgune Feministako kideak azaldu du gizarte-egiturak bultzatutako egonkortasun ezagatik, azken aldian arreta handia ematen zaiela antolatari lotutako alderdiei:

Azken aldian, buelta eta buelta gabiltza bizimodua dela eta, nola antolatzen garen, zeri ematen diogun garrantzia... Nire itzaropena da hurrengo urteetan, egonkortasun eza gero eta handiagoa izanik, haren eraso areagotzen denean beste bide batzuk hartzeko ahalegina egingo dugula batzuek, bestelako istorioak eraikitzeko. Komunitatearen kontzeptuak garrantzia hartzen ari du. Sustatzen ari diren alternatibek berdintasuneko banaketa dute oinarri, bai lanak bai gizarte-eginkizunak banatzean (...) Kolektibitateak edo komunitateak garrantzi izugarria du. Ez sinestea norbanakoa, era autonomo eta independentean, aurrera aterako denik, hori baita patriarkatuak eta kapitalismoak sartu nahi diguten ziria. Uste dugu elkarren beharra dugula. Kolektibitate-sentipen hori balio baten modukoa da niretzat, eta oso errotua dago.

Eredu berriak bultzatzen dituzten pertsonak soslai zehatz batean ezin badira sailkatu ere, kolektibo batzuek antzeko zenbait ezaugarri dituzte. Har dezagun adierazpen hau adibide gisa:

Iruditzen zait gazteak direla, ezkerrean kokatzen direnak, hippie ikuspegia dutenak, proletarioak, ideologiaren aldetik ezkerrekoak, ezker tradizionala esaten zaiona. Baina ez da ezker tradizionala, uste dut M15ek buelta eman diola, eta esan du: 'Honaino iritsi gara'. Horrelako jendeak, gizarte-mugimenduetan daudenak, bidezko kausetan, horrelako jendeak eman diezaioke buelta, nire ustez, eta familia berri horiek edo bizikidetzak-gune horiek sortu (E13).

Nolanahi ere, eremu horretan aztertutako diskurtso guztietatik ateratzen den ondorioa da kontziliatzeko modu berriak datozela etxeko zereginen ardura bizitzako elementu normalizatutako hartzen duten pertsonetatik, ondorengo aipuetan ikus daitekeenez:

Ulertzea zuri dagokizula eta zure egunerokoaren zati dela; eta, jatekorik ez baduzu prestatzen, ez duzu jaten (...) Nik uste dut horrekin duela lotura, niri dagokidala ulertzea, eta noizbait lehen egin izana, eta egiteko gogoia izatea (E14).

Balioek –solidaritatea, autonomia, pertsonen independentzia, besterenarekiko errespetua– [ekitatezko banaketak bideratzen dituzte]. Funtsezko oinarriak iruditzen zaizkit elkarrekin bizitzeko garaian, ondoan duzun pertsonarekin enpatizatzeke, gizona izan, emakumea izan, kolore batekoa edo bestekoa izan. Hori funtsezkoa da gizarte bat sortzeko (E13).

Azken batean, eredu berriak zenbait balioen eskutik datoz: solidaritatea, ekitatea, erantzukidetasuna, enpatia, autonomia pertsonala, pertsonen independentzia eta besterenarekiko errespetua. Sentsibilitate handiko pertsonak dira, eta balio hori garrantzi handikoa da zainketarako. Paradoxikoki –azaltzen du Lanbroak– balio horietako asko emakumeei esleitu zaizkie, bizi izan duten sozializazio-prozesuagatik, baina emakumeen nahiz gizonen pertsonalitateetan berdin ager daitezke. Kolektibo horrek azpimarratzen du, orobat, genero-aginduak gainazpikatzen dituzten pertsonak direla, hausnarketa sakon batean funtsatzen direla, eta beste gizarte-eredu batean hezteko dutela helburu, gaur egun gailentzen ez diren balio batzuk oinarri hartuta. Ildo berean, Bilgune Feministak adierazi du *kritika* eta *autokritika* beharrezkoak direla bestelako errealitate bat sortzeko:

Kritika edo autokritika, gauzak zergatik diren horrela planteatzeko, eta beste modu batekoak izan daitezkeela kontuan hartzeko. Ohituretan eta tradizioetan ez sinestea. Kritika egitean, sormenaz baliatu, gauza desberdinak eraikitzeke boterea erabili. Ezarrita dagoena ez bezalakoia izateko eskubidea.

Teoria kritiko feministak salatu bezala, familia tradizionala emakumeak menderatzeko kultura-eraikuntza izan da. Bereziki, ama mendebaldeko eraikuntza sinboliko boteretsuenetako bat da, feminitatea amatasun hutsarekin parekatzea dakarrena. Amaren irudi hori barneratu dute da *ama onaren* eta *ama gaiztoaren* estereotipoei eusten dieten diskurtso sozial eta kulturalak. *Ama ona da ugaltzeaz, haurrak zaintzeaz eta gizonari laguntzeaz soilik arduratzen dena* (Robles, 2005). *Umeari erantsita dagoen emakumea da, eta, gainera, aisialdia eta laneko denbora sakrifikatzeko gai da ume horrengatik*, adierazi du Bizkaiko Emakume Asanbladak. Gaur egun, haren hitzetan esanda:

Ama ona da betiko rol tradizionalak betetzen dituena, beste bizimodu batzuetan kamuflatuta, eta sistemaren produktibitate-beharrei oso lotuta dago (...) Erditzen dena da, haurdunaldi zoragarria duena, kexatzen ez dena, eta haurdunaldia dela-eta zeharo zoriontsua dena, titia ematen duena edo ematen ez duena, baina, batez ere, lau hilabete dituen arte. Lau hilabete dituenean uzten du haurra, lan-merkatura itzuli behar duelako, eta biberioak emateari ekiten dio, aitona-amonekin utzi, haurtzaindegira; iristen dena, eginbeharrak betetzen dituena, etxea garbi duena, zimur bakar bat ez duena eta etengabe irribarre egiten duena (...) Niretzat balio tradizionala da... emakume moderno batean kamuflatuta, baino tradizionala.

Gainera, seme-alabei ehuneko ehunean emandako emakumearekin bat dator. *Etengabe bere gainetik jauzi egiten duena, umearen mesedetan* (E14), horretarako uko egiteak gorabehera. Azken finean, Lanbroaren esanetan:

Erabat ematea da (...) Badirudi emakume izateari uzten zaiola, militante, kirolari, profesional... izateari uzten zaiola... ama zarelako jada, hortaz, hori da zu lehenik zarena, eta gainerakoa atzetik dator.

Aita onaren inguruko estereotipoei dagokienez, azterketaren bidez ateratako ondorioa da *ama onaren* antitesia dela. Horrenbeste, aitaren irudi *tradizionalak* edo *betikoak* honako ezaugarri hauek ditu:

Hurrei kromo-zorrotxoak erosten dizkiena da, jolasten dena, barre egiten duena eta umeekin ondo pasatzen duena da. Aita ona da eskolako lanetan laguntzen duena, umea futbolera eramaten duena, mutikoa bada (E14).

Gizartearen ikuspegitik, aita ona da asteburuan umea aisialdian, futbolean, kirolean umea duena, edo haur txikia denean, paseoan amari laguntzen diona (...) noizean behin laguntzen duena biberoiak ematen, pixoihalak aldatzen dituena, jakina, pixoihalak aldatu behar direla eta biberoiak eman behar direla esaten dion ama bat dagoelako (E13).

Bai *ama onaren* bai *aita onaren* estereotipoek sistema patriarkalari lotutako amatasun- eta aitatasun-eredu tradizionalak eragitea eta berregitea dute helburu, neurri handi batean. Hala eta guztiz ere, amatasuna eta aitatasuna bizitzeko hainbat modu berri daude, gizarte-aldaketa eragiteko asmotik sortuak.

Amatasunaren kasuan, psikologia alternatiboetatik datorren korronea nabari da, zenbait joera ikusten direla: umeei bizpahiru urtez bularra ematen dieten amak, seme-alabak izateko lan-mundua utzi duten amak, edo lan-merkatura egonkortasunik gabe itzuli direnak, umea zaintzeko denbora izateko. Elkarrizketatu baten hitzetan esanda:

Beste aita eta ama batzuk daude (...) umeak bizkarrean eramaten dituztenak, edo haiekin lo egiten dutenak, pentsatzen dutelako lotura emozional horri eutsi behar zaiola umeak hala erabakitzen duen bitartean. Eta aisialdian egoteko aukera ematen duena, sakrifizio hori gabe: utzi egin behar da! (E13).

Elkarrizketatutako kolektiboentzat, emakume horiek bizi-kalitatea eta pertsonen kalitatea sustatzen dituzten balioak berrezartzeko joera baten aldeko apustua egiten duen amatasun- eta aitatasun-eredua adierazten dute. Bizkaiko Emakume Asanbladak hau irizten dio:

Joera garrantzitsu bat dago, kantitateari eta kalitateari erreparatuta, eta jende horrek dio gizartea sortzen dela eta etorkizuna sortzen dela zuk beherantz, datozen umee-kin, gizartea eta etorkizuna sortzen duzun heinean eta kalitatea ematen duzun heinean. Eta, kalitaterik ematen ez baduzu, ez dago aukerarik. Hori garrantzitsua da aldatetarako, beste gizarte desberdin bat sor dadin. Gauza batzuei uko egin behar zaie, denborari, militantzia- eta aisialdi-orduak ere utzi.

Lanbroari ere interesgarria iruditzen zaio amatasun-modu horiek aintzat hartzea, *emakumeen gorputza berreskuratzea baitakarte, erditzea berreskuratzea, haurdunaldia berreskuratzea, erditze medikalizatuaren aurka, eta haurra garatzeko eta zaintzeko bizitza desberdina egitea, ezarrita dagoen eredu ez bezalakoa.*

Amatasun-eredu horrek –batzuetan zainketaren etikatik eta/edo jarrera antikapitalistetatik gertu dauden jokabideekin loturak dituena– alderdi tradizional femeninoen balioa handitzen du eta produkzioa gizartearen ardatz izatea zalantzan jartzen du. Hala ere, eredu horren kontrako argudioak ere egin daitezke, emakumeak itzultzen direlako patriarkatuak tradizionalki eman dizkien tokietara eta roletara. Ildo horretan, ulertzen dugu zainketan jardutea eta horrek dakartzan uko egiteak gizonetara ere hedatu behar direla, betiere modu simetrikotan, desberdintasun biologikoak gorabehera, bai emakumeak bai gizonak zaintzeko gaitasun berdina dugula aintzat hartuta.

Halaber, beste amatasun-eredu bat sortzen ari da, egunerokotasunari lotua, amak bere espazioak izateko eta 24 ordutan ama soilik ez izateko erabakiari lotuak. Elkarrizketatu batek honela azaldu du:

Iruditzen zait, orobat, egunerokoan norberaren espazioak izatea erabakitzen duen ama... aurrerabide handia dela jada. Esatea: 'Hau nire tartea da, nire arratsaldea da, asteen arratsalde bat soilik izanda ere, oso ondo dagoela. 'Hau nire tartea da eta ez dit inork kenduko, ez hurrek, ez bikotekideak, inork ere ez'. Aurrerabide handia da amatasunaren eredu alternatibo gisa (E14).

Eredu horiekin batera, beste errealitate batzuetatik sortzen diren bide berriak daude: *ama ezkongabeak, aita ezkongabeak, gay eta lesbiarren bikoteak* (E15). Haien helburua da guraso biko familia heterosexualaren esparruari balio handiegia ematen ez dion eredu batean hezte haurrak, eta berdintasunari eta erantzukidetasunari lotutako balioetan hezte.

Aitatasunari dagokionez, aztertutako diskurtsoetatik ateratako ondorioa da gizon asko ari direla *betiko gizonaren* eta aita tradizionalaren hesi hori apurtzeko ahaleginean. *Zorioneko gizonak dira* (E15), haien sexu-orientazioa eta egoera zibila edozein izanda ere, etxeko eremuari eta ugaltze-lanari buruzko ikasketa-prozesu bat gauzatu dute, eta horren bidez feminismoaren balioak eta kontzientzia integratu dituzte pertsonalitatean. Elkarrizketatu batek adierazi bezala:

Gizon horiek aldaketa bat egin dute (...) Aita diren beste gizon batzuentzat, umea gauza bat gehiago da; hau da, etxebizitza, Audia, apartamentua, eta orduan, adina iristen da eta haurra, ezta? Orduan, iristen denean, haur-kotxea atera eta paseora. Eta haurra paseoan ibili eta harro erakusten dute, lehen Mercedes edo Audia erakusten zuten bezala, orain umea erakusten dute (...) Eta, nire ustez, aitatasun tradizional hori zalantzan jarri duten gizonak ez dute umea eramaten besteei erakusteko, norberaren bizipenen eta eraldaketa-prozesuaren zati bezala baizik. Ezin dute bularra eman eta ezin dira erditu, baina haien bizitzan integratzen dute haurra... Eta oso desberdina iruditzen zait (E13).

Hau da, amatasunak eta aitatasunak premia eta erantzukizun berdinak dakartzatela ulertzen dute, eta, hirugarren atalean elkarrizketatutako diskurtsoetan ikusi bezala, horrek eraldatzen du gizon horien munduan egoteko modua.

Oro har, elkarrizketatutako pertsonen iritziz, amatasuna edo aitatasuna bizitzeko modu berri horiek bizitzeko eragozpen da, alde batetik, gizarteak ez dituela aintzat hartzen, ikusezinak direla –jardunbide estigmatizatuak dituztelako– eta, bestetik, egitura ekonomiko globala ez dago antolatuta benetako berdintasunerako.

GIZARTE-PRODUKZIO ETA -UGALTZEA

4.4.2

Gure inguruko jaiotza-tasaren beheraka ezin da ulertu testuinguru ekonomiko eta kulturaletik kanpo; izan ere, testuinguru horretan hartzen dituzte pertsonak ugaltzeari buruzko erabakiak (38). Horrenbestez, bikoteak osatzeko eta haurrak izateko eredu tradizionalan geratutako aldaketetan *eragina* izan dute, alde batetik, *gaiari buruzko gizarte-jarreretan* eta

(38) 1978an jaiotza-tasa 16,8koa zen EAEn, eta 2009an 9,9koa (Emakunde, 2010).

balioetan gertatzen ari diren irismen handiko eraldaketek –bigarren kapituluan berrikusita daudenak– *eta, bestetik, beste baldintzatzaile batzuek* (CES, 2011), haietako bat izanik, zalantzarik gabe, emakumeak masiboki lan-merkatura sartu izana. Norberaren diru-irabaziak izateak autonomia eta independentzia handiagoa ematen die emakumeei erabakiak hartzeko garaian; baina, merkaturako baldintzek eta oraindik ere nahikoa ez den erantzukidetasun maskulino eta sozialen eraginez, lanaren zama gehiena emakumeen gain geratzen da, eta horrek jaiotza-tasa txikietan eragina du.

Ilido horretan, Bilgune Feministako kideek uste dute gaur egungo emakumeek askotan aukera egin behar izaten dutela, *ama izan ala profesional izan*. Emakumeak lan-merkatura sartu ostean, zainketa-zerbitzuen urritasunak emakumeen karrera profesionala eragozten du, askotan emakume horiek beren gain hartzen baitute mendeko pertsonen zainketa. Egoera horren aurrean, Lanbroak dio oztopo nagusi nabarmenena dela enpresa txiki eta ertainetan kontziliazioren kontzeptua ez dutela ezagutzen; *ezezaguna egiten zaie, eta ez dakizkitez diren haurrak edo mendeko pertsonak dituzten langileen eskubideak*. Horren ondorioz, sarritan enpresek ez dute eguneroko dinamiketan aintzat hartzen kontziliazio-plan egituratu eta eraginkor bat, enpresan eta gizartean, oro har, aldaketa berriak sustatuko dituen. Halaber, berdintasun-plan horiek dauden lan-ingurune batzuetan, plan horien oinarrian dagoen kontziliazioaren kontzeptuak familiako arloa eta lan-arloa soilik aintzat hartzen ditu, arlo pertsonala alde batera utzita. Horrenbestez, kontzeptuaren nozio erredukzionista hartu da kontuan, aurreko ataletan adierazi bezala.

Gizonen egoera, berriz, emakumeenaren kontrakoa da, haien erantzukizun handiena lan-arloan baitago. Eremu horrek gizonentzat dakarren oztopo nagusia da, On:Giz elkarteak adierazi bezala, zainketaren betebeharra eta gizonak ez dira oraindik ere lotuta ageri gizarte-imaginarioan. Hau da, gizonak ugaltze-lanetan parte hartzea derrigorrezkotzat ez jotzeak eragiten du gehienetan gizon horiek lanaldi-murrizketarik edo *aitatasun-bajarik* ez eskatzea (E16). Horregatik, Bilgune Feministak irizten dio *gizon bati ez zaiola laneko karrera amaitzen haur bat izanagatik*.

Bestalde, aurrerabide adierazgarriak nabari badira ere, bizitza pertsonala eta lana bateratzeko neurriek eta erantzukidetzak sustatzeko neurriek partzialki lortu dute planteatutako helburua. Elkarrizketatu guztiek adierazi dute neurri horiek ez direla nahikoak, Bilgune Feministak ohartarazi bezala:

Emakumeek lanean ematen dituzten orduak zenbatuz... zortzi ordu lanean egin behar baldin badituzu, etxetik kanpo, bost ordu umeekin, bi ordu eta koska batez beste mendeko pertsonak zaintzen, eta ez dakit zenbat garbitzen eta antzeko lanean... bost ordu geratzen ziren lo egiteko, zer kontziliatuko duzu hor? Lo ere ezin duzu kontziliatu eta!

Halaber, Bizkaiko Emakume Asanbladak adierazi du kontziliazio-neurriak, oro har, *malgutasun oso gutxi dutela, eta produkzio-arloa oso zorrotza izan daitekeela, logika guztiz desberdinak baitituzte*. Ilido horretan dagoen zailtasuna da enpresak ez daudela berrikuntzarik egiteko prest, legez ezarritakoez gain. Gainera, kontuan hartu behar da benetako kontziliazioa bideratzen duten ekipamendu eta baliabide publiko gutxi daudela. Halaber, gizonen erantzukidetasun handiagoa bideratzen duten neurriek aurrerabidea dakarte, baina, elkarrizketatuen iritziak, neurri horiek ez dira nahikoak kontziliazio erantzukidea lortzeko.

Lanbroak uste du kontziliazioa helburu duten neurrien arazo nagusia dela *nola garatzen diren* neurri horiek; horrenbestez, beharrezkotzat jotzen dute neurri horiek berriz aztertzea, kontziliazio erantzukidea lortzeko bidean lagungarriak izan daitezten. Adierazi dute, adibidez, zainketarako neurriak gizonak hartzea helburu duten ekintza positiboak –laguntza ekono-

mikoak– ez dutela funtzionatzen, ez baitute berdintzen gizonen soldata murriztean eragiten den galera:

Kontuan hartu arren gizonei ekintza positiboak eskaintzen zaizkiela eta emakumeei baino gehiago ordaintzen zaiela, egiatan, ez du konpentsatzen, gizonek askoz ere gehiago irabazten dutelako. Hortaz, lanaldia zertxobait murriztuz gero, emakumeak baino zenbateko handiagoa murrizten dute. Beraz, ekonomikoki ez da berdintzen.

Bestalde, ekipamenduen hornidurari buruzko hausnarketa egin behar da; izan ere –Bilgune Feministak adierazi bezala– *zerbitzuak sortzen dira, baina asko eta asko pribatuak dira, eta horrek haustura sortzen du gizartean, klaseen arteko urruntzea*. Ikuspegi horretatik, zerbitzu publiko gehiago sortzearen alde daude, haurrentzat ez ezik, mendeko pertsonentzat eta hirugarren adinekoentzat. Gainera, Lanbroaren aburuz, *Dependentzia Legeak eragiten du emakumeek zaintzaile-rolan jarraitzea*.

Horregatik guztiagatik, elkarrizketatutako erakundeen iritziz, etxeko zereginetan eta zainketan ekitatezko banaketa lortzeko egin behar diren aldaketa garrantzitsuenak dira, batez ere, sexuen arabera lan-banaketa desagerraraztea eta hezkidetzaren sustatzea. Ildo beretik, Bilgune Feministak defendatzen du aldaketaren oinarria dela *generoen arabera lan-banaketa eraistea, eta parte-hartze politikoan eta baliabideen kudeaketan dagoen ekitate-gabezia* desagerraraztea. Horrenbestez, elkarlotutako arloak direnez, etxe-barruan ekitatezko banaketa egiteko, enpleguan ere aldaketak egin behar dira

Bestalde, elkarrizketatuen iritziz, hezkuntza funtsezko alderdia da. Lanbroak azpimarratu du eskoletan azaldu behar autonomia pertsonalaren eta erantzukidetasunaren ekarpenak, baina arlo horri ez diote lehentasunik ematen, Lanbroaren iritziz (...) *Hezkuntza-arloan hiru eledun izateari eta teknologia berriei ematen ari dira lehentasuna*.

Feministek denboraren eta ordutegiaren berrantolaketa defendatzen dute. Gainera, beharrezkotzat jotzen dute gizarteak ulertzea gizarte hori osatzen duten pertsona guztiak erantzukide direla eta izan behar dutela, bai arlo pribatuan, bai arlo publikoan Bizkaiko Emakume Asanbladak adierazi du giltzarria dela *kapitala, dirua eta enplegua kentzea bizitzaren gunetik*:

Kapitala, dirua eta enplegua kentzea bizitzaren gunetik, eta pertsonen eta planetaren zainketa jartzea gunen horretan: Hau da... pertzepzio-aldaketa bat. Aurkako noranzkoan goaz... Batez ere, garrantzia ematea alderdi honi: hemen zertarako gaude? Eta horren inguruan egituratu dena, eta ez estatus ekonomikoaren eta sortzen dituen balioen inguruan. Eta aurkako guztia jarri behar da hor, hain zuzen. Aldaketa hori egin bada, egiturak aldatzen dira, legeak aldatzen dira, eta pertsonak aldatzen dira.

Aztertutakoaren haritik, enpresetan berdintasuna sustatzeko gauzatzen ari diren neurriak buruzko alde onak eta txarrak aztertu behar dira. Lehen argudiatu bezala, enpresak lege ezarritakora mugatu ohi dira, eta ez dituzte jardunbide berritzaileak planteatzen arlo horretan. Testuinguru horretan, elkarrizketatuek zenbait kritika planteatu dituzte berdintasun-planak enpresetan abiarazteko moduari dagokionez. Bilgune Feministaren ustez, *plana egin dute egin behar dutelako, tiradera batean sartzen dute, eta ez dute bultzatzen, atzean ez badago sindikaturen bat edo enpresa-batzorderen bat azalpenak eskatzen*. Bizkaiko Emakume Asanbladak ohartarazten du arazoa dela *enpresetako feministek sinetsi egiten dituztela horrelako kontuak, borondate onez; baina enpresek, erakunde gisa, ez dute oraindik sinesten*. Hortaz, legeak berdintasun-plana egin beharra dagoela agintzen duenez, egingarriak diruditen soluzioetara jotzen dute enpresek, baina –elkarrizketatu baten hitzetan esanda– partxeak dira (E16).

Bestalde, Bilgune Feministaren aburuz, gaur egun gauzatzen ari den neurri bat, telelana, hain zuzen, *emakumeak berriro etxera bidaltzeko modua da, baina lanaldi bikoitzarekin edo hirukoitzarekin*. Gainera, erantsi du *lanaldi-murrizketek ez dutela lanposturik sortzen, lan hori egiteko ez da ordezkorik jartzen, eta zure lana ordu gutxiagotan egin behar duzu*.

Indarrean dagoen beste neurri bat ordutegi malguak dira. On:Giz elkarteak ohartarazten du *Espanian lanordu gehiago egiten direla, Europako herrialde askotan baino, eta produktibitatea, berriz, txikiagoa dela*. Egoera horrek alarma eta desberdintasuna eragiten ditu, langileen eta enpresaburuen artean ez ezik, lankideen artean, Bizkaiko Emakume Asanbladak adierazi bezala:

Niri lanean malgutasuna izateko aukera ematen badidate, nire ondokoak ez du ume-rik... baina, agian, hark ere malgutasuna nahi du. Eta desberdintasuna sortzen ari gara. Erraz esaten da: ardurak ditudanez, nahi dut. Baina, horrek zalantza asko sortzen ditu. Beharbada ondokoak ez du seme-alabarik, baina landareak zaindu nahi ditu, eta eskubide berdina du.

Laburbilduz, elkarrizketatuek ez dute beharrezkotzat jotzen neurri gehiago abian jartzea, lehendik daudenak aldatzea eta malgutzea baizik. Horregatik kolektibo feminista horrek planteamendu hau defendatzen du:

Sistema ekonomikoa zainketara ez dela egokituko ikusita, horrela jarraitzea nahi badugu, neurri horiek malgutu beharko dira, gaur egungo enplegu-sisteman dagoen edonork haiei heltzeko aukera izan dezan.

Kontultatutako erakunde guztiek erreferentziazko eredu baten alde egiten dute, aitatasun-eta amatasun-baimen luzeagoak, eszedentzia luzeagoak, urte sabatikoak eta abar kontuan hartuta. Hitz batean, Eskandinaviako herrialdeetan dagoen ereduaren antzekoa, lanaldia zentzuzkoak dituen eta eskolako ordutegien arabera egokitua.

HEZKUNTZAREN GARRANTZIA

4.4.3

Populazioaren prestakuntza-mailak azken hamarkadotan egindako gorakada, beharbada, gure gizarteak bizi izan duen aldaketa funtsezkoena da. Azpimarratu behar da emakumeak, oro har, bete-betean sartu direla hezkuntza-sisteman, eta On:Giz elkarteak aurrerabide handizat hartzen du prozesu hori.

Espainiako estatuko egungo araudia, unibertsitatekoak ez diren mailatan, Hezkuntzako Lege Organikoan (LOE) jasota dago, eta genero-berdintasunari buruzko erreferentzia nabarmenak ditu (39). Halaber, aipagarriak dira hezkuntza-eremuan ekitatea lortzea helburu duten neurriak hartzen dituzten bi lege: Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eraginkorrerako Legea (40) eta Genero Indarkeriaren aurkako Babes Osoko Neurriei buruzko Lege Organikoa (41). Lege-garapen hori gorabehera, *berdintasunean eta berdintasunerako heztea ez da oraindik gauzatu ikasgela guztietan* (CES, 2011). On:Giz elkarteak ohartarazi du eremu horretan ahalegin eta lan handiak egin badira ere, *agian ez direla nahikoak edo*

(39) 2/2006 Lege Organikoa, maiatzaren 3koa, Hezkuntzakoa.

(40) 3/2007 Lege Organikoa, martxoaren 22ko, Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eraginkorrerakoa.

(41) 1/2004 Lege Organikoa, abenduaren 28koa, Genero Indarkeriaren aurkako Babes Osoko Neurriei buruzkoa.

nahi bezalakoak. Ikastaro zehatzak egin dira ikastetxeetan eta unibertsitateetan, emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari buruz, baina gehienetan *unean uneko* esku-hartze gisa espazioan eta denboran (E16).

Azken finean, hurbileko iraganarekin alderatuz gero, berebiziko urratsak eman dira hezkuntza-eremuan, genero-berdintasunerako bidean, baina gaintitu gabeko ikasgaiak daude oraindik, eta ezin daiteke esan berdintasunezko eskola-eredua orokortu denik. Bilgune Feministarentzat, horren adibide da *gero eta pertsona gazteagoetan sortzen direla bikote-harreman oso arriskutsuak, erasoak eta bortxaketak tartean direla.* Gainera, Lanbroarentzat, *eskolan bertan dagoen hezkuntza-eredua ere, salbuespenak salbuespen, produkzioari lotua dago.*

Hezkuntza da, zalantzarik gabe, berdintasunezko gizarte bat lortzeko funtsezko estrategietako bat. Irakasleen prestakuntza prozesu horren giltzarri da. Alabaina, irakasleen % 5 baino gutxiagok egin dute genero-indarkeriaren prebentziorako prestakuntza (CES, 2011). Ildo horretan, On:Giz elkarteak azpimarratu du irakasleentzako eta gurasoentzako jardueren garrantzia:

Irakasleak oso kontuan izan behar ditugu, baita gurasoak ere. Askotan eskatzen da ikasleekin esku-hartzea, baina ikasleei soilik zuzendutako esku-hartze horiek ez dira oso baliagarriak izango, gero egunero hezten dutenak irakasleak baitira ikasgeletan, eta gurasoak etxeetan

Gainera, eskola-curriculumean ez dira aldaketak egin, zeharka, ikasgaien diseinuari dagokionez, ikasleek zenbait balio eskuratzeko: genero-berdintasuna, ekitatea, aniztasunarekiko begirunea eta gatazken konponbide baketsua. On:Giz elkarteko kidearen hitzetan:

Askotan emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunak sendotzen dituzte, hezkuntza sexistaren bidez eta emakume garrantzitsuen ikusezintasunaren bidez, ia ez baitira aipatzen literaturan, filosofian, historian, artean, fisikan eta mugimendu feministan nabarmendu diren emakumeak.

Horregatik guztiagatik, elkarrizketatuek adierazten dute eskoletan eragiteko premia, hezkidetza-balioak zeharka lantzeko; izan ere, Bilgune Feministak dioen bezala:

Eskola asko ari dira hezkidetza oso modu interesgarrian lantzeko apustua egiten, baina, gehienetan, kanpoko zerbitzu bat kontratatzen da, ikastaro batzuk ematen dituzte ez dakit zenbat denbora, eta eskolatik kanpoko jendearekin lantzen dute.

Ildo beretik, Lanbroak azpimarratzen du oso garrantzitsua dela genero-ekitateari lotutako balioak hedatzea ikastetxeetan, eta azpimarratu ditu zenbait esperientzia; esate baterako, María José Urruzolak bultzatutakoak. *Mintegiak ematen zituen, hezkuntzaren gaian sensibilizatutako pertsonentzat, gai horiei buruzko hausnarketak egiteko, eta gero bakoitzaren ikastetxera eramateko.* Begoña Salasen lana ere aipatu du, pentazitareari lotua (pertsonen garapen osoa helburu duen metodologia alternatiboa), baita Basauriko ikastetxe batzuetako bizikidetza-planak, hasiera batean hezkidetza-planean inplikaturako lantalde batek eginak.

Erakunde-eremuari dagokionez, elkarrizketatu guztiak bat datoz emakumeen aurkako indarkeriaren prebentziorako Emakunderen *Nahiko* programa aipatzean. Programa hori ikasleentzat da, batez ere, baina baita irakasle eta gurasoentzat ere. Lanbroaren ustez proiektu pilotua da, orokortu behar dena; horretarako *apustu politikoa egin behar da eta hornidura ekonomiko garrantzitsua esleitu.*

Lanbroak, Bilgune Feministak, Bizkaiko Mugimendu Feministak eta On:Giz elkarteak adiztera eman dute hezkuntza-eremuan esku-hartzea giltzarrizkoa dela gizarte-aldaketa sus-

tatzeko. Lau erakundeen kontzepzioan, hezkidetzaren ardatz nagusi eta zeharkakoa da, eta Eskandinaviako herrialdeetako hezkuntza-ereduak erreferentziatzen hartzearen alde ageri dira, gizarte-eraldaketarako inspirazio-iturri gisa. Lanbroak zenbait esperientzia zehatz azpimarratu ditu, esate baterako Finlandiako kasua, izan ere, herrialde horretan *irakasleengan eta hezkuntza-sistemarengan uste osoa dute. Eta irakasleek ikasleengan uste osoa dute. % 8ko eskola-porrotak soilik dute, eta Espainiako estatuan hogeita hamar eta koskakoa*. Bizkaiko Emakume Asanbladak, berriz, adierazi du arazoa egungo hezkuntza-sistemaren planteamendutik datorrela:

Normalean bi pertsonen batekin ezin badute... ba, batek hogeita hiru hurrekin ezinezkoa da. Irakasleek borondate on guztia izanda ere, sistema bera bihurtu da han [semea edo alaba] aparkatuta uzteko toki, gurasoak produzitzen jarrai dezaten.

Horregatik guztiatik, gizonen elkarteak defendatzen du hezkuntza-sistemaren barruan aldaketa sakon bat egiteko beharra, prozesuan inplikaturako eragile guztiak (ikasleak, irakasleak, gurasoak, hezkuntza-erakundeak, administrazioak eta abar) aintzat hartuta, eta *gogoan izanda gizartean bertan eta haren egituretan aldaketa ezinbestekoa dela, lortu nahi diren eraldaketak gauza daitezen* (E16).

BERDINTASUNAREN ALDEKO MUGIMENDUEN ETA GIZARTE ZIBILAREN JARDUERAK

4.4.4

Elkarrizketatutako erakundeen iritziz, benetako berdintasuna lortzeko eta bizitza pertsonal eta soziala, lana eta familia bateratzeko, funtsezkoa da mugimendu feminista sendotzea, ikuspegi horretatik soilik sor daitekeelako diskurtso berri bat, eta, diskurtso horrekin batera, funtsezko aldaketa bat gizarte-ereduan eta gizarte-egituran.

Gainera, Bilgune Feministak beharrezkotzat jotzen du erakunde eta mugimendu guztiek elkarrengandik ikastea, bakoitzaren ikuspegia zabaltzeko, elementu berri batzuk txertatuz. Ildo horretan, beste erakunde eta elkarte batzuekiko kolektibitate-sentipenari eutsi behar zaio, haien helburua berdina ez bada ere. Horrenbestez, Bilgune Feministakoek adierazi dute:

Kalera ateratzen dugun edo sustatzen dugun edozein jardura interesgarria da, komunitate-sentipena sortzen duelako (...) Beste eremu batzuetan lan egiten dugunean, gure ikuspegia helarazten ahalegintzen gara. Talde bat gara, motor bat daukagu, baina sare bat sortzen ahalegintzen gara; eremu desberdinetan diharduten emakumeak ditugu: etxean, enpresan, beste erakunde batean... haiek guztiak biltzen ahalegintzen gara, guztiok elkar elikatzeke, bakoitzak bere eremuan tresna gehiago erabili ahal izateko.

Halaber, Lanbroak uste du elkarte-mugimenduan berdintasunezko jarrera eta jardueren sustapenerako kontuan hartu beharreko beste faktore bat pentsamendu kritikoa eraikitzea helburu duen prestakuntza dela. Pentsamendu kritikoa hori lotuta dago *gizarte-eredu berri bati, balioen eskema berri bati, eta emakumeok arlo pribatuan garatu ditugun balioak berreskuratu eta arlo publikoan garatzeko aukera izateari* (E14).

Lanbroak helarazten duen mezu hori elkarrizketatu guztiek partekatzen badute ere, On:Giz elkarteak ñabartzen du epe motzean ezin daitezkeela emaitza handiak lortu, eta hobe dela iraupena izango duten urrats txikiak ematea. Haren hitzetan esanda:

Askotan, geure buruari eskatzen diogulako edo beste instantzia batzuetatik hala eskatzen digutelako, aldaketa ikusgarriak, berehalakoak eta sakonak lortu nahi ditugu. Eta horrelako aldaketak astiro baina etengabe egin behar dira, urrats txiki baina sendoak emanez. Ez dugu ahaztu behar gizarte-aldaketez ari garela, eta, gizarte-aldaketa oro gauzatzeko, prozesu hau bete behar du gizarteak: aldaketa, asimilazioa eta abian jartzea.

Kolektibo horrek garrantzitsutzat jotzen duen beste ekimen bat da elkarteen aldetik lobby-eginkizuna betetzea, erakunde publikoei begira, emakumeen eta gizonen benetako berdintasuna lortzea helburu duten ekimenak bultzatzea, konpromisoak hartzea eta lankidetzan jardutea eskatzeko. Eta prozesu horretan jarraikitasuna behar da, gai horietan oso lagungarria baita; izan ere, erraza da adoregabetzea, emaitzak ez ikusteagatik, edo berdintasunaren ilusioak sortzen dituen oztopoengatik. On:Giz elkarteak aipatu dituen zailtasun horiek Bizkaiko Emakume Asanbladaren diskurtsoan ere antzematen dira, adierazpen hauetan:

Gune mistoetan lan egiteak duen zailtasunak (...) gu, pertsonalki, higitzen gaitu (...) Eta orduan, beti gogorarazten aritu behar duzu... gerraren aurkako komunikatu bat egiten dutela, eta guk: 'Aizue, emakumeak ahaztu zaizkizue...'

Beste ikuspegi batetik, On:Giz elkarteko gizonek adoregabetsun hori partekatzen dute; izan ere, nolabaiteko sentsibilizazio-mailatik abiatzen diren gizonekin egiten duten lanak berezko garrantzia baldin badu ere, betiko kezka da desberdintasuna antzematera ere helzen ez diren gizonen multzo handi horretara nola iritsi.

Hala eta guztiz ere, gure iturri gehientsuenek adierazi dute talde, elkarte eta mugimendu guztiak egoki direla eskubide- eta aukera-berdintasunaren aldeko ekintzak garatzeko. Lanbroak gizarte zibilaren inplikazio horri eusten badio ere, defendatzen du, orobat, feministek beste ardurarik hartu behar dutela: talde politikoei aldaketarako jarraibide berriak proposatzea, feminismoa oinarri hartuta, edo, hala erabakiz gero, alderdi politiko gisa eratu eta ibilbideari ekitea.

Bilgune Feministaren aburuz, berdintasunaren aldeko benetako apustua egiteko elkarte eta erakunde egokienak dira *gizarte-aldaketan sinesten dutenak*; halaber, nabarmentzen du *euskal gatazkari buruzko jarrera alderdi garrantzitsua dela, zenbait kasutan diferentzia markatzen duena*.

On:Giz elkarteak, berriz, adierazi du *lanean jarraitu behar dela, baina lan neketsuena dakartzen kolektiboekin ere* jardun behar dela. Halaber, mugimendu feministek eta maskulinitate berriak bultzatzen dituzten gizonen mugimenduek egindako lana azpimarratzen dute, On:Giz elkarteak eta Emakume Asanbladak hurrenen hurren azaldu duten bezala:

Benetako berdintasunerako aldaketari ikuspegi feministatik eta berdintasunezko ikuspegi maskulinitatik ekin behar zaio. Mugimendu feministak eta, haren ondorioz, berdintasunezko mugimendu maskulinitak frogatu dute indarrean dagoen sisteman ordezko alternatibak planteatzen dituzten mugimendu sozial, politiko eta kultural bakarrak direla.

Feminista izatea bizi-estilo bat da, beti antena jarrita egotea eragiten dizuna, eta kartel batek ere atentzioa ematen dit, beharbada sexista iruditzen zaidalako, edo agian bete-betean berdintasunezkoa iruditzen zaidalako (...) Ekologista bazara, gauza bera

gertatzen da ekologismoarekin; baina, gainera emakume bazara, beste alde hori ahanzten zaizu. Hortaz... aliantza asko egin behar dira. Hor dauden emakume horiekin zubi-lana egin behar da.

**LEHENTASUN-NEURRIAK
ETA OZTOPOAK GIZARTE
ERANTZUKIDE
BATERANZKO BIDEAN**

4.4.5

Aurreko ataletan egindako analisiaren bidez aletu eta argudiatu ditugu kontsultatutako erakundeek egindako diagnostiko eta proposamenak, gizarte erantzukide baterantz aurrera egiteko. Ondorengo lerroetan ageri dira, laburbilduta, kolektibo horiek lehentasunezkoztat jotako urratsak, gizarte erantzukide hori lortzeko bidean. Honako hauek dira:

- Mugimendu feministari ematea historian zehar pentsamendu kritikoa sortzeagatik eta jardunbideak gauzateagatik merezi duen gizarte-aintzatespena eta garrantzia. Tradizio horren aintzatespenetik soilik bideratuko da kontzientzia feminista sortzen jarraitzea.
- Hezkuntza-sistemaren sustraietan eragin, hezkidetzaz zeharka eta bete-betean txertatzeko, belaunaldi berriak berdintasunezko balioetan eta pentsamendu kritikoa hezteko helburu hartuta.
- Herritarrak, oro har, sentsibilizatzea eta prestatzea, egunerokoan erantzukidetasuna ulertze eta partekatze aldera, eta kontziliaziotik bereizi ahal izateko.
- Ereku politikoan egungo desberdintasunak aintzat hartzeko eta gizarte-aldaketaren aldeko apustua egiteko jardutea.
- Sistema ekonomikoa ardatz izatetik kentzea eta toki horretan pertsonak eta haien zainketa jartzea.
- Mendekotasun Legea aldatzea, emakumeen rol tradizionala berrets ez dezan, eta gizonak zainketa-zereginetan parte hartzea sustatze aldera.
- Berdintasunaren aldeko gizon-emakumeen iraultza kolektibo bat egiten lagunduko duten maskulinitate berrien sustapenerako gizon-elkarteak bultzatzea.
- Feminismoa hedatzea elkarte-egitura guztietara, ikuspegi hori osotasunean aintzat har dezaten.

Azken batean, kontsultatutako iturriek defendatzen dute alternatiba bakarra dela *borrokan* jarraitzea, egoera globalaren balioespen erreala egiteko, eta, horrenbestez, herritarren inplikazioa lortzeko –kolektiboan, elkarteetan edota gobernu kanpoko erakundeetan bidez–. Ildo horretan, azpimarratzen dute ideologia desberdinetako pertsonak elkartzeko premia, aldatzea helburu hartuta.

Aldi berean, benetako konpromiso politikoa lortu nahi dute, aurrekontuko diru-hornidura egokiarekin batera, emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunen historia luzea amaitu dadin. Kolektibo horien apustua da horrenbestez, lankidetzan, gobernuen eta gizarte-erakundeetan gaitasunak bateratzea eta gizarte-aldaketari ekitea.

Hala eta guztiz, proposamen horien garapenean *oztopoak* sor daitezke, eta eragozpen horiek kontuan hartzea komeni da. Kontsultatutako erakundeek honako hauek nabarmendu dituzte:

- Menderatze ideologiko neoliberala eta ikuspegi produktibista.
- Berdintasun-politikak oztopo gisa ikusten dituzte batzuetan feministek, eta argudiatzen dute erakundeen jardunbide izateak kentzen diela benetako esanahi eraldatzailea.
- Gizarteak genero-ekitatearen inguruko benetako gizarte-aldaketaren premiari buruzko kontzientziarik eta ikuspegi osorik ez izatea.
- Egungo egoera eraldatzeko borondate eta inplikazio politikoa handiagoaren premia.

KONTZILIAZIO ERANTZUKIDEA SUSTATZEKO NEURRIEN MAPA

4.5

Elkarrizketa sakonen analisiaren bidez murgildu gara, elkarrizketatuen eskutik, gizarte erantzukide bat lortzeko dauden zailtasun nabarmenetan, baita bide horretan lagungarriak izan daitezkeen neurrien eta jardueren alorrean. Elkarrizketetan garrantzi handiko zenbait eremuri buruz –erakundeak, lan-eremua, eremu akademikoa eta elkarteak– adierazitako diskurtsoek ondorio komun batzuk utzi dizkigute; alegia, familiako rolen banaketari eta egungo kontziliazio-neurriei buruzko diagnostiko partekatua.

Aurreko orrialdeetan jasotako ikuspegiak bata datoz, kontziliazioa helburu duten neurriei funtsean emakumeek heltzen dietela adieraztean. Gainera, neurri horiek ez dira eraginkorak sexuen arabera lan-banaketan oinarritutako gizarte-eredua eraldatzeko. Neurri horien feminizazioen oinarrian dago, azken finean, antolaketa sozioekonomiko patriarkala. Antolaketa horrek sustatzen du, alde batetik, emakumeek ugaltze-lanak beren gain hartzea, eta, bestetik, produkzio-eremuan, lanerako prest eta bertan egotea saritzen duen produkzio-ereduari eusten dio. Horrenbestez, ugaltzeko adinean dauden emakumeak diskriminatuta daude lan-merkatuan, *ama izan daitezkeelako*; izan ere, imaginarioan absentismoari eta lan egiteko prestutasun urriagoari lotuta dago amatasuna.

Testuinguru horretan, kontsultatutako iturriek nabarmentzen dute garrantzitsua dela gizarte-ongizatea eta biziaren iraunkortasuna ardatz dituen gizarte-eredu berri baterako bide hartzea; horrenbestez, gizarte berri horretan, gizon-emakumeok berdintasunean partekatu ahal izango ditugu produkzio- eta ugaltze-ardurak. Horretarako, behar-beharrezkoa da kontziliazio-neurrien feminizazioa saihestea, eta pertsona guztiek bizitza pertsonala, familia eta lana bateratzeko aukera izatea bultzatu behar da –zenbait neurri baliatuta: lanaldien murrizketa orokortua, amatasun- eta aitatasun-baimen berdin eta besterenezinak, edota zainketarako zerbitzu publikoak sustatzea– eta alde batera utzi behar dira baldintzatzaile kultural edo materialengatik zuzenean edo zeharka emakumeentzat planteatutako berariazko kontziliazio-neurrietan oinarritutako politikak. Helburua da, azken finean, garatutako politika publikoek, oro har, zainketaren erantzukidetasunaren mezua helaraztea, produkzio- eta ugaltze-ardurak dituen pertsona erreferentziazko figuratzat hartuta. Bestalde, sistemaren gunean guztien ongizatea kokatzean, gizarte-ekitatearen alorreko irizpideak aintzat hartzen dira, baita haurren ongizatea ere, jakina. Gainera, etxeko eta laneko eremuan ekitatetako dauden oztopoen izaera egiturazkoa eta patriarkala denez, proposamenak dira, nahitaez, diziplina anitzekoak eta arlo anitzekoak.

Gainera, gizarte- eta lan-ereduaren aldaketa bultzatzeko premia oinarri hartuta, *eremu ideologiko eta kulturalari* buruzko zenbait proposamen jaso ditugu. Proposamen horien helburua da ugaltze- eta produkzio-lanetako rol-banaketan desberdintasuna desagerraraztearen aldeko balioak sustatzea eta goraka doazen berdintasunezko ereduak hedatzea. Eremu ideologiko eta kulturalak jasotzen ditu etxeko eta laneko eremuetan ekitatea barneratzearen alde eta neurrien eraginkortasunaren alde –erantzukidetasunari dagokionez– egiten duten balio eta planteamenduak.

Erakundeen jarduerak gizarte-ereduaren aldaketa sustatzea izango luke helburu, oro har, eta horretarako neurriak hartuko lituzke; esate baterako, laneko ordutegiak arrazionalizatzea, eta zainketarako zerbitzu publikoek ematen duten estaldura handiagotzea. Horrelako neurriek –laguntza ekonomikoetan edo denbora ematean oinarritzen diren laguntzen kasu batzuetan ez bezala– ez dute ondorio kaltegarririk genero-berdintasunean. Norabide orokor horrek, aurreko orrialdeetan adierazi den bezala, ez du eragozten kontziliazio-premia desberdinen behar-beharrezko azterketa, premia bakoitzari hobeto datorkion neurria diseinatzeke garaian. Horrenbestez, seme-alabek gaixotasun arruntak dituztenean, haiei arreta emateko neurri eraginkor eta efizienteena baimen berezia dela irizten zaio. Gainera, neurri horrek hutsune garrantzitsu bat betetzen du gurasoen egunerokoan. Halaber, azpimarratu behar da, gizarte-eraldaketa eragiteko duen potentzialagatik, amatasun- eta aitatasun-baimen berdin eta besterenezinak ezartzeko neurria. Ildo berean, zenbait eremutan gauzatzeko jarduerak jasota daude; esate baterako, zerga-sistemari dagozkion aldaketak, sentsibilizazio- eta prestakuntza-jarduerak hirigintza-arloetan, hedabideak, herritarrak oro har, eta jardunbide egokiak enpresetan.

Lan-arloan, proposatutako neurrien helburu dira enpresak eta sindikatuen mugimendua, eremu horretan garrantzi handiko eragile diren aldetik. Enpresei begira planteatutako jarduera-proposamenek ordutegiak arrazoitzeke eredu baten aldeko apustua egiten dute, kontziliaziorako erraztasunak produktibitatea hobetzeko elementutzat hartuta. Halaber, azpimarratzen da oso garrantzitsua dela kontziliazio-neurriak langileekin adostutakoaren ondorio izatea, hartara eraginkorragoak izango dira, eta aldean gogobetetzea lortuko dute. Horretarako berdintasunaren alorreko prestakuntza areagotu behar da, eta amatasuna laneko absentismoarekin lotzen duten aurreiritziak desagerrarazi behar dira. Bestalde, sindikatu-arloari lotutako neurriak dira, batez ere, kontziliazio-eskubideari buruz langileak eta enpresaburuak sentsibilizatzea, kontziliazio erantzukiderako neurrien etengabeko hobekuntzarako negoziazio kolektiboa, eta berdintasunaren alorreko prestakuntza bultzatzea.

Hezkuntza-eremuan eta eremu akademikoan bi arlo bereizten dira. Alde batetik, hezkuntzaren ikuspegitik berriaz planteatzen da berdintasunaren era erantzukidetasunaren aldeko balio, jarrera eta jardunbideak haurtzarotik sustatzea. Horretarako funtsezkoa da genero-ikuspegiaren zeharkakotasuna hezkuntza-programetan eta curriculumeko lerroetan, eta horrek eskatzen du tresnak eta mekanismoak garatzea, ezarpenari, jarraipenari eta ebaluazioari begira. Bestalde, ikerkuntza akademikoaren ikuspegitik, hiru ikerketa-lerro zehazten dira, genero rola eusteari –edo gainazpikatzeari– lotutako balio, jarrera eta jardunbideak hobeto ezagutzea eta ulertzea bideratzeko. Ikerketa-lerro horien bidez aztertuko dira produkzio- eta ugaltze-eremuen arteko erlazioak, goraka doazen maskulinitate- eta aitatasun-ereduak, eta haur, nerabe eta gazteen hezkuntza ez-formalari dagozkion espazio berriak (espazio birtualak, telebista-serieak eta abar).

Elkarteen eremuan, jasotako proposamenen helburua da erakunde feministen eginkizuna sendotzea, gizarte-aldaketaren eragile eta gizartearen eskaerak bideratzeko errebindikazio-elementu diren aldetik, berdintasuna lortzea helburu duten ekimenetan erakundeen konpromisoa, lankidetzeta eta laguntza eskuratzeko. Bereziki, azpimarratzen da garrantzitsua dela erakunde horien bidez hainbat gaietan (erantzukidetasuna, emakumeen ahalduntzea,

goraka doazen berdintasunezko maskulinitateak, zainketa eta norberaren zainketa eta abar) garatutako prestakuntza-eginkizuna diruz laguntzea.

Amaitzeko, hedabideekin lotura duten neurrien helburua da, alde batetik, hedabideek beren gizarte-erantzukizunari buruz kontzientzia hartzea, feminitatearen eta maskulinitatearen eredu estereotipatuak sortzen -eta ez soilik berregiten- dituzten heinean. Estereotipo horiek genero-desberdintasunei eusten diete, eta beste eremu batzuetatik sustatutako aldaketak barneratzea eragozten dute.

Horrek gainera, jarrera proaktiboa eskatzen du, berdintasunezko gizarte erantzukidea bultzatzeko lagungarriak diren balio eta ereduaren hedapenean. Bestalde, proposatzen da berdintasunaren alorreko araudia urratzeagatik ezarri beharreko zigorrak berrikustea, eta urratzeak behin eta berriz errepikatzen diren kasuetan erakundeek baliatu beharreko kontrol-sistemak hobetzea. Neurri horiek erakunde-eremuan jasota daude, handik bideratu behar direlako.

Eremu bakoitzean laburbildu dira proposatutako norabide eta neurriak –aurreko ataletan sakonago azaldu ditugunak–, baita gaur egungo eta etorkizuneko neurriek planteatutako helburuak lortzea eragotz dezaketen oztopoak ere.

4.1. TAULA EREMU IDEOLOGIKO ETA KULTURALA (kontziliazio erantzukiderako esparru ideologikoa)

A) ETXEKO EREMUKO BERDINTASUNEZKO LAN-BANAKETARI LOTUTAKO BALIO ETA JARRERAK

• Justizia	• Solidaritatea/senidetasuna
• Ekitatea	• Enpatia
• Partekatzea (eskuordetzearen ordez)	• Negoziazioa (menderatze/mendekotasunaren ordez)
• Begirunea	• Ugaltze-lanaren balioespena
• Erantzukizun pertsonala	• Aitaren eta seme-alaben arteko loturak sustatzea
• Gizarte-erantzukizuna	• Pentsamendu sozial kritikoa
• Ahalduntzea (emakumeen mendekotasunaren ordez)	• Pribilegioei uko egitea (gizonen menderatzearen ordez)
• Amatasuna, partekatu beharreko erantzukizun gisa (buru-ukatzearen eta 24 orduetan eskura egotearen ordez)	• Zainketari lotutako aitatasuna
• Emakumeak bere burua zaintzeko premiaz kontzientzia hartzea	• Maitasuna (zainketari eta norberaren zainketari lotua)
• Familia-iraunkortasuna	• Ikuspegi praktikoa (ikuspegi estereotipatuaren ordez)

B) KONTZILIAZIOAREN ALDEKO ESTRATEGIAK

- Gizarte-ongizatea, politika publikoen helburu eta esparru gisa
- Ongizate pertsonalean, komunitatearen ongizatean eta herritartasuna askatasunez eta bete-betean gauzatzeko eskubidearen bermean oinarritutako gizarte-eredura aldatzea (produktzio ekonomiko soilean oinarritutako ereduaren ordez)
- Ugaltze-lanaren balioa handitzea
- Etxeko eta familiako eremua, gizakien biziraupenerako eta produktzio-eremuaren existentziarako ere beharrezkoa dela agerian jarrita
- Ugaltze- eta produktzio-arlo elkarlotuak dituen gizarte-ereduaren barneratzea. Arlo horietatik sortzen dira, bai etxeko eta familiako erantzukizunak, bai laneko erantzukizunak
- Sexuen araberako lan-banaketan eta rolen banaketan (emakumearentzat ugaltze-eremua, gizonarentzat produktzio-eremua) oinarritutako gizarte-eredu patriarkalarekiko haustura
- Amatasunari eta aitatasunari lotutako estereotipoekiko haustura. Alderdi ludikoari lotutako amatasuna sustatzea (zainketa buru-ukatzailean oinarritutako ereduaren ordez), eta erantzukizunean eta lotura afektiboan oinarritutako aitatasuna (alderdi ludikoak partekatzean eta hornidura ekonomikoan oinarritutako ereduaren ordez)
- Kontziliazioa barneratzea norberaren ezin kenduzko eskubide gisa, familia-arloari ez ezik arlo pertsonalari lotua. Norberaren espazioa defendatzea, laneko eta familiako eremuetatik bereizitako arlo gisa
- Negoziazioa, harreman sozial, politiko eta ekonomikoen oinarri gisa (boterean oinarritutako ereduaren ordez) eta gatazkak konpontzeko metodo gisa (indarkeriaren edozein adierazpen erabiltzearen ordez)

KONTZILIAZIO ERANTZUKIDERAKO NEURRIAK ETA OZTOPOAK, ESKU-HARTZEKO EREMUEN ARABERA

4.2. TAULA ERAKUNDE-EREMUKO NEURRIAK ETA OZTOPOAK

KONTZILIAZIO ERANTZUKIDERAKO NEURRIAK

- Produkzio- eta ugaltze-arlo desgenerizatuak dituen gizarte-eredurako aldaketa sustatzea, gizon-emakumeek bi arlo horiek beren gain har ditzaten, garapen eta erantzukizun partekaturako eremu gisa
- Ordutegiaren arrazionalizatzea eta malgutzea balio erantsi gisa eta errentagarritasunerako faktore gisa aintzat hartzen duen lan-sistema bat sustatzea: lanaldiaren murrizketa orokortua eta lanaldi jarraituan oinarritutako eredu bultzatzea (batez ere eskolako oporraldietan)
- Laneko eta hezkuntzako ordutegiaren sinkronizazio eta koordinazio hobea (ordutegiak aldatzea, goizeko ikasgela, jarduera osagarrien eta aisialdiko jardueren eskaintza arratsaldetan, hezkuntza-erakundeetan edo haietatik kanpo dauden zerbitzuetan)
- Zainketa bideratutako zerbitzu publikoen sustapena: hiru urtera bitarteko haurrak egunerokoan zaintzeko zerbitzu eta ekipamenduak eta mendeko pertsoneri arreta emateko sistema unibertsalizatzea; laneko ordutegiaren eta eskolako oporraldien koordinazioa bultzatzeko berariazko zerbitzuak sustatzea (ludotekak, kanpaldiak, hezkuntzako eta aisialdiko haur-jardunaldiak eta abar), guraso bakarreko familiei lehentasuna emanez
- Baimenak berraztertzea eta baimen berriak sortzea:
 - Amatasun- eta aitatasun-baimen berdinak, besterenezinak eta nahitaezkoak, % 100 ordainduak (PPIiNAren proposamena)
 - Iraunaldi laburreko baimen berezi bat sortzea, gaixotasun arruntak dituzten haurrak zaintzeko, urtean egun jakin batzuk dituen poltsa baten bidez
- Indarrean dauden kontziliazio politikak berraztertzea, berdintasuna lortzeko bidean dituzten mugak eta eragin kaltegarriak antzeman eta aldatzeko, eta araudia betetzen dela bermatzeko (plan integralak prestatzea, ebaluazio-mekanismo eta guzti; kontziliazio-neurriak bermatzea helburu duten lan-ikuskapenak sustatzea)
- Zerga progresiboak, eta pertsona fisikoen errentaren gaineko zergan baterako zerga-ordainketa kentzea
- Hiri integratuaren ereduaren aldeko apustua, lurzuaren erabilerei dagokienez (irisingarritasuna lehene-tsi, mugikortasunaren aurretik; genero-ikuspegiaren araberako hiri-diseinu eta - ekipamenduak...), udaletako eta udalez gaindikoz hirigintza-arloetan genero-ikuspegia txertatzeko sentsibilizazioa barne hartuta
- Enpresek kontziliaziorako antolatutako jardunbide onen hedapena, jarraibide eta lanerako tresna izan daitezen, batez ere berariazko tresnarik gabeko enpresa txiki eta ertainentzat
- Bizitza pertsonala, familia eta lana bateratzearen hedapena, pertsona guztien ezin kenduzko eskubide gisa (kontakizun- edo argazki-lehiaketak, zineforumak, film laburrak eta abar)
- Familia erantzukideen goraka doazen ereduak agerian jartzea, gizarte-imaginarioan irauten duten eredu tradizionalen eta *mikromatxismoen* eragina indargabetzeko (hedabideak, teknologia berriak eta abar baliatuz)
- Emakumeen ahalduntzea sustatzea, norberaren zainketa kontzientzia areagotzea, eta norberaren espazioa sustatzea, ezin kenduzko eskubide pertsonal gisa (etxean negoziatzeko prestakuntza-moduluak, norberaren zainketa buruzko tailerrak, emakumeen artean kirola sustatzea haurtzarotik hasita)
- Gizonak sentsibilizatzea, pribilegio sexistei uko egin diezaieten, eta, horren ondorioz, alderdi ukatuak berreskura ditzaten (aitatasuna, afektibitatea...)
- Erantzukidetasunaren, ahalduntzearen, maskulinitate berrien eta kontziliazio erantzukidearen alorreko prestakuntza- eta sentsibilizazio-ekintzak garatzen dituzten elkarteentzako diru-laguntzei eustea
- Hedabideak eta publizitate-agentziak genero-ikuspegiaren sentsibilizatzea eta prestatzea, eta eredu sexistak berregiteagatik agentzia horiei ezartzen zaizkien zigorrak berrikustea

OZTOPOAK

-
- Lan-sistema *produzionista*, eta langileen eta enpresen lan-kultura *presentista* (lanerako prest eta bertan egote hutsari lehentasuna ematen zaio, benetako produktibitate-emaizten aurretik)
-
- Berdintasun-ilusioa, gaur egungo gizarte-ereduak genero-ekitatea bermatzen duela pentsarazten duena
-
- Neurri jakin baten prestaketa eta iraunaldia legealdi bat baino gehiago luzatzeko zailtasunak
-
- Krisi ekonomikoa (aurrekontu-murrizketak berdintasunerako politika publikoetan, egonkortasunik gabeko enplegua eta abar)
-
- Kontziliazio neurriei heltzeari buruzko pertzepzio negatiboa, bai enpresaburuaren artean (kostu handiagoe-ekin lotzen dituztelako), bai langileen artean (neurri batean, ohikoa delako lanaldi-murrizketak konpen-
tsatzea langileen artean lan-karga hori banatuz)
-
- Enpresa txikien zailtasun ekonomikoak kontratazio berriak egiteko, eta lanaldi-murrizketek eragindako antolaketa-kostuak
-
- Lan-ikuskapen gutxi, berdintasunari buruzko araudia urratzeari buruz, eta gai horrekiko prestakuntza eta sentsibilizazio urria
-
- Hezkuntza-sistemak ordutegi-aldaketak errefusatzeko errefusatu, batez ere arlo publikoan
-
- Genero-inpaktuaren ebaluazioaren aplikazio urria, tresna generalistak
-
- Sistema patriarkalean errotutako zerga-eredu tradizionala, eta interes ekonomikoak
-
- Hirigintza-arloen osaera maskulinizatua, eta ikuspegi androzentrikoa hirien diseinuan eta ekipamenduetan. Horren ondorioz, hiriak zonetan zatitu eta mugikortasuna lehenesten da, irisgarritasunaren aurretik
-
- Hedabideen presioa, emakumeen artean buru-ukatzeko eta zainketan oinarritutako rola bultzatzen dituen, eta gizonen artean, berriz, prestigio publikoari eta hornidura ekonomikoan oinarritutako rola Hedabideetako eta publizitate-agentzietako sexismoaren aurrean, gaur egungo zigorraren disuasio-eragin urria
-

4.3. TAULA ENPRESETAKO LAN-EREMUKO NEURRIAK ETA OZTOPOAK

KONTZILIAZIO ERANTZUKIDERAKO NEURRIAK

-
- Gizarte-erantzukizuna onartzea, kontziliazio erantzukideari dagokionez, eta onuren kontzientzia hartzea (talentua atxikitzea, laneko giroa hobetzea, produktibitatea areagotzea, kudeaketa eta plangintza hobetzea eta abar)
-
- Laneko ordutegiak arrazionalizatzea (lanaldi jarraitua sustatzea, bereziki eskolako oporraldietan eta ostiraletan; sartzeko eta irteteko ordutegiak malgutzea, bazkaltzeko denbora murriztea eta abar)
-
- Emakumeak arlo maskulinizatueta eta erantzukizun-postuetan sartzeko oztopoak desagerraraztea (lanaren antolaketan dagozkion aldaketak eginez: bilera-egutegia laneko ordutegira eta ordu jakin batzuetara egokitzea, prestakuntza laneko ordutegian eta abar)
-
- Gizonek kontziliazio-neurriei heltzeko oztopoak desagerraraztea (genero-ekitatearen aldeko enpresa-kultura sustatuz)
-
- Adostasunean oinarritutako lan-harremanen eredura jotzea, batez ere berdintasunerako neurriak eta planak diseinatzeko garaian
-
- Genero-gaietan eta kontziliazio erantzukiderako neurrien diseinuan trebatutako berdintasun-batzordeen osaketa (enpresetako jardunbide egokiak ezagutzea barne hartuta)
-
- Langileen premiei eta enpresaren errealitateari egokitutako kontziliazio-neurrien diseinua, eraginkortasuna bermatzea helburu hartuta
-
- Zerbitzuak eta jarduerak sustatzea; esate baterako, udalekuak edo kanpaldiak oporraldietan
-
- Enpresak dauzkan kontziliazio-neurriei buruzko informazioa langileei helaraztea, baita gertu dauden zainketa zerbitzuei buruzko informazioa ere (eskuliburueta, euskarri digitaletan eta abarretan sistematizatua)
-

OZTOPOAK

-
- Gizarte- eta enpresa-imaginarioan feminitateari, maskulinitateari, amatasunari eta aitatasunari buruz errotutako aurreiritziak
-
- Lan-kultura *presentista* eta lan-eredu *produzionista*
-
- Langileen partaidetzarik gabe diseinatutako plan estrategikoetan oinarritutako enpresa-ereduaren hegemonia
-
- Genero-gaietako prestakuntza urria, eta ikuspegi hori enpresetako prestakuntza-planetan txertatzeko zailtasunak
-
- Araudian zehaztutako neurriak kopiatzeko joera, enpresako errealitatera eta langileen beharretara egokitu gabe, eta berdintasun-planen prestaketa kanpoko enpresa batekin kontratatzeko joera.
-

4.4. TAULA SINDIKATUETAKO LAN-EREMUKO NEURRIAK ETA OZTOPOAK

KONTZILIAZIO ERANTZUKIDERAKO NEURRIAK

-
- Langileak kontzientziatzea, kontziliatorako ezin kenduzko banakako eskubidea dutela, eta eskubide hori kokatzea barneratuta dituzten beste eskubide batzuen parean
-
- Enpresaburuak kontziliarioari buruz sentsibilizatzea, enpresari onurak dakarzkion neurri gisa har dezan (errentagarritasuna areagotzea, talentua atxikitzea eta abar)
-
- Presentzia sindikal parte-hartzailea, berdintasun-planen diseinuan, implementazioan, jarraipenean eta ebaluazioan prestatua
-
- Kontzilio erantzukidea aintzat hartzea, gai garrantzitsu gisa, arlo horri dagozkion neurriak hobetzeko negoziazio-mahaietan
-
- Enpresan jardunbide egokiak sustatzea (ordutegi malgua, egun libreen poltsa, "argi itzalien" politika eta abar)
-
- Sindikatu barruko prestakuntza berdintasun-gaietan eta kontzilio erantzukidean
-
- Dauden kontzilio-neurriei eta galda daitezkeen kontzilio-eskubideei buruzko informazioa eta prestakuntza ematea
-
- Enpresan dauden kontzilio-neurrien berri ematea
-

OZTOPOAK

-
- Enpresaburuaren beldurra, kontzilio-neurriei heltzea orokortuko ote den, horrek enpresa-antolaketan izango lituzken ondorioengatik kezkatutik
-
- Bertan egotea eta errendimendua elkarlotzen dituen ereduaren iraupena eta genero-estereotipoen atxikitzea enpresa-imaginarioan
-
- Enpresen presioa kontzilioari uko egiteko, krisi ekonomikoak eragindako egoera argudiatuz
-
- Berdintasun-planen diseinua kanpoko enpresekin kontratatzeke joera Adostasunik gabe edo kanpoko enpresen bidez egindako berdintasun planak langileen beharretara egokitzeko zailtasunak
-
- Negoziatio kolektiboan kontzilioa atzera uzteko joera, beste eskubide eta neurri batzuei lehenetsuna emanez (atzeraldi ekonomikoaren testuinguruan areagotu daiteke)
-
- *Mikromatxismoen* iraupena sindikatu-egituretan
-
- Genero-gaietan eta kontzilio erantzukidean prestakuntza orokortuaren gabezia sindikatuen barruan
-

4.5. TAULA HEZKUNTZA-EREMUKO ETA EREMU AKADEMIKOKO NEURRIAK ETA OZTOPOAK

KONTZILIAZIO ERANTZUKIDERAKO NEURRIAK

-
- Hezkuntza-ereduan berdintasunaren zeharkako aplikazioa, jarraipena eta ebaluazioa bermatuko duten tresnak sortzea

 - Irakasleak genero-ekitatean prestatzea

 - Berdintasuna eta erantzukidetasuna bultzatuko dituzten balioak eta jarrerak sustatzea txikitatik eta zeharka

 - Genero-agindua urratzen dituzten ereduak agerian jartzea ikasgeletan

 - Emakumeak arlo maskulinizatueta prestatzea –eta alderantziz– sustatzeko neurriak, arlo-diskriminazioa desagerrarazteko

 - Genero rolei lotutako balio, jarrera eta jardunbideak hobeto ezagutzea bideratuko duten ikerketak sustatzea:
 - Oinarrizko ezagutza genero-gaietan (kontziliaziorako baimenei heltzen dieten pertsonen sozialaiak, baimenen iraupena, emakumeen eta gizonen lan-ibilbideen eta zainketaren arteko loturak...)
 - Produktio- eta -ugaltze-lanen arteko loturak (denboraren erabilerari buruzko galderak txertatzea biztanleria aktiboaren inkestetan)
 - Genero-agindua urratzen dituzten eta kontziliazio erantzukidera bideratuta dauden maskulinitate-eredu berriak
 - Zainketa-kate feminizatuak, lan horiek emakume etorkinen eskuetan uztearen ondorioz sortzen direnak (gizarte- eta lan-baldintzak, kostu emozionalak, enplegatzaileekiko harremanak)
 - Hezkuntza ez-formalari dagozkion modu berriak, haur, nerabe eta gazteen sozializazioan garrantzitsuak direnak (hedabideetako serieak, berdin birtualak...)
-

OZTOPOAK

-
- Hezkidetzaren ez aplikatzea, hezkuntza-ereduak ez duelako egiazko zeharkakotasunik, ezta kontrol- eta ebaluazio-mekanismoak ere

 - Sozializazio bereziaren ondorioz sortutako barne-oztopoak

 - Irakasleek dituzten zailtasunak zeharkakotasuna egunerokoan hezkuntza-ereduan txertatzeko

 - Erantzukidetasunari buruzko ekintzak (tailerrak, hitzaldiak...) ikastetxe bakoitzeko irakasleen sentsibilizazioaren eta kontzientziazioaren mende daude, unean unekoak dira, eta ez daude hezkuntza-planean modu egituratu eta sistematizatu integratuta

 - Genero-gaietako oinarrizko ikerketa nahikoa egin den pertzepzio faltsua, eremu horretako ikerkuntza geldiarazten duena

 - Ikuspegi feministatik egindako ikerketak baztertzeko eta gutxiesteko

 - Genero-ikuspegitik ikertzeko diru-laguntzen murrizketa
-

4.6. TAULA ELKARTEEN EREMUKO NEURRIAK ETA OZTOPOAK

KONTZILIAZIO ERANTZUKIDERAKO NEURRIAK

- Mugimendu feministaren balioa handitzea, aldagetaren eta gizarte-aurrerabidearen eragile gisa
- Errebindikazio-eginkizuna eta gizartearen eskabideak erakunde publikoetara bideratzea, haien laguntza, lankidetzeta eta konpromisoa lortzeko, berdintasuna helburu duten ekimenetan
- Emakumeen pentsamendu kritikoa sustatzea, ahalduntze pertsonal eta soziala bideratzeko
- Hezkuntza-lana eremu formal eta ez-formaletan, erantzukidetasuna, zainketa eta norberaren zainketa sustatzeko jarduerak, ekimen eta programen bidez
- Genero-ikuspegia txertatzea beste elkarte batzuetan
- Berdintasunaren aldeko gizonen elkarteak sustatzea, kontziliazio erantzukidearen alde eta maskulinitate hegemonikotik urrun dauden maskulinitate-ereduak agerian jartzeko

OZTOPOAK

- Berdintasun-ilusioa
- Mugimendu feministaren aurkako gizarte-errefusa eragiten duten korrante posmatxistak; mikromatxismoak eta kultura patriarkal barneratua
- Goraka doazen berdintasunezko ereduak nekez ikusten dira eta oso gutxi definituta daude
- Emakumeen eta gizonen berdintasunerako ekintzak gauzatzen dituzten elkarteentzako diru-laguntzen murrizketak
- Kolektibo feministen barneko eta kanpoko zailtasunak, mugimenduarekin loturarik ez duten erakundeekin jarduteko

4.7. TAULA HEDABIDEEN EREMUKO NEURRIAK ETA OZTOPOAK

KONTZILIAZIO ERANTZUKIDERAKO NEURRIAK

- Hedabideen gizarte-erantzukizunaren kontzientziazioa, emakumeen eta gizonen eredu estereotipatuak berregiten dituzten aldetik. Estereotipo horiek desberdintasuna eta sexuen arabera lan-banaketa betikotzen dituzte
- Gizarte-imaginarioa aldatzeko eta erantzukidetasunean oinarritutako gizarte-eredua eraikitzeko lagungarriak diren berdintasunezko balio, jarrera eta portaerak dituzten gizon-emakumeen eredu berriak agerian jartzea
- Herritarren ohiturak baldintzatzen dituzten telebista-ordutegiaren aldaketa, denboraren erabilera arrazionalizatzearen gizarte-testuinguru orokorrean, irrati- eta telebista-kateetako saioak batera aurreratzea aintzat hartuta (telebista-dukien autoerregulaziorako kodea errespetatuz, haurrei dagokienez)

OZTOPOAK

- Hedabideen kontzientziazio urria, genero-ekitateari eta erantzukidetasunari buruzko gizarte-erantzukizunari dagokionez
- Produktzio ekonomikoan eta rolen arabera banatutako populazio-sektoretan oinarritutako gizarte-ereduari eusteko interes ekonomikoak (salmenden helburu diren publiko homogeneoak sortzea bideratuz)
- Hedabideetan genero-desberdintasuna betikotzen duten feminitate- eta maskulinitate-ereduak berreginez gero gaur egun aplikatzen diren zigorren disuasio-ahalmen urria
- Kontziliazioa bideratzen ez duten ordutegiaren iraupena, kultura- eta gizarte-ereduari jarraiki

E

EPILOGOA

Iraganeko inertziak eta aldaketarako irrikak nabarki elkarlotuta daude eguneroko bizitzan. Batzuk eta besteak sakon ulertzea behar-beharrezkoa da gizartearen konplexutasunaz bete-betean jabetzeko. Horrenbestez, genero-rolen banaketari buruzko imaginario kolektiboak balio zahar eta berrien eremu ñabar gisa ageri zaigu. Balio horiek, batzuetan, elkarren ondo-ondoan ageri dira, eta, zenbait garaitan, liskarrean. *Etxeko aingerua* lehia dabil dirua irabazten duten emakume independenteen irudiekin; bien bitartean, telebistako gerlari indartsuen maskulinitate hegemonikoak, aurkaria aurkitu du, paradoxikoki, gizon-eredu askoz ere hurbilago batean: tradizionalki femeninotzat jotako elementuak (zainketa, sentsibiltatea) bereganatu dituen aita berrian.

Azken hamarkadetako gizarte-aldaketaren bizkortasunak eragin du, azken finean, errealitate guztiz kaleidoskopiko bat sortzea balioen eremuan, eta, haren gerizpean, genero-sinkretismoak zizelkatutako identitate femenino eta maskulinoak eratu dira. Bistakoa da horrek ez duela eragozten nabarmen aldatu diren alderdiak eta erresistentzia handiagoekin topo egin dutenak antzematea, eta eredu ia tradizionalak, berritzaileak edo trantsiziozkoak aurkitzen ditugu, iraganeko inertziak, gaur egungo aldaketa sozialak, edo bien nahasturak irudikatuz. Baina, batez ere, badirudi gizon-emakumeok *jada ez* eta *oraindik ez* (44) artean nonbait kokatutako punturen batean gaudela. Antzinako etxeko antolamendua gogora ekartzen duten edo gainazpikatzen duten balioen baterako existentziak adierazten digu, beharbada, bai bizitza kolektiboan, bai banakako bizitzan, etengabeko bilakaeran bagaude ere, nekez uko egiten diogu *izan garenari*.

Berdintasunezko diskurtsoaren eta banaketen errealitatearen artean dagoen koska egungo egoeraren funtsezko ezaugarria da. Balioei buruzko Europako Inkestak, EAEn aplikatuta, bildu dituen emaitzek, eta ikerlan hau gauzatzeko egindako eztabaidek aditzera eman dute pertsonak baiezkotzea ematen diotela berdintasunari, eta ezezkoa ematen diotela desberdintasunari –edo, zehatzago esateko, berdintasun edo desberdintasun gisa antzematen dutenari–. Horren irakurketa positiboa egin dezakegu, adierazten baitu genero-ekitatea arauzko printzipio bihurtu dela, eta zaila dela zalantzan jartzea. Eta, iraganera begiratzuz gero –baita gertuko iraganera ere– aurrerabidea da, zalantzarik gabe.

Hala eta guztiz, banaketen gaur egungo errealitatea –denboraren erabilerei buruzko inkestak adierazi bezala– oso bestelakoa da. Sexuen arabera etxeetan egiten den lan-banaketak kaltetzen ditu, batez ere, gizarte-ugaltzearen prezioa norberaren denbora ezarekin, errudun-ustearekin edota lanbidean pairatutako kaltearekin ordaintzen duten emakume guztiak. Baina gizonak ere desberdintasun horren ondorioak pairatzen dituzte; izan ere, subjektu printzipioz pribilegiatuaren aurka bihurtzen da, eta haren pertsonalitatea mugatzen du, alderdi funtsezkoak eta zeharo gizatiarrak murriztuz: arlo emozionala, zainketa eta komunikazio estua. Aldi berean, etxeetan emakumeen diskriminazio horrek eragiten du haien talentua eta potentziala galtzea lan-arloan, eta gizonak ere ugaltze-gaitasunak galtzen dituzte.

Berdintasunezko diskurtsoa formala eta azalekoa denean, beste ondorio negatibo bat izan dezake. Desberdintasuna ukatzen eta ezkututzen duen estalki bihur daiteke, ekitatearen bidean lan egiteko premia estaliz. Horrek benetako arriskua dakar; izan ere, diskurtso publikoak eta banakako kontzientziak gainezkatu dituen berdintasuneko diskurtsoa gorabehera, ekitateak ez ditu era berean blaitu gizon-emakumeen pertzepzioak, balioespenak, senti-

(44) Ulrich Beckek eta Elisabeth Beck-Gernsheimek (2003: 117, 120) erabiltzen dute esamolde hori Alemaniako gizartearen bizi diren emakumeen egoera deskribatzeko; izan ere, funtsezko aldaketak gertatu dira, baina genero-desberdintasuna ez da desagertu. Testuinguru horretan, emakumeen bizitza ez da definitzen familiako bizitzaren arabera, baina etxeko zereginen zati handiena egiten dute oraindik ere.

menduak eta desioak, ur gaineko olioaren antzera. Hala gertatzen da jarreraren osagai kognitiboa aldatzea –berdintasuna bultzatu duten bigarren sozializazio-prozesuetan– errazagoa delako osagai afektiboak eta ekintzarako prestutasuna aldatzea baino, ikasketa-prozesu goiztiarretan modelatuak eta, neurri handi batean, inkontzienteak baitira. Osatzen gaituzten balioak dira gure inguru soziala eta gure praxia –edo pertsona adierazgarrienak– blaitzen dutenak. Horregatik funtsezkoa da etxeek ez jardutea desberdintasun-eskola gisa, eta hedabideek ez islatzea edo berregitea akritikoki genero-desberdintasuna.

Ilido berean, kontziliazioa helburu duten neurrien feminizazioaren ondorioz, hasierako aurrebide-itxaropenak traba bihurtu dira eta patriarkatua berregiten dute, emakumeak ugaltze-eginkizunei lotuta –*Ilustrazio ez-kontsekuenteak* aldarrikatu bezala (45)–. Ugaltze-eginkizunak ez dira jada zeregin bakarrak, baina lehentasuna dute, emakumeen laneko rol berrien aurretik.

Baina, antzinako etxeko antolamendua gogora ekartzen duten eta birformulatzen duten inertzia indartsu horien eraginpeko une hauetan, inoiz baino gehiago bideratzen da, ziur asko, haien urratzea. Feminitatearen, maskulinitatearen, amatasunaren eta aitatasunaren eredu berrien eta haien balioen existentzia eta hedapenak, zalantzan jartzen du desberdintasunaren naturalizazioa, haren normaltasuna *irrazionalizatze*ko –Amorós eta De Miguelen hitzetan esanda (2005: 16)– aukera ematen digu eta gure askatasunaren bakardadearen aurrean jartzen gaitu, gizarte-bizitza ehuntzen duten hainbat lan eta irrika partekatze modu gizatiarragoei heltzeko.

Kolektiboki partekatzen dugun bagajeak ematen duen ziurtasun erlatiboari uko egiteak ziurgabetasunaren erdian uzten gaitu, bai, aldi berean, bestelako errealitate bat iragartzen digu: norberaren denbora duten emakumeak, eta errudun-usterik gabe, seme-alaben zainketan emozioz beteriko unibertsoa aurkitu dituen gizonak, bidaide diren bikoteak, ez beste batzuen arabera bizi diren izaki gisa –emakumeen kasuan–, ez sentsibilitate murriztua duten izaki instrumental gisa –gizonen kasuan–, ez *laranja erdiaren bila* dabilzan izaki osatugabe gisa, ezta izaera guztiz desberdineko izaki gisa. Horrenbestez, genero-aginduek gainazpikatzeko boterea –baldintzatua, baina geurea– berreskuratzeko aukera dugu, gizarte-produkzio eta -ugaltzeari heltzeko era berriak intersubjektiboki eraikitzeko. Eta horrek gogora dakarkigu, azken batean, eguneroko bizitzaren biografia partikular ezagun edo anonimoei eraikitzen dela historia.

Une hauetan oztopo handiak daude berdintasunaren bidean. Zainketen krisia, eredu sozioekonomikoa aldatzeko premia agerian jarri duena, eklipsatuta geratu da diskurtso publikoan, egoera ekonomikoaren eta krisialdiari buruzko hitz potoloen atzean. Tobíok adierazi bezala, ikerlan hau gauzatzeko egin genion elkarrizketan:

Benetako borroka batean gaude une hauetan. Atzeraldi-arriskua, berdintasun ekonomiko eta sozialari dagokionez, hor dago. Ez dut uste arriskua denik, uste dut atzera egin dugula jada. (...) Berrantolaketarako elementu bat izan daiteke, hain zuzen, zainketaren arazoa ahanzte, ongizate-estatua ezinezkoa dela sinestaraztea, gizarte-politikak ezinezkoak direla sinestaraztea... Baliteke positiboa izatea sektore ekonomiko eta sozial baten egiturazko aberastea eragiteko, baina izugarri negatiboa da emaku-

(45) Ilustrazioko pentsamenduak, oro har, askatasunaren eta berdintasunaren alorreko eskubideak ukatu zizkien emakumeei, eta, hortaz, espazio publikoan parte hartzea. Kontsekuentea izan ez zen Ilustrazio horren parean, bazegoen emakumeentzako berdintasuna eskatzen zuenik, besteak beste, Condorcet, De Gouges, De Lambert eta Wollstonecraft, *Ilustrazio ahaztua* edo *Ilustrazio kontsekuentea* esaten zaion arlokoak, Ilustrazioko idealak gizadi osora hedatzen zituztenak (Sánchez Muñoz, 2001: 25).

*meentzat eta etorkizunarentzat, atzera egitea dakarrelako, emakumeak arlo publiko-
ra eta lan-eremura sartzeko prozesua geldiaraz dezakeelako, eta, horrenbestez, ema-
kumeen gaitasunen eta talentuen erabilera ere geldiaraz dezakeelako.
Desberdintasun-arriskua dago, pobretzeko arriskuan gaude, eta etorkizuna arriskuan
dago. Orain asko dago jokoan.*

Testuinguru horretan, emakumeen eta gizonen berdintasuna eta, azken batean, emaku-
meak, oro har, ez direla orain garrantzizkoenak eta itxaron behar dutela dioen diskurtso ide-
ologikoa ez jarraitzea funtsezkoa da. Berriz ere itxaron... Zeren zain? Iraultzaren zain? Gerra
amaitu zain? Esklabotza erori zain? Betiko bizitzaren zain? Gizarte komunista etorri zain?
Pazientzia ustelezineko betiereko arimak une egokiaren zain, Penelope berriak Ulises noiz
etorriko irrikaz. Berdintasuna oparoalditan soilik eska daitekeen luxua bailitzan.

B

BIBLIOGRAFIA

- ALBERDI, Inés (1999). *La nueva familia española*, Madrid: Taurus.
- AMORÓS, Celia eta DE MIGUEL, Ana (Arg.) (2005). *Teoría feminista: de la Ilustración a la globalización. De la Ilustración al segundo sexo*, 1. liburukia, Madrid: Minerva.
- AMOROSO MIRANDA, María Inés; BOSCH PARERAS, Anna; CARRASCO BENGOA, Cristina; FERNÁNDEZ MEDRANO, Hortensia eta MORENO SÁENZ, Neus (2003). *Malabaristas de la vida. Mujeres, tiempos y trabajos*, Bartzelona: Icaria.
- BECK, Ulrich eta BECK-GERNSHEIM, Elisabeth (2001): *El normal caos del amor*. Sage.
- (2003). *La individualización. El individualismo institucionalizado y sus consecuencias sociales y políticas*, Bartzelona: Paidós, Estado y Sociedad.
- BERGER, Peter L. eta LUCKMANN, Thomas (1998). *La construcción social de la realidad*, Buenos Aires: Amorrortu.
- BERNARD, Jessie (1982). *The future of Marriage*, New Haven: Yale University Press.
- CAMPS, Victoria (1998). *El siglo de las mujeres*, Madrid: Cátedra.
- CÁNOVAS, Gemma (2010). *El oficio de ser madre. La construcción de la maternidad*, Bartzelona: Paidós.
- CASTELLS, Manuel (1997). *La era de la información: Economía, sociedad y cultura. El poder de la identidad*, Madrid: Alianza, II. liburukia
- COBO BEDIA, Rosa (2005). "Globalización y nuevas servidumbres de las mujeres", in C. AMORÓS eta A. DE MIGUEL (Arg.). *Teoría feminista: de la ilustración a la globalización*, 1., 2. eta 3. liburukiak. Madrid: Minerva, 267-300.
- COLTRANE, Scott (1996). *Family Man, Fatherhood, Housework, and Gender Equity*, New York: Oxford University Press.
- (1998). *Gender and Families*, California: A Sage publication/Pine Forge Press Series, The Gender Lens.
- COLTRANE, Scott eta ISHII-KUNTZ, Masako (1992). "Men's Housework: A Life Course Perspective", *Journal of Marriage and the Family*, 54. zenbakia, 43-57.
- CONNELL, R. W. (1995). *Masculinities*, Oxford: Blackwell Publishers.
- CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL (CES) (2011): *Tercer informe sobre la situación socio-laboral de las mujeres en España*, Madrid: CES.
- CORIA, Clara (2001). *El amor no es como nos lo contaron... ni como lo inventamos*, Buenos Aire, Paidós.
- DE BEAUVOIR, Simone (2000). *El segundo sexo. Los hechos y los mitos*, I. liburukia, Madrid: Cátedra.
- DE LA PEÑA, EVA MARÍA ET AL. (2011). *Andalucía detecta. Sexismo y violencia de género en la juventud*, España: Instituto Andaluz de la Mujer.
- DÍAZ MARTÍNEZ, Capitolina eta DEMA MORENO, Sandra (2006). "Vivir la igualdad, compartir la vida: las políticas de acción positiva y las medidas para la conciliación", *Ábaco*, Segunda Época, 49-50. zenbakia, 147-157.

- DI QUINZIO, Patrice (1999). *The Impossibility of Motherhood: Feminism, Individualism and The Problem of Mothering*, Erresuma Batua: Routledge.
- ELZO, Javier (2004). *La educación del futuro y los valores*:
www.uoc.edu/dt/esp/elzo0704.pdf (2010eko azaroan kontsultatua)
- EMAKUNDE (2010). *Cifras sobre la situación de mujeres y hombres en Euskadi 2010*, Emakunde. www.emakunde.euskadi.net (2010eko azaroan kontsultatua)
- ERICKSON, Rebecca J. (2005). "Why Emotion Work Matters: Sex, Gender, and the Division of Household Labor", *Journal of Marriage and Family*, 67. zenbakia, 337-351.
- EUROPEAN VALUES SYSTEM STUDY GROUP (2010). *Encuesta Europea de Valores*. Bilbo.
- EUROSTAT (2006). *How is the time of women and men distributed in Europe?*, Statistics in Focus, Population and Social Conditions, 4/2006 www.eurostat.ec.europa.eu (2010eko azaroan kontsultatua).
- EUSTAT (2006). *Encuesta de Presupuestos de Tiempo 2003. Monográficos*, Erandio Goikoa: Eustat.
- (2011). Datu-bankua. www.eustat.es (2011ko abenduan kontsultatua).
- FERNÁNDEZ VILLANUEVA, Concepción (1998). "Socialización" in S. GINER, E. LAMO DE ESPINOSA eta C. TORRES. *Diccionario de Sociología*, Madril: Alianza, 695. or.
- FLAQUER, Lluís (1999). *La estrella menguante del padre*, Bartzelona: Ariel.
- FRIEDAN, Betty (1965). *La mística de la femineidad*, Bartzelona: Sagitario.
- GIDDENS, Anthony (1999): *La transformación de la intimidad, sexualidad, amor y erotismo en las sociedades modernas*. Madril: Alianza Universitaria.
- (2002). *Sociología*, Madril: Alianza.
- GORZ, André (1997). *Metamorfosis del trabajo. Búsqueda de sentido. Crítica de la razón económica*, Madril: Sistema.
- HAICAULT, M. (1984). "La gestion ordinaire de la vie en deux", *Sociologie du Travail*, 3. zenbakia.
- HOCHSCHILD, Arlie Russell (1989). "The Economy of Gratitude", in D. D. FRANKS and E. D. MCCARTHY. *The Sociology of Emotions. Original Essays and Research Papers*, United States of America: Jai Press INC., Contemporary Studies in Sociology, 9. liburukia, 95-113.
- (1995). "Understanding the Future of Fatherhood. The 'Daddy Hierarchy' and beyond", in M. V. DONGEN, G. FRIKING eta M. JACOBS (Arg.). *Changing Fatherhood. A Multidisciplinary Perspective*, Amsterdam: Thesis Publishers, 219-230.
- HOCHSCHILD, Arlie Russell eta MACHUNG, Anne (2003). *The Second Shift*, New York: Penguin Books.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (INE) (2010). *Mujeres y hombres en España 2010*, Madril: INE.
- LAGARDE Y DE LOS RÍOS, Marcela (1996). *Género y feminismo: desarrollo humano y democracia*, Madril: Horas y Horas, Cuadernos Inacabados, 25. zenbakia

- LAGARDE Y DE LOS RÍOS, Marcela (2000). *Claves feministas para la autoestima de las mujeres*. Madril: Horas y Horas, Cuadernos Inacabados, 39. zenbakia
- LAMB, Michael E. (2000). "The History of Research on Father Involvement: An Overview", in H. E. PETERS, G. W. PETERSON, S. K. STEINMETZ eta R. D. DAY (Arg.). *Fatherhood: Research, Interventions and Policies*, United States of America: The Haworth Press, 23-42.
- LEONARDO, JON et al. (2007): *Los cuidados informales en la Comunidad Autónoma de Euskadi: las necesidades de las personas cuidadoras*, Vitoria-Gasteiz: Eusko Jaurlaritzako Argitalpen Zerbitzu Nagusia, Gizarte Ongizateko dokumentuak. 72. liburukia.
- LIPOVETSKY, Gilles (1999). "La mujer posmoderna", *Zona erógena*, 42. zenbakia, (elkarriketazaila: Andrée Gourniak), <http://www.educ.ar> (2012ko urtarrilean kontsultatua).
- MAQUIEIRA, Virginia (2001). "Género, diferencia y desigualdad", in E. BELTRÁN eta V. MAQUIEIRA (Arg.). *Feminismos. Debates teóricos contemporáneos*, Madril: Alianza, 127-184.
- MARCOS SANTIAGO, Rosario (2002). "Maternidad y mundo rural: un acercamiento sociológico", in A. I. BLANCO GARCÍA, B. DOMÉNECH DELGADO, M. S. LÓPEZ RODRÍGUEZ eta R. MARCOS SANTIAGO (Koord.). *Nuevas visiones de la maternidad*, Leon: Universidad de León. Secretariado de Publicaciones y Medios Audiovisuales, 157-186.
- MARTÍNEZ HERRERO, María José (2008). *Las políticas familiares en Europa. Una aproximación al Estado de Bienestar desde un enfoque de género*, Bilbo: Euskal Herriko Unibertsitatea.
- MCDUGALL, Mary L. (1984). "Mujeres trabajadoras durante la revolución industrial, 1780-1914", in M. NASH (Arg.). *Presencia y protagonismo. Aspectos de la historia de la mujer*, Bartzelona: Serbal, 91-119.
- MEIL LANDWERLIN, Gerardo (2005). *El reparto de responsabilidades domésticas en la Comunidad de Madrid*, Madril: Dirección General de Familia, Consejería de Familia y Asuntos Sociales, Comunidad de Madrid.
- (2006). *Padres e hijos en la España actual*, Bartzelona: Fundación La Caixa, Colección Estudios Sociales, 19. zenbakia.
- (2011). *Individualización y solidaridad familiar*, Bartzelona: Fundación La Caixa, Colección Estudios Sociales, 32. zenbakia.
- MINISTERIO DE IGUALDAD (2007). *Informe del primer año de ejecución del Plan Nacional de Sensibilización y Prevención de la Violencia de Género*, Madril: Gobierno de España.
- MONTILVA, M (2006). "Postergación del matrimonio en las mujeres y cambios de las expectativas femeninas sobre el amor", *Revista de Ciencias Sociales (Ve)* XII, 2. zenbakia, maiatza-abuztua, 2006, 332-341. Venezuela: Universidad del Zulia.
- MOSS, Peter (1995). *Father Figures. Fathers in the families of the 1990s*, Edinburgh: HMSO.
- MUÑOZ RUIZ, María del Carmen (2006). "Modelos femeninos en la prensa para mujeres", in I. MORANT (Zuz.). *Historia de las mujeres en España y América Latina. Del siglo XX a los umbrales del XXI*, Madril: Cátedra, 277-297.

- MURILLO, Soledad (1996). *El mito de la vida privada: de la entrega al tiempo propio*, Madril: Siglo XXI.
- NASH, Mary (1991). "Mujeres en España y en Hispanoamérica contemporánea", in G. DUBY, M. PERROT et al. *Historia de las mujeres*, V. liburukia, Madril: Altea-Taurus-Alfaguara, 619-625.
- PALMER, Ingrid (1992). "Gender Equity and Economic Efficiency in Adjustment Programmes", in H. AFSHAR eta C. DENNIS (Arg.). *Women and Adjustment in the Third World*, London: Macmillan, 69-83.
- PARELLA RUBIO, Sonia (2003). *Mujer, inmigrante y trabajadora: la triple discriminación*, Bartzelona: Anthropos.
- (2005). *La conciliación de la vida familiar y laboral a debate. Riesgos y oportunidades desde una perspectiva de género*. www.equalitaca.org/nuevaitaca/documentosforo/soniaparella.pdf (2008ko otsailean kontsultatua).
- PARSONS, Talcott eta BALES, Robert F. (1955). *Family, Socialization and Interaction Process*, Ameriketako Estatu Batuak: The Free Press.
- PÉREZ-DÍAZ, Víctor et al. (2000). *La familia española en el año 2000. Innovación y respuesta de las familias a sus condiciones económicas, políticas y culturales*, Madril: Colección Economía Española, XVI. liburukia
- RICH, Adrienne. (1996). *Nacemos de mujer. La maternidad como experiencia e institución*, Madril: Cátedra, Colección Feminismos Clásicos (1978).
- RITZER, George (1993). *Teoría sociológica clásica*, España: McGraw-Hill.
- ROBLES, Óscar, (2005). *Identidades maternacionales en el cine de María Novaro*. Alemania: Peterlangusa.
- ROCHER, A. (1967). *Consejos a la recién casada*, Barcelona: E. Toray.
- RUIZ OLABUÉNAGA, José Ignacio (1989). *La descodificación de la vida cotidiana*, Bilbo: Deustuko Unibertsitatea.
- (1996). *Metodología de la investigación cualitativa*, Bilbo: Deustuko Unibertsitatea.
- SÁNCHEZ MUÑOZ, Cristina (2001). "Genealogía de la Vindicación", in E. BELTRÁN ETA V. MAQUIEIRA (ARG.). *Feminismos. Debates teóricos contemporáneos*, Madril: Alianza, 17-73.
- SAU, Victoria (2004). *El vacío de la maternidad. Madre no hay más que ninguna*. Bartzelona: Icaria.
- (2010). *Paternidades*, Bartzelona: Icaria.
- SCOTT, Joan Wallach (1993). "La mujer trabajadora en el siglo XIX", in G. DUBY eta M. PERROT. *Historia de las mujeres*. 4. liburukia: El siglo XIX, Madril: Taurus (Santillana), 405-435.
- SWIGART, Jane (1991). *The Myth of Bad Mother*, New York: Doubleday.
- TAYLOR, S. J. eta BOGDAN, R. (1996). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*, Bartzelona: Paidós.

- TAVERA GARCÍA, Susana (2006). "Mujeres en el discurso franquista hasta los años sesenta", in I. MORANT (ZUZ.). *Historia de las mujeres en España y América Latina. Del siglo XX a los umbrales del XXI*, Madrid: Cátedra, 239-265.
- THRELFALL, Mónica (2000). "Taking Stock and Looking Ahead", in L. HANTRAIS *Gendered Policies in Europe. Reconciling Employment and Family Life*. Chippenham: Macmillan Press Ltd., 180-200.
- TOBÍO SOLER, Constanza (2005). *Madres que trabajan. Dilemas y estrategias*, Madrid: Cátedra.
- TOBÍO SOLER, Constanza et al. (2010). *El cuidado de las personas. Un reto para el siglo XXI*, Barcelona: Fundación La Caixa, Colección Estudios Sociales, 28. zenbakia.
- TURBET, Silvia (2003). *Del sexo al género. Los equívocos de un concepto*, Valentzia: Ediciones Cátedra. Universitat de València. Instituto de la Mujer.
- VALCÁRCEL, Amelia (2006). "Treinta años de feminismo en España", in I. MORANT (ZUZ.). *Historia de las mujeres en España y América Latina. Del siglo XX a los umbrales del XXI*, Madrid: Cátedra, 415-432.
- WOOLF, Virginia (2002). *Una habitación propia*, Madrid: Seix Barral.
- 1/2004 *Lege Organikoa, abenduaran 28koa, Genero Indarkeriaren Aurkako Babes Osoko Neurriei buruzkoa*. www.boe.es/aeboe/consultas/bases_datos/doc.php?id=BOE-A-2004-21760 (2010eko azaroan kontsultatua).
- 2/2006 *Lege Organikoa, maiatzaren 3koa, Hezkuntzakoa*. www.boe.es/aeboe/consultas/bases_datos/doc.php?id=BOE-A-2006-7899 (2010eko azaroan kontsultatua).
- 3/2007 *Lege Organikoa, martxoaren 22koa, Emakumeen eta Gizonen berdintasun eraginkorrerakoa*. www.boe.es/aeboe/consultas/bases_datos/doc.php?id=BOE-A-2007-6115 (2010eko azaroan kontsultatua).

E

ERANSKINAK

GAZTEEN EZTABAIDA-TALDEA

AURKEZPENA

- Aurkezpena, elkarrizketaren justifikazioa, anonimatu-bermea eta grabatzeko onespina

ELKARRIZKETAREN HASIERA

- Ugaltze-lanaren banaketari buruzko iritzi orokorra

HEZKUNTZA HAURTZAROAN JATORRIZKO FAMILIA

- Oro har: Hezkuntza Euskadiko gaur egungo familietan. Generoaren eragina hezkuntza horretan. Garai batetik hona egindako aldaketak
- Parte-hartzaileen kasuan: Berdintasuna/desberdintasuna hezkuntzan (agindutako zereginak, itxaroenak, tratua...)

ETXEKO ZEREGINEN BANAKETA GAUR EGUNGO ETXEAN

- Etxeko lanen banaketa (deskribapena, zaletasunak/lehentasunak, gaitasunak, motibazioak...)
- Banaketa horren balioespena (sentipenak, aldatzeko gogoak...)
- Banaketa horren arrazoiak

ETXEKO ZEREGINEN BANAKETA ETORKIZUNeko ETXEAN

- Zereginen banaketa eta bikotearen antolaketa (banaketa ideala, nahi dena vs banaketa erreala, espero dena)
- Seme-alaben zainketa (zainketa antolatze eta etxeari ekonomikoki eusteko planteamenduak...)
- Amatasuna/aitatasuna (ama eta aita idealak, zainketarako eta zainketa goiztiarrerako gaitasunak, homosexualitatea eta zainketa...)

BANAKETA IDEALA ETA ZENBAIT EREMUTAKO JARDUTEA

- Etxeko zereginen eta zainketa-lanen banaketa ideala bikotean
- Ideal hori lortzeko neurriak (familietan, erakundeetan, eskolan, beste eremu batzuetan...)

BESTE ALDERDI BATZUK EDO IRADOKIZUNAK, ESKERRONA ETA AGUR ESATEA

AMA PROFESIONALEN ETA ZAINKETAZ ARDURATZEN DIREN GIZONEN EZTABAIDA-TALDEAK

AURKEZPENA

- Aurkezpena, elkarrizketaren justifikazioa, anonimatu-bermea eta grabatzeko onespena

ELKARRIZKETAREN HASIERA

- Ugaltze-lanaren banaketari buruzko iritzi orokorra

HAURTZAROA / JATORRIZKO FAMILIA

- Ugaltze- eta produkzio-lanen banaketa (deskribapen, rolak, anai-arreben arteko desberdintasunak...)

ETXEKO ZEREGINEN BANAKETA EGUNGO ETXEAN

- Ugaltze- eta produkzio-lanen banaketa (deskribapena, rolak...)
- Etxeko zereginen antolaketa eta lan mentala
- Antolaketa horren sorrera eta prozesua

SEME-ALABAK ZAINTzea ETA AMATASUNA/AITATASUNA

- Zainketa goiztiarra (zainketa antolatzea eta etxeari ekonomikoki eustea, sentipenak eta bizipenak...)
- Seme-alabekiko harremana (deskribapena, amatasunaren/aitatasunaren ondorioak...)
- Berriazko erantzukizunak zenbait zereginetan
- Amatasuna/aitatasuna (ama eta aita idealak, zainketarako eta zainketa goiztiarrerako gaitasunak, homosexualitatea eta zainketa, bizipenak eta sentipenak...)

ENPLEGUA ETA KONTZILIAZIOA

- Enpleguari esleitutako esanahiak
- Kontziliazioa (zailtasunak eta erraztasunak, estrategiak, mugak...)

BANAKETA IDEALA ETA ZENBAIT EREMUTAKO JARDUTEA

- Etxeko zereginen eta zainketa-lanen banaketa ideala bikotean
- Ideal hori lortzeko neurriak (familietan, erakundeetan, eskolan, beste eremu batzuetan...)

BESTE ALDERDI BATZUK EDO IRADOKIZUNAK, ESKERRONA ETA AGUR ESATEA

ERAKUNDE-EREMUA ETA ELKARTEEN EREMUA

AURKEZPENA

- Aurkezpena, elkarrizketaren justifikazioa, anonimatu-bermea eta grabatzeko onespina

ELKARRIZKETAREN HASIERA

- Ugaltze-lanaren banaketari buruzko iritzi orokorra

EGUNGO EGOERA (DIAGNOSTIKOA)

- Rolen banaketa: EAEko familien ugaltze- eta produkzio-lana (kausak, estereotipoak, goraka doazen berdintasunezko ereduak)
- Amatasuna/aitatasuna (*ama onari* eta *aita onari* buruzko estereotipoak eta ondorioak; amatasuna eta aitasuna bizitzeko modu berriak eta eredu berri horiek hedatzeko oztopoak)
- Lan-eremua eta kontziliazioa (zailtasunak eta oztopoak gurasoentzat, laneko karrerak eta zainketarako; kontziliazioa bultza dezaketen neurrien, zerbitzuen eta gizarte.ekipamenduen balioespena)

ROLEN BANAKETAN BERDINTASUNA SUSTATZEKO PROPOSAMENAK ETA NEURRIAK

- Orokorrean
 - Gizabanakoetan (balioak, jarrerak... emakumeen artean eta gizonen artean)
 - Gizartean (balioak, aldatu beharreko eremuak)
- Erakundeetan (EAEn abian jarritako neurriak: egokitasuna vs hobetzeko proposamenak, proposamen berriak, desberdintasunak EAEn eta Europan)
- Enpresetan eta sindikatuetan (EAEn abian jarritako neurriak: egokitasuna vs hobetzeko proposamenak, proposamen berriak)

(46) Gidoi horiek partzialki aldatu dira elkarrizketa batzuetan, elkarrizketatuen esperientzia eta ezagutzei egokitzeko, batez ere eremu akademikoan. Eranskin horretan gidoi orokorra jasota dago, eremu bakoitzeko elkarrizketen oinarri izan dena.

- Hezkuntza-eremuan (EAEn abian jarritako neurriak: egokitasuna vs hobetzeko proposamenak, proposamen berriak, desberdintasunak EAEn eta European)
- Hiri-plangintzan (EAEn abian jarritako neurriak: egokitasuna vs hobetzeko proposamenak, proposamen berriak) (47)
- Elkarreetan (proposamenak, abian jarritako berriazko neurriak...) (48)
- Lehentasunak proposamenetan (lehtasunezko proposamenak, abian jartzeko oztopoak, bideragarritasuna hobetzeko jarduerak)

BESTE ALDERDI BATZUK EDO IRADOKIZUNAK, ESKERRONA ETA AGUR ESATEA

ENPRESETAKO LAN-EREMUA

AURKEZPENA

- Aurkezpena, elkarrizketaren justifikazioa, anonimatu-bermea eta grabatzeko onespina

ELKARRIZKETAREN HASIERA

- Ugaltze-lanaren banaketari buruzko iritzi orokorra
- Gurasoen zailtasunak eta oztopoak lan-eremuan

ENPRESA

- Deskribapena (produkzio-arloa, langileak eta ezaugarriak...)

KONTZILIAZIOA ENPRESAN

- Kontziliazio-politika (neurri zehatzak eta hautatzeko arrazoiak)
- Onuradunak (sexua, genero-lerratzearen kausak)
- Zailtasunak (langileek eta zuzendaritzak, eskaerak ez onartzea...)
- Onurak (gizartearentzat, enpresarentzat...)
- Erakundeen laguntza (laguntza ekonomikoak, teknikoak...) eta beste laguntza batzuk
- Berdintasun-plana (abian jartzeko arrazoiak, diagnostikoan jasotako ondorioak, funtsezko neurriak, zailtasunak, balioespena...)
- Beste enpresa batzuetara heda daitezkeen jardunbide egokiak

(47) Erakunde-eremuko gidoian soilik.

(48) Elkarteen eremuko gidoian soilik.

BESTE NEURRI/JARDUERA BATZUEN BALIOESPENA

- Erakundeek enpresei kontziliaziorako emandako laguntzen balioespena (aldatzeko iradokizunak...)
- Enpresetan kontziliazioa errazteko neurriak
- EAEn dauden berariazko neurrien balioespena
- Berdintasuna amatasun- eta aitatasun-baimenetan (balioespena eta gerta daitezkeen ondorioak)
- Lan-eremuko jarduerak familiako rolen banaketan ekitatea sustatzeko

BESTE ALDERDI BATZUK EDO IRADOKIZUNAK, ESKERRONA ETA AGUR ESATEA

SINDIKATUEN LAN-EREMUA

AURKEZPENA

- Aurkezpena, elkarrizketaren justifikazioa, anonimatu-bermea eta grabatzeko onespena

ELKARRIZKETAREN HASIERA

- Ugaltze-lanaren banaketari buruzko iritzi orokorra

EGUNGO EGOERA (DIAGNOSTIKOA)

- Gizon-emakumeak lan-eremuan
 - Lan-eremuaren eta etxeko zereginen eta zainketa-lanen arteko interakzioak
 - Gurasoen zailtasunak eta oztopoak
 - Enpresek nahi duten pertsona mota
 - EAEn kontziliaziorako dauden berariazko neurrien balioespena
- Krisia eta enplegua
 - Krisiaren ondorioak emakumeen enpleguetan eta kontziliazioan
 - Krisialditik irteteko sustatutako enplegu mota (ezaugarriak, lan-baldintzak, ondorioak sektoreen arabera)

ROLEN BANAKETAN BERDINTASUNA SUSTATZEKO PROPOSAMENAK ETA NEURRIAK

- Aldaketa proposamenak lan eremuan, ugaltze-lanen ekitatezko banaketa lortzeko

- Gizabanakoetan (balioak, jarrerak... emakumeen artean eta gizonen artean)
- Gizartean (Administrazioa, enpresak...)
- Lan eremuan berdintasuna eta kontziliazioa sustatzeko neurriak
 - Berdintasun-planak, malgutasuna denboran, malgutasuna espazioan egokitasuna vs hobetzeko proposamenak
 - Beste jarduera batzuk (laneko ordutegiak, enplegua banatzea...) Onurak vs ozto-
poak, abian jartzeko
- Lehentasunak proposamenean (lehentasunezko proposamenak, abian jartzeko ozto-
poak, bideragarritasuna hobetzeko jarduerak, sindikatu-eremuko jarduerak)

BESTE ALDERDI BATZUK EDO IRADOKIZUNAK, ESKERRONA ETA AGUR ESATEA

EREMU AKADEMIKOA

AURKEZPENA

- Aurkezpena, elkarrizketaren justifikazioa, anonimatu-bermea eta grabatzeko onespena

ELKARRIZKETAREN HASIERA

- Ugaltze-lanaren banaketari buruzko iritzi orokorra

EGUNGO EGOERA (DIAGNOSTIKOA)

- Ugaltze- eta produkzio-lanen banaketa (deskribapena, kausak eta ondorioak)
- Berdintasunezko eredu berriak (deskribapena eta balioak)
- Kontziliazio erantzukiderako oztopoak

ROLEN BANAKETAN BERDINTASUNA SUSTATZEKO PROPOSAMENAK ETA NEURRIAK

- Orokorrean
 - Gizabanakoetan (balioak, jarrerak... emakumeen artean eta gizonen artean)
 - Gizartean (balioak, aldatu beharreko eremuak)
- Hiri-plangintzan (EAEn abian jarritako neurriak: egokitasuna vs hobetzeko proposame-
nak, proposamen berriak)
- Kontziliaziorako neurriak (abian jarritako neurriak: egokitasuna vs hobetzeko proposa-
menak, proposamen berriak, kontziliazioa krisialdian)

- Enpresetan eta sindikatuetan (abian jarritako neurriak: egokitasuna vs hobetzeko proposamenak)
- Hezkuntza-eremuan (zeharkakotasuna vs berriazko ikasgaiak, proposamen berriak)
- Lehentasunak proposamenetan (lehentasunezko proposamenak, abian jartzeko oztopoak, bideragarritasuna hobetzeko jarduerak)

BESTE ALDERDI BATZUK EDO IRADOKIZUNAK, ESKERRONA ETA AGUR ESATEA

GAZTEEN EZTABAIDA-TALDEA

KOD	ADINA	SEXUA	PRESTAKUNTZA	OKUPAZIOA
m1	22	Emakumea	Kazetaritza	Ikaslea (hirugarren zikloa)
m2	23	Emakumea	Enpresen Administrazioa	Langabea
m3	26	Emakumea	Irakasle-ikasketak	Haur Hezkuntz. irakaslea
m4	20	Emakumea	Ikus-entzunezkoak	Ikaslea
m5	25	Emakumea	Publizitatea	Ikaslea (hirugarren zikloa)
h1	22	Gizona	Ingeniaritza	Ikaslea
h2	21	Gizona	Ingeniaritza	Ikaslea
h3	27	Gizona	Enpresaritza	Zerbitzaria
h4	25	Gizona	Gizarte Lana	Ikaslea
h5	29	Gizona	Zientzia Politikoak	Ikaslea (heziketa-zikloa)

EMAKUME PROFESIONALEN TALDEA

KOD	ADINA	SEME-ALAB.	PRESTAKUNTZA	LANALDIA
M1	40	1	Lan Harremanak	Erdia
M2	43	1	Administr. (LH2)	Erdia
M3	41	1	Administr. (LH2)	Erdia
M4	36	1	Gizarte Hezkuntza	Erdia
M5	38	2	Enpresaritza	Murriztua
M6	40	1	Administr. (LH2)	Osoa
M7	45	3	Administr. (LH2)	Osoa
M8	42	1	Turismoa	Osoa

ZAINKETAZ ARDURATZEN DIREN GIZONEN TALDEA

KOD	ADINA	SEME-ALAB.	PRESTAKUNTZA	OKUPAZIOA
H1	44	3	Historia	Langabea
H2	36	2	Informatika	Informatika-enpresa
H3	41	2	Animazio soziokult.	Zahar-etxea
H4	33	1	Medikuntza	Osakidetza
H5	36	2	Erizaintza	Osakidetza
H6	40	3	Pedagogia	Gizarte-erakundea
H7	37	2	Soziologia	Gizarteratze-enpresa
H8	31	2	Gizarte Hezkuntza	lankidetzarako GKE

ERAKUNDE-EREMUA

KOD	ERAKUNDEA	ARDURA / ARLOA
E1	Udal-erakundea	Berdintasun-eragilea
E2	Udal-erakundea	Herritarrak eta berdintasuna
E3	Udalez gaindiko erakundea	Berdintasuna
E4	Emakunderi atxikitako erak.	Teknikaria

LAN-EREMUA

KOD	ERAKUNDEA	ARDURA
E5	CCOO SINDIKATUA	SINDIKATUKO KIDEA
E6	LAB	SINDIKATUKO KIDEA
E7	ERAIKUNTZA-ENPRESA	GIZA BALIABIDEEN ARDURADUNA
E8	ETXEZ ETXEKO LAGUNTZA- ZERBITZUEN ENPRESA	ZUZENDARITZAKO KIDEA

EREMU AKADEMIKOA

KOD	ADITUA	ERAKUNDEA
E9	Mertxe Larrañaga	Ekonomia eta Enpresa Zientzien Fakultatea. Euskal Herriko Unibertsitatea.
E10	María Pazos	Azterlan Fiskalen Institutuko Fiskalitate eta Genero Saila. Ekonomia eta Ogasun Ministerioa
E11	Mónica Threlfall	Europako Eraldaketen Azterketarako Institutua (London)
E12	Constanza Tobío	Zientzia Politiko eta Soziologia Saila. Madrilgo Carlos III Unibertsitatea

ELKARTEEN EREMUA

KOD	KOLEKTIBOA	ARDURA
E13	Bizkaiko Emakume Asanblada	Kolektiboko kidea
E14	Lanbroa	Kolektiboko kidea
E15	Bilgune Feminista	Kolektiboko kidea
E16	On:Giz	Kolektiboko kidea

INFORME

30

CORRESPONSABILIDAD,

VALORES Y

GÉNERO



EMAKUNDE
EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Erakunde Autonomiaduna

Organismo Autónomo del

EUSKO JAURLARITZA



GOBIERNO VASCO

CORRESPONSABILIDAD

VALORES Y

GÉNERO

EMAKUNDE
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Vitoria-Gasteiz 2012

TÍTULO: “Corresponsabilidad, valores y género”

EDITA Y REALIZA: EMAKUNDE - Instituto Vasco de la Mujer. Manuel Iradier, 36. 01005 Vitoria-Gasteiz

EQUIPO TÉCNICO: DIRECCIÓN: Raquel Royo Prieto
EQUIPO INVESTIGADOR: Iratxe Aristegui Fradua, Maite Aurrekoetxea Casaús,
Ester Escudero Espinalt, Alberto Estefanía Hurtado, Aranzazu Núñez Alcalde

MAQUETACIÓN Y SEGUIMIENTO: ARRIN. Comunicación y Diseño

DISEÑO GRÁFICO: Ana Badiola, Isabel Madinabeitia y Ana Rincón

FECHA: Diciembre 2012

DESCRIPTORES: Reparto de responsabilidades familiares, valores de referencia, conciliación familia-trabajo, trabajo doméstico, maternidad, estudios de género

ISBN : 10: 84-695-6717-9
13: 978-84-695-6717-3

ÍNDICE

PRESENTACIÓN	9
INTRODUCCIÓN	13
1. METODOLOGÍA	19
1.1. Objetivos de la investigación	21
1.2. Diseño metodológico	22
2. INERCIAS DE GÉNERO Y CAMBIO DE VALORES EN LOS ENTORNOS FAMILIARES	25
2.1. Valores finalistas en mujeres y en hombres	27
2.2. Matrimonio y nuevas formas de convivencia	31
2.3. ¿Hacia un nuevo contrato sexual? Retórica de igualdad y corresponsabilidad en el hogar	40
2.4. El trabajo de las mujeres dentro y fuera del hogar	43
2.5. Maternidades y paternidades.....	54
2.6. Recopilando: rupturas, permanencias y sincretismos de género en el ámbito familiar.....	60
3. VOCES DE LA VIDA COTIDIANA: JÓVENES, MADRES PROFESIONALES Y HOMBRES QUE CUIDAN	65
3.1. Miradas desde la juventud.....	67
3.1.1. La educación en la familia	68
— Permanencias y cambios en la educación de la prole.....	68
— Caminando hacia la igualdad: Cuestión de educación y de entrenamiento	70
3.1.2. Reparto del trabajo reproductivo	71
— Distribución actual	71
— Pensando en el futuro	74
3.2. Maternidad y empleo: dilemas entre la domesticidad y la individualización	81
3.2.1. La familia de origen	81
3.2.2. Reparto del trabajo doméstico en el hogar	84
3.2.3. Cuidado de la prole y maternidad.....	88
— Llegada de la prole y cuidado temprano	88
— Capacidades de mujeres y hombres para cuidar	91
— Consecuencias de la maternidad	93
3.2.4. Empleo y conciliación	95
3.3. Nuevas masculinidades: una senda hacia la igualdad.....	98
3.3.1. La familia de origen y otras experiencias previas.....	99
3.3.2. Reparto del trabajo doméstico en el hogar	100
3.3.3. Cuidado de la prole y paternidad	102

—	Cuidado temprano	103
—	Relación con la prole	106
—	Responsabilidades específicas	108
—	Maternidad y paternidad.....	111
3.3.4.	Empleo y conciliación	115
3.3.5.	Génesis del reparto igualitario	117
3.4.	El camino recorrido y el horizonte de la equidad	118

4.	HACIA LA EQUIDAD: TEJIENDO IDEAS Y PROPUESTAS PARA EL CAMBIO	123
4.1.	Ámbito institucional.....	125
4.1.1.	Situación actual.....	125
—	Distribución desigual de roles	125
—	Distribución de roles y valores asociados a la maternidad y a la paternidad	126
4.1.2.	Propuestas para el cambio en la distribución de roles	128
—	Cambios en los valores y actitudes personales y sociales	129
—	Medidas actuales orientadas a la conciliación.....	130
—	Propuestas de medidas y líneas de actuación	132
—	Hacia una ciudad para la conciliación	134
—	Obstáculos para el cambio de valores y la conciliación corresponsable	135
4.2.	Ámbito laboral	137
4.2.1.	Situación actual.....	137
—	La distribución de roles en los ámbitos doméstico y laboral .	137
—	Políticas empresariales actuales en materia de conciliación..	138
4.2.2.	Propuestas de medidas para la conciliación corresponsable	142
—	Valores y actitudes para la equidad en el reparto de roles.....	142
—	Medidas favorecedoras de la conciliación corresponsable	143
—	Obstáculos para la conciliación corresponsable	145
4.3.	Ámbito académico	147
4.3.1.	Situación actual.....	148
—	La distribución de roles y su génesis.....	148
—	Maternidad y la paternidad como elementos ideológicos.....	149
4.3.2.	Propuestas para el cambio de valores y actitudes	149
—	Medidas actuales orientadas a la conciliación.....	150
—	Medidas desde el diseño urbanístico.....	158
—	Medidas relacionadas con la educación	159
—	Otras medidas para el cambio cultural.....	161
—	Obstáculos para el cambio de valores y la conciliación corresponsable	162
4.4.	Ámbito asociativo	164
4.4.1.	Género, valores y roles familiares	164
4.4.2.	Producción y reproducción social	170
4.4.3.	La importancia de la educación	172
4.4.4.	Actuaciones desde los movimientos por la igualdad y la sociedad civil.....	174
4.4.5.	Medidas prioritarias y obstáculos en el camino hacia una sociedad corresponsable	176
4.5.	Mapa de medidas para el fomento de la conciliación corresponsable	177

EPÍLOGO	189
BIBLIOGRAFÍA	195
ANEXOS	203
A.1. Guiones de los grupos de discusión	205
A.2. Guiones de las entrevistas en profundidad.....	208
A.3. Fichas de las personas participantes en los grupos de discusión	213
A.4. Fichas de las personas participantes en las entrevistas en profundidad....	214

P

PRESENTACIÓN



La construcción simbólica de los géneros masculino y femenino se traduce en posiciones de desigualdad y jerarquía para mujeres y hombres en nuestra sociedad. La distribución de los roles en el ámbito familiar se convierte en un espejo nítido de esta desigualdad. Las encuestas nos muestran que las mujeres vascas emplean diariamente dos horas más que los hombres en el trabajo doméstico, mientras que los hombres dedican una hora más que las mujeres al empleo y la formación, lo que redundaría en un disfrute más reducido del tiempo libre por parte de las mujeres.

El estudio "Corresponsabilidad, valores y género" analiza, desde la perspectiva de género, valores, significados e imágenes actuales vinculados a la distribución de roles en el ámbito familiar en la CAE. Explora aspectos que, a pesar de haber sido construi-

dos socialmente, han sido tan naturalizados que ni siquiera cuestionamos, como el trabajo familiar, la maternidad, la paternidad o las capacidades de mujeres y hombres para el cuidado. Y, precisamente, la toma de conciencia del carácter de constructo social limitador y patriarcal, es una de las claves para promover la construcción de nuevas identidades femeninas y masculinas promotoras de mayores niveles de igualdad.

El trabajo combina una visión cuantitativa con voces de protagonistas de la vida cotidiana que muestran sus percepciones, sentimientos y vivencias en tres grupos de discusión, y se completa con una propuesta orientada al cambio de valores y a la consecución de una sociedad corresponsable, en la que mujeres y hombres podamos compartir en igualdad los trabajos y la vida.

Quiero felicitar y agradecer a las autoras del informe su trabajo, que supone una contribución más en el intento de construir una sociedad basada en la igualdad y la justicia.

María Silvestre Cabrera

Directora de EMAKUNDE-Instituto Vasco de la Mujer

I

INTRODUCCIÓN

*Dentro de cien años, pensé llegando a la puerta de mi casa,
las mujeres habrán dejado de ser el sexo protegido.
Lógicamente, tomarán parte en todas las actividades y
esfuerzos que antes les eran prohibidos*

Virginia Woolf

Una habitación propia

El siglo XX supuso para las mujeres de las sociedades europeas una modificación significativa de su estatus social. Aún no se cumplen los cien años que Virginia Woolf lo reclamaba para ellas en *Una habitación propia*, y su acceso masivo al empleo y a la educación ha transformado la vida de las féminas y, con ello, la sociedad misma.

Las mujeres constituyen importantes agentes de cambio social (Muñoz, 2006: 296) y, en particular, *el feminismo* –que representa una de las formas más visibles en las que se concreta la acción de las mujeres como sujetos históricos– *ha sido uno de los principales motores de cambio* en nuestro contexto en el último medio siglo (Valcárcel, 2006: 415).

En gran medida, *la sociedad cambia porque las mujeres comienzan a desempeñar un nuevo papel unido a la asunción del concepto de ciudadanía*, que implica libertad, independencia y participación política (Díaz, 2006: 350). Este nuevo rol que adoptan las féminas en los ámbitos laboral y educativo –que en nuestro entorno se produce con cierto retraso respecto a Europa– ha repercutido, junto con otros cambios sociales, en los interiores domésticos, transformando su dinámica, su estructura y los valores familiares. Las familias *se estrechan* –con la disminución de sus miembros– (Alberdi, 1999: 81), a la vez que se difumina la división tradicional de roles y los valores sobre la distribución de responsabilidades entre hombres y mujeres evolucionan hacia la equidad (Pérez-Díaz, 2000: 148-153). Paralelamente, se produce una modificación del estatus de la mujer en la familia y una pérdida de la autoridad paterna tradicional (Flaquer, 1999), mientras aparecen nuevas formas familiares (Giddens, 2002).

Sin embargo, a pesar de los indudables cambios y de los avances, en el que Camps (1998) dice que será *el siglo de las mujeres*, la responsabilidad de las tareas domésticas y el cuidado continúa recayendo en ellas y esta desigualdad en el ámbito privado constituye uno de los obstáculos fundamentales en el avance hacia una sociedad igualitaria.

Según la Encuesta de Presupuestos de Tiempo de 2008, las mujeres vascas emplean diariamente dos horas más que los hombres en el trabajo doméstico (3h 25' frente a 1h 19'), mientras que los últimos dedican una hora más que las primeras al empleo y la formación (2h 49' frente a 4h), lo que redundará en un disfrute más reducido del tiempo de libre disposición femenino, en torno a una hora menos (Emakunde, 2010). Son las cifras de la desigualdad que tienen consecuencias en la vida cotidiana de las mujeres, en sus posibilidades de ocio y desarrollo personal, y en su *posición de subordinación en los diferentes espacios sociales en los que se distribuyen y manejan recursos* (Cobo, 2005: 288).

El *impuesto reproductivo* de las mujeres –su trabajo invisible y no remunerado– (Palmer, 1992: 81) es parte de la división sexual del trabajo, en virtud de la cual se atribuye a estas el cuidado de la prole y el mantenimiento del hogar, mientras que a los hombres les corresponde la provisión económica familiar y la imposición de la disciplina y la autoridad. Este

modelo, que suele conocerse bajo la denominación de *la familia tradicional*, lejos de constituir una realidad inevitable, es una construcción social e histórica específica que corresponde a una fase reciente en la historia de la humanidad y puede considerarse *una representación ideológica de la sociedad de clases* (Maquieira, 2001: 153). Antes del industrialismo, el hogar no constituía un ámbito de *descanso del mundo exterior*, sino un lugar de trabajo, una unidad de subsistencia en la que mujeres, hombres y menores, tan pronto como su edad lo permitía, contribuían al sostenimiento familiar en una actividad interminable (Rich, 1996: 91) (1). El advenimiento del capitalismo alteró no sólo las condiciones de producción de mercancías, sino también las condiciones de *producción* de seres humanos, de forma que se separaron ambas esferas, los lugares donde se desarrollaban la producción y la reproducción: la fábrica y el hogar (Marcos, 2002: 165).

Con el desarrollo del capitalismo industrial, el concepto de trabajo se equipara al empleo –es decir, a la actividad pública, considerada socialmente útil, que obtiene una remuneración medible y optimizable (Gorz, 1997: 26, 36)– y este adquiere centralidad en la vida de la mayoría de los varones y en el orden social. Mientras, se consolida la familia patriarcal, y el hogar y la maternidad se consagran como ideal femenino. En él, la mujer –esposa y madre– es el *ángel del hogar*, el eje de la familia y la guardiana de las buenas costumbres; en definitiva, *un ser doméstico, delicado, dependiente de la protección de un padre o un marido* (McDougal, 1984: 91) que se considera, además, como ser asexual, siendo su impulso a la maternidad análogo al impulso sexual del varón.

Así, el mundo exterior es *masculino* y en él los hombres *trabajan* para sostener a la familia (2), mientras el hogar se configura como el espacio femenino y el trabajo doméstico, como un *no-trabajo*, desprovisto de valoración social y económica.

Aunque la entrada de las mujeres en el ámbito laboral en la segunda mitad del siglo XX pone en cuestión la separación tradicional entre la esfera doméstica –femenina– y la pública –masculina–, esta división pervive todavía en el universo de creencias socialmente compartidas donde los diversos roles, aptitudes y espacios se atribuyen socialmente a mujeres y a hombres. Más que cualquier otra creencia, la asignación de los espacios privado y público a unas y a otros está íntimamente vinculada a las identidades de género, es decir, a lo que significa ser una mujer o un hombre en nuestra sociedad, tal y como afirma Parella (2003: 29):

Los hombres son social y culturalmente educados, a través del proceso de socialización, como sujetos ‘masculinos’ y orientados hacia el trabajo productivo, actividad que se lleva a cabo en el espacio público y que es considerada central para el funcionamiento de la sociedad. Las mujeres, en cambio, son educadas y socializadas como sujetos ‘femeninos’, a las que se atribuyen, aduciendo su naturaleza biológica y una predisposición innata, las tareas doméstico-familiares o trabajo reproductivo. La identidad de las mujeres se construye desde la reproducción, desde la maternidad y, en consecuencia, desde la naturaleza, lo que les confiere un rol determinado en la sociedad, el espacio privado y la familia como proyecto de vida, que se caracteriza por la invisibilidad social.

(1) Queda lejos de nuestra intención idealizar este modo de vida frecuentemente marcado por circunstancias como la penuria económica, la enfermedad, la escasa esperanza de vida y una alta mortalidad infantil. Por otra parte, conviene precisar que había personas que trabajaban fuera de sus casas, por ejemplo, las mujeres que vendían en los mercados o desempeñaban trabajos eventuales como niñeras o lavanderas (Scott, 1993: 409).

(2) Aunque numerosas mujeres de clase baja continuaron trabajando remuneradamente para garantizar su supervivencia y la de sus familias –siendo fundamental su contribución económica–, su papel principal socialmente definido se circunscribía a las funciones *propias de su sexo*.

La construcción simbólica de los géneros masculino y femenino se traduce en posiciones de desigualdad y jerarquía para mujeres y hombres. Dicha desigualdad no se explica, exclusivamente, desde las actividades que unas y otros realizan, sino también desde el significado asociado a dichas actividades y desde la intersubjetividad, socialmente construida, en la que se sustenta la realidad social. Por ello, estudiar esos significados e imágenes desde la perspectiva de género es crucial para comprender la configuración de las subjetividades de mujeres y hombres que –en mayor o menor medida– modela su forma de percibir, actuar y sentir. Este ejercicio nos permite *desnaturalizar las relaciones de poder en cuanto descubre lo femenino y lo masculino como construcciones culturales interesadas* (Tubert, 2003: 130).

A lo largo de las páginas siguientes tratamos de *analizar desde perspectiva de género valores, significados e imágenes actuales vinculados a la distribución de roles en el ámbito familiar en la CAE*. Esto supone explorar el conocimiento del sentido común (Berger y Luckmann, 1998: 41) socialmente construido sobre aspectos que han sido tan naturalizados como el trabajo familiar, la maternidad, la paternidad o las capacidades de mujeres y hombres para el cuidado.

La Encuesta Europea de Valores en su aplicación a la CAE nos ha servido para indagar las inercias del viejo orden doméstico en el imaginario social, así como los nuevos valores y modelos que han surgido al hilo de los cambios sociales. Esta visión cuantitativa inicial se completa con voces protagonistas de la vida cotidiana –jóvenes, madres con empleo y hombres que cuidan– que nos han permitido explorar sus percepciones, sentimientos y vivencias en tres grupos de discusión. De su mano, nos hemos aproximado a las maneras, muchas veces invisibles, en que se crea y re-crea la desigualdad, pero también a nuevas formas de entender los repartos y de *deconstruir*, mediante las prácticas cotidianas, las identidades y los mandatos de género.

Por último, presentamos una serie de orientaciones y medidas basadas en las entrevistas en profundidad con personas informadoras clave en el tema que nos ocupa. Ellas nos han brindado sus conocimientos e ideas para tejer una propuesta abierta orientada al cambio de valores y a la consecución de una sociedad corresponsable, en la que mujeres y hombres podamos compartir en igualdad los trabajos y la vida.

No queremos acabar esta introducción sin agradecer a todas las personas y entidades que, desinteresadamente, nos han brindado su tiempo y conocimientos para llevar a cabo esta investigación. Sus aportaciones han sido, sin duda, esenciales para la realización de este estudio.

1

METODOLOGÍA

La metodología designa el modo de enfocar los problemas y de buscar respuesta a los mismos. La elección de la misma dependerá de los intereses y propósitos que tengamos (Taylor y Bodgan, 1996: 15).

Como hemos anticipado, este estudio pretende *analizar desde la perspectiva de género valores, significados e imágenes vinculados a la distribución de roles en el ámbito familiar para establecer un conjunto de estrategias orientadas al cambio*. Para ello, ha sido necesario combinar el análisis de los datos cuantitativos de la Encuesta Europea de Valores en su aplicación a la CAE, con un estudio cualitativo específicamente realizado para esta investigación. Por tanto, la metodología del estudio remite a las técnicas cuantitativas y cualitativas. Las primeras nos ofrecen una información extrapolable sobre los valores y creencias actuales que la sociedad vasca tiene sobre el reparto de roles doméstico-familiares. Las segundas, por el contrario, no buscan generalizar la información, sino profundizar en el fenómeno. La consideración conjunta de ambas nos ha facilitado una visión integral del objeto de estudio.

A continuación presentamos los objetivos de la investigación, así como el diseño metodológico correspondiente a la misma, lo que incluye las técnicas a emplear, la delimitación de la muestra y los instrumentos de recogida de información en el trabajo de campo.

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.1

OBJETIVO GENERAL

Analizar desde la perspectiva de género valores, significados e imágenes actuales vinculados a la distribución de roles en el ámbito doméstico-familiar en la CAE para establecer un conjunto de estrategias que promueva un cambio de valores orientado a eliminar roles sociales y estereotipos determinados por el género, y a fomentar la autonomía y el empoderamiento de las mujeres.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Conocer y analizar valores, significados e imágenes sobre la distribución de roles de género en el ámbito doméstico-familiar.
 - Describir y analizar valores e imágenes actuales sobre la maternidad y la paternidad.
 - Analizar valores, argumentos e imágenes actuales con relación a la participación laboral de las mujeres.
 - Identificar modelos emergentes de cambio en la distribución de roles conyugales, las condiciones en las que surgen y los nuevos valores que les acompañan.
2. Definir propuestas para la investigación e implementación de programas que contribuyan al desarrollo de actitudes, valores y prácticas no discriminatorias, que favorezcan la libertad frente a los estereotipos de género en los ámbitos familiar y laboral.

Como hemos señalado, la metodología empleada para abordar los objetivos planteados pretende combinar el método cuantitativo, a partir de los resultados de la Encuesta Europea de Valores, con el método cualitativo, por medio de grupos de discusión y de entrevistas en profundidad a personas expertas, lo que nos ha permitido obtener una visión más completa del fenómeno del reparto de roles en el ámbito doméstico-familiar.

La Encuesta Europea de Valores –cuya aplicación en el Estado español y en la CAE se realiza desde el equipo Deusto Valores Sociales de la Universidad de Deusto– trata de explorar las percepciones de la población sobre lo bueno y lo malo, lo apropiado y lo inapropiado, lo deseable y lo indeseable en torno a diversas facetas de la vida social, entre las que se encuentran la familia y el empleo. Sus datos nos permiten analizar los valores, creencias y estereotipos determinados por el género que perviven en los interiores domésticos y en los entornos laborales, así como explorar las tendencias sociales y el cambio de valores en estos ámbitos.

El análisis cuantitativo que hemos realizado se centra fundamentalmente en la CAE, si bien incluye referencias a los resultados de la encuesta española y europea de valores (3) que sitúan los resultados de Euskadi en un contexto más amplio. Del mismo modo, la consideración de las tres últimas encuestas en su aplicación a la CAE permite la comparación diacrónica y, por tanto, la identificación de tendencias de continuidad o cambio. La ficha técnica del estudio cuantitativo, basado en la encuesta de valores, se resume de la manera siguiente:

CUADRO 1.1. Ficha técnica del estudio cuantitativo

ESTUDIO CUANTITATIVO

HERRAMIENTA

ENCUESTA

UNIVERSO-POBLACIÓN

POBLACIÓN MAYOR DE 18 AÑOS DE LA CAE

	1995	1999	2008
Año de aplicación	1995	1999	2008
Muestra total	1230	965	824
Margen de error total	+/-2,8	+/-3,1	+/-3,4
Nivel de confianza	95,5%	95,5%	95,5%
Fecha de realización del trabajo de campo	Mayo	Abril-mayo	Junio-julio

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de EVS-Universidad de Deusto. 1995, 1999 y 2008

Al contrario que la encuesta, que nos proporciona una gran cantidad de información sobre las motivaciones, opiniones e ideas de una amplia muestra de población, las técnicas cualitativas buscan profundizar en el fenómeno estudiado. Su propósito es *captar y reconstruir significado* y su lenguaje es *básicamente conceptual y metafórico*, tratando de captar la información de forma flexible y desestructurada. Asimismo, *su procedimiento es más inductivo que deductivo y su orientación es holística y concretizadora* (Ruiz Olabuénaga,

(3) El trabajo de campo de la última Encuesta Europea de Valores se realizó en 44 países durante 2008.

1996: 23). Por tanto, lo relevante en este tipo de metodología no son los datos estadísticos, sino los contenidos que transmiten las personas entrevistadas o que subyacen a su discurso, ya que, en definitiva, se busca la riqueza de las particularidades, el descubrimiento de significados y el acceso al *proceso de construcción social* del individuo (Ruiz Olabuénaga, 1989: 30).

Las herramientas cualitativas que hemos empleado en este estudio son el grupo de discusión y la entrevista en profundidad. La primera pretende profundizar –teniendo en cuenta la opinión del grupo como tal– en las percepciones, significados, vivencias y prácticas relacionadas con el reparto de las tareas en el hogar, la maternidad y paternidad, la ideología de género, etc. La aplicación de esta técnica ha supuesto así un contrapunto cualitativo a la información cuantitativa y ha contribuido principalmente al diagnóstico de la situación en la CAE con relación a los valores vinculados a la distribución de roles familiares. En estos grupos han participado mujeres y hombres residentes en nuestro contexto que nos han permitido acercarnos a sus realidades domésticas y laborales, para recoger distintas vivencias relacionadas con la distribución de roles conyugales. Nos interesan, asimismo, las opiniones que estas personas nos han aportado desde su experiencia sobre la forma de caminar hacia distribuciones más equitativas en los entornos familiares y laborales. A continuación presentamos la ficha técnica del estudio cualitativo, basado en grupos de discusión (4):

CUADRO 1.2. Ficha técnica de los grupos de discusión

ESTUDIO CUALITATIVO

HERRAMIENTAS DE ANÁLISIS

GRUPO DE DISCUSIÓN (TOTAL: 3)

Jóvenes	Universo-población	Mujeres y hombres de 20 a 29 años, residentes en el ámbito urbano, con estudios universitarios, que no convivan en pareja, sin prole
	Muestra	Un grupo de 10 personas (5 mujeres y 5 hombres)
Mujeres con empleo	Universo-población	Mujeres entre 30 y 45 años, residentes en el ámbito urbano, con estudios medios o universitarios, que convivan con su prole y su pareja heterosexual. En ellas se distinguen dos subgrupos: mujeres con empleo a jornada media o reducida, y mujeres con empleo a jornada completa
	Muestra	Un grupo de 8 personas (5 del primer subgrupo y 3 del segundo)
Hombres que cuidan	Universo-población	Hombres entre 30 y 45 años, residentes en el ámbito urbano, con estudios medios o universitarios, que convivan con su prole y su pareja heterosexual y que compartan de forma equitativa el trabajo reproductivo. Se trata de hombres que han transgredido de alguna forma los mandatos de género, al haberse acogido a excedencias, permisos de lactancia, o al haber disfrutado de meses de permiso, cedidos por la madre, para el cuidado
	Muestra	Un grupo de 8 hombres

Fuente: Elaboración propia

(4) Estos grupos de discusión se realizaron en Bilbao en los meses de julio, septiembre y noviembre de 2011.

El estudio se completa con las entrevistas en profundidad a personas expertas o informadoras clave procedentes de diversos ámbitos. Estas entrevistas, que parten del diagnóstico de la situación existente, se centran en las propuestas orientadas al cambio de actitudes, valores y prácticas con relación a la división de roles en los entornos familiares de la CAE. La ficha técnica del estudio cualitativo, basado en entrevistas en profundidad (5), puede sintetizarse de la manera siguiente:

CUADRO 1.3. Ficha técnica de las entrevistas en profundidad

ESTUDIO CUALITATIVO

HERRAMIENTAS DE ANÁLISIS

ENTREVISTA EN PROFUNDIDAD (TOTAL: 16)

Ámbito institucional	Universo-población	Personas involucradas institucionalmente en la promoción de la equidad de género
	Muestra	4 entrevistas
Ámbito laboral	Universo-población	Representantes empresariales y sindicales con experiencias relevantes en el tema de estudio
	Muestra	4 entrevistas
Ámbito académico	Universo-población	Investigadoras expertas en la distribución del trabajo remunerado y no remunerado, y en la conciliación corresponsable
	Muestra	4 entrevistas
Ámbito asociativo	Universo-población	Personas procedentes del movimiento feminista y de asociaciones de hombres involucradas en el fomento de la igualdad
	Muestra	4 entrevistas

Fuente: Elaboración propia

Las características de algunas personas participantes en esta investigación –como los nombres y otros detalles sin trascendencia para la consecución de los objetivos del estudio– han sido modificadas con objeto de salvaguardar el anonimato (6).

Por último, los guiones correspondientes a los grupos de discusión y a las entrevistas en profundidad pueden consultarse en los anexos 1 y 2, respectivamente. Asimismo, las fichas de las personas que han participado tanto en los grupos como en las entrevistas se recogen en los anexos 3 y 4, respectivamente.

(5) El trabajo de campo correspondiente a dichas entrevistas se realizó de octubre a diciembre de 2011.

(6) Este planteamiento general que contribuye a crear el necesario clima de confianza y confidencialidad en la situación de entrevista o en los grupos de discusión carece de sentido y no resulta pertinente en las entrevistas realizadas con investigadoras reconocidas pertenecientes al ámbito académico.

2

INERCIAS DE GÉNERO Y CAMBIO DE VALORES EN LOS ENTORNOS FAMILIARES

Si el marido tiene un horario de trabajo normal, es conveniente que la esposa se levante para prepararle el desayuno. (...) Si, por el contrario, el esposo tiene un trabajo que le obliga a madrugar, igualmente debe [la esposa] levantarse y prepararle las cosas que se tendrá la precaución de dejar a punto la noche anterior, tales como la camisa, repasando que no le falte ningún botón o bien que, al ir a abrocharse, este se le quede en las manos, los calcetines sin ningún roto, los pañuelos limpios y planchados, la corbata, la americana, el abrigo o la trinchera, todo colocado en su sitio al alcance de la mano, porque por regla general los hombres no suelen ser muy ordenados (Rocher, 1967: 21).

Cuatro décadas nos separan de estos *Consejos a la recién casada* de A. Rocher. Sus páginas evocan recuerdos de un pasado no tan lejano en el que la organización social y la vida cotidiana de mujeres y hombres estaban marcadas por una nítida división de espacios y roles femeninos y masculinos (7). Pero el manual de Rocher no es sólo un compendio de consejos para esposas *inexpertas* en lides matrimoniales y hogareñas. Sus escenas cotidianas reflejan y re-crean el *discurso de género* de la época, esto es, el referente normativo que define *las pautas de comportamiento y los sistemas de valores con respecto a hombres y mujeres en la sociedad* (Nash, 1991: 620).

Es probable que la autora de *Consejos a la recién casada* estuviera lejos de imaginar el alcance de los cambios que se avecinaban en las décadas siguientes. Aunque tampoco es extraño encontrar en la actualidad personas que tienen la percepción errónea de que muchas cuestiones han cambiado más de lo que realmente lo han hecho y que no son capaces de reconocer las huellas de la desigualdad.

En las páginas siguientes, la Encuesta Europea de Valores en su aplicación a la CAE nos permite acercarnos a los mundos simbólicos –silenciosos guardianes de imágenes, concepciones y creencias– cuyo conocimiento resulta fundamental para comprender las vivencias de mujeres y hombres en su vida cotidiana. Su análisis nos revela la vigencia o la transformación de los significados tradicionales de la feminidad y la masculinidad, de la maternidad y la paternidad, de los marcos que se consideran legítimos para la convivencia y de los valores vinculados a los roles de género.

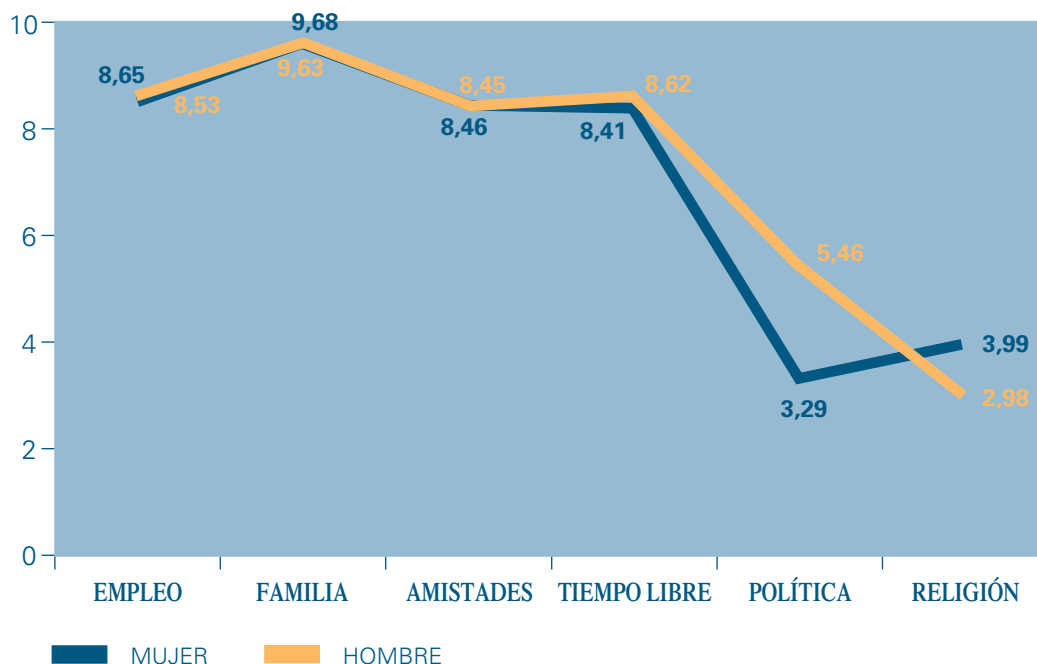
VALORES FINALISTAS EN MUJERES Y EN HOMBRES

2.1

¿Qué persiguen las mujeres en su vida?, ¿y los hombres? Las respuestas a estas preguntas nos acercan a lo que Rokeach entiende como el análisis de los valores desde una perspectiva finalista, es decir, atendiendo a la priorización de las finalidades, de las metas que se desean alcanzar o conservar (Elzo, 2004: 4).

(7) Si bien las mujeres de clase baja que desempeñaban distintas actividades laborales traspasaban la frontera entre lo privado y lo público, esto no las eximía del trabajo del hogar, socialmente definido como femenino.

GRÁFICO 2.1. Jerarquía de valores finalistas según sexo (CAE, 2008). Valores ponderados



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de EVS-Universidad de Deusto. 2008

La Encuesta de Valores recoge el grado de importancia que mujeres y hombres de la CAE otorgan en su vida a diversos aspectos –*trabajo, familia, amigos y conocidos, tiempo libre/ocio, política y religión*–, en una escala de *muy importante a nada importante*. La ponderación –la asignación de un peso diferente a cada posibilidad de respuesta– para cada uno de esos aspectos nos ha permitido conocer qué facetas de la vida se valoran más y construir así una jerarquía con los seis valores finalistas para las mujeres y para los hombres de la CAE.

Como muestra el gráfico, las facetas que las mujeres y los hombres de la CAE consideran prioritarias en su vida son el empleo, la familia, las amistades y el tiempo libre. Esta última es la que más ha variado en las últimas décadas, experimentando un incremento en la valoración que puede entenderse como una expresión de la emergencia de la sociedad del ocio. Pero, sobre todo, destaca el aprecio hacia la familia, que constituye, sin duda, el valor central en nuestro contexto, con escasas diferencias entre mujeres y hombres.

En contraste con esta aparente similitud en la valoración de la familia, las encuestas de usos del tiempo a las que nos hemos referido anteriormente muestran que la implicación de mujeres y hombres en el trabajo doméstico y el cuidado dista de ser simétrica (8). Esta

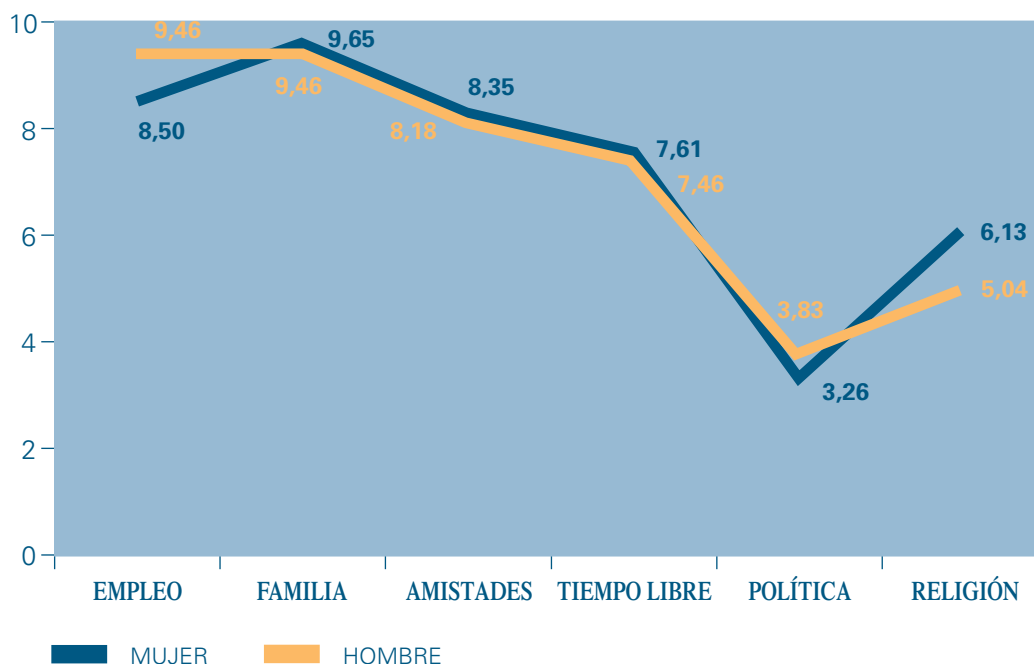
(8) Estos estudios revelan también que, a pesar de la análoga valoración del tiempo libre en mujeres y hombres, las primeras disponen prácticamente de una hora menos de ocio al día que los segundos (55') (Emakunde, 2010), lo que supone un reparto desigual de las oportunidades de desarrollo personal. Estas diferencias pueden relacionarse con la mayor carga femenina de trabajo doméstico-familiar, pero también con la domesticidad aún presente en las mujeres (Murillo, 1996: XXII) y con la construcción de los hombres como seres-para-sí-en-el-mundo, que se tienen a sí mismos como objetivo de sus energías vitales, como su centro (Lagarde, 1996: 60-62).

dedicación desigual traspasa las fronteras del propio hogar. Al fin y al cabo, son generalmente ellas quienes actúan como *madres sustitutas* al cuidar a nietos y nietas, quienes preparan comida para los hijos e hijas que han abandonado el hogar familiar y quienes cuidan de parientes mayores en sus casas o en el hospital. Estas prácticas cotidianas que proporcionan cuidados y servicios a miembros de la red familiar y que, de forma invisible, permiten que la sociedad no se paralice parecen plasmarse estadísticamente en la mayor rotundidad de las mujeres vascas al señalar que las condiciones de vida de su familia próxima las atañen no ya mucho, sino completamente (75,7%), con una diferencia de 6,4 puntos porcentuales respecto a los hombres (69,3%).

Más sorprendente resulta, en contra de los mandatos del género, que el empleo tenga prácticamente la misma importancia para las mujeres que para los hombres, siendo la valoración femenina 0,12 puntos mayor que la masculina. El empleo femenino, que hasta hace relativamente poco era motivo de controversia e incluso de sanción legal, ha pasado a ser uno de los ámbitos más valorados por las mujeres, lo que ilustra el profundo cambio social operado en nuestra sociedad en las últimas décadas. Este les ha permitido pasar *de vivir para los demás a vivir un poco más la propia vida* (Beck y Beck-Gernsheim, 2003: 119). En definitiva, el empleo se configura como una vía para escapar no sólo de lo doméstico sino de la domesticidad –la disposición sistemática a anteponer los deseos y necesidades de las demás personas a los propios (Murillo, 1996: XXII)– al menos durante una parte importante del día. Esta valoración femenina del empleo resulta, asimismo, congruente con tendencias sociales como la bajada de la natalidad o el aumento de la edad a la maternidad, en un sistema social que con frecuencia aboca a las mujeres a elegir entre la maternidad y el ámbito laboral –sin que los hombres, genéricamente, se encuentren en una situación análoga–.

Pero si las mujeres vascas valoran el empleo de forma similar a los hombres, es también porque ellos aprecian su faceta laboral menos que antes. Su puntuación ponderada se ha reducido prácticamente un punto en trece años y su jerarquía de valores, al contrario que la femenina, ha variado de forma significativa. En ella, el empleo, que antes ocupaba junto con la familia la primera posición, ha pasado a situarse en tercer lugar, por debajo de la familia y del tiempo libre. De hecho, esta reducción de la valoración masculina del empleo tiene su correlato en un aumento de la valoración del ocio en más de un punto. Esto contradice el significado de la masculinidad tradicional vinculado al empleo, entendido no como independencia económica –como sucede hoy en las mujeres–, sino como sostenimiento económico de la familia.

GRÁFICO 2.2. Jerarquía de valores finalistas según sexo (CAE, 1995). Valores ponderados



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de EVS-Universidad de Deusto. 1995

Estos resultados parecen apuntar a que la individualización –la tendencia social que comporta la creciente valoración de la autonomía personal– se manifiesta de un modo distinto en mujeres y hombres, minando sus adscripciones tradicionales de género. En las primeras, la obligación tradicional es la dedicación exclusiva a la familia y, sin embargo, la faceta laboral es valorada como la segunda prioridad vital; mientras que en los segundos, el mandato genérico es la dedicación al empleo como sostén económico familiar y, en cambio, en su jerarquía de valores otorgan una importancia creciente al tiempo libre.

Por otra parte, mujeres y hombres coinciden en su aprecio de la amistad y, por el contrario, difieren particularmente en su valoración de la política –que en los segundos obtiene una puntuación que sobrepasa en más de dos puntos decimales la de las primeras– y de la religión –que en ellas es en torno a un punto mayor–. En el caso de la religión, se ha producido un descenso considerable en su valoración por parte de mujeres y hombres, probablemente vinculado al proceso de secularización que acontece en nuestro contexto. Mientras que en la política, se han agudizado las diferencias de género ya que la valoración femenina permanece prácticamente estable y la masculina aumenta 1,63 puntos decimales.

Este análisis de la jerarquía de valores finalistas en mujeres y hombres, y en particular la transgresión que supone de los patrones culturalmente heredados, muestra que el arbitrario cultural puede cambiar, es decir, que la feminidad y la masculinidad son construcciones sociales que varían a lo largo del tiempo. En palabras de Coltrane:

Aunque la mayoría de la gente asume que la masculinidad y feminidad tienen un significado dado, lo que es deseable en un hombre o mujer varía significativamente de era en era y de cultura en cultura (Coltrane, 1998: 7).

Sin embargo, junto a los cambios descritos, también podemos observar inercias del pasado como la mayor valoración masculina de la política, que podría relacionarse con los mandatos del género o la mayor valoración femenina de la religión, que también tiene un carácter tradicional.

MATRIMONIO Y NUEVAS FORMAS DE CONVIVENCIA

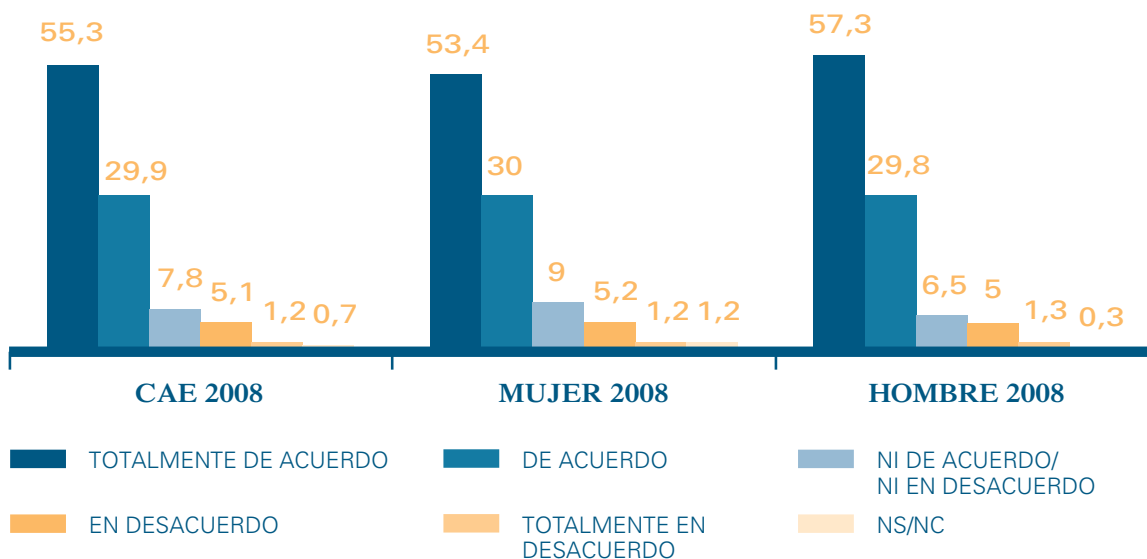
2.2

Durante las últimas décadas vienen observándose cambios en los patrones de formación de la pareja. En gran medida, estos patrones están relacionados con una mayor autonomía económica y una cierta transformación de la jerarquía valorativa de la sociedad vasca en su conjunto, y de las mujeres en concreto, tal y como hemos podido constatar al abordar los valores finalistas. Su análisis muestra la importancia que se concede a la familia en Euskadi. Pero, dado que no se especifica el tipo de familia a la que se hace referencia –que, a todas luces, ha cambiado– resulta obligado profundizar en las imágenes o modelos familiares que subyacen a dicha respuesta y, en concreto, averiguar si esa importancia otorgada a la familia está desvinculada del matrimonio, es decir, si se sitúa al margen de los cauces jurídicos y religiosos.

Los resultados de este estudio revelan una disminución en la valoración del matrimonio en la sociedad vasca. Si en 1999 un 19,8% de la población pensaba que el matrimonio era una institución pasada de moda, en 2008 este porcentaje asciende al 32,2%. Esto introduce una ruptura en el binomio familia-matrimonio, puesto que la familia sigue considerándose como algo prioritario, mientras que el matrimonio pierde un peso considerable en los niveles de aprecio social.

Ahora bien, si entendemos el matrimonio como un acuerdo de voluntades generador de obligaciones recíprocas, que nace con una vocación de continuidad y que actúa como marco para la descendencia y la transmisión del patrimonio, tendríamos que asimilar al matrimonio las uniones de hecho, que prescinden de toda vinculación jurídica o religiosa. El siguiente gráfico muestra que, en contraste con las conductas y valores imperantes hace sólo unas décadas, las uniones de hecho han pasado a integrar la normalidad social en la CAE. Más de ocho de cada diez personas (85,2%) aprueban esta modalidad de convivencia, sin que existan apenas diferencias entre mujeres y hombres. Este dato ilustra la gran tolerancia social que existe en nuestro entorno con relación a los marcos percibidos como legítimos para la convivencia, lo que no es sino una muestra más de la importancia creciente concedida a la autonomía y a la libertad individual en la familia. Asistimos así a un nuevo escenario en el que las adscripciones dejan paso a las elecciones, las formas de entrada en la familia se flexibilizan y el matrimonio deja de constituir el único marco legítimo para la vida en pareja.

GRÁFICO 2.3. “Está bien que dos personas convivan juntas sin casarse” según sexo (CAE, 2008). Porcentajes



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de EVS-Universidad de Deusto. 2008

Con todo, la mayor parte de la sociedad vasca (58,7%) no considera que la institución matrimonial esté pasada de moda, si bien se ha producido, como señalábamos anteriormente, un rápido incremento en el porcentaje de la población que suscribe el carácter obsoleto de esta institución. La opinión de las mujeres vascas ha evolucionado: En 1999 un 17,3% consideraba el matrimonio una institución obsoleta y diez años después ese porcentaje ascendía al 26,2%.

Resulta además reseñable la disparidad de género en la valoración del matrimonio: Prácticamente cuatro de cada diez hombres en Euskadi (39,8%) consideran que está pasado de moda frente a algo más de dos de cada diez mujeres (25,1%). Uno de los factores que podría subyacer a estas diferencias se refiere a la concepción cultural del amor a la que se ha referido Clara Coria. Para esta autora, el amor de pareja está profundamente condicionado desde lo cultural (Coria, 2001: 16-17). En este sentido, los cuentos, las revistas, los programas televisivos, las películas o, simplemente, el entorno social atribuyen una importancia específica no sólo al matrimonio sino, particularmente, a la boda en la existencia de las mujeres –que es frecuentemente descrita como el día más importante de su vida– y, al hacerlo, contribuyen a construir socialmente el deseo femenino de casarse.

Pero el matrimonio no sólo está variando en el plano simbólico, sino también en el conductual. Frente a lo que se pudiera pensar, en la CAE se está produciendo un incremento en las uniones civiles: El 59% de las bodas celebradas en 2009 corresponden a esta modalidad, mientras que en 1990 representaban el 23% (Eustat, 2011). Por territorios históricos, fue en Gipuzkoa donde las bodas civiles tuvieron mayor peso (64%), seguida de Bizkaia (59%) y Álava (57%). Por lo tanto, este tipo de uniones está supliendo el lugar que ocupaba el matrimonio religioso. Nuestra retina está salpicada de imágenes en las que vemos salir de juzgados y ayuntamientos comitivas que siguen –en lo posible– los cánones de las bodas religiosas: novias vestidas de blanco impoluto, gran número de asistentes, coches engalanados para la ocasión, etc. Sin embargo, resulta llamativo que, aunque

se esté produciendo esta sustitución, prácticamente la mitad de las mujeres vascas de 18 a 24 años considere que es importante realizar una celebración religiosa del matrimonio, con una diferencia con los hombres de la misma edad que asciende 22 puntos porcentuales.

Si bien los fenómenos sociales son multicausales y resulta complejo abordar su génesis, podíamos sugerir varias hipótesis con relación a las diferencias de género en la importancia otorgada al ritual religioso. Por una parte, podría relacionarse con la mayor valoración de la religión en las mujeres vascas –que hemos constatado al analizar los valores finalistas– que parece reflejarse también en el mayor porcentaje de mujeres que de hombres de 18 a 24 años que se considera una persona religiosa (34 versus 17%) (9). Por otra, más que responder a la importancia de la vivencia religiosa en la vida de estas mujeres, su aprecio del matrimonio religioso podría apuntar a una mayor valoración de la representación tradicional de la boda, que emanaría de la arraigada y socialmente construida centralidad del amor en la vida de las mujeres (10). Superado el binomio que vinculaba virginidad y matrimonio religioso, quizá asistimos a un vestigio de esa representación que persiste en el imaginario de las mujeres más jóvenes y que se plasma en el ritual de la ceremonia religiosa.

TABLA 2.1. “¿Cree usted personalmente que es importante hacer una celebración religiosa para alguno de los siguientes acontecimientos? Matrimonio” según sexo y edad (CAE, 2008). Porcentajes

EDAD	MUJER			HOMBRE		
	SÍ	NO	NS/NC	SÍ	NO	NS/NC
18-24	48,9	46,8	4,3	26,9	65,4	7,7
25-34	41,2	55,9	2,9	22,4	72,4	5,2
35-44	54,9	45,1	0,0	36,3	60,0	3,8
45-54	56,5	40,6	2,8	36,1	61,4	2,4
55-64	57,7	40,8	1,4	56,7	41,7	1,7
65 y más	85,9	12,9	1,2	78,1	18,8	3,1
TOTAL	59,0	39,1	1,9	42,8	53,4	3,8

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de EVS-Universidad de Deusto. 2008

Así, aunque las mayores oportunidades de las féminas en el ámbito público han contribuido decisivamente a que el matrimonio haya dejado de constituir el destino de las mujeres, las nada desdeñables disparidades de género con relación al matrimonio y, en particular, al ritual religioso sugieren la permanencia –o la reformulación– de viejas creencias cultu-

(9) Conviene señalar, no obstante, que según este estudio el 71% de los hombres y el 68% de las mujeres manifiesta que, dejando aparte bodas, funerales y bautismos, no acude a la iglesia prácticamente nunca.

(10) Resulta difícil no recordar aquí un conocido spot televisivo de 2011 de Dolce Gabbana en el que una glamurosa y bella mujer afirma: *No quiero un millón de cosas, sólo quiero una sola cosa perfecta: amor.*

rales sobre la importancia del amor que podrían subyacer al deseo femenino con relación a la boda (11).

En cualquier caso, la vida en pareja no ha perdido apoyo social en la CAE, más bien se ha diversificado el formato en el que se produce dicha vida en común. En este sentido, casi cuatro de cada diez personas de la CAE (39%) –sin apenas diferencias entre mujeres y hombres (39,5 versus 38,5% respectivamente)– consideran una condición de felicidad el matrimonio o la formación de una pareja estable.

Los seres humanos somos sociales e interdependientes y, obviamente, esto es así tengamos o no pareja. Sin embargo, el hecho de que una parte considerable de las personas encuestadas sostenga que el matrimonio o una relación estable de pareja es un requisito para ser feliz evoca la concepción del ser humano incompleto e insuficiente, que sólo se completa en esa relación. Esta noción del amor y del individuo, que niega sus posibilidades de constituir un ser autónomo, feliz y completo está vinculada a supuestos culturales relacionados no sólo con la presión social hacia las personas que no tienen pareja, sino también con el grave problema social de la violencia de género (12).

Por otra parte, la postergación de la edad del matrimonio (13) entre la juventud vasca, que está relacionada con diversos factores como las dificultades económicas y de acceso a la vivienda, puede también suponer que se sigue apostando por la vida en común, pero con nuevos matices. Existe un porcentaje considerable de parejas que convive antes de casarse (14). Quizás esta necesidad de experimentar previamente la convivencia pone de manifiesto el miedo al compromiso público, que apuntarían algunas personas, o cierto grado de precaución, que señalarían otras. Pero lo que, en el fondo, evidencia es una modificación en la práctica de ese ideal de amor romántico entendido como una entrega total para siempre y sin condiciones. La necesidad de experimentar apunta a una idea de amor con un matiz más utilitarista, porque empieza a suponer un cálculo de las probabilidades de éxito y esto sugiere que una parte nada desdeñable de las personas más jóvenes no está dispuesta a unirse de por vida con alguien que no va a satisfacer sus necesidades. El amor, por tanto, ya no lo puede todo (15).

(11) Estas disparidades parecen asimismo evocar la vieja creencia cultural de que el matrimonio es fuente de satisfacciones para las mujeres y de constricciones para los hombres a la que ya se refería Jessie Bernard (1982) en su obra *The future of Marriage*. En esta obra la autora afirma que en el matrimonio, el hombre se percibe constreñido y lleno de cargas, mientras vivencia lo que las normas prescriben: el servicio doméstico, sexual y emocional por parte de la esposa. La mujer, por el contrario, afirma la creencia cultural de realización femenina, mientras experimenta la obligación de proporcionar esos servicios, junto con una disminución de su independencia. No es extraño, por tanto, que Bernard encontrara que las mujeres casadas y los hombres no casados puntuaban alto en los niveles de estrés, al contrario de las mujeres no casadas y los hombres casados (Ritzer, 1993: 374).

(12) En este sentido, el conocido mito de la *media naranja* –que forma parte de las creencias sobre el amor inculcadas fundamentalmente a las mujeres– se refiere a la búsqueda de alguien ideal que aparecerá en algún momento de la vida y que sentimos que nos completa. Pero si nos creemos *la mitad de algo*, ponemos la propia felicidad y bienestar en manos de otra persona, lo que puede llevarnos a la dependencia emocional de la pareja (De la Peña et al., 2011: 43). Del mismo modo, las diferencias con la pareja o la autonomía personal no tienen cabida en este modelo, al interpretarse como un peligro para el amor, ya que hacen pensar que quizá esa persona no constituya la *media naranja* que nos completa y de la que depende la propia felicidad.

(13) La evolución de la edad media del primer matrimonio en 1986 se sitúa en 25 años en el caso de las mujeres y en 27,5 en los hombres. En 2009, según EUSTAT, pasa a ser de 31,9 años de media para las mujeres y de 33,9 años para los hombres.

(14) En 2009 en la CAE el 32% de los nuevos matrimonios convivía antes de contraer nupcias (Eustat, 2011).

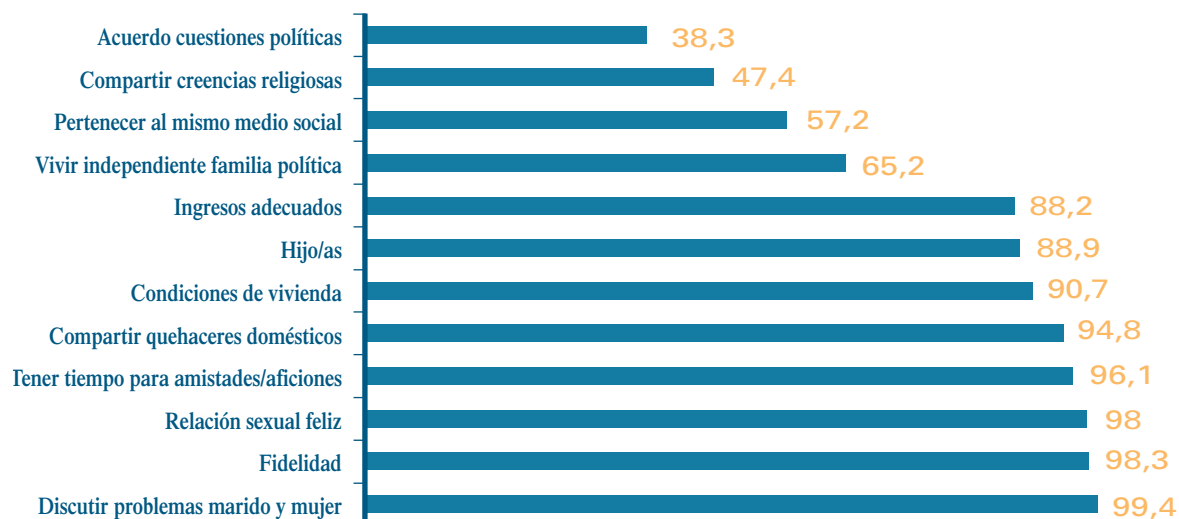
(15) No obstante, tal y como advierte Clara Coria (2001: 18), *el amor romántico basado en la idealización de un amor imposible por el que las mujeres eran capaces de dejarse morir, como lo han mostrado tantas novelas del siglo XIX, sigue teniendo no pocas adeptas en el siglo XXI*.

Ahora bien, las probabilidades de éxito de una pareja o matrimonio no son un simple cálculo matemático, y tratar de comprender lo que actualmente se considera una relación de pareja satisfactoria implica tener en cuenta las transformaciones de género que han tenido lugar en nuestro contexto social y cultural. El hogar ha dejado de ser, al menos para la mayoría de las vascas, el lugar exclusivo de desarrollo personal y aunque las mujeres siguen soportando la mayor carga del trabajo reproductivo, lo cierto es que las expectativas de las generaciones más jóvenes sobre el ámbito laboral y familiar están transformando la imagen ideal de pareja (Lipovetsky, 1999).

Para acercarnos a dicha imagen en la CAE, debemos encontrar cuáles son los elementos fundamentales que, según las personas encuestadas, conducen al éxito en la vida conyugal. Un primer análisis descriptivo dibuja una imagen encabezada por la *fidelidad*, considerada *muy importante* para el éxito matrimonial por más de ocho de cada diez personas (83,7%), en contraste con el acuerdo en cuestiones políticas, que la mayoría de las personas encuestadas valora como no muy relevante (60,3).

Sin embargo, si tenemos en cuenta la agrupación de las posiciones más positivas –es decir, la suma de las categorías *muy importante* y *bastante importante*– la disposición a discutir los problemas entre marido y mujer ocuparía el lugar más destacado para el éxito matrimonial (99,4%) –reflejando la necesidad del diálogo como base de la convivencia que caracteriza a la *familia negociadora* (16) (Meil, 2011: 16)–, seguida de la *fidelidad* y de una *relación sexual feliz*.

GRÁFICO 2.4. Factores de éxito del matrimonio según importancia (CAE, 2008). Porcentaje

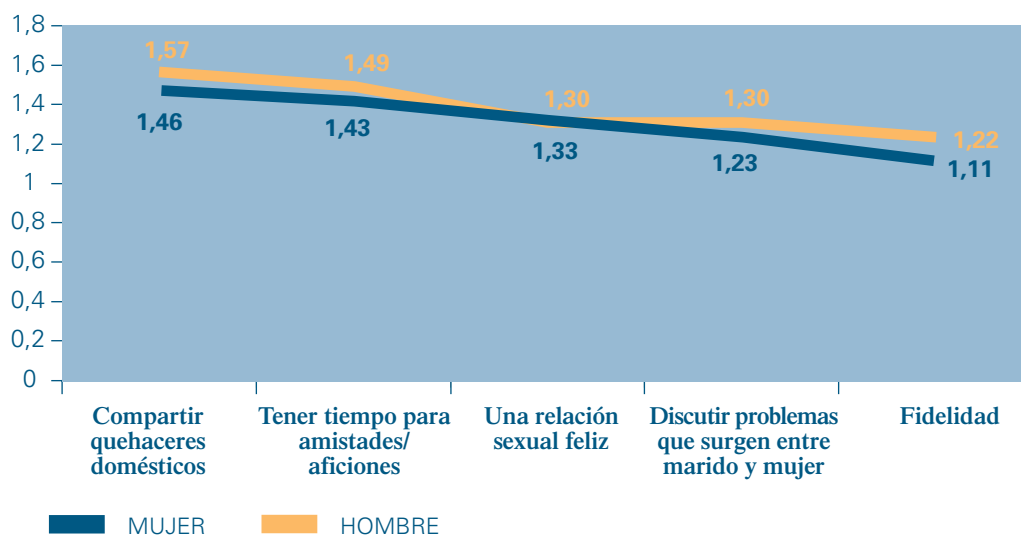


Fuente: Elaboración propia a partir de datos de EVS-Universidad de Deusto. 2008

(16) Este tipo de familia se caracteriza por la negociabilidad de los términos de la convivencia, de los espacios de autonomía personal y de las responsabilidades de cada miembro de la pareja. En definitiva, cada vez son más los aspectos de la vida en común que *hay que hablarlos* porque ya no se dan por supuestos, al no existir modelos claramente definidos y universalmente aceptados sobre cómo debe ser la organización familiar ni las relaciones en el seno de la familia (Meil, 2011: 16).

Analicemos ahora las diferencias entre mujeres y hombres con respecto a los cinco factores considerados más facilitadores del éxito matrimonial. El siguiente gráfico muestra las medias que adquieren estos factores –en una escala en la que 1 significa muy importante y 4, nada importante – y revela un gran acuerdo en torno a las cuestiones sobre las que habría que trabajar para que la vida en pareja tuviera éxito.

GRÁFICO 2.5. Los cinco factores de éxito en el matrimonio para mujeres y hombres (CAE, 2008). Medias



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de EVS-Universidad de Deusto. 2008

Las posiciones más próximas entre hombres y mujeres las encontramos en *una relación sexual feliz*, lo que muestra una coincidencia considerable en la relevancia subjetiva del sexo, que constituye, a la luz de los datos, uno de los elementos esenciales en la vida conyugal. Sería interesante, entonces, explorar el imaginario que subyace a una relación sexual satisfactoria para mujeres y hombres, es decir, tratar de vislumbrar el significado que unas y otros atribuyen a lo erótico, que puede ir desde la satisfacción de necesidades puramente fisiológicas, a la valoración de lo sexual como lugar de expresión de sentimientos y de pertenencia, pasando por la consideración del sexo como una obligación –lo que evoca el débito conyugal tradicional que suponía en la práctica la disponibilidad sexual de la esposa–. En cualquier caso –y por encima del valor que se le pueda otorgar al sexo–, la *fidelidad* ocupa la primera posición en el ranking de factores de éxito matrimonial para mujeres y para hombres, seguida de la disposición a discutir los problemas en la pareja.

Por otra parte, la valoración del hecho de tener tiempo para las amistades y aficiones propias para el éxito de la convivencia destaca la importancia de que cada miembro de la pareja disponga de una esfera personal propia. Además, el hecho de que *compartir los quehaceres domésticos* sea uno de los cinco aspectos más valorados por las mujeres y los hombres –particularmente, por las primeras– para el éxito del matrimonio, ilustra el cambio social que se ha producido en las últimas décadas con relación a los valores sobre la distribución de roles familiares, en el que profundizaremos en el siguiente apartado. El contraste entre la importancia otorgada a este aspecto y su escasa realización en la práctica

cotidiana, puede ser uno de los factores que subyacen a las cifras de rupturas matrimoniales.

Tras este primer análisis descriptivo de las variables que contribuyen al éxito matrimonial, se plantea la posibilidad de explorar sus relaciones, que pueden permanecer de forma velada, explicando qué conjunto de elementos confluyen en que un matrimonio tenga éxito. Se trata de averiguar no ya qué lista de variables se asocia al éxito matrimonial, sino cómo los diversos elementos se combinan y confluyen en una serie de factores del éxito conyugal. Para ello, se realiza un técnica estadística denominada *análisis factorial de componentes principales* (17), con la que se pretende vislumbrar las diferentes estructuras factoriales que presentan las mujeres y los hombres de la CAE. La aplicación de esta técnica arroja en primer lugar un porcentaje de varianza acumulada de 60,132% para el análisis factorial realizado para las mujeres, y de un 59,856% para el efectuado para los hombres.

La matriz de componentes rotados resultante del análisis para las mujeres presenta un primer factor compuesto por variables que reflejan ámbitos comunes, como *pertenecer al mismo medio social, compartir cuestiones políticas y creencias religiosas*. En definitiva, para las mujeres, la afinidad entre cónyuges se perfila como un factor destacado de éxito en el matrimonio, que puede estar vinculado a la elección de la pareja.

Un segundo factor viene configurado por la *relación sexual feliz*, el disponer de *tiempo para amistades propias y aficiones personales* y *compartir los quehaceres domésticos*, lo que apuntaría a una significación particular de esta última variable, que podría interpretarse como un elemento condicionante de las dos anteriores. Así, compartir las tareas domésticas va asociado a tener tiempo para la esfera personal y quizás para una relación sexual feliz. Esta puede ser una explicación de por qué en el caso de las mujeres esta variable aparece en este factor.

TABLA 2.2. Matriz de componentes rotados para las mujeres (CAE, 2008)

	COMPONENTE			
	1	2	3	4
Acuerdo en cuestiones políticas	,804	,060	-,071	,072
Compartir las mismas creencias religiosas	,782	-,157	,160	,106
Pertenecer al mismo medio social	,725	,028	,302	-,042
Una relación sexual feliz	-,046	,777	,099	,035
Tener tiempo para amistades propias y aficiones personales	-,082	,724	,165	,092
Compartir los quehaceres domésticos	,051	,644	-,045	,482
Vivir independiente de la familia política	,442	,518	-,053	-,028
Buenas condiciones de vivienda	,405	,115	,665	,116
Unos ingresos adecuados	,323	,171	,661	-,048
Fidelidad	-,135	-,005	,641	,114
Los hijos e hijas	,061	-,070	,273	,782
Discutir los problemas que surgen entre marido y mujer	,047	,307	-,063	,720

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de EVS-Universidad de Deusto. 2008

(17) Realizada la Medida de Adecuación Muestral de Kaiser-Meyer-Olkin es adecuado realizar sendos factoriales dado que el KMO mujeres es de 0,744 y el KMO hombres es de 0,731.

El tercer factor en el análisis resultante para las mujeres está compuesto por variables de carácter *tradicional* como la *fidelidad*, los *ingresos adecuados* y las *buenas condiciones de vivienda*. Un último factor viene dado por una agrupación novedosa en la que la variable *hijos e hijas* viene de la mano de *estar dispuestos a discutir los problemas que surgen entre marido y mujer*, cuando lo habitual es que la prole venga asociada a variables más tradicionales como la fidelidad. Esto sugiere una nueva percepción femenina de la crianza en el contexto de la familia negociadora, en la que se cuestionan los referentes tradicionales de autoridad masculina y en la que la crianza –como la distribución del trabajo familiar o el tiempo propio– puede convertirse en objeto de desacuerdos. En definitiva, una familia en la que se democratizan los valores familiares y en la que la educación de la prole conlleva aspectos que hay que discutir y negociar con la pareja.

Veamos ahora cuál es la estructura factorial de los hombres. El primer factor está configurado por las mismas variables encontradas en las mujeres y que destacan el grado de afinidad conyugal: el *acuerdo en cuestiones políticas*, *compartir las mismas creencias religiosas* y *pertenecer al mismo medio social*.

El segundo factor está estructurado por el *compartir los quehaceres domésticos*, junto al *tener tiempo para las amistades propias y aficiones personales*, y la *relación sexual feliz*. El tercero se refiere a variables que dan una estabilidad material a la pareja: los ingresos y las condiciones de la vivienda. Por último, el cuarto factor viene explicado en su práctica totalidad por la variable *hijos e hijas*.

En este análisis factorial correspondiente a los hombres sorprende que queden fuera variables como el *estar dispuestos a discutir los problemas que surgen entre marido y mujer* o la *fidelidad*. Realizado un segundo análisis factorial (18) dejando fuera estas variables, el porcentaje de varianza acumulada para el caso de los hombres se incrementa (hasta el 70,823%), como era de esperar tras la eliminación del análisis de dichas variables, lo que indica una mayor solvencia de este segundo análisis para el colectivo masculino. La matriz resultante de este segundo factorial para el caso de los hombres presenta variaciones con respecto al primero.

TABLA 2.3. Matriz de componentes rotados del segundo análisis factorial realizado para los hombres (CAE, 2008)

	COMPONENTE			
	1	2	3	4
Unos ingresos adecuados	,215	,845	,073	-,001
Pertenecer al mismo medio social	,772	,349	-,033	-,062
Compartir las mismas creencias religiosas	,816	,128	,030	,172
Buenas condiciones de vivienda	,154	,857	,115	,059
Acuerdo en cuestiones políticas	,836	,067	,099	-,099
Vivir independiente de la familia política	,186	,039	,385	-,656
Compartir los quehaceres domésticos	,075	,023	,833	,152
Los hijos e hijas	,162	,090	,302	,770
Tener tiempo para amistades propias y aficiones personales	-,020	,147	,764	-,113

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de EVS-Universidad de Deusto. 2008

(18) En el segundo análisis la prueba Keyser-Meyer-Olkin es 0,715 para el caso de los hombres y de 0,719 para las mujeres, siendo adecuado hacer el análisis factorial.

Los siguientes gráficos recogen la estructura factorial definitiva que sustenta el éxito del matrimonio para hombres y mujeres. Como puede observarse en los mismos, el primer factor referido a las afinidades entre cónyuges coincide en unas y otros, mientras los siguientes muestran diferencias. Así, el factor referido a bienestar material adquiere en las mujeres un carácter más tradicional, ya que estas incluyen la fidelidad junto a los ingresos y a las condiciones de la vivienda.

GRÁFICO 2.6. Estructura factorial (CAE, 2008)

Mujeres:

AFINIDAD	BIENESTAR MATERIAL+ TRADICIÓN	TIEMPO DE DISFRUTE	RESPONSABILIDAD
<ul style="list-style-type: none"> • Pertenecer mismo medio social • Compartir mismas creencias religiosas • Acuerdo cuestiones políticas 	<ul style="list-style-type: none"> • Ingresos adecuados • Condiciones de vivienda • Fidelidad 	<ul style="list-style-type: none"> • Relación sexual feliz • Compartir quehaceres domésticos • Tiempo para amistades propias y aficiones personales 	<ul style="list-style-type: none"> • Hijos/as • Discutir problemas entre marido y mujer

Hombres:

AFINIDAD	BIENESTAR MATERIAL	TIEMPO DE DISFRUTE	RESPONSABILIDAD
<ul style="list-style-type: none"> • Pertenecer mismo medio social • Compartir mismas creencias religiosas • Acuerdo cuestiones políticas 	<ul style="list-style-type: none"> • Ingresos adecuados • Condiciones de vivienda 	<ul style="list-style-type: none"> • Compartir quehaceres domésticos • Tiempo para amistades propias y aficiones personales 	<ul style="list-style-type: none"> • Hijos/as

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de EVS-Universidad de Deusto. 2008

La configuración del factor que hemos denominado tiempo de disfrute sugiere que los hombres, como las mujeres, asocian el hecho de compartir los quehaceres domésticos al disfrute del tiempo propio, lo que parece reflejar que estos ya no se perciben a sí mismos de acuerdo al rol masculino tradicional, es decir, como meros proveedores económicos del hogar, sino como participantes –en alguna medida, al menos– en el trabajo familiar. Por otra parte, el hecho de que la relación sexual feliz quede excluida de este factor en los hombres parece indicar que ellos confieren a este aspecto una entidad diferenciada. Por último, la distinta composición del cuarto factor en virtud del género parece apuntar a que los hombres perciben en menor medida que las mujeres la crianza o la educación como fuente de conflicto o diálogo en la pareja.

¿HACIA UN NUEVO CONTRATO SEXUAL? RETÓRICA DE IGUALDAD Y CORRESPONSABILIDAD EN EL HOGAR

2.3

En este apartado nos acercamos a los sistemas de valores y a las imágenes actuales con relación al reparto de roles maritales en la CAE. Para ello, abordamos en primer lugar las opiniones sobre cómo debería realizarse la división del trabajo productivo y reproductivo, es decir, sobre quién debe realizar la función de proveer económicamente a la familia y quién puede y debe asumir el cuidado de la prole y del hogar.

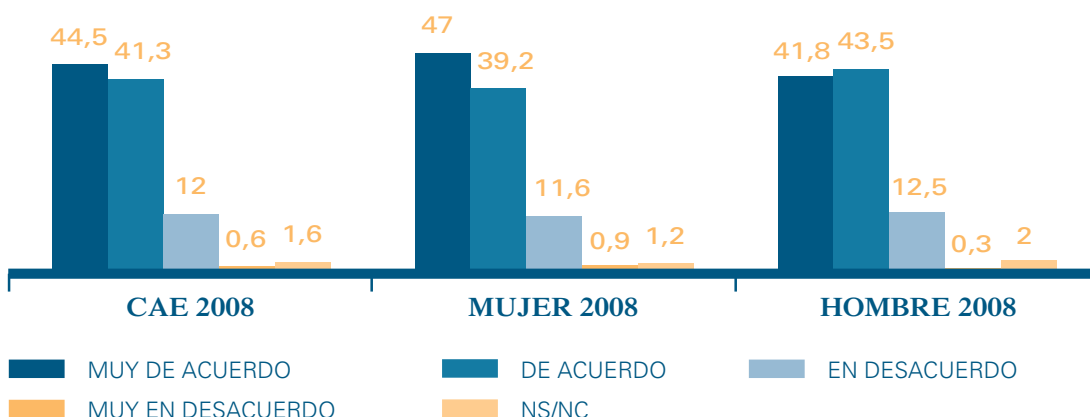
Según la Encuesta Europea de Valores en su aplicación a la CAE, el 85,9% de la población afirma que *tanto el marido como la mujer deben contribuir a los ingresos del hogar*. Este generalizado respaldo social al empleo femenino ha seguido una progresión ascendente en la última década, lo que refleja que el *exilio doméstico* (Tavera, 2006: 204) de las mujeres vascas ha concluido y que el empleo femenino forma parte de una –relativamente reciente– normalidad social, en la que este ha pasado a integrar no sólo la experiencia cotidiana de un número creciente de mujeres, sino las expectativas normativas sobre el papel de estas en los entornos familiares.

Este modelo de mujer que contribuye a la economía familiar con dinero que ha ganado ella misma cuestiona las imágenes idealizadas heredadas del *ángel del hogar* –de la mujer consagrada amorosa y exclusivamente al hogar y la prole– y, a la vez, pone en jaque las bases del *contrato social tradicional* (Alberdi, 1999: 254) en el que el hombre aparece como la única fuente de ingresos familiares.

Pero, si la concepción del papel de las mujeres ha cambiado de esta forma, ¿debemos suponer una modificación paralela y equivalente en los valores vinculados al rol masculino? Es decir, ¿se considera en la CAE que los hombres deben cuidar de la prole y del hogar? Y, antes de esto, ¿se les supone a los padres la misma capacidad que a las madres para desempeñar las tareas de cuidado?

Como puede observarse en el gráfico siguiente, más de ocho de cada diez personas consultadas (85,8%) en Euskadi afirman que los padres y las madres poseen igual capacidad para afrontar los afanes y los placeres del cuidado. Este discurso sobre la competencia masculina para atender a la prole quiebra –al menos en el plano del *deber ser*– el discurso de la maternidad intensiva, que postula que las madres –y, por ende, las mujeres– ostentan una natural disposición y una mayor habilidad para el cuidado, lo que sustentaría su especialización en este ámbito. Cuestionar la completa dependencia de las criaturas hacia la figura materna y la desigual capacidad para el cuidado en función del sexo abre otra brecha en la legitimación de la división tradicional del trabajo en la familia y sugiere un horizonte abierto a nuevas formas de concebir la paternidad.

GRÁFICO 2.7. “En general, los hombres son tan aptos para cuidar de sus hijos como las madres” según sexo (CAE, 2008). Porcentaje

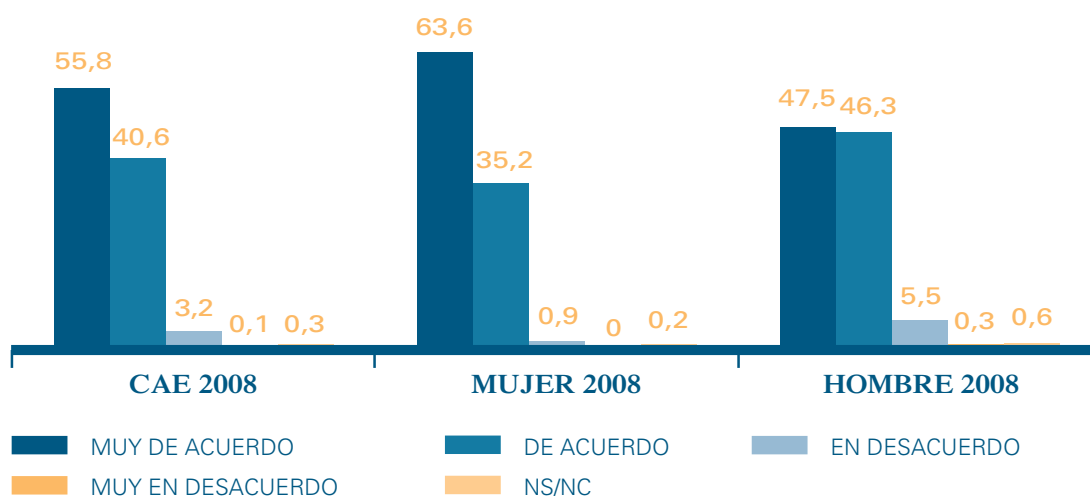


Fuente: Elaboración propia a partir de datos de EVS-Universidad de Deusto. 2008

Frente al modelo tradicional de mitificación de la maternidad, surge así un modelo alternativo de padre que incorpora elementos considerados tradicionalmente maternos como los afectos o las tareas cotidianas de crianza. Un *nuevo padre* que se presenta como *involucrado, participativo y disponible* (Moss, 1995: XVI) en el imaginario y cuya característica fundamental es la paternidad activa (Lamb, 2000: 27), que implica la participación equilibrada de mujeres y hombres en el cuidado de la prole.

Siguiendo con este discurso igualitario, la corresponsabilidad en el trabajo familiar lidera el cambio de valores familiares en la CAE. La práctica totalidad de la población vasca (96,4%) suscribe la idea de que los hombres deberían asumir tantas responsabilidades como las mujeres en el hogar y con la prole. Este planteamiento unido a las escasas diferencias de género encontradas en la valoración de las aptitudes de los hombres frente al cuidado refleja la extensión del discurso igualitario en ambos sexos.

GRÁFICO 2.8. “Los hombres deberían asumir tantas responsabilidades como las mujeres en el hogar y con los hijos” según sexo (CAE, 2008). Porcentajes



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de EVS-Universidad de Deusto. 2008

De hecho, en pocas preguntas de la encuesta encontramos tanta unanimidad en la sociedad vasca. Este posicionamiento no constituye una excepción en el contexto europeo. Tal y como puede observarse en la siguiente tabla, una abrumadora mayoría de la población de diversos países europeos suscribe su acuerdo con la participación paritaria de los hombres en el trabajo del hogar y el cuidado infantil.

TABLA 2.4. “Los hombres deberían asumir tantas responsabilidades como las mujeres en el hogar y con los hijos”, entorno europeo (19) (2008). Porcentajes

	ACUERDO	DESACUERDO
Alemania	92,0	8,0
Francia	95,4	4,6
Reino Unido	93,7	6,3
Finlandia	96,5	3,5
Suecia	97,1	2,9
Dinamarca	97,5	2,5
Noruega	96,5	3,5
España	92,8	7,2
CAE	96,5	3,4
Portugal	89,4	10,6
Italia	91,4	8,6
Grecia	84,4	15,6
Lituania	93,4	6,6
Ucrania	98,3	1,7
Rumanía	75,7	24,3
Estonia	86,4	13,6

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de EVS-Universidad de Deusto. 2008

Esta exaltación de la igualdad y del papel activo de los hombres en el ámbito doméstico-familiar contrasta, en cambio, con las prácticas reales que tienen lugar en los hogares, tal y como muestran las estadísticas sobre usos del tiempo, que han demostrado ser un instrumento valioso para conocer cómo se organizan las sociedades (Eustat, 2006: 87) visibilizando la forma en que mujeres y hombres tejen la vida social con sus actividades, trabajos –remunerados o no–, descansos y aficiones. Gracias a estas encuestas conocemos que el tiempo diario que mujeres y hombres dedican al trabajo reproductivo en países como Reino Unido (4h 15’ versus 2h 18’), Italia (5h 20’ versus 1h 35’) o Lituania (4h 29’ versus 2h 9’), o incluso en países nórdicos como Finlandia (3h 56’ versus 2h 16’) –por mencionar sólo algunos ejemplos–, es aún desigual (Eurostat, 2006).

La realidad de la CAE se sitúa en la misma línea. Como hemos señalado anteriormente, la Encuesta de Uso Social del Tiempo de 2008 realizada en Euskadi muestra que el tiempo social medio de las mujeres dedicado a tareas domésticas es más de dos horas mayor al día que el de los hombres y su dedicación al cuidado de menores supera asimismo la masculina en más de 40 minutos (Emakunde, 2010: 163). Todo ello muestra que, aunque se

(19) Con el propósito de comparar las respuestas obtenidas en los diversos países considerados, los porcentajes que se presentan en las tablas –o gráficos– referidos al entorno europeo descartan la opción No sabe/No contesta, que era dispar en dichos países.

ha producido un importante cambio de valores a nivel consciente, este aún se plasma escasamente en las prácticas cotidianas del conjunto de la población. En otras palabras, el ideal cultural del *nuevo padre activo* ha cambiado mucho más rápido que los comportamientos paternos (Hochschild, 1995: 224).

Puede que este paisaje aún asimétrico y la consiguiente vivencia cotidiana de discriminación de las mujeres en los hogares sea precisamente el trasfondo en el que se entiende el mayor acuerdo femenino con la idea de la corresponsabilidad en el hogar y en el cuidado de la prole. Esto es lo que se deduce del análisis de varianza que nos ha servido para comprobar que las diferencias entre las medias de las mujeres (1,642) y los hombres (1,423) –en una escala en la que 1 significa *mucho acuerdo* y 4, *mucho desacuerdo*– resultan significativamente distintas, de forma que el hecho de ser mujer o ser hombre está relacionado con el mayor o menor grado de acuerdo con la corresponsabilidad. Así, desde sus posiciones de género –que se plasman en una mayor participación en el trabajo familiar, a pesar de su incorporación creciente al ámbito laboral– las mujeres expresan con una mayor rotundidad que los hombres que estos deberían asumir tantas responsabilidades como ellas en el hogar y con la prole.

Podemos concluir que el discurso sobre la distribución de roles entre mujeres y hombres en el hogar se caracteriza por su carácter igualitario. En la CAE la familia *simétrica* o *igualitaria*, aquella en la que los miembros de la pareja comparten responsabilidades familiares y laborales, se ha convertido en el modelo ideal de familia (Alberdi, 1999: 242; Tobío, 2005: 226-227), y esto indica que se ha producido un cambio de valores en el ámbito familiar, al menos, en el plano cognitivo (20). Sin embargo, existe una ruptura entre el plano cognitivo y el conductual. En otras palabras, las manifestaciones que exaltan la igualdad en el reparto de roles contrastan con la realidad del reparto doméstico y de cuidados que se desprende de la evidencia empírica, lo que suscita numerosos interrogantes sobre las causas y los mecanismos que contribuyen a la desigualdad en los hogares. La diferencia de 10,6 puntos porcentuales que existe entre la población que declara creer en la competencia masculina para el cuidado (85,8%) y la que suscribe su apoyo a la corresponsabilidad masculina y femenina en el cuidado (96,4%) –que se eleva hasta los 12,6 puntos porcentuales en las mujeres– nos permite entrever algunas de las dificultades que existen para que el discurso igualitario se plasme en conductas concretas. A continuación profundizaremos en algunas de estas cuestiones.

EL TRABAJO DE LAS MUJERES DENTRO Y FUERA DEL HOGAR

2.4

El nuevo rol de las mujeres en el ámbito laboral –junto con su incorporación al ámbito educativo y a la arena política– constituye uno de los motores fundamentales del rápido cambio social que ha tenido lugar en el Estado español en las últimas décadas. Como consecuencia, el ámbito familiar, lejos de permanecer inalterable, ha experimentado una profunda transformación en su estructura y en sus relaciones, al tiempo que se ha difumina-

(20) En cierta medida, esto también podría ser un reflejo de la deseabilidad social, de forma que ciertas respuestas podrían estar mediatizadas por lo que se considera políticamente correcto en una sociedad en la que la igualdad de mujeres y hombres se ha convertido en un principio normativo.

do la otrora rígida división de roles de género (Alberdi, 1999: 254). Sin embargo, estas transformaciones se producen al precio de lo que se ha denominado la *doble presencia* (Parella, 2005: 1) de las mujeres en la esfera laboral y familiar.

Las mujeres de la CAE parecen ser más conscientes que los hombres de esta estrecha –e históricamente oculta(da)– interconexión entre lo productivo y lo reproductivo, como muestran sus opiniones sobre los aspectos que valoran en el empleo. Resulta revelador el hecho de que, mientras unas y otros aprecian de forma relativamente similar que este les permita acceder a buenos ingresos, buena jornada, iniciativa y responsabilidades, las diferencias de género en la valoración de su carácter conciliador con la vida familiar ascienden a 12,7 puntos porcentuales.

TABLA 2.5. Aspectos valorados en un empleo mencionados por mujeres y hombres, CAE-España (2008). Porcentajes

ASPECTOS VALORADOS EN UN TRABAJO	MENCIONADO MUJER CAE	MENCIONADO HOMBRE CAE	CAE	ESPAÑA
Buenos ingresos	75,4	78,5	76,9	77,4
Buena jornada de trabajo	49,2	48,8	49,0	44,8
Conciliador con la vida familiar	45,2	32,5	39,0	30,7
Lugar iniciativa	13,2	14,5	13,9	12,9
Con responsabilidades	12,8	12,8	12,8	14,5

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de EVS-Universidad de Deusto. 2008

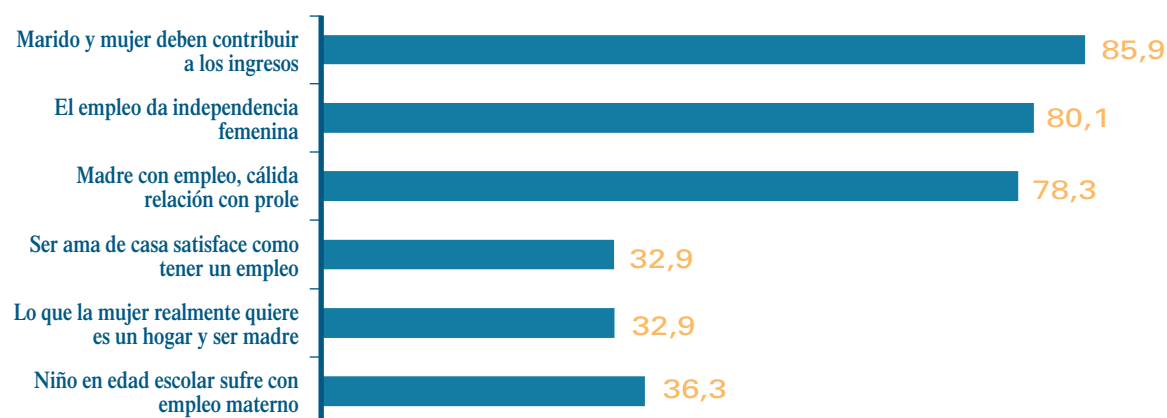
Estos datos reflejan en el plano simbólico la división sexual del trabajo que, como muestran las estadísticas sobre usos del tiempo, aún persiste en los hogares vascos. Así, a pesar de la unanimidad con la que la población vasca afirma que *los hombres deberían asumir tantas responsabilidades como las mujeres en el hogar y con los hijos*, las diferencias de género que persisten en sus percepciones y en aquello a lo que se otorga valor muestran la senda que queda aún por recorrer en el camino hacia la igualdad. Además, dichas diferencias contribuyen a explicar la distancia que existe entre la retórica igualitaria que inunda el discurso público y las conciencias individuales, y la realidad desigual de los repartos domésticos cotidianos.

Esta relación entre las condiciones materiales de vida y las ideas también parece observarse en la diferente valoración del empleo conciliador que hacen los diversos grupos de edad. Así, las personas con edades comprendidas entre 35 y 44 años –periodo que suele coincidir en nuestra sociedad con la crianza– son las que más valoran esta característica del empleo (47,5%), mientras que los segmentos de edad que menos aprecian este rasgo son las personas con edades entre 18 y 24 años (25,3%) y las mayores de 65 (33,6%), cuya realidad cotidiana suele estar más alejada de la esfera laboral y de los dilemas que se derivan de su compatibilización con la familia.

Los datos indican, asimismo, que la población de la CAE valora más que la del conjunto del Estado el carácter conciliador del puesto de trabajo (21) (39 frente a 30,7%) y la buena jornada (49 frente a 44,8%), pudiéndose relacionar este último aspecto con el aumento en la valoración del ocio que, como hemos visto al analizar los valores finalistas de mujeres y hombres, se ha producido en Euskadi en el periodo 1995-2008.

En definitiva, en un contexto en el que la organización social –y los roles masculinos– no ha experimentado el cambio que cabría esperar, el empleo y el trabajo familiar constituyen y se experimentan como ámbitos contrapuestos y en conflicto. Y quienes transitan de uno a otro suelen ser mujeres. En este nuevo escenario en el que se superponen, por tanto, *nuevos roles laborales* y *viejos roles domésticos* femeninos (Tobío, 2005) resulta fundamental analizar los valores sociales con relación al trabajo remunerado y no remunerado de las mujeres.

GRÁFICO 2.9. Apoyo al trabajo de las mujeres dentro y fuera del hogar (CAE, 2008). Porcentajes



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de EVS-Universidad de Deusto. 2008

Como puede apreciarse en el gráfico anterior, la parte de la población vasca que apoya el empleo femenino –para contribuir a los ingresos maritales, como forma de que la mujer pueda ser independiente y por considerar que no es obstáculo para mantener una relación cálida y segura con la prole– supera a la que apoya el trabajo y el rol tradicional de las mujeres –en virtud de la misma satisfacción personal de las amas de casa y de las mujeres con empleo, del deseo femenino de tener un hogar y prole, y del probable sufrimiento de las criaturas en edad preescolar ante el empleo materno–.

(21) Esta valoración de la conciliación en la CAE podría ser congruente con algunos datos que indican que se trata de la comunidad autónoma en la que en un mayor porcentaje de nacimientos el padre accede al permiso de paternidad (73 frente al 53,8% correspondiente a España) o con el porcentaje ligeramente superior de hombres que acceden al disfrute compartido de la prestación de maternidad (3,9 frente a 1,6%). Otra lectura de estos datos podría referirse a que en la CAE existan más facilidades que en otras comunidades para que los hombres ejerzan sus derechos –o quizá específicamente los derechos relacionados con el cuidado– en el ámbito laboral.

Si analizamos los valores asociados al empleo y al trabajo familiar desde el punto de vista de su relevancia subjetiva como fuente de realización personal en las mujeres, cabe señalar que prácticamente ocho de cada diez personas, tanto en la CAE como en el conjunto del Estado, opinan que *para una mujer el tener un empleo es la mejor forma de ser una persona independiente*, lo que viene a ilustrar la profunda transformación social que ha tenido lugar con relación a los roles femeninos en tan sólo unas décadas.

TABLA 2.6. Empleo, trabajo familiar y realización personal en las mujeres, CAE-España (1999-2008). Porcentajes

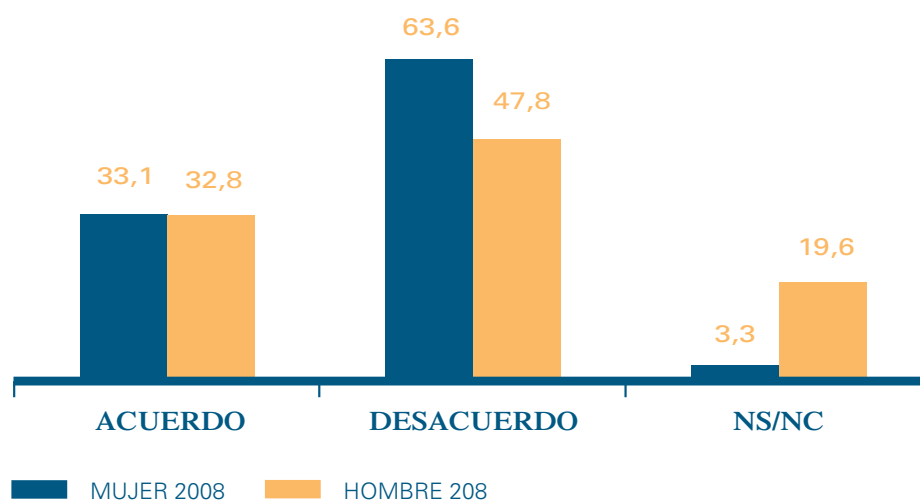
ARGUMENTOS SOBRE LA REALIZACIÓN FEMENINA	CAE			ESPAÑA		
	2008	1999	DIF ^a	2008	1999	DIF ^a
1. Para una mujer, tener un empleo es la mejor forma de ser independiente						
Muy de acuerdo	39,9	42,1	-2,2	38,5	23,6	14,4
De acuerdo	40,2	39,7	0,5	43,6	51,3	-7,7
Opinión favorable total	80,1	81,8	-1,7	82,1	74,9	7,2
2. Ser ama de casa llena tanto como trabajar por un salario						
Muy de acuerdo	9,2	18,9	-9,7	14,1	12,8	1,3
De acuerdo	23,7	28,3	-4,6	29,6	34,3	-4,7
Opinión favorable total	32,9	47,2	-14,3	43,7	47,1	-3,4
3. Un trabajo está bien, pero lo que la mayoría de las mujeres quieren es un hogar y unos hijos						
Muy de acuerdo	9,2	12,0	-2,8	15,4	10,2	5,2
De acuerdo	23,7	25,7	-2,0	30,7	31,1	-0,4
Opinión favorable total	32,9	37,7	-4,8	46,1	41,3	4,8

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de EVS-Universidad de Deusto. 1999 y 2008

La incorporación de las mujeres al empleo, a pesar de haber sido *muy rápida y relativamente reciente*, constituye actualmente *una tendencia irreversible* (Tobío et al., 2010: 35) y, a la luz de los resultados de este estudio, las nuevas aspiraciones y expectativas que se abren paso con la participación de las mujeres vascas en el mundo laboral y educativo parecen haber minado el referente doméstico y maternal tradicional.

En particular, la parte de la población que opina que *ser ama de casa llena tanto como trabajar por un salario* ha descendido un 14,3% en Euskadi en la última década –frente a un 3,4% en el conjunto del Estado– y actualmente algo más de tres de cada diez personas (32,9%) sostienen dicha opinión. Por tanto, aunque el empleo y el impulso individualizador que han experimentado las biografías de las mujeres compiten en el imaginario con su papel doméstico-maternal, esta imagen tradicional parece haber perdido un peso considerable en la definición social de la realización personal femenina. El mayor desacuerdo que expresan las mujeres con la premisa que estamos analizando manifiesta un rechazo femenino más rotundo que el masculino al papel tradicional de ama de casa, con una diferencia de 15,8 puntos porcentuales.

GRÁFICO 2.10. “Ser ama de casa llena tanto como trabajar por un salario” según sexo (CAE, 2008). Porcentajes



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de EVS-Universidad de Deusto. 2008

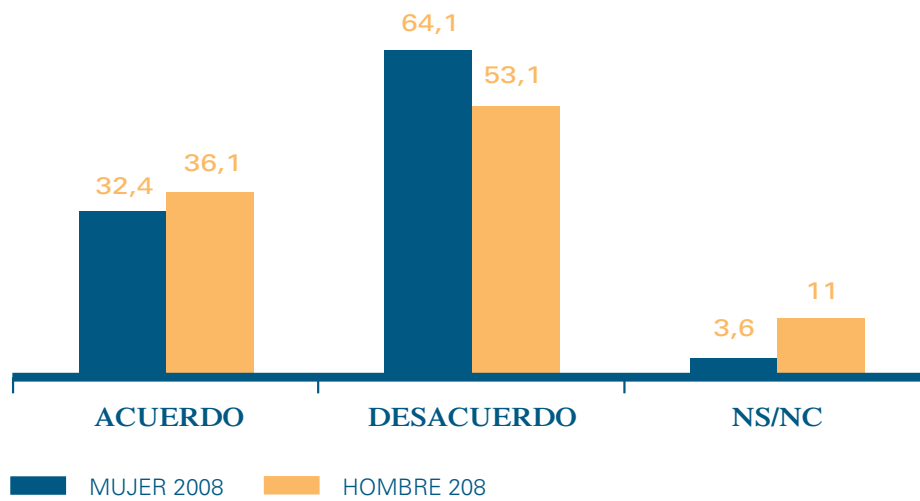
Asimismo, resulta llamativo el elevado porcentaje que registra en este caso la opción *No sabe/No contesta* en los hombres (19,6%) –que, sobre todo, está conformada por aquellos que se autodefinen de izquierda o centro-izquierda (65%)–, lo que parece apuntar a un cierto desconcierto, a una incómoda o quizá liberadora incertidumbre, ante la caída de los referentes tradicionales que prescribían lo socialmente deseable en mujeres y en hombres.

Estos datos apuntan a una pérdida de terreno del rol de “ama de casa” particularmente en Euskadi, en comparación con el desempeño laboral en la definición social de la realización femenina, lo que resulta congruente con los nuevos roles femeninos, así como con la escasa valoración que en nuestra sociedad se otorga a las tareas domésticas, que con frecuencia se desplazan a *las otras mujeres*, inmigrantes o de menor clase social.

Más modesta, sin embargo, resulta la disminución en la CAE del apoyo social a la centralidad del hogar y de la prole en las aspiraciones vitales de las mujeres, que se ha reducido 4,8 puntos porcentuales en el periodo considerado. Curiosamente, en el conjunto del Estado, el acuerdo con dicha concepción ha aumentado también un 4,8%. Además, en el Estado la parte de la población que suscribe que *un trabajo está bien, pero lo que la mayoría de las mujeres quieren es un hogar y unos hijos* es un 13,2% mayor que en Euskadi.

Centrándonos ahora en la CAE, la referencia a la maternidad como fuente de identidad femenina –que subyace a la premisa *lo que la mayoría de las mujeres quieren en realidad es un hogar y unos hijos*– parece despertar un pensamiento más tradicional en los hombres, que se plasma en mayores niveles de acuerdo y menores de desacuerdo que las mujeres, así como en un elevado porcentaje de *No sabe/No contesta*, como se aprecia en el siguiente gráfico.

GRÁFICO 2.11. “Un trabajo está bien, pero lo que la mayoría de las mujeres quiere en realidad es un hogar y unos hijos” según sexo (CAE, 2008). Porcentajes

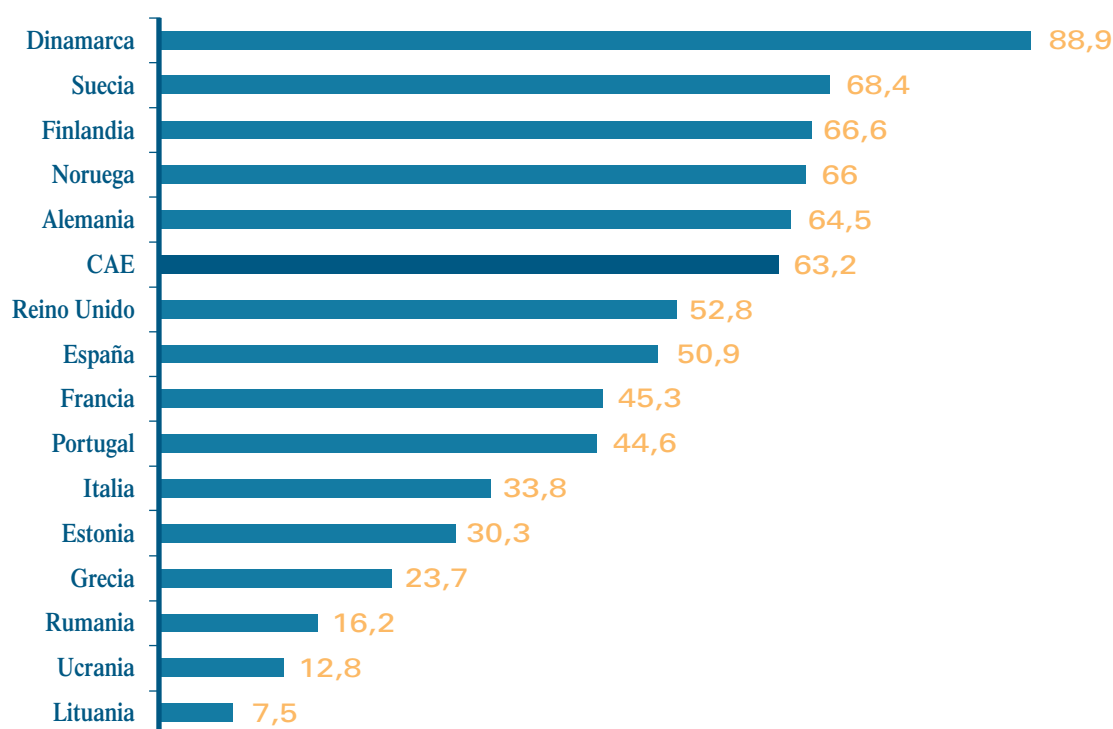


Fuente: Elaboración propia a partir de datos de EVS-Universidad de Deusto. 2008

Aun en un contexto de cambio valorativo, los datos sugieren –especialmente en los hombres– ciertas permanencias relacionadas con el modelo de maternidad intensiva, que sostiene la dedicación exclusiva de la madre a la crianza basándose en las características *naturales* femeninas de empatía, reconocimiento de las necesidades de las demás personas y autosacrificio. Desde este modelo, la maternidad se concibe como necesaria para el desarrollo y la satisfacción emocional de las mujeres (Di Quinzio, 1999) y, por tanto, su ausencia se interpreta como una desviación patológica. Esta consideración de la maternidad como un mero hecho de la naturaleza –y no como una construcción social– hace que los conceptos de mujer, madre y feminidad aparezcan irremediable y necesariamente vinculados, lo que fundamenta la reducción de las mujeres a la domesticidad y su exclusión del ámbito público.

Desde una perspectiva comparativa con el entorno europeo, el mayor rechazo a esta concepción tradicional parece encontrarse en los países nórdicos –en particular en Dinamarca–, en consonancia con los mayores avances en materia de igualdad de género en estas sociedades, donde los niveles de desacuerdo con dicha imagen oscilan entre el 66 y el 88,9%. Alemania presenta niveles similares de desacuerdo, seguida a distancia de Reino Unido y España, donde la población se divide de forma casi simétrica entre el acuerdo y el desacuerdo con la creencia en la centralidad del hogar y la descendencia en las aspiraciones vitales de las mujeres.

GRÁFICO 2.12. “Un trabajo está bien, pero lo que la mayoría de las mujeres quiere en realidad es un hogar y unos hijos”, entorno europeo (2008). Porcentajes de desacuerdo



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de EVS-Universidad de Deusto. 2008

En Francia, sin embargo, la población que apoya esta concepción tradicional supera a la que expresa su rechazo, como también sucede en la mayor parte de los países mediterráneos analizados –especialmente en Italia y Grecia, donde el acuerdo se sitúa en torno al 70%–. Pero el mayor apoyo a esta concepción se encuentra, sin duda, en los países del Este considerados, particularmente en Lituania y Ucrania, con niveles de acuerdo que se sitúan en torno al 90%.

De nuevo aquí encontramos incongruencias entre la nueva idea de corresponsabilidad masculina en el hogar y con la prole, y las viejas concepciones sobre las fuentes de realización femenina, lo que suscita un interrogante: ¿Cómo se involucrarán los hombres en igual medida que las mujeres en el trabajo familiar, si a ellas se les presupone el deseo y la centralidad vital de lo doméstico y la maternidad?

TABLA 2.7. Empleo y maternidad (CAE, 1999-2008). Porcentajes

	2008	1999
1. Una madre que trabaja puede tener una relación tan cálida y segura con su hijo como la que no trabaja		
Muy de acuerdo	42,6	40,7
Acuerdo	35,7	36,3
Opinión favorable total	78,3	77,0
2. Un niño en edad preescolar es probable que sufra si su madre trabaja		
Muy de acuerdo	8,6	9,7
Acuerdo	27,7	29,2
Opinión favorable total	36,3	38,9

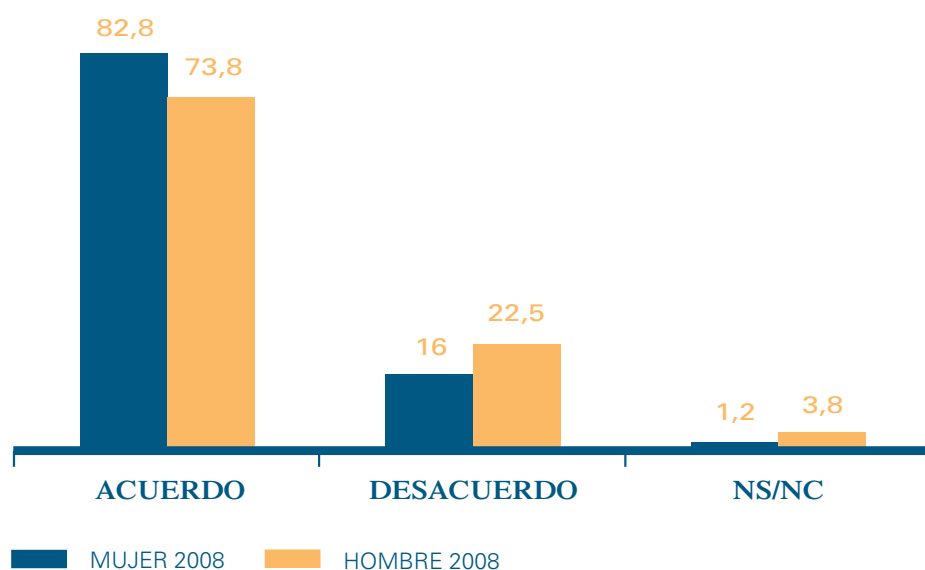
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de EVS-Universidad de Deusto. CAE, 1999 y 2008

En cualquier caso, y centrándonos ahora en nuestro contexto, lo que sí resulta evidente es que para las generaciones más jóvenes de mujeres continuar en el mercado laboral después de tener descendencia se ha convertido en una nueva normalidad frente a la pauta tradicional que suponía el abandono del empleo, al menos durante la primera infancia de la prole (Tobío, 2005: 13). Esta realidad social se refleja en las opiniones de la población de la CAE: Casi ocho de cada diez personas encuestadas (78,3%) manifiestan que *una madre que trabaja puede tener una relación tan cálida y segura con un hijo como una que no trabaja*. Esta idea desafía, al menos en el plano cognitivo (22), el modelo de esposa-madre tradicional al que nos hemos referido y apuntaría al desarrollo de maternidades más flexibles y menos intensivas.

Sin embargo, tal y como se observa en el gráfico siguiente, la extensión de esta opinión presenta variaciones con respecto al sexo. Aunque los niveles de acuerdo son altos en mujeres y en hombres, las primeras, que constituyen el colectivo más afectado por esta premisa, la suscriben con mayor contundencia que los segundos –con una diferencia de 9 puntos porcentuales en la categoría *de acuerdo*–, afirmando así la posibilidad de tener empleo y ser *una buena madre*.

(22) Aunque también aquí las respuestas podrían estar mediatizadas por la deseabilidad social.

GRÁFICO 2.13. “Una madre que trabaja puede tener una relación tan cálida y segura con un hijo como una que no trabaja” según sexo (CAE, 2008). Porcentajes

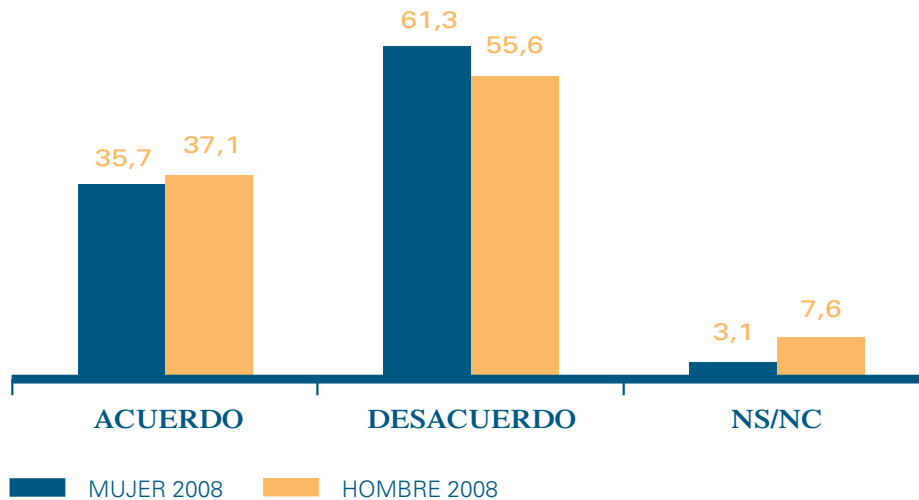


Fuente: Elaboración propia a partir de datos de EVS-Universidad de Deusto. CAE, 2008

Asimismo, el mayor acuerdo con esta idea se encuentra en el grupo de población de 35 a 44 años (83,4%), en contraste con el grupo de 65 y más años (64,4%), cuyo menor apoyo podría relacionarse con el hecho de que estas personas fueron educadas y vivieron en un contexto en el que la feminidad estaba profundamente vinculada al ámbito doméstico y a la consagración de la madre a la prole. Con todo, el hecho de que la mayor parte de este último grupo suscriba la igual calidad y seguridad del vínculo con la prole cuando la madre tiene un empleo, revela la profundidad que adquiere este cambio valorativo al implicar no sólo a los segmentos de edad más jóvenes sino también a quienes vivieron otros contextos socializadores. Por otra parte, las personas con estudios primarios (70,3%) y quienes se autoposicionan en la derecha (52,3%) manifiestan un menor apoyo a la posibilidad de que las madres compaginen su desempeño laboral con un vínculo cálido y seguro con su prole.

Sin embargo, cuando se evoca la presencia de niños o niñas de corta edad aumenta la resistencia social a disminuir la presencia femenina en el ámbito doméstico-familiar. Así, casi cuatro de cada diez personas en la CAE (36,3%) afirman que *un niño en edad preescolar es probable que sufra si su madre trabaja*. Como puede observarse en el gráfico siguiente, las mujeres no son ajenas a esta opinión. Esta persistente creencia de que las mujeres son las principales responsables del cuidado de la prole explicaría la vivencia femenina de culpabilidad, que constituye una experiencia difícil de evitar para las mujeres que trabajan fuera del hogar y tienen niños o niñas pequeñas (Alberdi, 1999: 168), así como la generalizada falta de cuestionamiento de los efectos negativos del empleo paterno sobre las criaturas en edad preescolar. Los estereotipos que responsabilizan a la madre del cuidado durante esta etapa del desarrollo infantil afectan así a la imagen de las mujeres que tienen un empleo, dejando intacta la de los hombres, aunque paradójicamente las primeras dediquen generalmente más tiempo a la atención de la prole que los segundos.

GRÁFICO 2.14. “Un niño en edad preescolar es probable que sufra si su madre trabaja” según sexo (CAE, 2008). Porcentajes



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de EVS-Universidad de Deusto. CAE, 2008

Desde una perspectiva diacrónica, en la última década no se ha producido un cambio valorativo sustancial en la idea de que el empleo materno conlleve el probable sufrimiento de las criaturas en edad preescolar –ni en que dicho empleo es compatible con una relación cálida y segura con la prole–. La lentitud del cambio en este sentido contrasta con el rápido retroceso en el aprecio social del papel de ama de casa en comparación con el del desempeño laboral. En definitiva, aunque se acepta crecientemente a la mujer en el ámbito público y se suscribe de forma generalizada la igual capacidad y responsabilidad de los hombres para el cuidado, aún permanece en el imaginario la concepción de la madre como la responsable de la atención y el bienestar de los niños y niñas de corta edad.

Desde una perspectiva comparativa con el entorno europeo, Euskadi y España ocupan una posición intermedia con respecto al probable sufrimiento atribuido a las criaturas en edad preescolar si su madre desempeña un empleo. Por una parte, los países nórdicos forman un bloque relativamente homogéneo en el que los niveles de acuerdo de sus poblaciones con la premisa analizada apenas sobrepasa el 20%, mientras que el desacuerdo generalmente aglutina en torno al 80% de la población –y se eleva casi hasta el 90% en el caso de Dinamarca–.

TABLA 2.8. “Un niño en edad preescolar es probable que sufra si su madre trabaja”, entorno europeo (2008). Porcentajes

	ACUERDO	DESACUERDO
Alemania	49,6	50,3
Francia	39,2	60,9
Reino Unido	37,2	62,8
Finlandia	20,1	79,8
Suecia	20,3	79,6
Dinamarca	9,1	90,9
Noruega	19,8	80,3
España	48,3	51,7
CAE	38,3	61,7
Portugal	69,4	30,6
Italia	75,0	25,0
Grecia	72,8	27,2
Lituania	70,1	29,9
Ucrania	71,3	28,7
Rumanía	52,6	47,5
Estonia	57,5	42,4

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de EVS-Universidad de Deusto. 2008

Sin embargo, la mayor parte de los países que hemos denominado *mediterráneos* –Portugal, Italia y Grecia– prácticamente invierte el patrón de los nórdicos, con porcentajes de acuerdo en torno al 70%. Como hemos anticipado España y, particularmente, Euskadi ocupan una posición intermedia en el conjunto de los países considerados. En torno a cuatro de cada diez personas en la CAE y cerca de cinco en el conjunto del Estado opinan que *es probable que un niño en edad preescolar sufra si su madre trabaja*.

Por último, la mayoría de la población de los países del Este seleccionados se muestra de acuerdo con esta premisa. Si bien, podemos diferenciar, por una parte, a Lituania y Ucrania, donde los niveles de acuerdo ascienden hasta aproximadamente el 70% y, por otra, a Rumanía y Estonia, donde encontramos niveles relativamente altos de desacuerdo: 47,5 y 42,4% respectivamente.

Por tanto, en los países europeos analizados, con la notoria salvedad de los nórdicos, la creciente individualización que enfatiza la autonomía individual y el auge del principio de igualdad de mujeres y hombres –que según Castells (1997: 160) *se está extendiendo rápidamente por todo el planeta*– compiten con resquicios del viejo pero persistente ideal de la maternidad intensiva, que define a las mujeres en virtud de sus naturalizadas obligaciones familiares, configurándolas no como seres-para-sí, sino como seres-para-los-otros.

El proceso social al que hemos asistido en las últimas décadas y que ha supuesto una demanda de mayor protagonismo y participación pública femenina ha producido un impacto en la familia, en la pareja y en las mujeres mismas. Rápidamente se han tenido que reformular y, por ende, reinterpretar desde la investigación social nuevos códigos, preceptos y valores que impregnan la relación de pareja, la crianza y la autorrealización femenina.

Cierto es que las familias vascas se mueven en un nuevo escenario en el que el modelo de familia tradicional se ha visto modificado en virtud de las nuevas demandas de la sociedad, del mercado y de las economías domésticas. En particular, la creciente participación de la mujer en el ámbito laboral se ha configurado en una fuerza centrífuga transformadora de la familia y ha contribuido al surgimiento de nuevos roles que transgreden los mandatos del género, dando lugar a nuevas expresiones de la maternidad y la paternidad.

No se trata de negar las permanencias del viejo orden doméstico, sino más bien de dibujar un paisaje complejo derivado de la coexistencia de modelos cuasi-tradicionales –basados en una socialización sesgada por el género, una maternidad abnegada y una paternidad periférica– y de nuevos modelos que apuntan a paternidades más implicadas y a maternidades alejadas del canon tradicional. En las páginas que siguen trataremos de profundizar en los valores e imágenes vinculadas a algunas de esas nuevas formas de ejercer la maternidad y la paternidad, tratando de visualizar también los nuevos roles a los que se enfrentan los hombres en este nuevo escenario. También a ellos les afectan los cambios desencadenados por el nuevo papel de las féminas, que demandan la asunción masculina de nuevos roles sin que se hayan superado aún los referentes culturales tradicionales que prescriben su carácter de proveedor económico y su exención –y *expropiación*– de los afanes de las tareas de la crianza.

Al explorar las permanencias y/o transformaciones del modelo tradicional de familia en el imaginario debemos precisar que en la sociedad vasca, dicho modelo coexiste con nuevas formas familiares vinculadas al fenómeno de envejecimiento de la población y a los procesos de disolución familiar –divorcios y separaciones– que han generado un fuerte incremento de los hogares dirigidos por una sola persona adulta –sean madres solteras, padres y madres que se han separado, personas viudas, etc.–. En este nuevo marco nos preguntamos si se ha producido una evolución en el modelo de familia biparental heterosexual en el plano simbólico. Una de las formas de aprehender dicha evolución es preguntarse por la imagen de familia que subyace a los referentes sobre los que se construye la felicidad de la prole.

TABLA 2.9. “Si alguien dice que un niño necesita de un hogar con un padre y una madre para crecer felizmente, ¿tendería usted a estar de acuerdo o en desacuerdo?”, CAE-España (1999-2008). Porcentajes

	TENDERÍA AL ACUERDO	TENDERÍA AL DESACUERDO	NS/NC
CAE 2008	63,1	31,2	5,7
CAE 1999	80,1	16,3	3,6
España 2008	67,8	28,3	3,9
España 1999	84,0	10,8	5,2

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de EVS-Universidad de Deusto. 2008

Más de seis de cada diez personas en la CAE creen que las y los menores tienen que crecer en un hogar formado por un padre y una madre para ser felices, lo que delata la interiorización y la permanencia en el imaginario del modelo de familia tradicional heterosexual con división de roles de género. Sin embargo, para el 31,2% de las personas encuestadas la felicidad infantil ya no depende de estos referentes tradicionales. En apenas una década se ha duplicado el número de personas que perciben un nuevo tipo de familia, con diferentes referentes paternos o maternos como catalizadores del bienestar emocional de la prole y ya no se percibe como condición indispensable para la felicidad de esta la existencia de un hogar formado por dos progenitores de diferentes sexos.

En este sentido, son las mujeres (60,3%) quienes perciben un modelo más flexible de familia, en el que la coexistencia de una madre y un padre no representa una condición para el desarrollo satisfactorio de la prole, frente al 66% de los hombres. El incremento en nuestro contexto de las familias en las que el referente único es el materno podría estar detrás de esta opinión (23).

De hecho, tal y como se observa en la tabla siguiente, en la CAE existe un notable grado de tolerancia hacia las familias monomarentales. España y Euskadi destacan por ser dos de las sociedades del entorno europeo en las que más se acepta la elección femenina de tener descendencia sin mantener una relación de pareja, en contraste con países próximos –como Italia y Portugal– que registran niveles de acuerdo particularmente bajos. Llama la atención, por otra parte, que sociedades como las nórdicas mantengan menores niveles de aprobación de esta conducta innovadora que los existentes en nuestro entorno, ya que no deja de suponer un cuestionamiento implícito al modelo conyugal biparental. En todo caso, el alto porcentaje de población que se sitúa en la categoría depende en algunos de estos países –que en Finlandia y Noruega asciende al 42,9 y al 28,1%, respectivamente– sugiere que en estos casos la aceptación o rechazo de la maternidad elegida en solitario aparece mediada por diversos factores, que podrían incluir aspectos relacionados con las circunstancias personales de la madre.

(23) En el Estado español un 4,1% de los hogares familiares corresponden a familias formadas por un único progenitor o progenitora con menores de 18 años a cargo, de los cuales el 87,1% tiene al frente a una mujer. En el periodo 2000-2008 estos hogares monomarentales han pasado de ser algo más de 340.000 a casi medio millón (INE, 2010: 17).

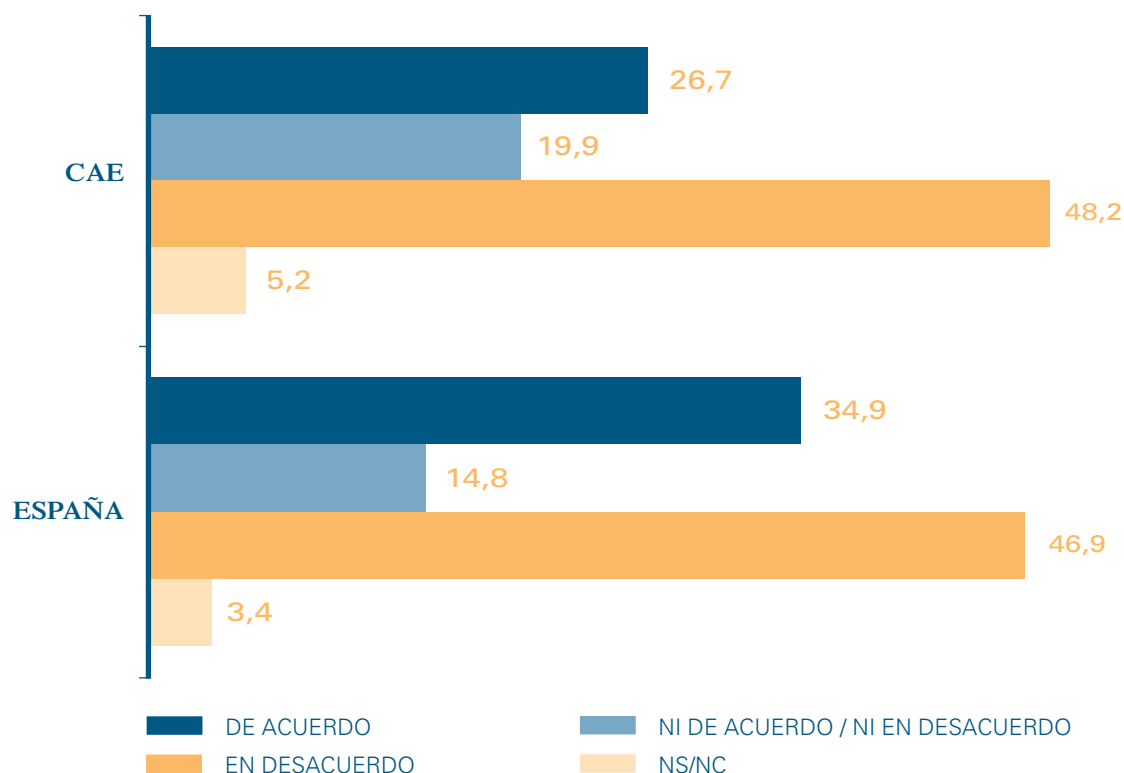
TABLA 2.10. Si una mujer desea tener un hijo como madre soltera pero sin mantener una relación estable con un hombre, ¿lo aprueba o lo desaprueba?”, entorno europeo (2008). Porcentajes

	APRUEBA	DESAPRUEBA	DEPENDE
Alemania	42,0	35,8	22,2
Francia	58,3	32,7	9,0
Reino Unido	40,5	40,7	18,8
Finlandia	41,9	15,3	42,9
Suecia	52,6	47,4	0,0
Dinamarca	68,4	22,7	8,9
Noruega	41,6	30,3	28,1
España	80,0	14,6	5,4
CAE	83,4	8,7	7,9
Portugal	35,0	45,4	19,6
Italia	32,8	53,5	13,7
Grecia	46,4	47,3	6,2
Lituania	66,2	12,9	20,9
Ucrania	47,1	36,0	16,9
Rumanía	61,1	27,5	11,5
Estonia	50,2	32,6	17,2

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de EVS-Universidad de Deusto. 2008

Asistimos, por tanto, a la persistencia del modelo de familia patriarcal monógama biparental en el imaginario y a la emergencia de valores que ponen en crisis dicho modelo, lo que abre un horizonte a la normalización de nuevas formas familiares no basadas en la conyugalidad y la biparentalidad. Ahora bien, ¿hasta qué punto la sociedad vasca acepta la existencia de una familia formada por dos personas homosexuales y su prole? La legitimación de este nuevo tipo de familia en el Estado español ha venido respaldada por la Ley 13/2005, de 1 de julio, que regula el matrimonio entre personas del mismo sexo. Esta normativa supuso, entre otras cuestiones, superar –al menos formalmente– la visión de la homosexualidad como una fuerza potencialmente destructora del orden familiar. Pero ¿se han transformado en igual medida las subjetividades? Indagar sobre las opiniones relacionadas con la adopción por parte de las parejas homosexuales puede poner en evidencia los prejuicios que permanecen ocultos bajo el velo de lo políticamente correcto y que apuntarían a la consideración de este tipo de parejas como un referente inadecuado para el correcto desarrollo de las y los menores. Prácticamente la mitad de la población tanto en el Estado español como en la CAE se manifiesta a favor de que las parejas homosexuales puedan adoptar menores, lo que implica que la otra mitad mantiene, al menos, ciertas reservas hacia esta práctica que, a la luz de estos datos, no está aún normalizada en nuestro contexto. Las mujeres de la CAE se muestran algo más favorables que los hombres ante la posibilidad de que las parejas homosexuales adopten menores (51,1% frente al 45%).

GRÁFICO 2.15. “Las parejas homosexuales no deberían poder adoptar niños”, CAE-España (2008). Porcentajes



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de EVS-Universidad de Deusto. 2008

Tradicionalmente, la procreación y el cuidado de la prole han estado vinculados a la identidad femenina, siendo la maternidad simultáneamente una exigencia social y una condición *sine qua non* para la realización personal de las mujeres que no afectaba de forma análoga a los hombres. Frente a esta concepción, los datos de la Encuesta Europea de Valores de 2008 en su aplicación a la CAE muestran que en torno a siete de cada diez mujeres (70,7%) sostienen que tener descendencia no es un requisito para la realización femenina. Este cambio valorativo se extiende también a los hombres, aunque en ellos adquiere menor intensidad (63,8%). Además, el considerable porcentaje de encuestados varones que se sitúa en la categoría *No sabe/No contesta* (10,3%, frente al 4,3% de las mujeres) sugiere –como ya ocurrió al analizar la satisfacción de ser ama de casa frente a tener un trabajo remunerado– una cierta desorientación ante la caída de los referentes tradicionales que hasta hace relativamente poco tiempo definían nítidamente los papeles de mujeres y hombres en la familia y en la sociedad. En definitiva, en contraste con el pasado cercano, tener hijos o hijas para las mujeres ha pasado de ser un destino a ser una elección, que en cualquier caso no constituye una condición necesaria para la autorrealización.

En la misma línea, en torno a seis de cada diez personas en la CAE (63,2%) no consideran necesario que un hombre tenga prole para realizarse. Resulta llamativo que, en contra de las identidades de género tradicionales –que atribuyen a las mujeres la necesidad de prole para la autorrealización–, los porcentajes de acuerdo de la población general con la necesidad de hijos o hijas para la realización femenina y masculina sean similares (25,5 *versus* 24,1%, respectivamente), lo que, de nuevo, sugiere una quiebra en la ideología de la maternidad intensiva.

Este rechazo consciente de las adscripciones tradicionales y de los viejos referentes sobre los que se ha construido la feminidad –o la masculinidad– contrasta no sólo con la realidad social actual, sino con la permanencia de percepciones y significados marcados por el género. En este sentido, la coexistencia de viejos y nuevos valores en el imaginario podría configurar subjetividades cuasi-tradicionales o innovadoras, en virtud de su mayor asunción de aspectos recesivos o transgresores, y también lo que podríamos denominar *identidades transicionales*, caracterizadas por un sincretismo de las inercias y de los cambios en el ámbito valorativo. Desde aquí puede entenderse el apoyo a la decisión femenina de tener prole aunque no se tenga pareja, junto a la creencia en que los y las menores necesitan un padre y una madre para ser felices; o la clamorosa defensa del papel masculino en el trabajo doméstico-familiar y la permanencia simultánea de creencias que asocian los niños y niñas de corta edad a las mujeres.

Por último, y en la medida en la que tratamos de describir lo que estamos denominando *identidades transicionales*, resulta fundamental analizar un rol que históricamente ha estado vinculado a la identidad femenina: el cuidado. Más de siete de cada diez personas en Euskadi (76,3%) creen que *el deber de los padres es procurar lo mejor para sus hijos, aun a costa de su propio bienestar*. La extensión de este imperativo categórico sobre la responsabilidad descendiente (24) es una muestra de la valoración creciente de la prole, que ha pasado de considerarse una obligación social a ser algo *propio y privado*, vinculado a lo más íntimo de la pareja. Los hijos y las hijas, que son cada vez más fruto de una decisión voluntaria, comportan también *más responsabilidades que nunca* (Alberdi, 1999: 145-146).

Ahora bien, ¿se puede hablar de una reciprocidad entre generaciones? Esta pregunta resulta particularmente relevante en la medida en que no sólo necesitamos cuidados durante la infancia, sino también durante la edad adulta –y cada vez más– durante la vejez. En la CAE la población que suscribe que *los hijos adultos deben proporcionar cuidado continuo a sus progenitores incluso a pesar de su propio bienestar* (54,1%) supera a la que opina que no se les puede pedir dicho sacrificio personal (30%). Esto sugiere la existencia de una solidaridad intergeneracional hacia la generación ascendiente que, sin embargo, está lejos de ser igual a la descendiente, como muestra la diferencia de 22,2 puntos porcentuales entre ambas.

Desde una perspectiva comparativa con el entorno europeo, los países nórdicos suponen una clara ruptura de la reciprocidad con la generación ascendiente, con porcentajes de acuerdo con dicha responsabilidad que oscilan entre el 15 y el 26%. Por el contrario, en los países mediterráneos la responsabilidad que se experimenta hacia la generación ascendiente supera en todos los casos el 65%, destacando el 81,7% de Portugal. En la CAE dicha postura aglutina, como hemos anticipado, a algo más de la mitad de la población, siendo su situación similar a la de Francia. Por último, entre los países del Este analizados encontramos, como viene siendo habitual, posiciones dispares, contrastando particularmente la expresión de responsabilidad ascendiente en Lituania y en Ucrania (39,3 versus 73,5%, respectivamente).

(24) Entendemos como solidaridad o responsabilidad descendiente aquella que ejercen los padres y madres hacia la prole. Asimismo, a la responsabilidad recíproca asumida por la prole, la calificaremos como ascendiente.

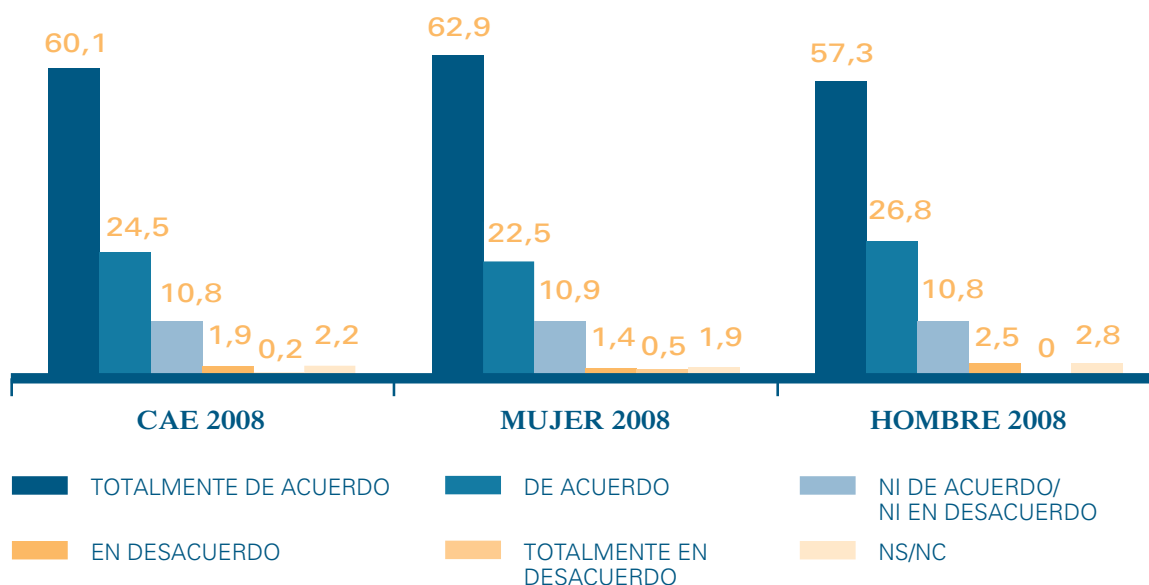
TABLA 2.11. Responsabilidad ascendiente, entorno europeo (2008). Porcentajes

	LOS HIJOS E HIJAS DEBEN PROPORCIONAR CUIDADO	LOS HIJOS E HIJAS TIENEN UNA VIDA PROPIA	NINGUNA DE LAS DOS
Alemania	38,9	44,6	16,5
Francia	53,8	42,2	4,0
Reino Unido	35,7	57,4	7,0
Finlandia	15,9	46,3	37,9
Suecia	26,9	73,1	0,0
Dinamarca	17,5	73,5	9,0
Noruega	26,4	64,0	9,6
España	68,0	21,5	10,5
CAE	54,1	30,0	15,9
Portugal	81,7	14,6	3,7
Italia	66,6	17,8	15,6
Grecia	69,0	25,2	5,9
Lituania	39,3	49,1	11,6
Ucrania	73,5	19,7	6,8
Rumanía	61,2	32,5	6,3
Estonia	49,6	39,3	11,2

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de EVS-Universidad de Deusto. 2008

La prestación de cuidados a ascendientes ha sido históricamente realizada por las mujeres, por lo que resulta asimismo interesante analizar las posibles diferencias de género en la percepción de esta responsabilidad en caso de enfermedad grave del padre o la madre. Las escasas diferencias que hemos encontrado en las posiciones de mujeres y hombres en este sentido (85,4 versus 84,1%) en la CAE no se están traduciendo en una asunción paritaria de dichas tareas, ya que el perfil de quienes realizan dichos cuidados es claramente femenino. Diversos estudios muestran, además, que el cuidado es para estas mujeres cuidadoras una obligación moral y social que asumen con un cierto grado de resignación y que, en la mayoría de las ocasiones, se ejerce desde el cariño y amor que se profesa a la madre o al padre (Leonardo et al., 2007).

GRÁFICO 2.16. “Cuando un padre/madre está gravemente enfermo, el deber principal de un hijo/a es cuidar de él o ella” según sexo (CAE, 2008). Porcentajes



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de EVS-Universidad de Deusto. 2008

Como hemos visto, en los últimos años la sociedad vasca ha avanzado más en el plano discursivo que en el conductual. En la medida en que la equidad de ese discurso se traslade a las conductas concretas, especialmente por parte de los hombres, se reducirá la carga de cuidados que asumen las mujeres y estaremos más cerca de una sociedad sin discriminación de género.

**RECOPILANDO:
RUPTURAS,
PERMANENCIAS Y
SINCRETISMOS DE
GÉNERO EN EL
ÁMBITO FAMILIAR**

2.6

A mediados del siglo pasado, la familia ideal se regía por el contrato tradicional, en virtud del cual la mujer consagraba sus esfuerzos al trabajo doméstico y a la crianza, mientras que el hombre se ocupaba del sostenimiento económico de la familia y del ejercicio de la autoridad sobre los miembros del hogar. Sin embargo, las últimas décadas han supuesto importantes transformaciones sociales en nuestro entorno que –aunque llegan con retraso respecto al marco europeo– han afectado poderosamente a la estructura y dinámica de la institución familiar y al estatus de las mujeres, y han abierto una puerta al cuestionamiento de la definición tradicional de los roles conyugales y a la proliferación de nuevos estilos de vida.

Uno de los aspectos que ilustra los cambios operados en el seno de las familias vascas es que el matrimonio ha dejado de considerarse como el único marco legítimo para la convivencia, lo que introduce una ruptura en el binomio familia-matrimonio. Pero lo novedoso no es tanto la conducta en sí –aunque lo sea su extensión–, sino precisamente el valor que la sustenta, la libertad que se confiere a los miembros de la familia frente a los modelos heredados y, sobre todo, la normalidad con la que se contemplan conductas que generaciones anteriores consideraban reprobables. La individualización –esta creciente valoración de la autonomía del individuo– parece minar también las adscripciones tradicionales de género y hace evolucionar las identidades, configurando feminidades en las que se valora de forma notable el empleo y masculinidades en las que el cuidado de la prole no sólo se permite, sino que se prescribe y en las que la tradicional obligación de provisión económica compite con la valoración creciente del tiempo propio. Sin embargo, estas transgresiones del viejo orden doméstico están acompañadas de sesgos de género, que se plasman, por ejemplo, en el desafecto femenino hacia la política, que puede relacionarse con la tradicional adscripción de las mujeres al ámbito doméstico-familiar.

Las transformaciones en lo simbólico, por tanto, están lejos de ser totales u homogéneas. Los valores de libertad individual y de igualdad de género coexisten en el imaginario con las inercias heredadas del pasado y esto configura un escenario complejo en el que nuevos y viejos valores compiten y luchan por imponerse. Estas ideas innovadoras y tradicionales se distribuyen de forma desigual en los diversos segmentos sociales, configurando modelos que tienden en mayor medida a cuestionar o a re-crear el género, pero, además –y sobre todo–, se producen *sincretismos de género* (Lagarde, 2000), esto es, subjetividades que integran de diversas formas aspectos heredados y novedosos, lo que nos sitúa ante identidades en transición que plasman las tendencias macrosociales en el ámbito personal y que responden a la rapidez del cambio social acontecido en nuestro contexto en las últimas décadas.

Un elemento fundamental de estas transformaciones en el ámbito familiar es el cuestionamiento del modelo parsoniano de familia, en el que se considera *normal y funcional* que los hombres desarrollen un rol instrumental –vinculado al empleo– y las mujeres, un rol expresivo –asociado a la procreación– (Parsons y Bales, 1955: 17, 22). En abierto contraste con estos patrones de género imperantes hace unas décadas, el triunfo de las ideas de corresponsabilidad –en la obtención de ingresos y en el trabajo doméstico-familiar– y de competencia masculina en el cuidado de la prole abren la puerta a un nuevo modelo de familia *simétrica o igualitaria* que, sin duda, se ha convertido en la imagen ideal de familia para la sociedad vasca. En ella, compartir los quehaceres domésticos o dialogar con la pareja se consideran factores de éxito conyugal, lo que refleja el cambio valorativo, pero también apunta a los dilemas y conflictos que puede provocar la falta de concordancia entre el *ser* y el *deber ser*, entre el plano discursivo y el conductual.

Y es que los estudios recientes sobre usos del tiempo muestran que la exaltación del papel activo de los hombres en el hogar y en el cuidado de la prole, que comparte ampliamente la población vasca, española y europea, está aún lejos de traducirse en un reparto paritario del trabajo reproductivo. La coexistencia de nuevos y viejos valores, a la que nos referíamos anteriormente, dibuja un marco cambiante y contradictorio, sembrado de inercias y cambios que contribuyen a explicar estas rupturas entre lo discursivo y lo conductual.

Por una parte, en las últimas décadas el referente doméstico-maternal ha perdido rápidamente peso en la definición social de la realización femenina, desplazado por las nuevas y extendidas expectativas sobre el papel laboral de las mujeres. Su dedicación al trabajo remunerado se contempla por la mayor parte de la población de la CAE como una fuente de independencia y como un rol compatible con una maternidad caracterizada por la rela-

ción cálida y segura con la prole, lo que cuestiona las exigentes expectativas hacia las madres que sostenía el modelo tradicional. Las imágenes heredadas e idealizadas de la mujer consagrada exclusivamente al hogar y la prole se enfrentan así en el imaginario a un modelo de mujer que contribuye a la economía familiar y, al hacerlo, cuestiona las bases de la familia tradicional, en la que el hombre era el único sustentador económico.

Por otra, el impulso individualizador que han experimentado las biografías femeninas de la mano del empleo y las nuevas formas de entender la maternidad y la paternidad que se desprenden de los datos, se enfrentan a la permanencia de viejas imágenes. Los postulados cercanos a la ideología de la maternidad intensiva –como la creencia en la mayor responsabilidad femenina en el bienestar de los niños y niñas de corta edad– está aún lejos de desaparecer, sobreviviendo al discurso sobre la competencia masculina en el cuidado, a la importancia del empleo como fuente de independencia femenina y al ideal de corresponsabilidad en el trabajo reproductivo y en los ingresos familiares.

Asimismo, las diferencias entre mujeres y hombres en las percepciones y en aquello a lo que se otorga valor revelan las huellas de las posiciones de género subyacentes, que parecen permanecer a pesar de las ideas sobre la nueva paternidad, de la democratización de los valores familiares y del surgimiento de la *familia negociadora* (Meil, 2011).

Con todo, las transformaciones en la familia tradicional y la coexistencia de realidades familiares diversas dibujan un paisaje heterogéneo en el que, como diría Goffman, emergen escenarios distintos en los que mujeres y hombres pueden realizar nuevas representaciones. Tener descendencia se ha convertido para unas y otros en una de las múltiples elecciones del sujeto en un mundo en el que caen los referentes tradicionales y se cuestionan los marcos que se percibían como legítimos para la reproducción. Como hemos visto, la población vasca y española destacan en el marco europeo por su tolerancia hacia la elección femenina de tener descendencia sin mantener una relación de pareja, lo que contiene un cuestionamiento implícito del tradicional modelo conyugal biparental. Esta amplia conformidad con la monomarentalidad contrasta con la menor aceptación de la adopción homosexual, que deja al descubierto los prejuicios que permanecen ocultos bajo el velo de lo políticamente correcto en una parte importante de la población, a la vez que, en otra parte no desdeñable, se produce una aceptación de nuevas formas de identidad masculina que rompen con el modelo de la masculinidad hegemónica.

Estas nuevas formas de ejercer la maternidad y la paternidad contrastan, en todo caso, con la permanencia en el imaginario del hogar heterosexual biparental, que la mayor parte de la población de la CAE considera aún como el referente sobre el que se construye la felicidad de las y los menores, si bien en la última década se ha duplicado el número de personas que perciben otros tipos de familias como igualmente facilitadoras del bienestar infantil. Por tanto, también se detectan rupturas e inercias con relación a la imagen tradicional de familia biparental heterosexual.

En cualquier caso, la gran responsabilidad descendiente es una muestra del aprecio creciente por la prole en nuestra sociedad, de forma que la voluntariedad de la decisión de ser madre o padre no es óbice para que cuando se tienen, las hijas e hijos comporten más responsabilidades que nunca. La solidaridad hacia ascendientes, en cambio, no guarda una simetría con aquella, lo que en el actual contexto de *crisis de los cuidados* alerta de la necesidad de asegurar desde las instancias públicas el derecho al cuidado, sin menoscabo de la igualdad de género, dado que han sido las mujeres las que históricamente se han encargado gratuitamente de estos trabajos.

Con todo, las declaraciones *políticamente correctas* sobre los papeles de mujeres y hombres en el cuidado del hogar, de descendientes y de ascendientes, más cercanas a la dese-

abilidad social que a la realidad general de los repartos, pueden entenderse como un reflejo de que en nuestra sociedad la igualdad –y, en particular, igualdad de mujeres y hombres– se ha convertido en un principio normativo que –casi– nadie desafía abiertamente, lo que mirando al pasado constituye un avance significativo en lo simbólico.

En este nuevo escenario, configurado por distintos valores y demandas socioeconómicas, las transformaciones familiares coexisten con la permanencia de una gran valoración de la institución familiar en la sociedad vasca, que parece actuar como una suerte de anclaje en un mundo cada vez más incierto. En él, la discrepancia entre el discurso y las conductas en la distribución de roles entre mujeres y hombres nos advierte de la larga senda que queda por recorrer, aún en el siglo XXI, para que la igualdad formal se convierta en igualdad real.

3

VOCES DE LA VIDA COTIDIANA: JÓVENES, MADRES PROFESIONALES Y HOMBRES QUE CUIDAN

El capítulo anterior nos ha situado ante un escenario complejo en el que se entrelazan cambios e inercias. Por un lado, se cuestionan los referentes que otorgaban legitimidad a los marcos tradicionales de convivencia y a la división de roles de género en la familia y en la sociedad. Nunca antes se había otorgado tanta relevancia en los entornos familiares a la libertad y a la autonomía personal a la hora de definir los términos en los que se produce la convivencia, la división del trabajo, la crianza o la autorrealización. La igualdad y la tolerancia que inundan el plano del discurso son muestra de ello. Y sin embargo, por otro lado, estos valores de autonomía, libertad e igualdad están mediatizados por obstáculos invisibles –vestigios del viejo orden doméstico– que inciden en las subjetividades, contribuyendo a la desigualdad de género, que se reformula para perpetuarse.

Este capítulo pretende profundizar en el conocimiento de estas realidades de la mano de indiscutibles protagonistas de lo cotidiano. Nos acercamos así a quienes, sin duda, construirán el futuro: las generaciones más jóvenes; a las mujeres que viven en primera persona las dobles presencias y ausencias en los ámbitos familiar y laboral: las madres profesionales; y, por último, a uno de los modelos más transgresores del contrato social tradicional: los nuevos padres. Las páginas siguientes son una puerta abierta a sus deseos, sus dudas, sus percepciones y sus vivencias (25).

MIRADAS DESDE LA JUVENTUD

3.1

El análisis que presentamos a continuación corresponde al grupo de discusión realizado con jóvenes de 20 a 29 años, con estudios universitarios y residentes en diversas localidades de carácter urbano de la CAE. Tal y como se señalaba en el apartado metodológico, ninguno de ellos convive en pareja ni tiene prole.

Pretendemos así profundizar en las opiniones, actitudes y experiencias de un segmento de población que nos permite explorar la etapa previa a la convivencia y, particularmente, a la llegada de la prole, que está considerada como un elemento tradicionalizador de los roles. Esta elección tiene asimismo el interés de explorar el imaginario de quienes serán las madres y padres del futuro.

Para dinamizar el grupo de discusión, hemos elaborado un guión de trabajo estructurado en torno a varias preguntas relacionadas con el objeto de estudio. En lugar de centrarnos directamente en el tema diana: *la distribución de las tareas en el hogar*, hemos preferido comenzar por la educación que las familias vascas imparten actualmente, ya que entendemos que este es un factor clave y desencadenante de muchas de las posibles desigualdades que aparecen. Posteriormente hemos abordado la distribución real e ideal del trabajo reproductivo. A continuación, presentamos las principales conclusiones extraídas a partir de las opiniones y respuestas obtenidas en el debate grupal.

(25) Como se anticipó en el capítulo de metodología, los guiones utilizados para realizar los grupos de discusión y las fichas de las personas participantes en ellos pueden consultarse en los anexos 1 y 3, respectivamente.

En la interacción diaria cuentos, juegos, respuestas a preguntas, conductas propias o inculcadas en la prole actúan como vehículos de transmisión de valores; a veces se transmiten con plena conciencia y, otras, sin ella (Meil, 2006: 87). Pero, en cualquier caso, todos estos elementos forman parte de la socialización, que está estrechamente vinculada al aprendizaje y a la formación de la personalidad, y a través de la cual las personas nos amoldamos a los requerimientos del entorno social.

En las páginas siguientes nos adentramos en la *socialización primaria* –la más duradera–, que tiene lugar en la infancia y supone la interiorización de los elementos más importantes de la sociedad (el lenguaje, la identidad de género, etc.) (Fernández Villanueva, 1998: 695). Para ello, nos sumergimos en las percepciones, opiniones y vivencias de las personas que han participado en este grupo de discusión.

PERMANENCIAS Y CAMBIOS EN LA EDUCACIÓN DE LA PROLE

Según las personas consultadas, en las familias vascas todavía se sigue educando de manera diferente a un niño y a una niña, aunque parezca lo contrario. Es cierto que se perciben algunos cambios y que hay aspectos que parecen haber evolucionado hacia una mayor igualdad pero, en el fondo, las diferencias permanecen, tal y como exponemos a continuación.

a) Permanencias de género en la asignación de roles

Como se afirmó durante la sesión, las diferencias en la educación de niños y niñas se producen desde que nacen. El grupo coincide en que se siguen reproduciendo conductas, actitudes y expectativas asociadas a roles de género. Así, a las chicas se les enseña que tienen que ser cariñosas, cuidadosas o que son más frágiles, mientras que a los chicos se les educa para ser fuertes y valientes. Algunas personas lo relatan de la forma siguiente:

Sí que hay diferencia porque, al final, lo que decíamos antes, viene de muy atrás... El chico tiene que ser fuerte, la chica más cariñosa o lo que sea. La orientan de otra manera. Aunque igual en los últimos años se ha querido que las chicas se metan en el mercado laboral, estudien lo mismo que los chicos y sean independientes y todo eso... Al final hay ciertas cosas que yo qué sé... un niño se cae al suelo y le dicen: 'Tienes que ser fuerte, tienes que ser fuerte'. Se cae una chica y empiezan: '¡Ay!, no sé qué'... Las tienen un poco más entre pañuelos, creo yo... (h3)

Supongo que sí que tiene que haber diferencias, porque viene tu hija a las cinco de la mañana por una zona que es un poco turbia o así... pues, yo igual me encargo de ir a buscarla al portal o, cuando vas tú con la novia, la acompañas y hasta que no se cierra el portal, no te vas. Es un ejemplo tonto, pero con los chicos no pasa (h1).

Yo trabajaba con una chica que tenía una niña de 12 y un niño de 10, y se estaba empezando a plantear el tema de salir y tal. Y la tía es bastante de temas de políticas igualitarias... y ella decía que nunca pensaba que iba a llegar a este punto que iba a ver diferente el hecho de tener una hija a tener un hijo; sobre todo a la hora de salir. Y ella misma me decía: 'Me da rabia pensar así' (h5).

También se percibe una *predisposición* según el género, entendida como la construcción social de gustos diferenciados que forma parte de la educación recibida, a través del deporte y del juego. A las niñas se les enseña a cuidar de las muñecas, mientras que a los niños se les lleva al fútbol o se les regalan coches. En palabras de dos chicas y un chico:

Sí que sigue habiendo distinciones. Yo he jugado al fútbol, mi madre me dejaba. Hasta que llegó un punto en que me iba haciendo mayor y me dijo: 'Pues, ya no juegas al fútbol'. Entonces, yo creo que sí, que te predisponen a que te gusten más unas cosas que otras, según lo que te están dando. Y a mí ¿por qué me están dando una muñeca?, ¿qué se supone?, ¿que tengo que cuidar de las muñecas? Pues no, porque igual prefiero hacer el bárbaro en la calle (m1).

A las chicas nos gusta llevar pendientes y esas cosas... pero porque nos ponen desde pequeñas también, nos predisponen (m2).

Yo, cuando era pequeño, ya tenía un coche con el que iba gateando y a las chicas os regalan una muñeca, o lo que sea (h1).

Todas estas diferencias en la forma de educar parecen ser fruto de años de tradición y costumbres que aún permanecen en el imaginario social y que son difíciles de modificar. Con todo, también aparecen en los discursos referencias a que no sólo *se trata diferente por ser chica que por ser chico*, sino que *hombres y mujeres somos diferentes en realidad* (m2), lo que algunas personas relacionan con las diversas capacidades o cualidades ancestrales de unas y otros. Veamos un ejemplo:

Yo creo que lo que ha dicho él del factor antropológico, sí que puede crear una predisposición a que las chicas tiren para un lado y los chicos tiren para otro. El tema de espacios como ha dicho ella está ultra demostrado que los chicos tienen una percepción espacial algo más desarrollada y las chicas tienen otro tipo de cosas. Por ejemplo, hacer dos cosas a la vez prestando la misma atención, creo que [los chicos] somos incapaces de hacerlo. A mí me da envidia (h3).

En ocasiones, se percibe cierta confusión o contradicción en este tipo de argumentaciones, que podría responder a la coexistencia de viejos y nuevos valores: Por una parte, la presunción de que mujeres y hombres son diferentes por naturaleza y, por otra, la igualdad, que se ha convertido en un principio normativo. Veamos un ejemplo:

A la chica hay que cuidarla un poco más, porque son más delicadas, aunque no tienen por qué serlo. Ahora hay chicas peleando y haciendo de todo, y no tiene por qué ser, pero sí que... (h4).

En el mismo sentido, después de que se haya aludido a que mujeres y hombres somos diferentes por motivos biológicos o antropológicos, cuando la persona que dirige el grupo pregunta directamente: *¿En qué somos diferentes?*, la respuesta refleja cierta confusión, como se aprecia en la siguiente cita: *No sé, en muchas cosas. Muchas veces... pero no sé... (m2).*

b) El cambio y sus límites

El grupo afirma que, en general, las familias actuales otorgan el mismo trato a sus hijos e hijas a la hora de proporcionarles un acceso a los estudios y a la formación. En su opinión, tampoco existen diferencias en las expectativas laborales que se tienen respecto a la prole en función del género. En definitiva, las personas entrevistadas consideran que estos temas han ido variando con el paso del tiempo, tal y como muestran las siguientes citas:

Antes, a las chicas se les mandaba a coser o se les enseñaba a encargarse de la casa. Ahora, afortunadamente, todos los padres desean que tanto sus hijos como sus hijas estudien y se formen para conseguir un buen empleo (m1).

En mi cuadrilla estudiamos carrera superior tanto los chicos como las chicas, incluso más chicas... (h4)

Por otra parte, en los discursos analizados se aprecian algunos cambios hacia la igualdad, por ejemplo, en la aceptación de los mismos colores en jóvenes de distinto sexo. Así lo expresa un entrevistado:

También es cosa de la sociedad. Tú vas a una tienda a vestir a tu sobrino o a tu sobrina y, si es chica, te van a dar rosa. Pero, llega un día en que los chicos empiezan a hacer determinadas cosas en la forma de jugar, de vestirse, que cambia. Te voy a poner un ejemplo, ahora hay chicos que cuando van a salir tardan en vestirse una hora o más. Eso hace 20 años era impensable. Que existen roles, pues sí, pero te digo que eso está cambiando (h5).

Sin embargo, por seguir con el ejemplo, ninguno de los miembros del grupo apuesta por el uso indistinto de colores en bebés. Es decir, en la etapa de la infancia se sigue asociando el color rosa sólo con las niñas, con lo femenino. Esto revela que el supuesto cambio anteriormente indicado no es del todo real o completo, ya que ninguna persona participante parece dispuesta a asumirlo. Veamos un extracto del debate grupal:

- *Y a tu sobrino ¿le pondrías rosa? (entrevistadora)*
- *Tanto como rosa... por supuesto que no. No, no le pondría (h5).*
- *A ver, yo tampoco le pondría rosa [enfaticando], pero sí le pondría azul a una chica sin ningún tipo de problema (m2).*
- *Yo no le pongo rosa, ni aunque me lo paguen (h4).*
- *Bueno, de mayor, si un chico lleva una camiseta rosa, no se me hace tan raro, pero a un niño pequeño... (m3).*

Por tanto, junto con los avances en igualdad de oportunidades que vienen, sobre todo, de la mano del acceso femenino a la educación, aparecen aspectos interiorizados, como el uso diferenciado de colores en bebés, que delata las resistencias al cambio que permanecen profundamente imbricadas en lo cotidiano, incluso para estas personas jóvenes.

CAMINANDO HACIA LA IGUALDAD: CUESTIÓN DE EDUCACIÓN Y DE ENTRENAMIENTO

Estas y estos jóvenes reconocen en sus propias experiencias cómo las diferencias educativas en la socialización temprana han contribuido a construir diferencias de género. En este sentido, una entrevistada relata que el hecho de que la animaran únicamente a la lectura y no a otras actividades contribuyó al desarrollo de ciertas capacidades que la predispusieron a la elección de una *carrera de letras*. En sus propias palabras:

Las capacidades las vamos desarrollando según nos vayan educando de una forma u otra. Pero, claro, como esas capacidades se desarrollan desde pequeña... Si a mí mi padre está todo el día jugando conmigo a diseñar casas, pues al de unos años desarrollo unas capacidades del copón de cómo sacarle tres dimensiones al rombo.

Pero a mí, como no me han enseñado eso y me han enseñado más a leer, a leer y a leer, pues por algo yo elegí una carrera de letras. Entonces, todo depende de las personas y de cómo te desarrollen esas capacidades (m3).

Pero además, la praxis –la acumulación de experiencia a lo largo del ciclo vital– supone, para algunas personas consultadas, un elemento fundamental en el aprendizaje y en el desarrollo de las capacidades. Las posibilidades de que se produzca esta praxis están, asimismo, modeladas desde el contexto social y cultural de diversas formas, incluida la construcción de gustos diferenciados en mujeres y hombres. Veamos un ejemplo de la vida cotidiana:

Yo con mi 'neska', voy con su coche y le digo: 'Conduce tú, que es tu coche'. Y me dice: 'No, conduce tú que estoy cansada'. Y mi pregunta es: ¿Cómo no voy a conducir yo mejor si cada vez que toca conducir, conduzco yo? Al final es que tengo más horas de experiencia, estoy más vinculado... Lo importante es la práctica, aunque cueste más o menos (h1).

Por tanto, y aunque en ocasiones se señalan ciertas diferencias cuasinaturales o ancestrales entre mujeres y hombres, las personas que participaron en este grupo son conscientes de que el cambio real se basa en la manera de educar y en el aprendizaje o la experiencia acumulada. Destacan, sobre todo, que es esencial superar los sesgos de género en el proceso de socialización. Veamos otra experiencia que se sitúa en esta misma línea:

A la hora de que te eduquen te pueden enseñar de una forma u otra. A mí me han educado igual que a mi primo y hermano. (...) Y a mí dame un camión y te lo aparco ahí, igual que mi primo, igual que mi hermano (m5).

Tras analizar esta primera dimensión, resulta evidente la importancia e influencia de la forma de educar desde la infancia. La familia, como agente de socialización inicial, desempeña un papel fundamental en la permanencia o en el cambio de los roles de género, ya que los niños y niñas aprenden e imitan lo que ven en su hogar y en su entorno más próximo.

REPARTO DEL TRABAJO REPRODUCTIVO

3.1.2

La educación familiar repercute no sólo en los gustos, expectativas y actitudes de las personas (forma de ser), sino también en las tareas y roles que se asumen en el propio hogar (forma de hacer). En este sentido, mientras que a la hora de reflexionar sobre la educación actual hemos apreciado un gran consenso entre los miembros del grupo, al abordar el reparto del trabajo doméstico encontramos diferentes opiniones en función de las propias experiencias.

DISTRIBUCIÓN ACTUAL

A continuación nos acercamos a las percepciones de las personas consultadas sobre la forma en la que se realizan los repartos domésticos en la actualidad, explorando qué elementos han cambiado y cuáles, por el contrario, persisten a lo largo del tiempo.

a) El rostro femenino de las tareas de hogar

Los discursos analizados –tanto femeninos como masculinos– coinciden en que la mujer es la figura de referencia en el hogar, la que *lleva la responsabilidad de la casa* (h2), sobre todo, en las parejas adultas. Este protagonismo femenino en lo doméstico aparece en sus discursos vinculado al pasado: Es algo que *viene de muy atrás* (h3), *por la educación de antes* (m1, m4). También afirman que, entre las parejas más jóvenes, el reparto de tareas es más equitativo, se está *modernizando* (h3), aunque todavía queda camino por recorrer para que *los hombres se impliquen* (m3). En sus propias palabras:

Yo pienso que hoy en día, por la educación de antes o lo que sea, mucho del peso de la casa lo sigue llevando la mujer. Yo pienso que cada vez más, la sociedad está cambiando y la mujer se está metiendo en el tema laboral. La mujer está trabajando, pero antes no. Antes se quedaban en casa y los hombres se han hecho a la facilidad de tenerlo todo hecho. Hoy en día, las cosas van a ir cambiando, pero las mujeres han llevado y llevan mucho el peso de la casa, de limpiar... y el cuidado de los críos todavía más (m1).

Pues yo creo que hoy en día en las parejas adultas hace casi todo la mujer. En las nuevas, en las que son jóvenes, se reparten más, pero en las que son más mayores, el hombre no hace nada, ayuda, pero lleva todo la mujer. Que las parejas jóvenes van a cambiar, pues sí, pero esas parejas que ya están hechas, no van a cambiar después de más de 20 años casados (m2).

Aunque ahora nos estemos modernizando, yo creo igual que ciertas cosas de la casa sí las hacen más las mujeres, porque viene de muy atrás (h3).

Esta desigualdad en el reparto doméstico-familiar que, como hemos visto, perciben de forma generalizada, es también una realidad que varios miembros del grupo han vivido en sus propias casas. Así, algunas personas se refieren al papel periférico del padre en el hogar, que *ayuda* en determinadas tareas, pero que nunca realiza otras y, sobre todo, que queda al margen del *trabajo mental* (26). Así lo expresan una chica y un chico, respectivamente:

En mi casa, la que organiza es mi madre. La que se preocupa de todo, o ¿qué cocino?, pues, esto. Mi padre ayuda, sí, pero no le he visto nunca pasar la aspiradora, y cocinar, lo justo (m2).

Mis padres van al supermercado y la que piensa es mi madre. Mi padre es un muro (h5).

b) Cambios en los interiores domésticos

Por el contrario, son destacables las experiencias de otros miembros del grupo que sí han apreciado en su hogar el paso hacia un reparto más equitativo. Sus manifestaciones ilustran los cambios que la incorporación femenina al mercado laboral ha producido en los interiores domésticos:

(26) Este término alude al trabajo generalmente invisible de gestión, planificación y organización que implica el cuidado y mantenimiento del hogar (Haicault, 1984).

En general, mis padres se reparten las tareas. Mi padre es el que plancha porque le gusta y a mi madre no le gusta, entonces él dice: 'Pues bueno, ya lo hago yo'. La compra la hacen entre los dos. Cocinar, cocina uno u otro, según tienen tiempo o, si no, otro día me toca a mí cocinar. De limpiar, también es un poco en general. Si llega antes mi padre, limpia él. Los fines de semana limpiamos todos y ahí está un poco igualitario. (...) Pero tareas más relacionadas con los arreglos, que se ha roto una bombilla, que hay que cambiar un enchufe... eso, más mi padre y en las tareas administrativas, ir al banco a hacer cosas, gestiones, va mi madre (m4).

En mi caso, lo que yo he visto en casa, mis padres, tíos y así, siempre ha sido un reparto súper equitativo, hablando de las tareas del hogar. (...) Las tareas en mi casa, mi padre plancha, mi padre friega y mi padre cocina (m5).

La rapidez del cambio social se plasma en el contraste entre generaciones que se percibe comparando la conducta y habilidades domésticas del abuelo, –y, por ende, de *los hombres de antes*, carentes de autonomía en la gestión de lo cotidiano– y del padre. Además, algunas personas perciben cambios intergeneracionales en la conducta del propio progenitor. He aquí un ejemplo de cada caso:

Mi abuelo no sabía hacer nada y mi abuela se encargaba de todo. Los hombres de antes... yo pienso que los de antes, antes eran inútiles sin su mujer. Pero, por ejemplo, mis padres han sabido organizarse como una pareja actual. Mi padre viene de trabajar y hace la comida porque viene antes. Y, luego, va mi madre y friega, y se reparten (m1).

Desde que mi aita se jubiló, hace cuatro o cinco años, las cosas han cambiado bastante. Mi aita ha empezado a implicarse más, a hacer las compras, a hacer cosas y, por lo menos, lo he visto como positivo (m3).

Como parte de este cambio social, algunas personas relatan que han sido testigos de procesos de resocialización de los hombres en las tareas domésticas por parte sus parejas. Así se refiere a ello una entrevistada:

Pero mi hermano sí es cierto que no hacía nada. Y sí que hubo un cambio cuando se fue, que empezó a venir con la novia que le metía caña y ahora hace. Mis padres no le exigían. Y ahora cocina él... no sé quién ha comentado lo de freír un huevo... Mi hermano no sabía hacer nada, ni poner la sartén y ahora el que cocina es él (m3).

Con todo, también se considera que, en muchas ocasiones, la participación masculina, aun siendo menor que la de la mujer, goza de una mayor valoración social. De este modo, aunque la madre hace la comida *del día a día*, *todo el mundo aplaude* el plato especial que el padre cocina el día festivo. Así lo relata un asistente:

En muchas casas la comida del día a día, lo más trotero, que no queda muy bien, lo suele hacer amatxu. Y la paella de los domingos que queda genial, un bacalao al pil-pil que queda genial y todo el mundo te aplaude, lo hace el aita. En mi casa no es así, pero he visto eso en muchas casas (h1).

De forma paralela, las personas participantes señalan que se van dando ciertos pasos hacia un reparto más igualitario, por ejemplo, en el cuidado de la prole. Llevar y recoger a las criaturas del centro educativo o pasearse y jugar con ellas en el parque o los columpios, son actividades que, en su opinión, parecen haberse normalizado. Su percepción es que lo hacen tanto mujeres como hombres, aunque también hay quien advierte, sin dejar de estimar el cambio que supone, que estas cuestiones remiten a los aspectos más lúdicos del cuidado. En sus propias palabras:

Cuando yo era pequeña, cuando salía de clase eran las amas las que venían a buscarnos. Y pensaba que eso seguía así, pero trabajo en un colegio y me ha sorprendido ver que vienen a buscar a los hijos tanto aitas como amas. Y, cada vez más, son los padres los que llevan a los niños, los llevan a extraescolares... cada vez más (m3).

En las plazas de los pueblos, hace 20 años no veías a un padre, era imposible. Y ahora sí que lo ves. Igual parece el trabajo fácil. Dejo a mi mujer limpiando la casa y yo me llevo al crío a los columpios y qué bonito me lo paso. Pero bueno, algo es algo... (h5).

Otra vertiente del cambio se refiere al cuidado de las personas adultas, ya que –aunque sigue siendo realizado sobre todo por mujeres– cada vez parece haber más esposos e hijos que se encargan de esta labor (27). Veamos un ejemplo:

Mi padre ha estado cuidando a su madre. Eran siete hermanos y, cuando tuvo Alzheimer, cada hijo se encargó de pasar noches con la madre. Y mi padre ha cuidado de su madre (m1).

Por último, se advierte una modificación en la concepción de las tareas, que para algunas personas pasa de ser una obligación que se impone desde fuera a constituir un aspecto vinculado a la convivencia. En palabras de una consultada:

En el sentido de ver las tareas de la casa como una obligación, yo ya no lo veo así, sino como un diálogo. Vivo en casa con mis padres y tengo que hacerlas (m5).

Esta forma de concebir la tarea doméstica como algo propio que forma parte de la convivencia, a la vez que la posibilita, confiere un matiz positivo a un trabajo socialmente poco valorado. Además, el hecho de entender estas tareas como un diálogo alude a la familia negociadora a la que se refiere Meil (2011), en la que –como hemos señalado anteriormente– se cuestionan los referentes tradicionales que prescribían los roles familiares y en la que las responsabilidades pasan a ser objeto de negociación implícita o explícita entre los miembros del hogar.

PENSANDO EN EL FUTURO

Más allá del reparto de tareas en su familia actual, nos interesa conocer cómo estas y estos jóvenes se sitúan ante la distribución del trabajo reproductivo en sus futuros hogares. Esto nos introduce en el terreno de las expectativas y las actitudes, que pueden estar o no marcadas por el género. A continuación profundizamos en estos aspectos.

a) La distribución ideal en la pareja

Pensando en el futuro –y en consonancia con los datos del análisis cuantitativo del capítulo anterior– resulta evidente que todas las personas que componen el grupo coinciden en la necesidad de compartir el trabajo reproductivo entre los dos miembros de la pareja.

(27) Las cifras siguen reflejando una dedicación desigual en virtud del género. En el periodo 1993-2008 el tiempo medio por participante destinado al cuidado de personas adultas en el hogar en la CAE se ha incrementado en más de una hora para las féminas y en algo más de media hora para los hombres, de forma que la brecha de género no sólo no ha disminuido, sino que ha aumentado (Emakunde, 2010).

Se apuesta así por la corresponsabilidad en todas las tareas referentes al ámbito doméstico. Las personas consultadas lo expresan de la forma siguiente:

No importa si es hombre o mujer. Según el trabajo, el que más tiempo libre tenga es el que tendrá que encargarse del hogar, pero no tiene por qué ser la mujer. Si el hombre trabaja más horas, tendrá que ser la mujer y, si la mujer trabaja más horas, tendrá que ser el hombre. A los dos hay que enseñarles por igual. Hay que saber de todo para chicos y para chicas. No tiene que haber diferencias. Más que nada por el tema laboral, porque luego no sabes quién va a trabajar más horas (h4).

Si las mujeres se han metido en el mundo laboral tendrán que repartirse las tareas, ellas solas no pueden con todo. (...) A mí me gustaría que mi pareja y yo hiciéramos las cosas los dos (m3).

Como se aprecia en las citas anteriores, el empleo se percibe como el condicionante principal del reparto en la pareja. De esta forma, quien trabaja remuneradamente menos horas, realizaría más trabajo familiar y viceversa –tal y como postula la *teoría de la disponibilidad de tiempo* (Erickson, 2005: 339)–. Una entrevistada, que participa en el grupo meses antes de irse a vivir con su novio, explica que su menor dedicación laboral probablemente determinará que ella participe en mayor medida en las tareas de su futuro hogar. En sus propias palabras:

Yo te voy a ser sincera. A mí me gustaría que hiciéramos las cosas por igual, que cocinara tanto como yo. Pero yo trabajo menos horas que él, así que me imagino que haré más cosas. Pero también lo entiendo, porque si yo voy a poder pasar más horas en casa... pues podré hacer más cosas que él. (...) Hombre, lo ideal sería que, si él está en casa, él hiciera cosas. Pero, en este caso, soy yo. O sea, él se va a las nueve y vuelve a las ocho de la tarde. Yo entro a las ocho y media, y salgo a las cinco (m3).

La disponibilidad de tiempo es un condicionante que, sin duda, incide en los repartos, aunque diversos estudios muestran que resulta insuficiente para explicar por sí solo las divisiones domésticas (28). En cualquier caso, las desigualdades de género en el ámbito laboral en dedicación, ingresos o responsabilidad pueden constituir un factor que contribuya al desigual reparto doméstico-familiar en los futuros hogares de las personas consultadas, a pesar del discurso igualitario que hoy mantienen.

Por otra parte, hay voces femeninas que reclaman una mayor participación masculina en la esfera reproductiva, así como contrapuntos masculinos que expresan un deseo de dedicación a lo doméstico que transgrede los mandatos de género. Veamos un ejemplo de estos dos aspectos:

Yo creo que también se trata de meterles un poco de caña a los chicos y cambiarles la mentalidad, no son las mujeres las que tienen que hacerlo todo. Pero yo creo que, poco a poco... eso... el tiempo (m4).

(28) La evidencia empírica muestra que a menudo los varones incrementan su participación doméstica cuando sus parejas incrementan su dedicación laboral (Coltrane e Ishii-Kuntz, 1992). Además, cuando aumentan su jornada laboral, las mujeres tienden a reducir el tiempo dedicado al trabajo doméstico, ya que –en palabras de Coltrane– *los días sólo tienen 24 horas* (Coltrane, 1996: 159). Sin embargo, las féminas continúan desarrollando la mayor parte del trabajo familiar, a pesar del número de horas que dedican al trabajo extradoméstico (Erickson, 2005: 339) y los varones desempleados no son quienes realizan más trabajo familiar.

Es más, si mi novia un día gana mucho dinero, a mí me encantaría quedarme en casa, cocinando, cuidando a los niños... a mí me encantan esas cosas. Si algún día puedo no trabajar fuera, me encantaría ocuparme de la casa (h4).

Lo adviertan ahora o no, los anhelos y los discursos igualitarios de estas personas se enfrentarán probablemente a obstáculos como las desiguales realidades laborales, así como a la tendencia a la tradicionalización de los roles –la reducción o abandono laboral por parte de la mujer y la falta de implicación doméstica del varón– que acontece tras la llegada de la primera criatura, según muestran numerosos estudios (Meil, 2005: 46).

b) La maternidad y la paternidad

En la misma línea, nos interesa profundizar en las visiones y expectativas que estas personas tienen sobre la maternidad y la paternidad, y sobre la organización del trabajo productivo y reproductivo tras la llegada de la prole. En definitiva, ¿cómo contemplan el hecho de ser madres y padres?, ¿qué opinan sobre las capacidades de mujeres y hombres para la crianza? y ¿cómo se imaginan su organización familiar tras el nacimiento del primer bebé? A continuación nos acercaremos a estas cuestiones.

Una decisión personal

Salvo dos personas del grupo (una chica y un chico), el resto manifiesta que en el futuro les gustaría ser padres o madres. Ahora bien, la maternidad o la paternidad se perciben generalmente como una elección propia que se adopta en virtud de las prioridades en la vida de cada persona, no como una *obligación* (m2). Así lo expresan algunas personas consultadas:

Sí y tiene que ser una gran experiencia, pero es verdad que igual tienes otras prioridades... porque tener un hijo es dedicarte a él el resto de tu vida... (m1).

A mí sí me gustaría, pero al final es cuestión de buscar tus prioridades y en función de eso decidir si tener hijos o no. No es ningún tipo de obligación (h1).

La postura que sostiene que tener descendencia constituye una obligación social es minoritaria. Uno de los participantes, sin embargo, defiende esta opinión de la forma siguiente:

– Por ahí va la pregunta. Si todos tenemos que ser padres y madres (entrevistadora).

– Pues sí, ¿no?, ¿porque tú en este planeta, para que estás? Para sacar uno más... porque tú te vas... Tenemos un índice de nacimientos muy bajo... (h4).

– Pero por eso no me voy a poner yo a... (m1).

– ¿No?, entonces tendré que producir yo uno más por ti... Es verdad, ¿no estamos en este planeta para reproducirnos? (h4).

Aunque, como hemos señalado, casi todas las personas participantes entienden que la maternidad y la paternidad no son obligaciones sociales, sí hay una parte del grupo que considera que es algo necesario para la realización personal. Veamos un ejemplo:

Yo lo veo imprescindible para realizarme como persona, tener un hijo. (...) Me parece algo tan increíble que no entiendo cómo alguien se quiere perder esa experiencia. Me da igual que sea hombre o mujer (m5).

Por el contrario, las personas que no desean descendencia no consideran que esto sea un requisito ineludible para su satisfacción personal. Así lo expresa un consultado:

A mí es que no me... como persona no me... En mi cuadrilla, me llaman el raro porque... no sé... me realizan más otras cosas. En mi trabajo, hay una chica que estaba intentando tener hijos y, al final, no puede por problemas. Y le parecía un trauma y yo decía: 'Bueno, si tampoco es para tanto'. A ella le parecía un trauma y le decía mi opinión y me miraba como a un marciano (h5).

Resulta interesante que tanto las personas que conciben el tener descendencia como requisito de autorrealización como las que piensan lo contrario parecen disociar en sus discursos maternidad y feminidad –al menos en el plano cognitivo o formal–. Así, quien no desea tener descendencia, opina que *no se es más mujer por tener hijos*; mientras que quien lo anhela, piensa que esto le realiza como persona, no como mujer. Veamos un ejemplo de estas dos posturas:

Pero tampoco veo que me realice ser madre, en mi caso, por ahora... (...) Yo no soy más mujer por tener una hija (m1).

Si no tengo pareja, lo tendré sola o lo adoptaré. No es que me vaya a realizar como mujer, sino como persona (m5).

Recopilando, en este grupo la maternidad y la paternidad se contemplan generalmente como decisiones personales en función de las prioridades vitales, al tiempo que se expresa que tener descendencia es un aspecto vinculado a la autorrealización de mujeres y hombres, no a la feminidad. Esto desafía las visiones tradicionales que equiparan los conceptos de madre y mujer, lo que supone sin duda un paso hacia la igualdad. Sin embargo, cabría preguntarse en qué medida la afirmación de la necesidad de tener descendencia para realizarse como ser humano –sostenida por algunas personas del grupo– podría constituir un mecanismo que reformula el viejo requisito de la maternidad para la autorrealización femenina.

Capacidades para asumir el cuidado de la prole

La mayoría de las personas que componen el grupo –y, en particular, los chicos– opinan que las mujeres tienen una mayor capacidad para la crianza. Sus discursos remiten a factores *genéticos*, al *instinto maternal* (h1) o a la *forma física* diferente de mujeres y hombres (m2), aunque también se señalan aspectos históricos o vinculados a la práctica. Sus manifestaciones contienen, además, referencias reiteradas al hecho de coger a las criaturas, que constituye probablemente la tarea relacionada con el cuidado temprano a la que han tenido mayor acceso. Veamos algunos ejemplos:

Sí que es verdad que algunas tareas... igual suena a machismo, pero creo que algunas mujeres lo hacen mejor que los hombres. Voy a poner un ejemplo. En el cuidado de los niños... a mí me encantan los niños, pero yo, por ejemplo, no he cogido ningún niño en brazos. ¡Y veo a muchas mujeres que cogen a los niños con una alegría! Y sé que cuando sea padre lo voy a hacer, pero sé que no voy a tener la misma maña para hacerlo. Igual es porque no tenemos ese instinto maternal. Yo no sé si

será por algo genético o nuestros antepasados, que las mujeres tenéis más facilidad para coger a los niños que los hombres (h1).

Yo, por ejemplo, cogía a mi sobrina, la quería dormir y conmigo no se dormía. En cuatro meses fui incapaz de dormir a la niña. Pero también encuentro la explicación de que ese bebé pasa más tiempo con una mujer, ¿no? Igual los llama el olor... (h5).

Por el contrario, las manifestaciones de una de las consultadas rompen con esta explicación biológica de la conducta femenina y masculina hacia las criaturas. He aquí sus declaraciones:

Yo no tengo ningún instinto maternal. Antes has dicho traen un crío aquí... y digo: '¡Uy!, déjalo, que no quiero'. Tengo una prima pequeña y voy a ser tía, y no me sale nada, no me nace (m1).

En general, los chicos del grupo se consideran menos preparados que las chicas para el cuidado de menores, tal y como señalan algunos de ellos:

– Pero en el tema del cuidado ¿os veríais igual de capaces, entonces? (entrevistadora)

– Dispuesto sí, capaz no. Yo lo veo así (h1).

– Yo ahí pienso como él. Yo he tenido un sobrino que era enano y he ido con mi novia al hospital y yo, acojonado. Y me decía: 'Cógelo', y yo no podía porque me daba miedo (h3).

Las diferencias en habilidad, que se vinculan con frecuencia a lo biológico, pueden vivirse como una limitación por los jóvenes que desean ser padres. Veamos un ejemplo:

Yo no sé qué pensar... Yo voy a hacer todo el esfuerzo para hacer todo lo posible. Pero yo no sé si será por algo genético o nuestros antepasados, que las mujeres tenéis más facilidad para coger a los niños que los hombres. Yo, por mi forma de ser, me encantan los niños, pero no sé coger a un niño. Voy con mi ama por ahí y no cojo a un niño. Mi ama lo tiene mucho más desarrollado que yo (h1).

La falta de exposición a modelos masculinos que atiendan a las criaturas puede contribuir a considerar natural la habilidad femenina en esta materia, obviando los aspectos sociales y culturales, como que las mujeres han sido socializadas para ello desde la infancia o que generalmente tienen una mayor práctica vinculada a sus roles como cuidadoras. Se corre así el peligro de naturalizar las desigualdades generadas por un sistema de dominación social e históricamente situado. La cita anterior muestra también que dicha re-creación puede producirse con independencia de que perjudique los deseos de ejercer la paternidad del entrevistado.

Sin embargo, otras personas consultadas remarcan en este ámbito los aspectos relacionados con el aprendizaje. Así, se señala que es cuestión de aprender desde la infancia para que se vaya asumiendo que todas las tareas las pueden hacer indistintamente hombres y mujeres, y se recuerda la importancia del juego en la generación de expectativas y en el desarrollo de capacidades, que ya se ha abordado anteriormente. Algunas personas consultadas lo expresan de la forma siguiente:

Yo con mi primo... mi padre siempre es el primero que le coge. El primero que le hace: ñiñiñiñi y se duerme, ni con su madre. Yo creo que es lo que te han enseñado desde pequeño, si te enseñan a cogerlo... (h4).

Es que ya lo decíamos antes, si a mí desde pequeña me dan una muñeca y a ti un coche... pues es cuestión de aprender (m1).

Capítulo aparte merecen los valores y creencias vinculados a la capacidad e idoneidad de las parejas homosexuales para la crianza. Todas las personas del grupo se declaran a favor de las adopciones por parte de estas parejas. Además, existe un amplio consenso sobre su capacidad, con independencia de que se trate de mujeres u hombres. Por señalar algunos ejemplos:

- ¿Serían más capaces las dos mujeres que los dos hombres? (entrevistadora)*
- No tiene por qué. El interés, la motivación que tú tengas... una pareja de homosexuales, que les va a costar más, probablemente adoptar, si lo consiguen van a poner mucho más de su parte, digo yo... (m3).*
- Es que tampoco dan carnés por ser padres. Muchas veces se discute si los homosexuales van a ser buenos padres, pero a mí... si una pareja hetero es un desastre, nadie lo discute (h5).*

Aunque resulta una postura minoritaria, y aun considerando respetable el hecho de que las parejas homosexuales adopten, hay quien sostiene que esto puede acarrear ciertas carencias para la criatura, ya que la forma de dar el cariño es diferente en mujeres y en hombres. En palabras de un consultado:

Lo del tema de la adopción es un tema aparte. Niños hay de sobra y estoy totalmente de acuerdo en adoptar por lesbianas, gays o matrimonio. (...) Pero siento decir que, para mí, la forma de dar el cariño es diferente la de un aita que la de un ama. Y en ciertos aspectos va a tener un pelín de carencia por no haber tenido un aita o un ama. Pero es totalmente respetable para mí, ¿eh? (h1).

Este joven vincula las diferentes capacidades o cualidades en virtud del género para relacionarse con la prole –en este caso, la distinta forma de dar el cariño– con una cierta limitación en la crianza realizada por parejas del mismo sexo. Esta cuestión abre también el debate sobre la necesidad de tener un padre y una madre para el correcto desarrollo infantil –que aparecía también en el análisis cuantitativo del capítulo anterior–, lo que afecta también a las familias monoparentales. En el ejemplo siguiente el mismo joven opina sobre la adopción por parte de un personaje famoso:

Me encanta que haya adoptado [Miguel Bosé], pero yo creo que van a tener carencias. Hay cosas que sólo te puede enseñar tu aita o sólo tu ama o los dos juntos... (h1).

Con todo, la mayor parte del grupo considera que la crianza puede resultar tan enriquecedora en un marco heterosexual como en uno homosexual, y en uno biparental como en uno monoparental. Algunas personas argumentan esto basándose en que mujeres y hombres tienen las mismas capacidades para asegurar el bienestar emocional infantil. Desde su perspectiva, niñas y niños viven con naturalidad aquello que les rodea –*la realidad de la vida cotidiana se da por establecida como realidad*, en términos de Berger y Luckmann (1998: 41)–, al tiempo que pueden aprender valores como *la tolerancia* (m4), tal y como afirman las siguientes personas:

Yo creo que lo van a vivir –ya no te digo en parejas homosexuales, sino con personas monoparentales–, lo van a vivir con naturalidad. Por ejemplo, yo no conocí a ningún abuelo y no tengo ningún trauma. No han existido para mí (h5).

Tú te acuerdas del recuerdo maravilloso de cuando tu padre te llevaba a jugar a tenis y tu madre, a la piscina. Este niño, de dos chicas lesbianas, dirá: 'Yo me acuerdo cuando Ane me llevaba a jugar a tenis y cuando Leire me llevaba a la piscina'. Y no necesita que uno sea chico y otro, chica; y tendrá los mismos recuerdos sentimentales. Tiene las mismas dos personas. Yo no me considero diferente a ti [se dirige a un chico del grupo], en estos momentos, por eso no considero que podemos dar cosas diferentes (m2).

Igual tienen otras cosas [las parejas homosexuales]. Serán más tolerantes también... igual les ofrecen más protección... (m4).

Reparto de roles tras la llegada de la prole

Aunque la mayoría de las personas consultadas reconocen que les atrae la idea de ser madres o padres, también perciben esta posibilidad como un freno a su desarrollo profesional, sobre todo en el caso de las mujeres. Algunas de ellas advierten que la capacidad de ser madre puede traducirse en un trato discriminatorio en el ámbito laboral. Por todo ello, asumen que el hecho de tener descendencia es una decisión muy importante y, a veces, difícil de tomar. Así se expresan una chica y un chico, respectivamente:

Sí [hay diferencias en lo profesional con relación a los hijos], si eres chica, te preguntan, a veces, si quieres tener hijos. En una entrevista de trabajo: '¿Tienes pareja? ¿Pretendes tener hijos o quedarte embarazada?' A ellos, no (m2).

Siento decirlo, pero desde el punto de vista del empresario, si estoy buscando a una persona que va a tener que estar viajando, tener familia es un impedimento, por muy egoísta que sea desde el punto de vista productivo (h1).

Además, son conscientes de que hoy en día continúa siendo la mujer la que mayoritariamente recurre a excedencias, bajas, reducciones de jornada o trabajos temporales para poder encargarse del cuidado de la prole. Algunas personas atribuyen el hecho de que las féminas se acojan más a las medidas de conciliación para el cuidado a las mayores facilidades que tienen para ello en una *sociedad machista*. Otras, en cambio, apuntarían a que un motivo de que esto sea así es que son ellas quienes las solicitan. Veamos estas posturas en diálogo:

– Pero, te digo una cosa, te guste o no, en el trabajo, es una sociedad machista; igual tienes tú [se dirige a una chica] más facilidad que yo para coger una excedencia (h1).

– Eso es como una excusa. Si tú quieres cambiar la sociedad tienes que hacer algo para que la sociedad no sea machista. Yo creo que un hombre pide una reducción y le dan, al igual que a una mujer, igual, igual, pero el hombre tiene que pedir... (m2).

– Pues que las bajas de maternidad y paternidad fueran dos meses la madre y dos meses el padre. En otros países se está haciendo y es obligatorio. Es una cosa en la que se podría avanzar (h5).

Al preguntar a los miembros del grupo sobre cómo se organizarían tras la llegada del primer bebé, se mencionan diversos criterios para discernir quién se acogería a las medidas de conciliación. Entre ellas, destacan el *dinero* (m5), la *facilidad* (h1) y la *estabilidad* (h5) en el puesto de trabajo. Así se refieren a ello una chica y un chico:

Yo hoy o mañana, si mi marido gana lo mismo que yo, pero él es funcionario y yo trabajo en una empresa privada, pues le diré: 'Redúcete tú, porque yo lo que tengo que hacer es promocionarme y mirar por mí', porque igual en cuatro meses el proyecto se me ha ido de las manos y no voy a tener capacidad de ascender o lo que sea (m2).

Si trabajo en la Administración pública y sé que no me van a echar por coger una reducción de jornada, pues la cojo yo. Y si mi novia trabaja en la empresa privada, igual tiene un pie fuera, así sólo por coger la reducción (h5).

La diferente duración de los permisos de maternidad y paternidad es también uno de los motivos que se aducen para adoptar decisiones sobre la organización del cuidado. En palabras de una entrevistada:

Hombre, teniendo en cuenta que, en un principio, nosotras tenemos cuatro meses y ellos quince días, me voy a quedar yo, pero, después, dependiendo del dinero (m5).

En el mismo sentido, algunas personas señalan las desiguales capacidades de mujeres y hombres en las primeras etapas de la crianza, a la que nos referíamos en apartados anteriores. He aquí un ejemplo:

– Yo creo que los primeros cuatro meses la madre lo cuida mejor que el padre (h5).

– Pues, eso te estoy diciendo. Que esos cuatro primeros meses, no (m1).

Desde aquí se vislumbra que, a pesar de las unánimes declaraciones iniciales a favor del reparto equitativo de tareas en la pareja, las creencias en las desiguales capacidades para el cuidado de las criaturas, vinculadas a las desigualdades que persisten en las políticas públicas y en el mercado laboral, constituyen una combinación poco alentadora para la transformación de los roles de género.

MATERNIDAD Y EMPLEO: DILEMAS ENTRE LA DOMESTICIDAD Y LA INDIVIDUALIZACIÓN

3.2

Bajo este epígrafe recogemos los principales resultados del grupo de discusión realizado con mujeres que se enfrentan cotidianamente a las demandas de dos mundos con lógicas contrapuestas: el productivo y el reproductivo. Nos estamos refiriendo a madres con empleo, con edades comprendidas entre los 30 y los 45 años, que tienen estudios medios o universitarios y que residen con su prole y su pareja heterosexual en alguna localidad de ámbito urbano de la CAE.

El interés por reflejar situaciones dispares –dentro de este segmento relativamente homogéneo de población– nos ha llevado a definir dos subgrupos en la elección de la muestra: el primero está compuesto por aquellas mujeres que tienen un empleo a media jornada o jornada reducida y el segundo, por las que trabajan remuneradamente a jornada completa.

Todas las mujeres que han formado este grupo de discusión transgreden, de distintas formas, el referente doméstico-maternal tradicional que, como ya hemos señalado, prescribe la dedicación exclusiva de la mujer al cuidado de la prole y del hogar. Su relativa juventud –para tener descendencia en nuestro contexto– nos permite conocer y analizar en detalle patrones de cambio, pero también profundizar en los –ocultos– mecanismos que continúan re-produciendo la desigualdad en los hogares.

Las páginas que siguen ilustran cómo las contradicciones y tendencias del sistema social más amplio se plasman en las subjetividades; pero sobre todo nos acercan a las percepciones, sentimientos y vivencias de aquellas que, asumiendo un coste personal nada desdeñable, se han adentrado en un mundo –laboral– antes reservado a los hombres, sin abandonar la esfera –reproductiva– tradicionalmente asignada a las mujeres. Y en esta última, continúan realizando *ese otro trabajo*, invisible que, sin embargo, es imprescindible para la pervivencia de la humanidad.

LA FAMILIA DE ORIGEN

3.2.1

Los hogares en los que transcurrió la infancia y adolescencia de las integrantes de este grupo se caracterizaron, generalmente, por una nítida división de roles entre la madre y el padre que asignaba a la primera el trabajo en casa, mientras el segundo *trabajaba fuera* (M4). Así lo explica una consultada:

Mi padre trabajaba fuera y mi madre era ama de casa. (...) Mi padre no ha ayudado, porque mi padre trabajaba fuera de casa, llegaba y mi madre tenía todo hecho, pero para mi padre, para mi madre, para mí... y para vosotras si venís (M6).

Algunas entrevistadas, no obstante, remiten a ciertas transgresiones de esta adscripción en los roles familiares. Así, una consultada se refiere a la participación doméstica de su progenitor que, paradójicamente, no impidió la transmisión de lo socialmente prescrito. La implicación paterna en este caso incluía tareas como preparar *la comida* o *ir a buscar a la ikastola*, pero no aquellos trabajos que podían visibilizar socialmente la vulneración de los mandatos del género, como *colgar la ropa*. Nuestra confidenta lo relata de la forma siguiente: *Recuerdo que ama le decía: 'Pero ¿por qué [no colgaba la ropa]?', y él decía: 'Eso no lo voy a hacer'. Supongo que para que no le vieran. Y me llamaba mucho la atención* (M4).

En cualquier caso, en los hogares en los que los padres participaban, su aportación no impedía que la mayor parte del trabajo del hogar –y su organización– recayese en la madre. Del mismo modo, en las escasas ocasiones en las que la madre tenía un trabajo remunerado, este se desarrollaba dentro de los límites del hogar –siendo, por ejemplo, *modista* (M8)– lo que permitía continuar asumiendo el trabajo doméstico y familiar.

Estos modelos parentales y marentales divergentes impregnaron, por tanto, la socialización primaria de las que ayer fueron niñas y hoy son las mujeres que han formado nuestro grupo. Tal y como señala una de ellas: *Culturalmente hemos sido educadas con unos roles muy marcados* (M5). Algunas vivieron en primera persona la discriminación de género en el ámbito familiar, que se plasmó en servidumbres femeninas vividas desde la infancia. Así lo relata una de ellas:

Yo tengo dos hermanos mayores y yo soy la chica y la pequeña... y era: 'Luisa, barre. Luisa, friega. Luisa, vete a por el pan...' Y a los dos chicos, nada. Y ellos reconocían que mis padres lo estaban haciendo mal y ellos [los padres] les decían: 'No, no, que

ella es la chica y tiene que hacer'. Y mis hermanos decían: 'No, ya hacemos nosotros', pero de boquilla. Ellos estaban de acuerdo que no tenía que ser únicamente tarea mía, pero después se estaba mejor en el sofá que fregando (M8).

Esta cita ilustra la distancia entre la igualdad del discurso, *de boquilla* –como señala la consultada–, y su traducción en conductas concretas que, como hemos visto en el capítulo anterior, es una constante al comparar los valores familiares y las encuestas de usos del tiempo en la CAE. Dicha contradicción entre el plano formal y real se traduce en la vivencia de discriminación femenina en el hogar.

Además del género, la edad se perfila, según los relatos de las consultadas, como otro factor que puede intervenir en los repartos del trabajo familiar entre hermanos y hermanas. Una de ellas señala:

El rol de hermana mayor está ahí. Me acuerdo una vez que mi hermano me dijo: 'Tú no eres mi madre'... Yo he ejercido esa responsabilidad. No sé si es porque yo era chica y, si hubiera sido chico, hubiera sido igual... (M4)

De este modo, algunas mujeres que al ser las menores pudieron quedar exentas de dicha servidumbre en el contexto familiar, la observaron, no obstante, en alguna de sus hermanas, que tenía que realizar trabajo doméstico para los hermanos varones. En palabras de una de las entrevistadas:

Mi padre era autónomo y mi madre, en casa. Yo soy la pequeña (...) y tenía una hermana y un hermano mayores y, desde luego, entre ellos estaban muy marcadas las diferencias. A mí me dejaban un poco al margen, aunque no me hacían la cama y ese tipo de cosas... Había funciones muy claras y entre mis dos hermanos ha sido tela, como que mi hermana tenía que hacer la cama a mi hermano (M4).

Por otra parte, en sus narraciones también se describen pequeñas rebeliones en la vida cotidiana, que pueden leerse desde un contexto de transformación de los roles femeninos y que contribuyeron anónimamente al rápido y múltiple proceso de cambio social que tiene lugar en nuestro contexto desde principios de los años sesenta. En este sentido, una integrante del grupo –cuyo padre contribuía al trabajo familiar– señala el reparto del trabajo doméstico que se producía cuando sus progenitores se ausentaban los fines de semana. Según su relato:

Yo soy la pequeña de tres hermanos, o sea, somos tres, yo y dos chicos. Yo era la pequeña, pero la que tenía más carácter. Cuando se iban mis padres los fines de semana, les decía [a los hermanos]: '¿no hacéis la cama?' y los calcetines o lo que estaba tirado lo ponía encima de su cama y les decía: 'Es vuestro'. Entonces, por narices se lo tenían que hacer. Yo era bastante chinchilla (M2).

Aunque es relativamente excepcional, tampoco falta quien no realizó nada de trabajo doméstico en sus familias de origen, como la siguiente informante:

Cuando he vivido en mi casa [de origen] no me he preocupado de si había pan o de si había leche... yo no me he preocupado de eso. Yo sólo soy yo, chica e hija única. Pero no he hecho ni la cama (M6).

En cualquier caso, la asignación directa y discriminatoria de tareas a las consultadas en sus hogares de origen y/o el mero aprendizaje vicario (29) –de la mano de la figura materna o

(29) Las teorías del aprendizaje vicario han sido postuladas por Bandura y Walters.

de las hermanas mayores– contribuyó a perfilar una socialización diferencial según el género. Por tanto, este pequeño salto al pasado en las biografías de nuestras consultadas nos sitúa en un contexto aún cercano, histórica y vivencialmente, en el que la realidad cotidiana en el ámbito doméstico estaba marcada por las adscripciones de género.

REPARTO DEL TRABAJO DOMÉSTICO EN EL HOGAR

3.2.2

La comparación con el pasado cercano que acabamos de describir suscita con frecuencia en las entrevistadas la percepción de que ha habido cambios en la distribución del trabajo del hogar, lo que no significa en modo alguno que dicha distribución sea paritaria. Una de nuestras confidentas señala que esas modificaciones en el reparto doméstico pueden observarse en la comparación intergeneracional entre algunos hombres de su propia familia, como su padre y su hermano:

En general, por lo que oyes, sí que hay una mayor implicación del hombre, pero no quiere decir que sea igual. (...) Pero sí que es cierto que entre generaciones como la de mi padre o mi hermano, que me lleva diez años, ha habido cambios (M5).

A pesar de estos cambios, se percibe que, en general, el trabajo del hogar *está distribuido mal*, tal y como afirma una de las participantes:

Está distribuido mal. Por mucho que se haya avanzado... Somos una pareja joven, pero las cosas siguen siendo muy parecidas. El peso lo sigue llevando la mujer, aunque sea en general y, por mucho que ayuden, el peso lo sigue llevando la mujer en un 80% (M2).

De la mano de esta última cita, nos acercamos a la distribución del trabajo doméstico en los hogares actuales de las integrantes del grupo. Sus relatos dibujan un marco heterogéneo, que aúna situaciones dispares que reflejan en distintos grados las transformaciones o las permanencias en los roles femeninos y masculinos. Las siguientes manifestaciones ilustran los dos casos más extremos en las mujeres del grupo:

Me da vergüenza hasta contar, así que pásame el turno. Yo soy el 100%... y el resto, él. A grandes rasgos, mi marido es todo con amenazas: 'O mañana haces esto, o pasado no...' Es verdad. Ahora hace más porque está en el paro, pero todo por escrito y con puntos y seguidos. De doce a una, esto. De una a dos, esto... Acuérdate que el niño sale hoy a las tres. (...) No baja la basura, no pasa el aspirador, no... nada. Es nada, la generación 'no'. (...) Le he llegado a decir: 'O la cama está hecha cuando llegue, o no duermo contigo'. Entonces ya sí, hace la cama. (...) Mi marido es un hombre de los de antes (M6).

Mi situación también es atípica porque lleva bastante tiempo en el paro y él se encarga de todo. No hay 50 y 50. Cuando él trabajaba, nos lo repartíamos. (...) Por ejemplo, llegábamos a las siete y de siete a nueve casi ni nos hablábamos, uno hacía la cena, el otro bañaba... estábamos cada uno a nuestras cosas. Y luego ya nos sentábamos todos juntos... y a los niños les daba mucha tranquilidad porque estaba todo organizado. (...) No hacemos cosas porque él es el padre y yo la madre... Hacemos una lista de compras, tenemos apuntado en la cocina y quien puede, va. (...) Debemos de ser una cuadrilla atípica porque la mayoría de los padres se encargan mucho, muchísimo de los hijos (M7).

Las citas anteriores evocan, por una parte, un modelo neotradicional, en el que el hecho de que la mujer desempeñe un empleo no es óbice para que asuma la práctica totalidad del trabajo doméstico; y, por otra, un modelo innovador en el que los trabajos productivo y reproductivo se asumen con independencia del sexo (30).

En cualquier caso, la situación más habitual entre las componentes del grupo podríamos definirla como transicional entre ambos extremos, es decir, hay reparto de las tareas reproductivas entre cónyuges en grados diversos, actuando ellas como coordinadoras del conjunto de trabajos a realizar en el hogar, lo que se percibe como una continuidad del rol doméstico femenino. Tal como se expresó en el grupo de discusión:

– *Mi aita sí hacía, pero había que decirle: ‘Hay que poner la lavadora, mañana unas lentejas...’ había que decirlo. Y yo actualmente me veo como coordinadora. Yo soy la que le tengo que decir: ‘Acuérdate que luego tienes que ir a por Mikel’. Yo me veo muchas veces como Caponata: ‘Acuérdate que hay que ir...’ A veces le trato como si fuese... un niño (M4).*

– *Lo hacemos todas. Ellos mismos dicen: ‘¡Que ya lo sé...!’ (M6)*

Este invisible *trabajo mental* femenino en la organización doméstica, que algunas personas sugerían en el grupo de discusión anterior –con jóvenes–, aparece profusamente en este grupo integrado por mujeres. Sus relatos se refieren a la *falta de iniciativa masculina* en el ámbito familiar, que parece sobrevivir a la incorporación de –algunos– hombres a la ejecución de tareas domésticas, configurando así repartos que se alejan del tradicional pero que aún no son paritarios. Veamos un ejemplo:

Él está dispuesto a todo, pero hay que decírselo. La lavadora la pone, pero solo le da al botón porque la dejo yo preparada. Si me voy de casa y he dejado migas, él pasa por las mismas migas y no las ve. Yo le digo: ‘Hace falta pasar la aspiradora’ y él te la pasa. O ‘hace falta ir a hacer las compras’ y me dice: ‘Me has puesto la nota’ y yo le digo: ‘¡Pero, chico, si tenemos la misma nevera tú y yo!’ Yo la abro y no necesito notas, miro lo que puede faltar y lo que se pueda necesitar. Él sí, dispuesto a todo lo que le pidas... pero le falta la iniciativa... que diga: ‘Mira, hoy voy a hacer la cocina yo’. (...). Una cosa tan sencilla como pasar la sala, sin que se lo tenga que decir yo. Pero todo lo demás, en cuanto al niño, bañarle, los deberes... euskera, por ejemplo, no ha dado, él dio francés, entonces, ahí tengo que echar yo un poco más de cable... Pero en el resto, a partes iguales. Así que yo le voy a dar un 60-40% por esa falta de iniciativa (M2).

Este trabajo de organización femenina comprende el hecho de dar instrucciones a las *segundas esposas* –empleadas de hogar– que, en aproximadamente la mitad de estos hogares, asumen ciertas tareas domésticas, en particular, la limpieza. En palabras de una de ellas: *Para las tareas de la casa tenemos una persona, eso te aligera muchísimo (M5)*. Otra señala: *Nosotros también tenemos una persona en casa (M4)*. Estas expresiones aparentemente neutras al género –o incluso, formuladas en masculino– no deben llevar a engaño. Tras esa *persona* encontramos invariablemente a una mujer, mientras el *tenemos* oculta el hecho de que son nuestras informantes y no sus cónyuges quienes asumen el trabajo de gestión vinculado a la realización remunerada de actividades domésticas. Todo

(30) Además, las disparidades en la distribución doméstica que relatan estas dos mujeres cuyos cónyuges están en situación de desempleo, ilustran las limitaciones de la teoría de la disponibilidad de tiempo –a la que nos referíamos en el apartado anterior– para explicar las divisiones que se establecen en los hogares.

ello refuerza la idea de que el trabajo del hogar –su ejecución, remunerada o no, y su gestión– sigue siendo *cosa de mujeres* a pesar de la incorporación masculina a este ámbito.

En ocasiones, el lenguaje delata esta idea interiorizada que asocia las tareas domésticas y de cuidado a las mujeres, como cuando se asimila la participación masculina en el trabajo reproductivo a una ayuda hacia la mujer, tal y como se observa en la afirmación siguiente: *En lo del niño te puede ayudar... aunque yo le di dos años el pecho, en eso no te puede ayudar, pero en cambiarle...* (M2).

Frente a esta concepción femenina de la tarea doméstica, otras consultadas muestran una noción de lo doméstico como algo compartido e independiente del género, en definitiva, una cuestión que, como describe una consultada al hablar de su experiencia, *es tanto mía, como suya, como de los niños*. Desde esta concepción, la asunción masculina del trabajo familiar no supone que el hombre ayuda ni implica un valor añadido en el varón. Esto es algo en lo que, en palabras de la misma entrevistada, hay que cambiar el chip. Esta mujer encarna y sintetiza este cambio de valores vinculados a la tarea doméstica:

Hay la idea de que todo es de la madre o de la mujer, en el sentido que de, cuando él limpia, él te ayuda a limpiar, pero no es así... La casa es tanto de él como mía. Lo de bañar a los críos... es algo mecánico, pero el trabajo duro, la educación... se tienen que implicar tanto el padre como la madre, porque el baño es muy divertido, que si ji-ji-ji, ja-ja-ja..., pero luego te lo dejo a ti para que le calmes... '¿Qué tal tu marido?' 'Muy bien, me ayuda mucho'. ¡No!, hay que cambiar el chip, hace lo que tiene que hacer. Un hombre que plancha, es un valor añadido en el hombre. ¡No, no es así!, porque la ropa es tanto suya, como mía, como de los niños. Mi marido plancha siempre. (...) Eso es lo que tenemos que cambiar. 'Mi marido me ayuda mucho'... No, tu marido hace lo que tiene que hacer (M7).

Sin embargo, con frecuencia el entorno cercano transmite que la participación doméstica del hombre es un *chollo* (M5) para sus parejas. Así lo hacen otras mujeres de la familia, con frecuencia las abuelas, que parecen comparar la participación de su yerno o hijo, con la de sus propios maridos, obviando la –quizá más evidente– que podría establecerse entre los primeros y sus nueras o hijas. Así, ellas *les dan alas* y ellos *se crecen*, tal y como se muestra en estas manifestaciones:

– Y, sobre todo, mi madre: '¡Ay, te va a dejar!, ¡qué bueno que es, te hace esto, te plancha...!' No, perdona, hace lo que tiene que hacer. (...) De vez en cuando alguien les da alas, su suegra o su propia madre, les dicen: '¡Ay!, es que, fíjate, el hijo mío, que ha planchado, que ha pasado la aspiradora', y se crecen. Porque según ellos no les corresponde (M7).

– O hablan entre ellos... (M5).

Pero, sobre todo, las consultadas se refieren a que a sus propios compañeros –a pesar de su participación doméstica– de vez en cuando *les sale el ramalazo de 'he hecho'*, como si se tratara de un trabajo que, en el fondo, *no les corresponde* (M7). De ahí que, de alguna forma, tengan que *agradecerles* ese trabajo. Según las mujeres entrevistadas, de vez en cuando le *tienes que decir*: *'¡Qué chollo eres!'* (M5) *para que se sientan bien* (M7), lo que en modo alguno hacen sus parejas con ellas. En sus propias palabras:

Sí hay cambio, pero a veces le sale el ramalazo de 'he hecho'... (...) Sí, porque a veces le pillas un poco cansado y te dice: 'Que he puesto la lavadora, porque he hecho, porque...' ¡como si hubiera hecho algo excepcional!, ¡como si yo no hubiera hecho...! Y le sale el ramalazo ese de: 'He estado planchando tres horas'. (...) Yo creo que muchos y en algunos momentos sí que lo piensan, en plan: 'Fíjate que cho-

llo soy, que hago cuando otros no hacen...’ Yo pienso que, en el fondo, cuando un hombre hace todo eso, piensan que son un chollo (M7).

Ha habido la temporada en la que, fíjate, parece que tengamos los roles cambiados porque él se veía haciendo cosas y tal, y había cosas que yo no respondía y me decía: ‘¡Jo, no has hecho esto y yo mira todo lo que he hecho!’ ¿Yo te he dicho todo lo que he hecho y te lo he echado en cara? No. (...) Y hoy en día, como estoy... es como que le tengo que decir ‘¡qué chollo eres!’ Se lo tienes que decir de vez en cuando. En cambio, yo todas las mañanas que me estoy ocupando del tema de los críos y luego le echo el rollo de la que me han liado y me dice: ‘Ya me estás echando el rollo’. No es igual (M5).

En definitiva, la comparación del hombre se realiza con casos del pasado o con hombres no involucrados en el cuidado, de lo que resulta un saldo masculino positivo. Si se compara con la mujer y se estima que su contribución es igual, el que resulta muy valorado es el hombre. En otras palabras, lo que en la mujer se da por supuesto, en el hombre se valora como una contribución especial, un *regalo* que hay que agradecer. Esto es lo que Hochschild denomina *gift* dentro de la *economía de la gratitud*, que es el intercambio marital de los *regalos* sentidos –entendidos como aquello que no damos por supuesto y por lo que sentimos agradecimiento (Hochschild y Machung, 2003: 215; Hochschild, 1989: 95). En este caso, parece que lo que otras mujeres de la familia y los propios hombres consideran como *un regalo* no es interpretado de la misma forma por nuestras informantes, lo que puede constituir una fuente de conflicto, bien en la pareja, bien con una misma –al tener que agradecer y mostrar apoyo por algo que en ellas no se valora–.

Otras mujeres relatan el contraste que existe entre lo ordenados o conscientes que son sus parejas en el ámbito doméstico-familiar y en el laboral. El hecho de que las mismas habilidades se desarrollen de un modo tan dispar en ambas esferas parece indicar no una falta de capacidad masculina, sino una falta de identificación de estos hombres con lo doméstico. Veamos algunas de sus manifestaciones:

A mí me da mucha rabia que deje los armarios abiertos. Yo le digo: ‘Pero ¿no te das cuenta de que están todos los armarios cerrados? Déjalos como estaban’. La mesa... terminamos de cenar, coge, lo sacude y lo deja ahí, y dice: ‘Si está limpio’. La encimera, que parece que al pasar un trapo van a ir a nadar patos... Me dice que soy muy tiquismiquis e igual lo soy realmente, pero a veces parece que son... pero lo son para sus cosas de casa, pero para sus cosas es súper ordenado o en su oficina la mesa la tiene impoluta. No lo entiendo (M3).

A veces, que me llama del trabajo y ¡oye!, ¡un control con todo!, que si ese de ahí, tal... y digo: ‘No me lo puedo creer’ ¡y yo te pregunto lo que falta en la nevera y no lo sabes! No creo que sea cuestión de despiste, porque, si eres despistado, eres despistado en todos lados, tanto en tu puesto de trabajo como fuera, en todos lados. Conduciendo, yo veo que se centra mucho (M2).

Con todo, algunas consultadas señalan que las mujeres tienen mucha culpa de la desigualdad en los repartos domésticos, ya que *no dejamos hacer más* a los hombres en el hogar (M3). Una vez que sus parejas han realizado una tarea, *ir detrás* y hacerla de nuevo se convierte en una forma de acabar asumiéndola, tal y como señala una entrevistada: *La lavadora y la plancha, la cuelgo yo, porque la colgaba él antes y luego iba yo y la colgaba detrás. Es una manía que tengo (M8)*. Esta estrategia de ir detrás forma parte de la negociación implícita que se produce en el seno de la pareja en la definición de los repartos. La siguiente mujer explica este invisible obstáculo para la igualdad de la forma siguiente:

En general, mucha culpa la tenemos las mujeres, porque no les dejamos hacer todo lo que podrían hacer. En mi caso, por ejemplo, sólo friega cuando yo estoy muy fastidiada, muy fastidiada, porque luego tengo que ir yo detrás. Yo no le voy a decir: 'No, no friegues', pero luego tengo que ir yo detrás. Yo creo que la culpa la tenemos nosotras porque no les dejamos hacer más... ¿por qué?, no sé si será por educación... o no sé por qué (M3).

En la misma línea, se expresa otra mujer, cuya estrategia para que su cónyuge realice trabajo familiar consiste precisamente en no decirle nunca nada y, sobre todo, en dejar que continúe realizándola, a pesar de los errores que pueda haber cometido en el pasado en el desempeño de dichas tareas. En sus propias palabras:

El fallo y el problema es nuestro, sobre todo de las madres, de las mujeres... Mi marido me ha estropeado ropa, me ha hecho unas pifias... pero no le he dicho nunca nada, porque si no, después, no lo hacen. Él va al súper, a veces compra caro y no le digo nada... (M7).

En definitiva, en el grupo coexisten formas de organización familiar que responden, en diversos grados, a distintos modelos: el neotradicional, el transgresor y el transicional, en la medida que integran en mayor o menor medida inercias o cambios respecto al viejo orden doméstico. Pero, además, el caso que responde en mayor medida al modelo tradicional integra aspectos transgresores, como el empleo de la esposa o el hecho de que la mujer pueda amenazar al marido si no realiza trabajo doméstico; a la vez que el modelo más innovador no carece de sesgos de género como el hecho de que las mujeres familiares y la propia pareja perciban el desempeño masculino del trabajo familiar como un *valor añadido*.

CUIDADO DE LA PROLE Y MATERNIDAD

3.2.3

Los estudios sobre usos del tiempo muestran que la división sexual del trabajo no ha desaparecido en las familias vascas y un aspecto fundamental de ella es precisamente la asignación tradicional de la crianza de la prole al colectivo femenino. Las vivencias de las mujeres que componen este grupo no son ajenas a esta discriminación de género en el ámbito reproductivo. Ellas encarnan las cifras de las estadísticas y nos permiten reconocer en sus experiencias, sentimientos y percepciones las múltiples caras de la desigualdad, aunque también descubrimos en ellas patrones emergentes de cambio en el ámbito conductual y valorativo. A continuación nos acercamos a estos aspectos.

LLEGADA DE LA PROLE Y CUIDADO TEMPRANO

La llegada de la prole al hogar suele suponer una reorganización en el seno de la pareja que, en el caso de nuestras informantes, siguió genéricamente la pauta tradicional por la cual la mujer –a diferencia del varón– abandona o disminuye su dedicación laboral. En sus discursos, el hecho de que sus cónyuges se acojan a permisos para el cuidado de la prole o reduzcan su jornada laboral aparece generalmente como una opción que se desestima o que, en ocasiones, ni siquiera se considera como una alternativa. La dificultad masculina de acogerse a permisos para el cuidado en el ámbito laboral es uno de los motivos que

se aducen para explicar la organización doméstica tras la llegada de la prole, tal y como hace esta consultada:

En mi caso, por ejemplo, no tuvimos que organizar nada. Era yo, porque él se marchaba a la mañana y cuando quería volver eran las seis de la tarde y yo tenía una baja maternal. Hay trabajos, además, en los que no puedes pedir nada. Por ejemplo, mi marido no puede pedir una reducción de jornada. Mi marido no puede ir donde él encargado de la obra y decirle que quiere reducir tanto porque le dicen: 'Anda, majo, vete a casa y tienes la reducción completa' (M6).

Otras veces, en sus argumentaciones sobre la organización familiar aparece el peso de las expectativas de género, como cuando una mujer señala: *volvemos a lo del rol, a lo que es lo más normal y, pues, decidimos que fuese yo [quien redujese la jornada] (M3).*

Con todo, el deseo femenino de atender a la prole y/o el desafecto masculino hacia la posibilidad de abandonar o reducir el desempeño laboral para dedicarse al cuidado son los motivos que se señalan con mayor frecuencia, como puede observarse en los siguientes relatos:

Dije: 'Me cojo la reducción'. Yo no le dije a él: 'Cógetela tú', pero sí le lanzaba a veces que en verano se podía coger excedencia por el tema de vacaciones de los niños, que se lo podía plantear alguna vez. Pero no le gusta. Pero yo digo: 'Joer, si hay gente en tu trabajo que lo hace', pero él no. Pero yo no le planteé la reducción a él porque yo quería disfrutar de mis hijos. Llámalo tema de cultura o lo que sea, pero lo quería disfrutar yo. Y, entonces, la cogí. (...) De esa manera nos lo hemos planteado, pero ahí la que he decidido he sido yo (M5).

Yo dejé de trabajar. Yo trabajaba en algo que se iba a acabar y, entonces, era empezar a buscar algo nuevo y tenía claro que quería estar con mi hijo, así como él tenía claro que no iba a dejar de trabajar por el cuidado porque se le caía la casa encima. En principio, mi idea era quedarme dos años con él y después llevarle a la ikastola con dos años. Participamos los dos en la escuela de padres y decidimos que sería mejor esperar un año más, pero él siempre me lo dejaba a mí. Él me decía que también le parecía, pero que era 'una decisión laboral tuya'. Me costó mucho esa decisión de quedarme un año más, pero creía en ello (M4).

Con independencia de que mujeres y hombres se experimenten como individuos únicos, sus deseos y sentimientos no son ajenos al contexto social y cultural –marcado por el género– en el que se desenvuelven sus vidas. Esto es lo que sugiere, de alguna forma, la primera consultada cuando señala: *Llámalo tema de cultura o lo que sea, pero lo quería disfrutar yo [el cuidado de la prole].* Así, en estos casos observamos cómo la adscripción genérica de que las mujeres cuiden y los hombres *trabajen* pervive en la configuración del gusto y de aquello a lo que se confiere valor. El hecho de que la decisión se defina como una competencia de las entrevistadas –por ellas mismas y/o por sus cónyuges– apunta asimismo a la idea de que el cuidado de niños y niñas *es un asunto de mujeres.*

En este contexto, la disponibilidad para el cuidado por parte de los aítites –y, en ocasiones, la vivencia de dicha ayuda– aparece en sus discursos como un elemento que mediatiza la *decisión femenina* de acogerse a una excedencia o de reducir la dedicación laboral. Veamos algunos ejemplos:

Yo, en mi caso, en un principio no pedí la reducción de jornada porque yo tenía ayuda de mis padres, pero cuando Irene cumplió cuatro años, mis padres dijeron: 'Hasta aquí' (M3).

Con mi primer hijo no me planteé la reducción porque consideraba que tenía buen horario de ocho a cinco y nos arreglábamos, como tantos, con aítites. Pero cuando llegó el momento del tema de la guardería dije: 'Hasta aquí', porque el rollo de depender... no me gustó la experiencia y dije: 'Esta es la ocasión' y dije: 'Me cojo la reducción' (M5).

Hasta ahora nos hemos referido a elementos tradicionales, materiales y simbólicos, que parecen condicionar las decisiones sobre la organización doméstica tras la llegada de la prole. Pero también y, en ocasiones, junto a ellos aparecen en los discursos de estas mujeres aspectos que cuestionan la división sexual del trabajo –incluso en mujeres con reparos domésticos asimétricos–. La necesidad de dos sueldos y el deseo femenino de no abandonar el empleo son algunos de ellos, tal y como explica la siguiente mujer:

Yo solicité una reducción de jornada. (...) Mis padres son relativamente jóvenes y nos podíamos arreglar. Además, ¿para que nos vamos a engañar!, dos sueldos vienen mejor que uno, ¿para qué pedir una excedencia?, además, yo tampoco quería quedarme en casa (M6).

Las vivencias de nuestras consultadas durante esta primera etapa del cuidado son diversas y complejas. La *satisfacción* se entrelaza así con el *agobio* (M4) o la sensación de que el cuidado es *agotador* (M2). Así lo describe una participante:

El principio de la lactancia fue muy duro porque todo dependía de mí. Yo tenía un agobio muy grande, como que dependía absolutamente de mí. Y si yo no puedo darle pecho... se va a morir, aunque ya sabía que estaban los biberones, pero tenía un agobio... (...) Yo lo que he vivido y lo he vivido con satisfacción, pero el principio lo viví como muy duro, por la dependencia que la criatura tenía en mí (M4).

La sensación de absoluta dependencia de la criatura hacia la madre que aparece en el relato anterior –y que suscita en ella el sentimiento de que si no puede amamantarlo, se va a morir– evoca la *ideología de la maternidad intensiva*, que reposa precisamente en esa total dependencia hacia la figura materna.

También hay quien relata que a la dureza de esta etapa de la crianza se suma la experiencia de sentirse como *un cero a la izquierda*, tal y como señala esta mujer:

Estando embarazada, '¡qué bien!, ¡qué guapa!, ¿cómo andas?' Nace el niño y '¡qué guapo!, ¿cómo duerme?, ¿cómo caga?', y dices: 'Y ¿yo?' ¡Despiértate cada tres horas! Me sentí como un cero a la izquierda (M2).

En cualquier caso, el hecho de compartir el cuidado con la pareja durante esos primeros momentos se describe como un elemento fundamental que lo hace *llevadero*, mientras que tras la incorporación masculina al ámbito laboral, la soledad en el cuidado y en las tareas del hogar, lo hace *más duro* (M2). Veamos algunos ejemplos:

Yo, mi experiencia... Él tenía dos días [de permiso], pero me pilló en agosto, coincidió con sus vacaciones y entonces tuvo quince. Yo lo agradecí mogollón. (...) El apoyo fue fundamental. Al principio se levantaba conmigo, pero después yo prefería que no se levantara y que estuviera fresco por la mañana para que yo pudiera descansar. Porque el que llorara por hambre, él no lo podía satisfacer (M4).

Mi hijo nació en agosto y él tenía vacaciones, entonces, ese mes fue llevadero porque estábamos los dos. Hombre, agotador por estar todo el día enchufada, pero no tengo mal recuerdo. Y eso que, al ser agosto, estábamos los dos, y duchar, pañales... ya no es todo tú, tú y tú. (...) [Después de ese mes] algo más duro porque a

mí lo que más me lleva es el tema cocina. No me gusta cocinar, pero alguien lo tiene que hacer (M2).

En este sentido, la participación masculina en el cuidado, en definitiva, el hecho de que el compañero esté presente y disponible, parece perfilarse como un factor que modela las experiencias de las consultadas. En este marco, se sitúan algunas quejas veladas –que se suman a la de la cita anterior–, como la siguiente expresión de una mujer: *Eso de cambiarla no le gustaba, lo de cogerla en brazos y que se quedara dormida, sí; pero lo de cambiarla, no. Vestirla... le daba miedo (M1)*. Resulta difícil imaginar que la afirmación sobre el miedo a vestir a una criatura, que fue acogida con relativa normalidad por las integrantes del grupo al referirse a un padre, suscitara la misma reacción si se hubiese afirmado de una madre.

En contraste con las manifestaciones anteriores, encontramos también transgresiones en los roles tradicionales de género, como en el caso de la siguiente entrevistada que percibe a su cónyuge como *un compañero* que asume el cuidado de forma paritaria:

Yo por las noches no me levantaba. Cuando mis hijos llamaban a alguien por la noche, siempre era: 'Aita, aita', y es un rol que se ha asignado siempre a la mujer. El tema de biberones, comidas, ha sido muy repartido. Yo le he visto como un compañero (M5).

El hecho de que estas mujeres señalen sentimientos negativos asociados al cuidado –en particular, a la intensa dedicación que requiere en los primeros momentos– y destaquen la importancia de la participación del padre en el mismo, contradice los estereotipos sobre la buena madre que se sustentan sobre una idea naturalizada de la maternidad, en virtud de la cual la madre intuye las necesidades de la prole sin esfuerzo alguno e, inmune al aburrimiento, vive la crianza como una fuente de placer que no requiere sacrificio (Swigart, 1991).

CAPACIDADES DE MUJERES Y HOMBRES PARA CUIDAR

La atribución de desiguales capacidades para el cuidado y, en concreto, la mayor capacidad natural que se supone a las mujeres, es uno de los pilares sobre los que se ha sustentado la división tradicional del trabajo. Por ello, resulta de particular interés explorar las creencias sobre las habilidades de unas y otros para este tipo de tareas.

El panorama en este sentido, de nuevo, dista de ser homogéneo. Algunas componentes del grupo señalan que las capacidades de mujeres y hombres para cuidar son *iguales o parecidas (M2)* o, en todo caso, que *todos tenemos capacidades (M5)*. Sin embargo, se comparta esta perspectiva o no, los discursos de las mujeres sobre la paternidad y la maternidad contienen de forma destacada aspectos diferenciales.

La afirmación más rotunda de la desigualdad en capacidades en virtud del género corresponde a aquella componente del grupo que tiene una distribución del trabajo reproductivo más asimétrica en su hogar. En ella se observa una naturalización de los roles sociales que asocian las mujeres a la esfera doméstico-maternal. Las mujeres tendríamos así una habilidad natural para la realización de las tareas domésticas y de cuidado, y estas no serían aprendidas sino que estarían enraizadas en la biología y el *instinto*, por mucho que cambien los tiempos. En sus palabras:

Lo llevamos en la sangre, porque nosotras sabemos, eh... el instinto. A mí, mi madre no me ha enseñado nada. A ver, me explico: A mí mi madre no me enseñó a

sacar la teta y dar leche, no me enseñó que cuando el niño hacía 'ah', me tenía que levantar, no me enseñó a poner una lavadora... A ver, lo he visto en mi casa. A ver, son cosas que no me enseñó que había que hacer los recados, que hacía falta pan... A ver, eso no se enseña. (...) Sí [tenemos una habilidad natural] ¿Tú no lo has visto en tu casa? Y las mujeres parece ser que la desarrollamos y los hombres, no... o no la quieren desarrollar o se hacen los tontos... (...) En los tiempos que corren hoy en día... yo no sé si las mujeres lo queremos ver de otra forma o nos estamos... (M6).

Otras participantes señalan diferencias entre mujeres y hombres en la afectividad y en la empatía. Algunas de ellas vinculan estos aspectos a las diferencias biológicas, en concreto, a las vivencias y sensaciones específicas de las mujeres durante el embarazo, que hacen que estas –al contrario que los hombres– sean *conscientes* de la criatura *desde el principio*, lo que establece diferencias en la responsabilidad y en la conexión sentida hacia el hijo o hija. En palabras de una entrevistada:

Creo que somos más empáticas, en general. Nos ponemos más tiernas que ellos. Entonces... no sé. Yo creo, siempre lo he dicho, ¿no?, que desde que te sale la rayita del predictor ya te sientes como que está ahí y te sientes súper responsable, porque, al fin y al cabo, durante el embarazo el padre no tiene nada que ver, tú eres... si comes bien, cómo está... te sientes superculpable y superresponsable de que llevas ahí el niño y cuando sale, yo creo que sigues teniendo la misma sensación, la misma conexión... y ellos eso no lo viven. (...) Me refiero a que una madre lo siente desde el principio. Al padre le cuesta más darse cuenta de que la mujer está embarazada. Puede tocar la tripa, puede sentir las pataditas, pero todo lo que tú sientes... un hombre nunca, nunca lo va sentir (M7).

Otras consultadas relacionan en sus discursos las diferencias de género en el ámbito afectivo con la capacidad para asumir el cuidado de la prole en solitario. Se perfila así una auto-suficiencia femenina en el cuidado frente a las limitaciones de los hombres para cuidar por sí mismos, que tendrían su base en que unas y otros *somos distintos* en cuanto a la afectividad, tal y como puede observarse en la siguiente cita:

Yo la sensación que tengo es que... si mi marido se va, por lo que sea, dos días fuera o tres, pues... yo asumo mi papel y no me hace falta ayuda. (...) Mi marido, si pasa al revés, para el tema de críos acude fácilmente donde sus padres. (...) Por ejemplo, si yo me quedase viuda, tengo la sensación de que yo... asumiría todos los roles; pero, al revés, un hombre queda viudo y tiene hijos pequeños y tal... yo tengo la sensación de que en ese caso: '¡Oh, Dios mío!'. (...) O sea, aunque seamos al 50% [en el trabajo doméstico]... pero el tema de hijos, de cara a eso, yo es donde veo diferencias en cuanto... en cuanto a capacidades. Todos tenemos, pero no sé si es por el rol... También, al final lo que he visto en mi casa... (...) Creo que sí que somos distintos para ciertas cosas... somos distintos en el tema afectivo... creo que somos distintos. Y eso afecta... (...) afecta sobre todo al tema de hijos (M5).

Este ejemplo ilustra cómo las cualidades atribuidas a mujeres y a hombres en virtud del género pueden modelar las creencias sobre las –desiguales– capacidades para asumir el cuidado. Otra mujer, en la misma línea que la anterior, señala: *Yo siempre he dicho que si se queda viudo, que le busquen a otra corriendo, ¡pero ya! (...) necesita ya otra suplente (M1).*

Otras entrevistadas, en cambio, enfatizan la igual capacidad masculina para asumir el cuidado en solitario, de forma que la habilidad no dependería del género sino de *cómo sea la*

persona. Una de ellas relata así que puede irse una semana o un mes mientras su pareja asume el trabajo del cuidado y del hogar. En sus propias palabras:

En mi caso, no. Depende de cómo sea la persona. Yo me he ido una semana entera a cursos y se ha encargado él y es una persona que cuando estaba en su casa de soltero no ha hecho nada. Me puedo ir una semana o un mes, me da igual (M8).

En el mismo sentido, otra consultada se refiere a la similitud en la afectividad y a la habilidad de su cónyuge para ocuparse de su hijo si ella se ausenta. Con todo, algunas de sus manifestaciones parecen sugerir que estas capacidades masculinas se vincularían más al cuidado de la prole cuando tiene una cierta edad que cuando es bebé. Así se refiere nuestra informante a estos aspectos:

Yo lo veo... parecido, ¿eh?, en cuanto afectividad, ¿eh? Si me voy un fin de semana, ¿qué dejo solucionado? Tema cocina, para que coma caliente y eso. Pero, por ejemplo, sé que al crío, sabe ducharle, atenderle... Además, ya tiene siete años, no dejo una criaturita de un año, año y medio, que igual ahí... un año entre comillas, porque siempre ha estado arraigado por el tema pecho, pero con siete años, ya son independientes (M2).

En definitiva, en este apartado encontramos, de nuevo, ideas novedosas como la afirmación de la capacidad de los hombres para el cuidar de la prole junto a sesgos de género que remiten a una mayor habilidad natural femenina en lo relacionado con lo emocional y con la asunción de dicho cuidado en solitario. En cualquier caso –y con pocas excepciones–, entre las consultadas la atribución de mayores capacidades naturales a las mujeres para el cuidado parece sobrevivir al discurso de la competencia masculina en el trabajo familiar.

CONSECUENCIAS DE LA MATERNIDAD

Las consecuencias de tener un hijo o hija son múltiples y, según nuestras consultadas, les han afectado a ellas más que a sus cónyuges *sin duda alguna* (M7). Se trata de un acontecimiento vital que, en definitiva, *cambia mucho la dinámica y el ritmo de vida* (M5).

Entre las repercusiones de la maternidad, encontramos en primer lugar el desgaste físico y el cansancio cotidiano, que se acentúa en circunstancias de soledad en el cuidado, tal y como se observa en las manifestaciones de la siguiente entrevistada:

Físicamente me encuentro como si me hubiese pasado una apisonadora por encima. He tenido tres embarazos en cinco años. No he terminado de dar leche de uno y me quedé embarazada de la segunda y el tercero fue un... sin comentarios. De hecho, no entraba dentro de nuestros planes porque mi marido estuvo trabajando en Zaragoza y el último embarazo me lo pasé sola con los otros dos. Yo he sido la que me he encargado de la chiquitina, que no dormía nada. (...) Yo es que me encuentro muy cansada (M7).

Pero más allá de este aspecto, algunas consultadas se refieren a la dejación sistemática de las propias necesidades, a la sensación de ser más *madre* que *mujer* (M7), o incluso a sentirse *totalmente anulada como mujer* (M3). Sus narraciones nos hablan así de domesticidad, de alteridad –que diría De Beauvoir (2000: 50)– y, en definitiva, del *diluirse del yo* en un contexto en el que las hijas e hijos están omnipresentes y en el que la identidad de las mujeres parece reducirse a su función de madres y esposas. Décadas después de que

Betty Friedan escribiera la *Mística de la Femenidad*, el problema sigue sin tener nombre (31). Así lo relatan algunas consultadas:

Tengo la sensación de sentirme vieja, cochambrosa y la sensación de sentirme más madre que mujer. Y es una cosa que llevo muy mal. No me maquillo, puedo ir con unas raíces hasta aquí y unas botas de hace cinco años y mis hijos llevan unas botas con los lazos absolutamente combinados. Al final, te das cuenta que te olvidas tantísimo de ti, que ya no eres tú. (...) Antes salías, no tenías niños y bien. Ahora por lo menos necesito tres cervezas para dejar de hablar de los niños... (M7).

Tiempo para ti, cero. Pintarte, nada. En la oficina ya decían: 'Esta no ha dormido y, encima, sin pintar'. De mala leche todo el día, cabreada, no tienes tiempo para ti... como mujer, totalmente anulada (M3).

En este contexto, en el que aumentan las demandas del ámbito reproductivo y se reduce el tiempo propio, se entienden las tensiones que, según nuestras fuentes, aparecen con frecuencia en la vida conyugal con la llegada de la prole. Se reduce el tiempo y la comunicación en la pareja, a no ser que se preste particular atención a estos aspectos y se cuente con apoyos para el cuidado que permitan destinar espacios a la pareja. Veamos dos ejemplos:

Y en la relación de pareja como no lo cuides mucho, mucho, no acabas siendo marido y mujer sino padre y madre, y hay que tener cuidado porque te puede llevar al fracaso. Yo es lo que veo, que al final las mujeres nos quedamos muy mal (M7).

Pero sí que es cierto que en mi pareja, se lo agradezco, él toma la iniciativa de dejar a los críos con sus padres e irnos al cine. Hay que cuidar mucho ese tema, buscar esos huecos, pero claro tienes que tener también esos apoyos. Eso hace que, de alguna manera, cuides la pareja, porque la comunicación de pareja se merma (M5).

Con todo, también aparecen voces que afirman que, con el tiempo, *vuelves a coger las riendas de tu vida (M5)*, cuando la prole *es más mayor y ya no depende lo mismo (M1)*. Una mujer relata su propia experiencia:

Al principio [al tener su hija], la relación de pareja... nos llevábamos a matar... yo lloraba... mal, mal, mal. (...) La pareja, nada. Después de siete años, la convivencia ha dado un giro y, hoy por hoy, me siento más enamorada que cuando éramos novios. No, en serio, tenemos una vida en común, una hija, tenemos unas inquietudes... O igual lo ves con otra madurez, porque tener un hijo te pega un palo y la relación de pareja la veo diferente (M3).

Por otra parte, hay quien señala que tampoco resulta igual con el primer o el segundo bebé. Tal y como afirma una entrevistada: *En mi caso, después del segundo me resulta todo más rodado, pero estaba entrenada del otro. Me había hecho fondo (M5).*

Por último, también el ámbito profesional de estas mujeres se ha visto afectado, a diferencia del de sus cónyuges. Su dedicación al trabajo reproductivo les ha supuesto aban-

(31) Friedan aborda la situación de sometimiento de las mujeres estadounidenses en la posguerra desde la perspectiva de la identidad. Describe así la profunda insatisfacción femenina que tiene su origen en la difusión mediática de un estilo de mujer que reduce sus fuentes de identidad a ser *madre y esposa*, lo que limita seriamente la realización personal de muchas mujeres. Esta profunda insatisfacción de las mujeres estadounidenses consigo mismas es denominada por esta autora como *el problema que no tiene nombre* y se traduce en diversas patologías (ansiedad, depresión, alcoholismo, etc.) (Friedan, 1965).

donar temporalmente su trabajo remunerado, condicionar su búsqueda de empleo a uno que les permita cuidar o renunciar a la promoción profesional. He aquí algunos ejemplos:

Yo dejé de trabajar. (...) Después, empecé a buscar trabajo y, cuando me he planteado buscar trabajo, siempre lo he hecho con una jornada reducida o con una jornada de mañana, siempre pensando en ir a buscarlo a la ikas (M4).

Dejé de trabajar, nació la niña y a los dos años ya me planteé buscar un trabajo, pero no de ocho horas con jornada partida... Pero de administrativa es raro encontrar media jornada. Y lo que no quería es salir de casa a las ocho de la mañana y llegar a las ocho de la tarde, como hacía antes, o buscar una persona para que me la cuidara. Y empecé a buscar un trabajo de media jornada o de trabajar sólo por las mañanas. Gracias a Dios, lo encontré y salgo a las tres (M1).

Sí, claramente, cambias, porque cedes. Cedes a poder aspirar a un tipo de puesto mejor. Yo tengo claro que sí. Hoy por hoy, no están las cosas en casa como para plantearse cambiar [a un puesto mejor] (...) y tener que meter más horas. (...) Sinceramente, a mí no me compensa, viendo como está pensado el trabajo... Porque el trabajo no está pensado para conciliar la familia y yo experimentos... no voy a ser la supervaliente que quiera ceder tiempo de estar con mis hijos. Ahí, claramente, hay una cesión. Mi marido no ha tenido que ceder y puede aspirar a ascender, pero yo también he querido esto (M5).

Como sugiere esta última cita, un elemento relevante al considerar las consecuencias laborales de tener descendencia es que el trabajo productivo no está diseñado para conciliarlo con la vida familiar. Este hecho se suma, como hemos expuesto a través de las experiencias de las integrantes del grupo, a la falta de corresponsabilidad masculina en el cuidado y a los sesgos de género socialmente construidos con relación al deseo de cuidar. De esta forma, las decisiones de estas mujeres se adoptan en determinados contextos materiales y simbólicos que contribuyen a modelarlas, lo que cuestiona el inicial carácter libre o deseado de dichas opciones. En el siguiente apartado profundizamos en las vivencias relacionadas con el ámbito laboral.

EMPLEO Y CONCILIACIÓN

3.2.4

Como hemos anticipado, el hecho de tener descendencia afectó generalmente al ámbito o desarrollo profesional de las consultadas, y no al de sus cónyuges. Pero, además, las narraciones de estas mujeres nos sitúan en las –invisibilizadas– interrelaciones entre la esfera productiva y reproductiva. Nos hablan de dobles presencias –y ausencias–, de los dilemas y problemas que afrontan cotidianamente y de los sentimientos encontrados que todo ello les genera.

Algunas consultadas se refieren así al cansancio de la doble jornada, ya que *la vida no te da para conciliar (M7)*, es algo *muy complicado*, que puede llegar a convertirse en una *odisea (M5)*. Y es que cuando el cuidado de familiares, ascendientes o descendientes, se añade a las obligaciones laborales, una mujer puede verse obligada a ser una *superwoman (M8, M5)*. A continuación presentamos algunos ejemplos que ilustran cómo el peso de la conciliación recae en estas mujeres y lo que ello supone:

Yo tuve una etapa en la que mi padre estaba muy enfermo y tenía que responder también como hija. Tu familia... que también son tus padres y tienes que ser una superwoman. (...) Tengo dos hermanos: hermano y hermana, pero están fuera. Y de

cara al día a día, es complicado. El tema de compatibilizar era una odisea. Era muy complicado (M5).

Yo trabajo ocho horas, no me he podido pedir una reducción de jornada porque básicamente mi marido está en el paro y económicamente, pues... no me lo puedo permitir: Una, porque me reducen el sueldo, aunque te podrías acostumbrar; y, otra, porque me da miedo. Yo llego a casa, llego cansada... y el niño está malo y la niña no sé qué y yo... (M7).

Las limitaciones en la duración de los permisos o la falta de previsión ante situaciones imprevistas como que una niña se ponga enferma se añade, en ocasiones, a la incompreensión que persiste en los entornos laborales hacia la conciliación corresponsable. Así lo explica una consultada:

Lo que yo sí echo en falta es: ¿cómo compatibilizas las situaciones imprevistas como enfermedades?, ¿por qué no tienes permisos? La lactancia es incompatible con la duración de la baja y yo no tuve buena experiencia en sacarme la leche... Y el tema de las enfermedades... Yo he querido ir al pediatra y no delegar cuando está enfermo [el niño]... y no tenemos ninguna facilidad. Si aportamos futuros trabajadores, tendría que ser como en los países nórdicos, que tienen permisos... y aquí no tenemos. Ahí sí que me encontré con incompreensión en el trabajo. Si vas de frente y empiezas a decir por qué no vas al trabajo, si empiezan a ver que faltas... eso es lo que más echo en falta... la comprensión de las compañeras... (M5).

Como señala una entrevistada, en esta coyuntura es difícil evitar *el sentimiento de culpa. Te sientes mala madre. Marcharte a trabajar dejando al niño con fiebre con tu madre o con tu suegra es muy duro (M7)*. En palabras de otra mujer: *Sufre el crío y tú, que lo llevas corriendo al pediatra y lo dejas con los aítites (M5)*.

Este conflicto entre el rol laboral y reproductivo, que viven diariamente las entrevistadas, aparece explicitado en ocasiones en los discursos del entorno social, en particular, en aquellos que escuchan de labios de sus progenitoras, como ecos del pasado que vuelven para cuestionar su transgresión del rol femenino tradicional y que sentencian: *no se puede trabajar y tener hijos (M7)*. Para algunas consultadas, la comparación entre su propia vida y tareas, y aquellas que tenían sus madres arroja un saldo negativo, que les lleva a cuestionar si la situación de las mujeres ha mejorado realmente de una generación a otra. Observemos estas posturas en diálogo:

–Y me dicen: ‘¡Ay!, ¡estas madres que trabajan! ¡Laura, no se puede trabajar y tener hijos!’ Lo oyes mucho. Y no es que lo oigas sino que te lo dejan caer muchas veces. (...) Lo he oído mucho. Y mi madre me lo dice mucho. (...) Mi madre siempre me dice que vivo muy mal. Me dice que ella tenía un sueldo y hacía lo que podía, pero que nosotras tenemos dos sueldos y ¡mírate! (M7).

–Yo opino igual, hemos ido para atrás. Para adelante, nada, para atrás totalmente (M8).

–Nos han engañado (M3).

Ante el *engaño* de la doble jornada, hay quien señala que dejaría su trabajo remunerado *si pudiese (M8)* o que *le hubiese encantado hacerlo durante un año y medio*, coincidiendo con la primera etapa de la crianza (M5). Otras, en cambio, señalan que nunca abandonarían su empleo, que interpretan como *un respiro*, una forma de *desconectar (M1)* del ámbito doméstico-familiar y del estrés que este les genera. En sus propias palabras:

Tú sabes lo que es desconectar... yo no podría [dejar el empleo]. Yo empecé a trabajar con dieciséis años, yo trabajaba y estudiaba. Y después de los dos años y medio que estuve con la cría sin trabajar, cuando empecé a trabajar... ¡un respiro!, estar en otras cosas. Desconectas totalmente en esas seis horas y luego, por la tarde, ya tengo el agobio... (M1).

¡Qué necesidad tengo de dejar el trabajo!, ¡si además trabajo cuatro horas y media! Si no se pasa el trapito así de bien, se pasa un poquito más rápido. A mí la casa me estresa (M2).

En cualquier caso, los discursos de las consultadas con frecuencia reflejan dilemas entre su rol como madres y como empleadas. Las demandas de la prole o el reflejo que esta les devuelve de su desgaste ante la doble jornada, son algunos de los aspectos que relatan, tal y como se observa en las siguientes manifestaciones:

– El año pasado tuve una baja bastante larga porque me operaron de un hombro y no voy a decir que han sido los mejores meses de mi vida, pero casi. He estado limitada, porque tenía el brazo en cabestrillo y tenía rehabilitación... pero el hecho de que me viera mi hija cuando volví a empezar a trabajar y me dijese: ‘Amatxu, ¿por qué estás todo el rato enfadada?’ (M3).

– Yo trabajo a turnos. Me levanto a las cuatro de la mañana, trabajo el fin de semana de mañana o de tarde. Y el niño me ha llegado a decir: ‘Ama, ¿y mañana vas a trabajar? Pues, llama al trabajo y di que estás malita’. Y antes, que era más pequeño, me lo decía menos y, según va creciendo, me lo dice más (M8).

– Es que se dan cuenta... (M3).

En este marco, sentimientos como la rabia, la culpa y la sensación de perderse parte del proceso de la crianza constituyen experiencias comunes entre las integrantes del grupo. Démosles la palabra:

[Me genera] rabia. Asquerosa vida, a ver si me toca la lotería y me quedo en casa. (...) Me dice: ‘Ama, acaba pronto las fichas a ver si me puedes venir a recoger’. Y cuando se lo digo: ‘A ver si puedo acabar pronto las fichas y puedo venir antes’. Se lo digo y me siento superculpable, porque, primero, le estoy engañando entre comillas y, segundo, porque va a ser así durante mucho tiempo. Y, cuanto más mayores, más rabia te da porque se dan cuenta y va a llegar un momento en el que no te van a necesitar y te vas a dar cuenta de lo que has perdido (M8).

A mí, culpa por lo que oigo. Me siento culpable. Y cuanto más mayores son, más rabia me da (...) perderme lo que me he perdido. Cuando era pequeño, con nueve meses o así, llegaba a casa y le decía a José: ‘¿Qué ha hecho?, ¿ha hecho ‘gu’ o ha hecho ‘ga’?’ (...) O cuando empiezan a andar... (M7).

Yo, con la jornada completa sí [sentía culpa] porque dependías muchísimo de aïtites. Culpa porque también tienes falta de control. No estaba ahí. Yo ahí sí que sentía culpa. Y cuando te encuentras con otras madres en los columpios que se encuentran sin trabajar y surge un comentario de estos: ‘Ah, claro, como no estás’. Tampoco es que lo hagan con mala intención, ya que es la realidad... (M5).

Junto a estas vivencias, aparecen las dudas con relación al papel que desempeñan como madres: *¿Lo estamos haciendo bien?* (M1), señala una; *¿me voy a arrepentir de esto dentro de veinte años?* (M7), se pregunta otra.

Algunas de estas mujeres relacionan sus sentimientos y sus desvelos cotidianos con elementos vinculados a la organización socioeconómica. Una consultada critica el carácter productivista del sistema económico y el olvido social de la importancia de la dimensión del cuidado:

¡Pero qué mal está esto! Nadie está pensando en... nadie pregunta si los niños quieren jornada reducida o jornada intensiva, porque el sistema económico diría: '¿Qué?, ¿qué estás hablando de qué? Yo quiero a las madres y los padres trabajando hasta tal hora y, si están más, mejor'. Y si los puede tener más tiempo trabajando, no importa... lo que sea más beneficioso o mejor para él. Y yo en ese sentido sí que me ha salido una rabia, sobre cómo está esto organizado (M4).

En este contexto, las mujeres en edad reproductiva y con hijas o hijos se perciben como *un problema* en el mercado laboral y, en ausencia de una previsión social como la que existe en otros países, *se imponen las empresas* (M5), al tiempo que las mujeres quedan excluidas del reparto social del poder, tal y como señala esta consultada:

Hay ciertos puestos a los que las mujeres no acceden, porque son puestos en los que se suelen reunir en cierto tipo de horarios. ¿A las seis de la tarde ponemos una reunión? La organización del trabajo también es importante. Los puestos altos dicen mucho del tema familiar. La gente que llega muy alto no tiene hijos (M5).

La incertidumbre y los costes emocionales, sumados a otras consecuencias –que hemos mencionado anteriormente– como el menoscabo en el ámbito laboral, en el tiempo propio o en la propia identidad son, en definitiva, el precio que pagan estas mujeres por ser madres con empleo en una sociedad no corresponsable.

NUEVAS MASCULINIDADES: UNA SENDA HACIA LA IGUALDAD

3.3

En este apartado analizamos el grupo de discusión realizado con hombres. Los participantes tienen edades comprendidas entre 30 y 45 años, residen en el ámbito urbano de la CAE, han cursado estudios medios o universitarios, tienen prole y comparten el trabajo reproductivo de forma equitativa con la mujer con la que conviven.

A la hora de elegir a los informantes de este grupo, se ha optado por personas que han transgredido de forma clara los mandatos tradicionales de género por haberse acogido a excedencias, reducciones de jornada o permisos de lactancia, o por haber disfrutado de meses de permiso cedidos por la madre para dedicarse al cuidado. Estas situaciones son muy poco habituales en nuestra realidad (32), como hemos podido comprobar a la hora de localizar personas con estas características para formar el grupo. Uno de los entrevistados señalaba al respecto que este tipo de experiencias *a la gente le suena a chino mandarino* (H4). Sin embargo, son una muestra palpable de los cambios que están aconteciendo en

(32) En 2008 en la CAE, sólo el 5% de las personas que tomaron excedencia para el cuidado de hijas o hijos fueron hombres (Emakunde: 2010, 153).

el reparto del trabajo reproductivo, de cómo la igualdad se está abriendo camino y, por tanto, su análisis resulta de sumo interés para conocer cómo se están produciendo dichos cambios.

Estos hombres son personas preocupadas por el reparto del trabajo reproductivo y están atentas a cómo se configura esa realidad en su entorno. Todas ellas piensan que en nuestra sociedad dicho trabajo *sigue recayendo en la mujer* (H5), lo que supone para ella *un doble trabajo, (...) una cosa que hay que arreglar* (H7). Perciben que en los últimos años se está generando un *mejor reparto* y una *actitud más normal* (H6), y algunos contemplan con preocupación a la juventud, a la que consideran *cada vez más machista, tanto chicos como chicas* (H7).

LA FAMILIA DE ORIGEN Y OTRAS EXPERIENCIAS PREVIAS **3.3.1**

En nuestra sociedad se considera muy importante para avanzar en la igualdad la educación que reciben los niños y niñas en el hogar, es decir, la socialización en valores igualitarios. Y así es. Sin embargo, como vamos a comprobar, una socialización diferenciada en virtud del género no conlleva necesariamente un comportamiento machista en el futuro. Existen otros factores, no tan tenidos en cuenta como la educación, que también pueden contribuir a superar una socialización sesgada y a fomentar la igualdad.

En las familias de origen de la práctica totalidad de nuestros entrevistados, el trabajo reproductivo recaía sobre sus madres que, en algunos casos, lo compartían con mujeres contratadas que las ayudaban. La implicación de los padres, cuando existía, era muy escasa o esporádica, y solía consistir casi exclusivamente en participar en los juegos. Incluso en uno de los casos en los que la madre falleció, el trabajo del hogar recayó esencialmente sobre las hijas e hijos, pero no sobre el padre. Veamos cómo los propios consultados relatan estos hechos:

En mi casa era muy fácil, todo lo hacía mi madre. Y lo que no hacía mi madre lo hacía una chica que nos cuidaba. El recuerdo es de volver del cole y tener una chica que me ayudaba a hacer los deberes y mi padre... bueno, llegaba de trabajar muy tarde. Entonces, no había reparto... porque no había con quién repartir (H2).

En mi casa, todo la ama. Mi aita trabajando y los fines de semana nos sacaba, estábamos con él, nos sacaba y tal, pero en el tema de la casa, nada (H3).

Mi padre trabajaba, mi madre dejó de trabajar cuando se casó. Sí hay un hecho... mi madre murió cuando éramos jóvenes todavía y en aquel momento quienes asumen las tareas son los hijos y las hijas. En ese momento... sí que se ve un cambio fuerte y mi padre... mi padre no asumió responsabilidades en la casa (H6).

En una de las familias, la madre trabajaba remuneradamente después de la llegada de la prole, pero la participación del progenitor en las tareas del hogar se reducía a hacer las compras. Hace cuarenta años esto suponía quebrantar los roles de género, aun sin participar en las tareas específicas del cuidado. En palabras del entrevistado:

[Mis padres] trabajaban los dos. Y los cuidados en casa los hacía la madre cuando estaba y había una chica viviendo con nosotros que tenía 14 o 15 años. (...) Mi padre venía pronto. Y su forma de ayudar era hacer las compras. (...). Nunca fregó un plato que yo sepa, ni se levantó a la noche si lloraba un niño... (H1).

Al preguntar a los participantes en el grupo de discusión específicamente por el papel del padre en el cuidado, responden casi al unísono: *echar la bronca y firmar las notas*; y alguno añade: *a mí me tomaba la lección* (H2) o *llevarme al fútbol* (H5).

Por lo tanto, y a diferencia de sus familias actuales y salvo la excepción que hemos comentado y a la que posteriormente nos referiremos, los hogares en los que nuestros entrevistados vivieron su infancia responden con nitidez al patrón de la división sexual del trabajo, donde sus madres –u otras mujeres– asumían prácticamente en su totalidad el trabajo reproductivo, mientras que sus padres eran los (principales) proveedores económicos y representaban la figura de autoridad. En este contexto, la socialización primaria de nuestros consultados estuvo sesgada por el género. Por lo tanto, parece que la educación familiar recibida en la infancia no ha sido un elemento clave en la elección posterior de un modelo igualitario de los participantes en el grupo de discusión. Aunque también cabe la posibilidad de que los padres y/o las madres de algunos de nuestros entrevistados, a pesar de mantener la división tradicional del trabajo, quebrantaran –quizá sutilmente– algunos mandatos de género y que ello haya servido para transmitir ciertos valores a nuestros confidentes. Este hecho ha podido pasar relativamente desapercibido para las personas consultadas por la comparación que en sus mentes hacen entre el *cómo debería haber sido* y el *cómo fue* y no tanto, entre *qué era lo normal en aquel tiempo* y el *cómo fue*.

Por otro lado, tampoco hemos detectado experiencias vitales acontecidas entre la familia de origen y la actual, a las que se pueda atribuir la causa de esa ruptura de los mandatos tradicionales de género. Algunas de esas experiencias han ayudado a nuestros informantes a aprender la realización de ciertas tareas de la vida cotidiana que desconocían, pero no pueden considerarse como la única causa ni como la causa principal de un cambio tan radical entre la organización del trabajo en sus familias de origen y sus familias actuales. Un entrevistado relata su experiencia en un grupo de tiempo libre:

Nosotros hacíamos la función de llevar a chavales menores, y programar el alquiler de la casa, hacer las compras, preparación de comidas... y, claro, eso me ha servido mucho en casa en cuanto al orden, limpieza... (H5).

Y otro narra sus vivencias en un piso de estudiantes:

Éramos cuatro chicos. Yo venía de mi casa y me levantaba y tenía el desayuno hecho, me hacían la cama, todo, todo. Mi madre era muy protectora. Y me fui a Madrid y aquello fue un cambio total. Al principio, empiezas con buena fe y a los cuatro meses aquello es la selva. Aprendes por necesidad, porque no lo puedes pagar... Aprender a limpiar, a hacer la cama, aunque luego nunca la hacía, a cocinar, aunque había quien cenaba una lata de atún y una Pantera Rosa o una palmera. Luego ya, con los años... bueno, conoces a tu novia y ya haces más. Pero allí aprendí gran parte de lo que sé ahora, porque con mi familia, nada de nada (H4).

REPARTO DEL TRABAJO DOMÉSTICO EN EL HOGAR

3.3.2

En todas las familias de nuestros confidentes hay un reparto equitativo del trabajo doméstico que introduce una ruptura radical con la división sexual del trabajo sobre la que se asienta el modelo de familia tradicional. Las tareas del hogar se reparten según el tiempo del que dispone cada miembro de la pareja una vez acabada su jornada laboral. En ocasiones, la transgresión de los mandatos de género es tan evidente, que hay prácticas mas-

culinas que evocan la imagen de una madre tradicional dedicada por entero al hogar. Veamos un ejemplo:

La cocina y lo que es preparar comida... me encargo yo, bueno, porque mi compañera no sabe cocinar. Si no cocino yo, al día siguiente se come de 'tapers' que han sobrado o comida precocinada... muchas veces me encuentro a las tantas de la noche preparando la comida del día siguiente (H8).

En las familias de las personas consultadas existe pluralidad en la forma de organizar ese trabajo. En algunas, dicha organización ha surgido de forma espontánea, mientras que en otras hay una división definida y acordada. Veamos un caso de cada tipo:

El reparto no lo hacemos, va surgiendo. (...) Mientras tú vas comprando yo voy limpiando la casa... no tenemos las funciones delimitadas. Un día viene ella y hace la comida, otro día la hago yo... es un poco anárquico. La casa la vamos haciendo cuando vemos que hay que hacerla (H5).

En mi caso, hay claramente dos ámbitos: la cocina, compras, cocinar, intendencia me suelen tocar a mí. Y ella lleva el orden y la limpieza (H1).

Pero en todas ellas ha habido un proceso de negociación más o menos consciente, como en la familia del siguiente entrevistado:

...desde 'me pilla una excedencia' hasta 'voy a ver si negocio esto en el curro para poder ir a tal hora'. Eso ha ido evolucionando y cambiando cosas. En mi caso, sí _tú haz esto, yo hago esto..._ ha habido negociaciones (H7).

En general, el reparto del trabajo a lo largo del tiempo ha sido siempre equitativo y se ha ido adaptando a la coyuntura, sin cambios bruscos. Las circunstancias que más han influido en el reparto han sido las condiciones laborales, la contratación de una persona que les ayude en las tareas (especialmente con la limpieza y la plancha) y la llegada de la prole. Veamos un caso:

Ella trabaja en educación y, cuando no teníamos a los críos, salía a las ocho y llegaba a las cinco y media a casa. Y yo, trabajando a turnos, pasaba mucho tiempo en casa y yo asumía muchas tareas. A raíz de los críos, ha cambiado a lo que es ahora... bueno, el reparto. Previo a los críos, yo asumía muchas tareas: de comida, de compras... (H5).

En una de las familias se vivió una modificación profunda de la conducta del hombre a demanda de la mujer, y se evolucionó de un reparto desigual al principio de la convivencia donde la participación femenina era mayor a uno equitativo. En palabras del entrevistado:

Desde que empiezas a convivir, pues en mi caso, yo he compartido... pero al principio asumía ella prácticamente todo. Y ha sido un tira y afloja... y quizás ahora es cuando menos discutimos por las tareas del hogar. (...) Pero antes sí era un tira y afloja continuo. Yo era el que me dejaba un poco ir y ella la que tiraba. Tanto como repetir ciertos esquemas, pues no... Yo, poquito a poquito, he ido asumiendo responsabilidades y trabajos que no asumía (H4).

En términos generales, en el trabajo del hogar no hemos detectado tareas femeninas y masculinas, cuya realización recaiga fundamentalmente en mujeres u hombres, respectivamente. Más bien, nuestros entrevistados asumen tanto labores que tradicionalmente se han asignado al varón como a la mujer, y sus parejas hacen lo mismo. De hecho, hay algunos casos que son claramente rupturistas con el viejo orden doméstico. Veamos dos claros ejemplos donde las tareas tradicionalmente masculinas y femeninas aparecen permutadas.

tadas. En el primero, la mujer se encarga de las pequeñas reparaciones domésticas y de las cuentas, mientras el varón lo hace de la compra. En sus propias palabras:

Lo de las obras, arreglar... ella. La caja de herramientas es suya. Lo que falta de comer suelo ser yo. Muchas veces soy yo el que se acerca al súper. Lo del coche... este año no tengo coche, el suyo está a su nombre. La verdad es que era un rollo el tener el coche. Lo de las facturas del teléfono... lo lleva ella (H7).

En el segundo, nuestro confidente se encarga de la comida y de la organización de la casa, mientras su pareja es la proveedora económica principal y lleva las cuentas. Lo explica de la siguiente manera:

Las comidas, organización de la casa lo tengo yo en la cabeza. El tema papeles, ella, y las cuentas... como ella trae el dinero a casa, pues lo lleva ella, aunque yo más o menos sé por dónde nos movemos. (...) Sé más o menos que en la cuenta hay tanto y tanto, pero no lo gestiono. No sé la cuenta de Internet ahora mismo... (H1).

Si nos detenemos en la limpieza, una tarea tradicionalmente femenina, encontramos que los hombres consultados son conscientes de que su umbral de percepción de necesidad es más alto que el de sus parejas. En otras palabras, ellos observan que para percibir dicha necesidad, requieren que esta sea mayor. Lo expresan de diversas formas: *El tema de la sensibilidad a la porquería es más alta en ella que en mí (H2)* o *yo tengo una tolerancia a la mierda mayor que ella (H6)*. Sin embargo, salvo en el caso de las familias donde hay una persona contratada que asume totalmente esa labor, los entrevistados suelen participar en las tareas de limpieza. Unas veces, bajo la demanda u organización de la mujer; otras, como una tarea definida previamente, tal como recogen las siguientes citas:

En cuanto a limpieza hacemos juntos, pero a mandato de ella, porque ella ve 'esto hay que limpiar'... y yo digo: 'Total por cuatro días más...' (H8).

El aspirador es como mío. Lo suelo pasar una vez a la semana y lo que es el polvo también (H7).

En cualquier caso y salvo excepciones, la mayor parte de las tareas del hogar es asumida por las personas consultadas de forma primaria, es decir, no son ayudantes de sus parejas o trabajan según va demandando la mujer. Estos hombres han dejado de ser colaboradores en el hogar, para ocuparse no sólo de la tarea, sino también de la planificación y de la intendencia que conlleva. Es decir, participan plenamente no sólo en la mera ejecución de las tareas, sino en el invisible *trabajo mental* que implica el mantenimiento del hogar.

CUIDADO DE LA PROLE Y PATERNIDAD

3.3.3

La implicación de los hombres en el cuidado tradicionalmente ha sido muy reducida. Ser un buen padre en el pasado –y aún hoy en muchos casos– consistía en ser el sustentador económico del hogar y en encarnar la figura de autoridad. En este apartado revisamos nuevos modelos de paternidad: su implicación en el cuidado temprano, la relación con la prole, las responsabilidades específicas que se asumen en la crianza y su ideal de madre y de padre.

Con la llegada de la prole la vida de nuestros confidentes se ha modificado profundamente. Veamos cómo describe este cambio uno de los participantes en el grupo de discusión:

Cambia espacios y prioridades, incluso gustos. No voy a salir todos los viernes de fiesta, pero es que... no me apetece. De vez en cuando sales, ves a los amigos, buscas ese espacio para ti y tu cuadrilla, y ella con la suya. Pero muchas veces dices: 'Este fin de semana que libro, cogemos el coche y nos vamos al pueblo y estamos solos en el pueblo'... y vamos al monte, jugamos con ellos o vamos a la playa o vamos al cine... (H4).

Al convertirse en padre –siempre según las opiniones de los hombres consultados–, el centro de la vida cambia y pasa a ser la prole, otras cosas quedan relegadas a un segundo lugar, incluso su propia persona. En palabras de dos entrevistados:

Yo creo que el centro de tu vida pasa a ser otro. El centro de tu vida ya no eres tú, pasan a ser otras cosas. Es de película... cambias tu vida... pasas a ser un instrumento de otra cosa (H6).

Yo siempre he estado en una familia muy grande, con muchas personas y un sentimiento familiar muy grande. Además, siempre nos hemos llevado muy bien todos: aïtites, amamas, sobrinos, tíos... Y fue como no... no, ahora mi familia es esta y todo gira en torno a mi familia, mis hijas... (...) Pero ahora es... somos una familia, es mi familia y es lo que cuenta. Empecé a ver menos a mis padres, a mis tíos de ciento en viento, y hay gente que no veo ni en las fiestas de guardar (H8).

Asimismo esta relegación a un segundo plano de elementos que antes eran importantes tiene su correlato social, tal como recoge la siguiente cita:

Para la familia tú desapareces. Te preguntan ¿qué tal los niños? 'Yo bien, gracias... [con ironía]'. Por los primeros que preguntan son por los críos. Y más si eres el padre, si eres la ama igual se preocupan un poco más, pero si eres el aita... (H3).

Además, cambia también la relación de pareja y el tiempo libre disponible. Así, en el día a día aparece la necesidad de buscar espacios propios o con la pareja. Este es un aspecto en el que las personas consultadas insisten. Veamos algunos ejemplos:

La relación cambia respecto a la libertad individual y a la de pareja... bueno, a nosotros nos ha cambiado mucho... porque es una persona que depende de ti. Nosotros también buscamos espacios. Por ejemplo, cada tres meses tenemos un día de novios. Buscamos un hotel, aunque sea cerca de casa o cerca de casa de la amama... pero nos vamos por ahí a buscar otro espacio... Pero la libertad de pareja se va al traste en un principio: horarios, comidas, rutinas... (H4).

También necesitamos sentarnos en el sofá... a partir de tal hora, vemos la tele, hablamos de nuestras cosas... Está claro que son el centro de mi vida, pero buscaré mis espacios porque como yo no esté bien, ellos no van a estar bien. Hay que buscar más espacios... hay que buscar espacios para estar los dos... porque antes estabas con la pareja sólo y decías: 'Bueno, en cualquier momento, podemos ir al cine...' Cuando tienes un niño eso se va eliminando y... pero hay que buscar los espacios. No puedes dejar toda tu vida y ponerla en torno al niño. El 90% de mi vida va a ser el niño, pero el 10% es para mí. Porque si no estás bien, él no va a estar bien (H3).

CUIDADO TEMPRANO

El nacimiento de una hija o un hijo también supone una reorganización del trabajo dentro y fuera del hogar. En nuestra sociedad, la persona que renuncia a su trabajo remunerado

o reduce su jornada laboral –asumiendo, por tanto, una merma en su vida profesional– es casi siempre la mujer. Como se ha mencionado anteriormente, los participantes en este grupo de discusión fueron seleccionados precisamente por tener repartos del trabajo reproductivo muy equitativos o por ser ellos los que asumieron ese perjuicio en sus carreras profesionales en beneficio de sus parejas. Entre ellos hay varios que pidieron reducción de jornada, algunos disfrutaron una excedencia o se acogieron al permiso de lactancia, y uno renunció a su trabajo remunerado quedando desempleado durante un año para poder atender a su hija. Revisemos cómo se afrontó el cuidado temprano en estas familias.

El cambio de organización en el hogar y las decisiones que conlleva pueden ser más o menos reflexionadas en la pareja, tomadas con mucha o con poca antelación, pero en todos los casos estas decisiones son adoptadas conjuntamente. De hecho, los entrevistados suelen hablar en primera persona del plural al referirse a este particular. Por ejemplo:

Lo nuestro también fue muy hablado en el embarazo. (...) Vimos el tema de hacer cuentas, qué gastos tenemos fijos, cuáles pueden ser imprevistos... porque, bueno... al final, hay que pagar la hipoteca y la comida (H3).

La llegada de un nuevo miembro al hogar supone, obviamente, como recoge la cita anterior, un incremento de los gastos familiares. En la decisión de cómo asumir la organización ante esa llegada, además de la ideología igualitaria, tiene mucho peso la situación laboral de ambos, así como los ingresos, tal como recoge el testimonio de otro informante:

En mi caso, la decisión la marcaba el trabajo. Nos planteamos tener un hijo cuando yo conseguí ser interino y podía pedirme la baja. Cuando eres eventual es que... te llaman a las ocho de la mañana y tienes que ir. Ella estaba trabajando más continuamente, pero lo que decidió tener un hijo fue eso: el trabajo estable y poder pedirme la reducción de jornada. Cuando nació, la baja la cogió ella. (...) Después me cogí yo la reducción, por las mañanas iba a trabajar y después me quedaba con el crío (H4).

El hecho de que la pareja valore las posibilidades del empleo masculino para dedicarse al cuidado reduciendo la jornada laboral es algo excepcional en nuestra sociedad. Y la existencia de estos casos –difíciles de detectar– es una brecha abierta hacia la igualdad. Pero además, sugiere que la situación laboral, que es uno de los motivos más señalados por las parejas para explicar su decisión en la organización del cuidado, aún siendo un elemento importante, podría no constituir un criterio tan unívoco como parece a primera vista, ya que su valoración puede realizarse desde perspectivas y valores diversos, dando lugar a repartos distintos. Así, en la misma situación laboral que esta pareja, otras –en realidad, la mayor parte de ellas– no deciden que el hombre reduzca la jornada.

En varios casos, de la misma forma que se comparte la crianza, también se comparten las medidas que reducen la implicación en el trabajo productivo (33). En palabras de uno de los participantes:

(33) Esta experiencia recuerda al modelo descrito por Threlfall como el ideal para la conciliación, en el que ambos miembros de la pareja desempeñan un empleo a media jornada en distintas franjas horarias, lo que permite que haya siempre un padre o una madre disponible para el cuidado. El punto débil del modelo es el bajo salario asociado a la media jornada, por lo que su elección –al menos en el sistema socioeconómico actual– supone la aceptación de una pérdida considerable de ingresos y estatus. Esto, unido a que en él los varones reducen sus horas de empleo por elección para cuidar de su prole –en contra de los mandatos de género–, y asumen una pérdida de estatus en un ámbito tradicionalmente masculino como el empleo, hace que se trate de un modelo claramente minoritario (Threlfall, 2000: 194-195).

En mi trabajo no tuve ningún problema y pude cogerme meses para estar con mi hija. Mi compañera siguió trabajando, pidió reducción de jornada a media jornada... trabajaba media jornada por las tardes. Y yo me lo pasé genial cuidando a mi hija. Ahora, que hace un año que nació la pequeña, ella se ha cogido la excedencia y yo, como he podido, la reducción (H7).

En otra de las familias, con la llegada de la prole, la madre continuó trabajando remuneradamente y fue el padre el que solicitó la reducción de jornada y, además, consiguió que le concedieran el permiso de lactancia. En sus propias palabras:

Como queríamos que fuera lactancia natural, yo la seguía y la esperaba en la puerta del trabajo con el enano. Cuando salía, en la parte de detrás del coche, le daba la teta. Y los primeros meses de los dos fueron así: persiguiendo a la madre y persiguiendo la teta. Me costó conseguir que me dieran las dos semanas de lactancia porque teóricamente tienen que ser para ella. Pero bueno, al final me las dieron. Y fue una experiencia chula e importante (H2).

Finalmente, en otro de los casos, tras valorar la situación no sólo laboral sino personal de ambos, decidieron que ella continuase trabajando para que él se encargase del cuidado, para lo cual dejó el trabajo remunerado y estuvo durante un año en situación de desempleo. Lo describe de la siguiente manera:

En once años han cambiado mucho las cosas... antes no había tantas facilidades como ahora. Nosotros lo que hicimos fue sentarnos y ver un poco cuál era la situación personal y profesional de cada uno. Ella estaba en un momento profesional que quería seguir trabajando. Yo estaba en un momento profesional que quería descansar... de coco. Ella siguió trabajando y yo estuve un año en el paro, cuidando de la cría (H6).

Todos los hombres de este grupo han asumido el cuidado como algo propio, como una tarea que sienten que les toca. Previamente podían estar más o menos dispuestos a realizarla, les podía apetecer más o menos, pero en ningún caso consideran que tienen menos responsabilidad que sus compañeras a la hora de realizar las tareas que conlleva la crianza y, por ello, asumen esas medidas que reducen el trabajo productivo para generar el tiempo necesario para la crianza.

Sus impresiones sobre la experiencia de cuidado son altamente positivas, muy enriquecedoras en el plano personal y, en ciertos casos, generadoras de cambios profundos. Ellos las recuerdan con expresiones como: *lo pasé fenomenal (H7)*, *ese año la gocé (H3)*, *emocionalmente me cambió la vida (H4)*. Veamos con detalle algunas de estas vivencias.

La valoración general de los participantes es alta y sienten que han ganado mucho al haber podido experimentar el cuidado temprano. Tal como lo expresa uno de ellos:

Las pequeñas cosas... la primera chorrada que hace y dices: '¡Coño, la he visto!'; si hubiera estado currando me lo hubiera perdido. Y con la peque también. Esas pequeñas cosas del día a día... interiorizar y decir: 'Jolín, esto no me lo he perdido... qué pena que Maider se lo tenga que perder'. El ver a la mañana cómo te mira, te sonríe. Es empezar con alegría (H3).

Otros destacan la relación íntima con la hija o el hijo, valorando esos momentos como únicos. En palabras de un consultado:

Yo lo de coger a un renacuajo en las manos no me pillaba de nuevo. Sí me pillaba de nuevo las experiencias, las sensaciones... Una de las más bonitas es cuando la pequeña tomaba el pecho de la madre y, para que ella descansara, me la cogía e iba

a pasear por Bilbao con la niña en la silla yo solo... esos paseos que teníamos los dos, ese momento de intimidad padre-hija por Bilbao, sin hablar con nadie. Es uno de los momentos más bonitos que tengo y no los cambiaría por nada (H5).

Esos momentos dedicados a la crianza, esa relación que se establece, genera cambios profundos en varios padres entrevistados. Algunos de ellos parece que tienen grandes deseos de ejercer la paternidad y de dejarse empapar por esa experiencia. Uno de ellos lo relata así:

Pero emocionalmente me ha cambiado la vida, lloro por las esquinas desde que ha nacido el peque, es una pasada, como en las comedias americanas... todo... disfruto todo... emocionalmente casi he pasado yo más el embarazo... igual he cambiado yo más que ella. Eso del bajón de hormonas y tal, yo estaba peor casi. Todo lo que es emocionalmente, vamos, todo lo llevo con mucha intensidad, lo bueno, lo malo... (...) Para mí fue un shock, me cambió la vida (H4).

Esta y otras manifestaciones de los consultados destacan la sensibilidad, el mundo emocional y afectivo que se abre con la paternidad y que permite a estos nuevos padres bien internarse, bien profundizar en una senda poco transitada por la generalidad de los hombres, al haber quedado excluida de la definición tradicional de la masculinidad. Algunos incluso hablan de plenitud y de realización a raíz de la experiencia de la paternidad, como recoge la siguiente cita:

Yo venía de una familia de un montón de niños. Éramos cinco hermanos y muchísimos primos, y lo de cambiar pañales lo he hecho desde que tenía diez años. Pero la sensación fue de plenitud. Fue más buscado por mí, que por mi pareja. Fue decir: 'Ya está, ya me siento realizado en la vida, ya me siento completo, lo demás me sobra' (H8).

Sin embargo, esa valoración general positiva de la experiencia de cuidado temprano, no es obstáculo para destacar los momentos en los que hay que afrontar la responsabilidad que conlleva la crianza y el cambio que eso supone, como relata el siguiente confidente:

Luego me acojoné... dije: 'Este renacuajillo depende de mí y de mi pareja, no solo para comer... también para cuidarle, educarle, inculcarle valores...' Como con el bautizo: '¿Qué sentiste? Pues... alegría', pero a los cinco minutos se te pasa la alegría y te viene un 'ufffff, ¡dónde nos hemos metido!' (H3).

Así como los momentos duros, como recoge la siguiente cita:

Y en los cuidados tienes unos momentos superbuenos y otros de 'a este niño lo tiro por la ventana' y ya está... hay momentos también de desesperación. Tienes toda clase de momentos (H4).

RELACIÓN CON LA PROLE

Estos padres que han vivido el cuidado temprano de su prole, y han tenido tiempo para disfrutar de esa experiencia, establecen con ella un vínculo afectivo paterno-filial, una relación íntima profunda donde el amor incondicional por parte de los progenitores parece invadirlo todo y donde incluso cosas que *a priori* pueden considerarse irrelevantes cobran importancia. Podría decirse que desarrollan –quizá impulsados por ese amor– una capacidad para percibir pequeños detalles exclusivamente en su hijo o hija –una sonrisa, una mirada, una palabra...– a los que dotan de significado, a la vez que se va configurando un

universo de sentimientos, del que nace una complicidad y una intimidad consideradas únicas por los consultados. En palabras de uno de ellos:

La complicidad que tengo con mis hijas es una pasada. Cómo te miran, cómo te quieren y cómo las quieres... eso no hay con nadie más (H7).

Ese amor, esa vivencia de la relación, les lleva a relegar otros aspectos de su vida y a considerar a esas personas como su prioridad vital, de la misma forma que podría hacer una madre, tal como refleja la siguiente cita:

Son una prioridad. La prioridad de que esa persona sea feliz. Ya no que esté vestida y que coma... sino que sea feliz. Y de repente, está sentada y te viene y te da un beso sin venir a nada... o estar jugando a esconderte para que nos encuentre ama... esas cosas son las que dices: 'Son la prioridad' (H3).

El cambio es tan profundo, el amor es tan intenso y el lugar que ocupan en sus vidas es tan central que algunos padres han cambiado aspectos importantes de su vida y estarían dispuestos a conductas de altruismo extremo como vemos en el siguiente caso:

Son mi vida. Yo que siempre he sido un poco pachorras, de repente me he dado cuenta que por ellas... notas que podrías hacer cualquier cosa. Y ver que tienes reacciones que... me pongo delante de un coche o si me tengo que machacar, lo hago... y te sorprende ese sentimiento. (...) Si te dicen que tienes que cambiar tu vida por tus hijas... espera que voy. A mí me ha cambiado la vida (H8).

Todo ello –implicarse en el cuidado, compartir las tareas de la crianza y disfrutar y sufrir con ellas, establecer una estrecha relación sentimental con la hija o el hijo, colocarlo como algo prioritario que lleva a relegar otros aspectos de la vida...– responde a una nueva forma de entender la paternidad, que rescata algunos elementos que antes eran exclusivamente femeninos.

Sin embargo, las manifestaciones de algunos de nuestros informantes dejan entrever que la intensidad de ese vínculo paterno-filial cobra distintos grados según sea el sentido del afecto, de forma que algunos padres consideran que quieren más a sus hijas o hijos de lo que se sienten queridos por ellos (34)–. Según relata un asistente al grupo:

Obviamente, siento ese vínculo. Mi hija pequeña tiene unas ciertas dificultades escolares, entonces tienes una relación más intensa. Pero yo también tengo claro que es una relación unidireccional, mía hacia ellos. Si pongo yo mi caso... y si me preguntas qué siento por mis padres... no tengo este vínculo, no siento este amor. (H1).

Esto es percibido así especialmente por los padres que tienen hijas o hijos de mayor edad que, por un lado, sienten que no necesitan tanto a sus progenitores y, por otro, reciben la influencia de agencias de socialización secundaria: el grupo de pares y la escuela, principalmente. El apego por parte de la prole se va desdibujando al aumentar su edad, como paso previo para la independencia, y deberá deconstruirse paulatinamente para renacer renovado en una relación entre personas adultas. En palabras de uno de los padres:

Yo estoy viviendo una especie de duelo con mi hija, es casi una adolescente y no eres ya su vínculo, su objeto de seguridad... empieza a ser autónoma y asumir eso,

(34) Este sentimiento podría relacionarse con la mayor solidaridad descendiente –hacia la prole– en comparación con la ascendiente –hacia la madre y el padre– que se desprendía del análisis cuantitativo realizado en el capítulo anterior.

que ya no eres tú el que sujeta y que es independiente... y que si tú la quieres 80, ojalá que te quiera 70, pero no 80. Ir asumiendo eso es parte del ejercicio de la paternidad. (...) Se van a ir de casa y te van a decir: 'Venga, dame para el piso' (H6).

En definitiva, para los consultados, sus experiencias de paternidad son muy importantes. Constituyen vivencias ambivalentes, complejas y dinámicas, que configuran en gran medida su vida. Pero, además, integran elementos tradicionalmente maternos como el cuidado o la relación afectiva con la prole, lo que confiere a estos modelos un alto potencial de subversión del viejo orden doméstico, al desafiar no sólo las asunciones tradicionales sobre la paternidad, sino la total dependencia de las criaturas hacia la madre que vertebraba el modelo de maternidad intensiva.

RESPONSABILIDADES ESPECÍFICAS

Como hemos señalado anteriormente, los cambios que tienen lugar con la industrialización suponen que *el trabajo* definido socialmente como empleo adquiere centralidad en la vida de la mayoría de los hombres, mientras la maternidad y el hogar se consagran como ideal femenino. Esta separación de la esfera doméstica –femenina– y pública –masculina– supone que la mayor parte de las tareas que conlleva la crianza sea desarrollada por mujeres, mientras que los varones se dedican al sostenimiento económico del hogar. Roles femeninos y masculinos quedan así nítidamente diferenciados y se conciben como elementos contrapuestos que emanan de las diferencias esenciales entre mujeres y hombres.

Las paternidades emergentes que analizamos en este apartado rompen esa dicotomía al asumir esas tareas consideradas tradicionalmente como femeninas. En los hogares de los hombres entrevistados no hemos encontrado diferencias sustanciales en la división de las tareas de cuidado, tanto padres como madres asumen los distintos quehaceres de la crianza. Veamos algunos ejemplos.

Cuando hemos preguntado a los participantes en el grupo de discusión a quién acuden sus hijas o hijos cuando lloran, hemos encontrado un abanico amplio de respuestas que incluyen tanto la figura materna como la paterna. A continuación se muestran algunas de ellas:

En mi caso... según quién esté, a donde el padre o donde la madre, por igual (H6).

El mayor a donde mí, el pequeño a la madre (H2).

Al principio era siempre yo y, de un tiempo para acá, yo noto que va más donde ella (H4).

Otro elemento básico en la atención a la prole es llevarla a la consulta médica en las situaciones de enfermedad. También en este caso, la responsabilidad se divide entre progenitores, como demuestran las siguientes respuestas de los consultados:

Me encargo yo, aunque ella se suele pedir horas también para ir (H3).

A la mayor, yo; a la pequeña, ella. O... vamos juntos y, si no, el que pueda (H7).

De la sanidad me ocupo yo (H4).

Otra tarea que hemos revisado es la relación con el colegio. Como en las dos anteriores, tampoco en esta hemos detectado sesgos de género. Veamos algunas respuestas de nuestros informantes:

Principalmente yo, pero cuando vamos a hablar con la andereño, pues... se coge horas para venir los dos. En el día a día o si pasa algo, soy yo el que les lleva al cole (H3).

En mi caso, los dos (H5).

Normalmente yo (H6).

Yo, como estoy todo el rato en la ikastola, pues voy a cotillear... (H7).

En ocasiones, los sesgos de género que se han superado en el hogar se mantienen en agentes externos que los trasladan a la familia, tal como describe uno de los entrevistados sobre la situación en el colegio:

En mi caso es ella porque la andereño le manda los mails a ella. La andereño ya ha seleccionado a quién envía los mails. Y cuando son cosas que tengo que hacer yo, me los rebota ella [la madre], pero no nos escribe a los dos. Nos han dado dos mails. Tenemos uno ella y otro yo del cole, pero solo le mandan a ella. (H2).

Cuando la pareja, por diversas circunstancias, necesita ayuda puntual para el cuidado suele recurrir a una tercera persona que generalmente encuentran entre sus madres o sus padres. Esta tarea se reparte por igual en las familias de los hombres consultados. A continuación recogemos varias respuestas a la pregunta ¿quién se encarga de la organización del cuidado cuando hay que dejarles con otra persona?:

En mi caso los dos (H5).

Si es de mi familia, yo. Y si es de la de ella, pues ella (H2).

Ella, si hay que llamar a mi ama, me dice: 'Llama tú'. A mí no me importa llamar a la suya (H7).

Indistintamente (H3).

En términos generales, entre las tareas de cuidado no hemos encontrado diferencias reseñables entre la responsabilidad ejercida por nuestros informantes y sus parejas. Sin embargo, una de esas labores sí genera conflictos como vamos a ver. Nos estamos refiriendo a la tarea de elegir la ropa de la prole y vestirla. Cuando preguntamos en el grupo de discusión quién se encarga de vestir a las hijas o los hijos, se dan distintas respuestas, pero en todos los casos los padres se encargan del vestido, al menos, en ciertas ocasiones; a veces, siempre. Veamos algunas citas:

Yo les visto y les peino (H8).

A mí la mayor no... no me deja. Tenemos una contradicción cromática manifiesta y empieza: 'Aita, no pega; aita, no pega' y no... Al peque, sí (H6).

A la mayor, yo. A la pequeña, ella (H7).

Sin embargo, al centrar la reflexión en quién elige la ropa, encontramos que es la mujer la que lo hace o la que, al menos, supervisa dicha tarea. Así responden algunos hombres a dicha pregunta:

Ella. Yo, vamos... bajo supervisión. Sobre la niña... 'hay que tener más cuidado: a ver qué has elegido...' (H3).

Qué va a comer el niño... lo dice ella, pero lo compro yo y lo que va a vestirse también, lo decide ella y encima no me deja a mí. Yo lo visto, ¡vamos, no tengo ningún

problema!, pero no doy ni una, bueno... eso dice ella. Si no está ella, lo decido yo (H4).

Ella lo supervisa y de vez en cuando lo corrige, pero lo supervisa siempre. Por ejemplo, los fines de semana que ella igual curra, procura dejármelo preparado (H2).

Tradicionalmente las mujeres han detentado el control sobre la gestión de lo cotidiano. Compartir ese control con el varón supone negociar y ceder parte de ese "poder" heredado, en definitiva, supone deconstruir los rasgos de la maternidad tradicional para abrir el camino a la igualdad. Eso no siempre es fácil.

Algunos participantes atribuyen esta conducta de sus parejas a diferencias entre mujeres y hombres –o entre su compañera y él– que apuntan, por un lado, a un mayor gusto femenino y, por otro, a una mayor practicidad y dejadez masculina. Estos elementos podrían ser aspectos socialmente construidos en los procesos de socialización sesgados por el género que, como vimos, tuvieron lugar en las familias de origen de los consultados. Veamos algunos ejemplos:

[Las mujeres] tienen más gusto... es cuestión de estética (H4).

Somos más prácticos, por lo menos en mi caso (H5).

Yo personalmente soy más dejado que mi mujer... (H6)

A mí me dice: 'Cuando la vistes tú, la vistes como tú... la vistes de chico' (H8).

El ordenar la ropa por colores y tal y cual... yo soy un anárquico. En la guardería me sacaban cantares: '¿Qué?, ¿la has vestido tú?' Y aunque me intenté involucrar con el tema de armarios, de cambios de temporada... mi mujer acaba hasta las narices de mí. Me empieza: 'Lárgate, vete con los niños, ya me ocupo yo'. Más por desesperación de ella (H3).

Sin embargo, la atribución causal que ellos realizan sobre el comportamiento de sus parejas no contempla su menor habilidad o capacidad para el desempeño de esta tarea que, según afirma el siguiente consultado, no está necesariamente condicionada por el género:

A mí me dice: '¿Cómo la has puesto eso?' Y yo le digo: 'Pues mira tú cómo vas...' Y yo creo que la pongo bien. No estoy de acuerdo con ella, creo que cualquiera lo puede hacer (H7).

En cualquier caso, estos hombres que comparten las tareas de cuidado en términos de igualdad desean también compartir equitativamente las decisiones sobre el mismo. Sus sentimientos de frustración y enfado, y las manifestaciones que devuelven a sus compañeras contradicen el *sentido común* socialmente construido que asocia a la prole con la figura materna y, al hacerlo, cuestionan también ese poder subalterno femenino que se resiste a ser desalojado y que no deja de ser un mecanismo del patriarcado. Aun en estas parejas igualitarias, en las que las conductas masculinas transgreden particularmente los mandatos del género, la tarea de elegir la ropa de la prole parece representar la idea presente en el imaginario de que la criatura es de la madre y configura de alguna forma un reducto de resistencia del orden doméstico tradicional. Este conflicto, este cuestionamiento que viene de la mano de la reivindicación masculina de tomar parte en la gestión de lo cotidiano, podría convertirse en un factor de cambio para profundizar en la igualdad en estas parejas. A continuación recogemos algunas vivencias y posturas ante este conflicto que muestran la resistencia masculina a la permanencia en sus familias de ese resquicio del viejo orden doméstico:

A veces me gusta comprarle cosas, camisetas... aunque vaya de chico. (...) Yo hasta le pongo lo peor, para que eche chispas. Pero no me importa (H3).

Pues a mí no me gusta un pelo. Oye, la he vestido yo, pues la he vestido yo. (...) Yo, si la visto yo, la visto yo... no me gusta un pelo que venga y me lo cambie. Si la he vestido yo, es bajo mi responsabilidad, me encargo yo y no me gusta (H4).

A mí también. Si la visto yo, la visto yo. Y ya puedes decir misa que sale a la calle como la visto yo (H8).

Alguna vez hemos discutido. ¡Qué más da cómo vaya, si vamos a comprar el pan! Si ella ha querido ponerse eso, pues ya está (H7).

Lejos de ser participantes obligados a rebufo de la demanda femenina, la mayoría de los padres consultados ha elegido participar en el cuidado –con sus luces y sus sombras– de forma íntegra y siente el derecho a asumir todas las tareas de forma paritaria. Por ello, se revelan ante el protagonismo femenino heredado que se plasma en sus parejas en ciertas tareas como vestir a la prole.

MATERNIDAD Y PATERNIDAD

En este apartado vamos a sumergirnos en la cosmovisión de los entrevistados, tratando de explorar las imágenes ideales que tienen de la maternidad y de la paternidad.

La madre ideal descrita en el grupo de discusión discrepa frontalmente con la ideología de la maternidad intensiva que se basa en la presencia continua de la madre en el hogar y en su responsabilidad exclusiva en el cuidado. Así, la imagen que tienen estos hombres de la maternidad ideal destaca elementos lúdicos que frecuentemente se asocian más a los padres, como se aprecia en la siguiente cita:

Para mí es muy importante que la madre sepa jugar con el crío. No jugar a hacer los deberes... sino que sepa tirarse por el suelo... Esta sociedad ha creado unas madres basadas en la responsabilidad y en el no-disfrute. Para mí es muy importante que ella sepa jugar con sus hijos, sepa estar con los críos, disfrutando de estar con ellos (H6).

Estas personas abogan por una maternidad que comparta el cuidado con el padre. En la siguiente cita se incide en la importancia de que la madre sepa delegar la responsabilidad tradicional del cuidado, lo que implica confiar en su cónyuge:

Y que sepan delegar. Que no sea una persona que tiene que controlar todo. El tener confianza en mi caso conmigo... Va a dejar a su hijo con otra persona que no va a ser cualquiera y que tenga cierta confianza, que el crío va a estar bien (H5).

Los hombres consultados no son ajenos al cuestionamiento social que conlleva esta postura porque lo han vivido en primera persona. Sin embargo, lo consideran esencial, entre otros motivos, porque posibilita el surgimiento de formas igualitarias de ejercer la paternidad. En palabras de uno de ellos:

Yo valoro mucho en la maternidad de mi mujer que esté abierta a que el rol mío no sea el estándar. Nosotros nos sentimos muy cuestionados, sobre todo ella... al no cogerse la baja por maternidad. Muchas mujeres no eran capaces de asumir que ese rol de cuidador lo cogiese yo. Yo en su maternidad, como madre, lo valoro mucho... el hecho de que esté abierta a que no es ella la única que tiene capacidad de educar, de sensibilidad con los niños, de estar próxima... eso es muy importante (H2).

Otros aspectos que consideran relevantes en la madre ideal, como el amor o la paciencia, no son contrarios a los mandatos tradicionales de género, pero tampoco son un impedimento para la igualdad, más bien son elementos valiosos y necesarios para el buen desarrollo de la crianza. Según nuestros confidentes:

Ella es la madre de mis hijas y nadie las va a querer como ella... para mí esa es la madre ideal. Con que las quiera como las quiere, para mí, es suficiente, porque con todo ese amor llega el resto (H8).

La paciencia yo creo que también. Paciencia infinita casi (H7).

El padre ideal, siempre según el punto de vista de los consultados, no dista mucho de la madre que acaban de describir. Tal como lo hace uno de ellos:

Para mí, parecido al de la madre, en cuanto a que sepa tener una vida familiar, una vida de pareja, vida laboral y que no se vuelva loco en el proceso. Que sepa delegar, que lleve todo un poco distribuido (H4).

Al igual que en el caso de la maternidad, el padre ideal descrito por estas personas rompe totalmente los atributos de la paternidad tradicional que conocieron en sus familias de origen y que estaba caracterizada por la ausencia del hogar para la provisión económica. Así, hacen hincapié precisamente en lo contrario: en que esté presente e interactúe con la prole. En palabras de nuestros informantes:

Yo, desde donde venimos, me conformo con que sea un padre presente. Dentro de 20 años igual hablamos de otra cosa. Pero ahora mismo que esté presente (H6).

Que sepa jugar con el crío. Muchas veces ves a padres y están sentados o tomando un pote... y los críos solos (H5).

Además, incorporan en esa imagen ideal del padre elementos constitutivos de la maternidad tradicional que en principio no se conciben como masculinos, tal como recoge la siguiente cita:

Pues yo vuelvo al amor y al cariño; me parece que es un rasgo que, aunque parece que no tenga que ser nuestro –tocarse, besarse...–, que lo reciban también de nosotros (H8).

Durante siglos, las supuestas desiguales capacidades de mujeres y hombres para desempeñar tareas de cuidado han justificado la especialización de roles en el seno de la familia atribuyendo el cuidado a la mujer y negándoselo al varón. En términos generales, nuestros entrevistados consideran no solo que los hombres tienen capacidad para cuidar, sino que, a pesar de las diferencias biológicas entre sexos, tienen las mismas capacidades para el cuidado que las mujeres. Veamos algunos ejemplos:

Yo creo que las capacidades son iguales, creo que a los hombres nos falta un proceso de aprendizaje muy importante, pero creo que un hombre puede criar a su hijo o a su hija perfectamente (H6).

Al final el patriarcado lleva muchos años aquí. Y lo tenemos metido. ¿Capacidad?, la misma (H8).

Yo tengo un amigo que su mujer desgraciadamente murió en el parto. Él le dio el biberón y la ha sacado adelante. Así que bueno, capacidad tiene (H2).

Las relaciones entre los hijos y los padres pueden ser distintas, pero no depende de las capacidades. No somos iguales, somos distintos, ya lo sabemos, pero las capa-

idades que tenemos para criar, cada uno desde su rol, yo sí que creo que son básicamente las mismas. (...) Yo no negaría las capacidades que tenemos como padres... (H1).

Existen unas diferencias biológicas obvias entre mujeres y hombres. Las mujeres tienen la capacidad de quedarse embarazadas, dar a luz y amamantar. Sin embargo, nuestras fuentes consideran que la crianza es mucho más que la gestación, el parto y dar el pecho, y que el vínculo que se establece entre la persona adulta y la criatura no sólo depende de ello sino también de otros factores. Desde esta perspectiva, la lactancia natural que ha servido para legitimar la consagración exclusiva de la mujer a la prole no constituye necesariamente un obstáculo en la implicación masculina. En palabras de los entrevistados:

Yo no he tenido a mi hija los nueve meses dentro, pero mi mujer no ha estado el primer año de vida con ella y yo sí (H1).

Las capacidades son iguales. Obviamente la madre es la única que le puede dar el pecho, pero luego hay otras cosas... cuando hay que darle las palmaditas lo puede hacer el padre... (H2).

En el caso del bebé se ve que necesita, si toma teta, estar con la ama para tener teta. Yo creo que ese contacto con el bebé es muy importante. Pero eso no quiere decir que yo no pueda tener una relación con él, de abrazarlo, cogerlo y que esté a gusto (H7).

Por las noches nosotros... entre toma y toma, la cogía, la cambiaba el pañal, la miraba... y se la volvía a poner al pecho. También ahí participas. Es que no sé... oyes a gente: 'No, va a ser biberón porque quiero que el marido se implique'. Se puede implicar igual, eso depende de lo que la persona se quiera implicar. Y eso sí que tenemos que aprender: Parece que como es pecho, se encarga ella, media vuelta y ya... pero no, también puedes implicarte: mirarle si tiene el pañal mojado, mirarle la cuna, abrazarle... que es lo que tú te quieras implicar (H3).

Sin embargo, como anticipábamos, no niegan las diferencias biológicas. Uno de estos hombres va más allá que el resto e insiste en esas diferencias de la siguiente manera:

Yo creo que lo biológico también está ahí, a parte de lo cultural. El vínculo que da la lactancia... Yo he dado biberón, mi vínculo a través del biberón no es lo mismo que dar teta o parir. La primera, por ejemplo, que nació en casa, mucho más tranquila... el vínculo que tiene con su madre después de haber sido parida, no lo tiene conmigo y va a ser siempre distinto. Las capacidades pueden ser culturales o físicas... pero biológicamente también hay diferencias. (H1).

En cualquier caso, la mayoría de los participantes en el grupo considera que las diferencias más importantes son culturales y, por tanto, construidas. Y que tanto hombres como mujeres tienen que superar esas diferencias. En sus propias palabras:

Las cosas son como son, creo que a los hombres nos falta un proceso de aprendizaje importante, pero creo que estamos preparados para ello, pero nos falta un proceso de aprendizaje importante (H6).

Yo creo que hay una parte de capacidades que las mujeres niegan a los hombres. Yo he oído: '¿Cómo lo voy a dejar con mi marido?, prefiero dejarlo con mi madre'. Eso lo he visto yo en el barrio. Ni siquiera piensas que tu marido puede hacerlo... hay un gran componente de negar capacidades a los hombres que es importante (H2).

Dentro de lo construido, también hay un componente emocional. Por ejemplo, ¿por qué se considera que las mujeres son más cariñosas que los hombres? Según el siguiente consultado es algo aprendido, aunque también tiene un componente biológico:

Por regla general, las limitaciones de los hombres están más en el estado emocional que en otro aspecto. Yo lo veo sobre todo en el cariño: los padres no tienen ese trato con los hijos... Y quizá el hombre está menos preparado para ese punto emocional... (...) Mi padre emocionalmente conmigo era un cero a la izquierda y eso lo he mamado yo. Aunque eso ha cambiado, yo no soy así. Es algo aprendido, aunque también tiene un componente biológico (H4).

Al analizar en el grupo la maternidad o la paternidad en parejas homosexuales, todos los entrevistados coinciden en que el cuidado adecuado no tiene relación alguna con la orientación sexual sino con la *implicación*, la *dedicación*, el *tiempo*, el *cariño*, el *amor*... de los progenitores, con cómo es la relación con la prole. Así lo afirman en el grupo:

Depende de la persona, no de la orientación sexual (H7).

Yo creo que lo que importa es la relación que tengas con el niño. Da igual que seas hombre, mujer, gay, hetero... es cómo lo vivas tú. En una pareja de homosexuales, si uno está todo el rato con el niño y el otro llega a las ocho o las nueve de la noche... es igual que en una pareja heterosexual. Yo lo que veo es la implicación que tengan con el niño (H5).

La cuestión siempre es el cariño y tiempo que han invertido en esos hijos y si esos hijos se han sentido amados y queridos. Cuando un hijo es un cero a la izquierda en una familia heterosexual, homosexual, unifamiliar... y se siente rechazado, no amado... ese niño está muy mal; pero si está en un ambiente heterosexual u homosexual y se siente querido... amado se va a criar sano (H8).

Tú no te planteas los padres que te han tocado. Tus padres son tus padres o... tu madre es tu madre y tu padre es tu padre. Para el crío son estos, me quieren y punto. Y si no le quieren, es una putada (H6).

Un informante, que conoce parejas homosexuales, considera que por lo general esas parejas cuidan mejor que muchas otras heterosexuales. En sus propias palabras:

¡Claro que lo veo adecuado [el cuidado de parejas homosexuales]! Lo que no veo adecuado es el 90% de lo que veo en mi barrio. Eso no es nada adecuado. Las lesbianas que conozco son unas madres fantásticas (H1).

Y otro añade que las dificultades añadidas que tienen las personas homosexuales para ser madres o padres, pueden convertirse en un factor que aumente el deseo por esa hija o ese hijo, y que este hecho puede incidir en la mejora del cuidado, tal como recoge la siguiente cita:

Yo me imagino que una pareja de homosexuales que quiere tener un hijo... igual está mucho mejor porque va a ser muy deseado y va a estar más querido y más protegido que en otra familia teóricamente 'normal'. Al final, son las personas que van a cuidar a esos niños, las que le cuiden, independientemente de su condición sexual, política, ideológica, religiosa... (H3).

Sin embargo, en el grupo se plantea que, a pesar de los avances en los últimos años, la sociedad tiene que progresar en la aceptación de la homosexualidad y en la superación del prejuicio que recae sobre este colectivo. En palabras de los participantes:

Yo creo que viene más de factores externos que de la propia familia. No estamos... la sociedad no está preparada... (H5).

Llevamos más de 40 años de religión católica a saco... de machaque. Familia es familia cristiana. Si es otra cosa, que no se llame familia... Eso es prejuicio y hay que superarlo (H3).

Considerar que –más allá de las diferencias biológicas y de orientación sexual– las mujeres y los hombres tienen las mismas capacidades para cuidar a una criatura, conlleva un poder transformador de los roles familiares tradicionales y es un requisito para avanzar en la igualdad, como hemos visto en estos padres. Estas paternidades emergentes, aún minoritarias en nuestra sociedad, son ejemplos palmarios de que, más allá de lo biológico, las diferencias entre padres y madres responden fundamentalmente a elementos construidos y que, por lo tanto, es posible construir nuevos modelos igualitarios de paternidad y de maternidad.

EMPLEO Y CONCILIACIÓN

3.3.4

El empleo es un atributo profundamente vinculado a la *masculinidad hegemónica* (Connell, 1995), por ello resulta interesante conocer cómo estos hombres que reformulan la paternidad y la masculinidad experimentan la esfera productiva y qué significados le atribuyen.

El elemento más recurrente al hablar de empleo en el grupo de discusión es que es un medio de *ganar dinero*, de *subsistencia*. Sin embargo, entre los consultados hay diferencias. Hay quienes lo consideran algo secundario en su vida y no les importaría prescindir de él si fuera posible, tal como recoge la siguiente cita:

Para mí, en estos momentos no es prioritario. Si pudiera vivir sin trabajar, lo haría. En otros momentos de la vida es importante, ahora no... bueno, es un medio de subsistencia... me puede gustar, pero es subsistencia (H6).

Otros, en cambio, valoran que el trabajo remunerado les permite hacer otras cosas, es decir, conciliar su vida personal, familiar y laboral (35). En palabras de uno de ellos:

A mí me tiene que cubrir económicamente, y eso es importante. Pero, además... y por eso estoy satisfecho de mi trabajo, me permite mezclar mi vida en la calle, con mi familia y poder vivir de ello (H7).

Y finalmente, hay quienes disfrutan en su puesto de trabajo e, incluso, hablan de vocación, como recogen las siguientes citas:

(35) El carácter conciliador del empleo es un aspecto que valoran más mujeres que hombres en la CAE, como reflejo de la división sexual del trabajo que, de hecho, persiste en nuestra sociedad. Desde esta perspectiva, las manifestaciones de estos entrevistados son una muestra de cómo las prácticas igualitarias en el ámbito doméstico-familiar están vinculadas no simplemente a las declaraciones igualitarias –las cogniciones– sobre el reparto del trabajo familiar, sino particularmente a las percepciones, a los sentimientos, a las actitudes y a aquello a lo que se confiere valor.

Me gusta, me fascina y me da dinero para vivir. Me llena una parte de mi vida y me llena una parte económica... Dinero para vivir, es algo importante (H3).

Es una cosa que me gusta. Tengo un empleo vocacional y me gusta, me lo paso muy bien en mi trabajo (H5).

En la vida diaria, familia y empleo, esfera reproductiva y productiva, están estrechamente relacionadas. Cuando debido al tiempo dedicado al trabajo remunerado o a los horarios laborales, los padres consultados pueden tener una amplia dedicación al ámbito doméstico-familiar, el empleo adquiere un valor por lo que supone de desconexión del cuidado. Así lo relata uno de los entrevistados:

Trabajo siete días al mes... después de venir de trabajar, nos echamos de menos... nos gusta el reencuentro. Bueno, es que al final estamos todo el rato juntos menos siete días al mes. El ir a trabajar es una liberación para mí y para él. Nos echamos de menos y cuando volvemos... como que nos queremos más. Hemos desconectado (H4).

Un empleo que permite dedicar tiempo al cuidado supone introducir un elemento de ruptura con la división tradicional del trabajo, en la que el papel masculino consistía exclusivamente en trabajar de forma remunerada y en ostentar la autoridad. Además, el sentimiento de añorar a la prole al que se refiere el participante anterior supone también una ruptura radical con esa forma de entender la vida. En la misma línea, otro de los consultados afirma:

Entonces, es una gozada cuando llego a casa a las nueve de la mañana o de la noche, y me sale a recibir. El hecho de que me salga recibir y me pregunte por mi trabajo... (H5).

El intenso vínculo afectivo que estos padres que han dedicado tiempo al cuidado de su prole establecen con ella, hace factible su deseo de dedicarse más al cuidado, a pesar de ser un ámbito menos valorado socialmente que el empleo. Esto se puede apreciar en la siguiente cita:

Yo, al quitarme las mañanas y trabajar sólo por las tardes, tengo el complejo de aita capullo, porque me levanto a las ocho de la mañana para vestirles, desayunar, llevarles al cole y luego... llego a las once menos algo que están en la cama y no les veo hasta la mañana siguiente para levantarles, darles de desayunar y al cole. Pero luego, también tengo turnos de nueve días seguidos con veinticuatro horas para estar en casa. Y me ha influido para estar en el trabajo mirando la hora para salir e irme con mis niños (H3).

La realidad laboral de nuestra sociedad no está diseñada para que las personas, independientemente de su sexo, puedan cuidar. Estos padres, que han optado por el cuidado en detrimento de su carrera profesional, han experimentado las penalizaciones que el sistema socioeconómico impone a quienes dan prioridad al ámbito doméstico-familiar. En palabras de uno de los entrevistados:

A mí laboralmente me ha influido para no ir más allá en mi profesión, porque, al igual que a una mujer le influyen sus bajas, desaparecer del trabajo catorce meses en tres años... pues a un hombre le influye igual. Con las dos bajas y tal siento que mi desarrollo profesional se ha visto parado. (...) Siento de alguna manera que mis posibilidades profesionales se han mermado por mi familia... Pero también tengo la gran suerte de que en mi trabajo he podido adaptar horarios y me permite estar con mi familia mucho tiempo (H2).

Resulta de interés, dada la relevancia que los modelos de nuevas paternidades y masculinidades pueden tener en el camino hacia la igualdad, indagar sobre la génesis de estas novedosas distribuciones del trabajo reproductivo en las familias de los consultados. Aunque hemos explorado sus familias de origen, no hemos encontrado una causa destacable. Como suele ocurrir en la mayoría de los fenómenos sociales, el origen de estos nuevos modelos es multicausal.

Probablemente una de las causas que más influye en la formación de estos modelos es la ideología igualitaria de la pareja, como se desprende del siguiente testimonio:

No sé cuándo es el momento en el que te das cuenta que... no hay ninguna diferencia entre un chico y una chica... creo que lo viví en la adolescencia... que no hay ninguna diferencia. Porque al final estamos hablando de eso, de roles, de papeles... de en qué espacio puedo estar. Yo no soy consciente de haber entendido nunca por qué los chicos teníamos que hacer esto y las chicas, esto otro. Yo creo que desde ahí... desde ahí y desde el respeto profundo a la otra persona que es igual que yo (H6).

Ahora bien, ¿cómo surge esa ideología igualitaria? No resulta fácil delimitarlo y para hacerlo sería necesario un estudio específico en profundidad. Muy probablemente en su génesis se concentrarán una serie de experiencias –diferentes para cada individuo– que a lo largo de la historia particular de cada cual van generando esa ideología. En palabras de uno de los confidentes:

La historia personal de cada uno influye a lo largo de tu vida ya sea de forma inconsciente o conscientemente... te hace tomar decisiones a lo largo de tu vida. Yo cuando nos embarazamos, iba diciendo que estábamos embarazados. Y me decían: 'Tú no estás embarazado'. '¡Que sí, hombre, que sí!' Y una vez que nace, yo ya dije: 'Quiero estar presente al 110% en todo este proceso' (H7).

Un participante considera que en su caso ha sido clave el contacto con la cultura alternativa y el movimiento feminista, que es una forma de socialización secundaria que puede contribuir al surgimiento de una ideología igualitaria. Según sus propias palabras:

Siempre he tenido una relación y una vinculación con la cultura de izquierda alternativa en el sentido más profundo, una relación afectiva con mujeres feministas... Lo más normal es que, cuando eres padre... hacerlo de otra manera y también impulsar ámbitos asociativos... (H1).

Como vimos, salvo una, las familias de origen de los consultados respondían a un reparto tradicional del trabajo. Las vivencias de la infancia, ya fueran más o menos igualitarias, han influido de una forma o de otra en estos nuevos modelos. Veamos qué factores consideran claves dos personas en su implicación en el cuidado:

Para mí, en un principio... lo que yo he vivido con mi padre. Mi padre ha estado ausente y tengo sensación... yo me he perdido a mi padre en muchos sentidos. (...) No hemos disfrutado el uno del otro... Y esto ha influido mucho en que yo tome la decisión de que yo quiero estar con mi hijo y quiero tener una relación como la que puedo yo tener con mi madre... Eso influye mucho... la voluntad mía de estar con mi hijo y verle crecer y estar día a día con él (H4).

A mí justo lo contrario. Yo tenía un padre muy presente que se ha implicado en labores del hogar, en la educación de sus hijos y hacer lo mismo. El hecho de tener un padre cariñoso, activo, presente... yo quiero eso para mis hijas. Era el ejemplo que tenía en casa (H8).

Estamos ante dos casos opuestos en su origen que luego convergen en el presente. Esto, como adelantábamos, apunta a que hay factores que pueden modificar la influencia de la socialización primaria en la familia de origen a la hora de formar una conciencia igualitaria. Además del pasado, las propias vivencias presentes, considerar que se está haciendo lo correcto, aunque sea minoritario dentro de la sociedad, refuerza estos modelos masculinos alternativos como se recoge en la siguiente cita:

Yo creo... el ver que lo natural y bueno para los hijos es lo que estás haciendo –no todo– y ver que lo malo es el resto... ver gente que se está todo el día de... que está quejándose porque están trabajando y porque no ven a los hijos y no sé qué... pero después no se privan de muchas cosas (H5).

Estos modelos masculinos son sin duda un bello ejemplo de que la igualdad es posible. A lo largo del análisis de este grupo de discusión hemos comprobado que en estas nuevas formas de entender ser hombre y ser padre, no hay un único modelo. Entre los consultados hemos encontrado un hombre cuyo padre participaba en las tareas domésticas, algo excepcional en aquella época, pero también otro cuya implicación en el trabajo reproductivo era exigua al comienzo de su vida en pareja. Sin embargo, a pesar de su distinto recorrido, ambos han adoptado pautas igualitarias que quebrantan la masculinidad hegemónica y que posibilitan modos más humanos y enriquecedores de distribuir el trabajo productivo y reproductivo. Estos casos son una prueba palpable de que hoy en nuestra sociedad se puede ser hombre y padre de otra forma. Por ello, visibilizarlos y promocionarlos es, sin duda, una forma de avanzar hacia la equidad de género.

EL CAMINO RECORRIDO Y EL HORIZONTE DE LA EQUIDAD

3.4

El conocimiento sociológico no puede construirse de espaldas a quienes protagonizan sus procesos: mujeres y hombres que, a la vez que experimentan constricciones sociales, construyen la sociedad misma con sus prácticas, percepciones y significados. Más aun, si se aspira a transformar la realidad, no podemos prescindir de las experiencias, interacciones y sentimientos que tejen y constituyen la vida social.

Por ello, en este estudio hemos querido reunir diversas voces que protagonizan lo cotidiano. Así, nos hemos acercado a la juventud, la indiscutible constructora del futuro; a las madres con empleo, *malabaristas de la vida* (Amoroso et al., 2003) que afrontan diariamente los dilemas de transitar entre dos mundos con lógicas contrapuestas; y, por último, a un modelo con un alto potencial de subversión del viejo orden doméstico: los *nuevos padres*, cuya existencia, más allá del discurso, es a veces cuestionada como *fantasía cultural o proyecto de futuro* (Zoja, 2001: 254). La técnica del grupo de discusión nos ha permitido explorar en detalle –a lo largo de las páginas precedentes– sus vivencias, emociones y percepciones.

De la mano de las y los jóvenes nos hemos aproximado a las diferencias educativas que, según sus relatos, persisten en la transmisión de conductas, actitudes y expectativas asociadas a roles de género. Sus narraciones y discusiones van desgranando en sus propias biografías la construcción social del gusto femenino y el masculino o el papel de la praxis en el desarrollo *generizado* de las capacidades. A pesar de las reiteradas referencias que han surgido en el grupo respecto a la igualdad y al cambio social –que, indudablemente, ha acontecido en las últimas décadas–, el hecho de que ninguna de las diez personas participantes estuviera dispuesta a vestir de rosa a su bebé (varón), delata las inercias de género enquistadas en las actitudes que permanecen ocultas bajo el velo de lo normativo.

Sin embargo, encontramos también significados novedosos, como la concepción de la tarea doméstica como algo propio, la importancia otorgada a la educación en el desarrollo de capacidades no marcadas por el género o la concepción de la maternidad y la paternidad como una decisión personal, que se asocia –al menos en el plano discursivo– a la autorrealización de mujeres y hombres, desvinculándose de la feminidad. Voces femeninas reclaman una mayor participación masculina y no faltan los chicos que expresan con claridad su deseo de cuidar, a la vez que, generalmente, consideran que la crianza puede ser tan enriquecedora en un marco heterosexual como en uno homosexual.

Aun así, la creencia de la mayor parte del grupo en la mayor habilidad femenina para cuidar de las criaturas –que podría relacionarse con la falta de exposición a modelos masculinos que asuman rutinariamente el cuidado y con la socialización desigual– contribuye a que algunos chicos expresen sentirse menos preparados en este ámbito, al tiempo que son sobre todo las chicas quienes perciben a la prole como un freno a su desarrollo profesional.

Dentro de no tanto tiempo, estas y estos jóvenes –madres y padres del futuro– se enfrentarán a la división de roles en sus propios hogares. Sus discursos sobre los repartos están impregnados de igualdad, pero aún rezuman interiorizaciones de género. Sus anhelos igualitarios y su generalizada convicción en la importancia de la educación y la praxis cotidiana se enfrentarán así a lo que parece una combinación poco alentadora en la transformación de los roles de género: su propia creencia en la mayor habilidad femenina para el cuidado de los bebés, añadida a la tendencia a la tradicionalización de los roles tras la llegada de la primera criatura y a las desigualdades que aún subsisten en las políticas públicas, en el mercado laboral y en el imaginario social.

El grupo realizado con mujeres nos sitúa en la realidad de los repartos domésticos y familiares de las madres profesionales, acercándonos a sus luchas, anhelos y dilemas cotidianos. Como viene siendo frecuente en esta investigación, sus divisiones domésticas conforman un paisaje heterogéneo, en el que no falta quien se acerca a modelos neotradicionales e innovadores. Sin embargo, la situación más frecuente podría describirse como transicional entre ambos extremos, de forma que se produce una incorporación masculina al trabajo familiar en diversos grados, manteniéndose una coordinación femenina del conjunto de trabajos del hogar, que supone un invisible y feminizado *trabajo mental* en la organización de lo cotidiano.

La falta de iniciativa y el desapego de los hombres hacia la esfera doméstica, que sobrevive a su entrada en ella, se une, en ocasiones, a la resistencia femenina a abandonar el control en la gestión de lo cotidiano, configurando mecanismos invisibles que se convierten en eficaces obstáculos a la igualdad. En el mismo sentido, pueden señalarse las creencias de la mayor parte de estas mujeres en la menor capacidad de sus cónyuges para asumir el cuidado de la prole en solitario, que atribuyen a diferencias en el ámbito afectivo, vinculadas a las diferencias biológicas.

Frente a estas inercias de género, que tienden a re-crear la desigualdad en los hogares, encontramos significados y –aunque de forma minoritaria– prácticas novedosas. Desde aquí, lo doméstico se entiende y se vive como algo compartido e independiente del género, que, al competir de igual manera al hombre, no supone en él un *valor añadido*, ni comporta la organización o supervisión femenina. En definitiva, se percibe al hombre como un compañero en el cuidado, con autonomía y capacidad para realizar las tareas domésticas.

Las decisiones sobre la organización del cuidado temprano en estos hogares nos ayudan a comprender cómo las tendencias macrosociales se plasman en los ámbitos personales e interpersonales. Los discursos de las consultadas muestran que la extendida decisión femenina de asumir el peso del cuidado temprano, reduciendo o abandonando su dedicación laboral, está modelada desde determinadas condiciones estructurales, que cuestionan el inicial carácter *deseado* de su elección.

Las vivencias de nuestras informantes, como sus sentimientos negativos asociados a la intensidad del cuidado temprano –agotamiento, agobio– y el énfasis concedido a la importancia de la participación paterna en el mismo, contradicen la imagen idealizada de la *buena* madre, que aún persiste en el imaginario dibujada como una mujer que vive la crianza como una fuente continua de placer y que no requiere sacrificio. En el mismo sentido, la incertidumbre que experimentan en su papel como madres, los costes emocionales –culpa, rabia, sensación de perderse cosas– y el menoscabo en el ámbito laboral, en el tiempo propio y en su propia identidad –que llega a difuminarse o anularse bajo la omnipresencia de la prole– son el precio que pagan estas mujeres por ser madres con empleo en una sociedad no corresponsable.

También nos hemos acercado a las experiencias de un segmento social aún poco explorado que, sin embargo, encarna de forma particular las transformaciones que han acontecido en las últimas décadas en la distribución de roles familiares. Se trata de hombres que han transgredido las expectativas de género, al haberse acogido a excedencias, reducciones de jornada, permisos de lactancia o parte del permiso de maternidad; situaciones tan poco habituales como de sumo interés para conocer cómo se están produciendo dichos cambios, explorando su dinámica, valores y significados.

Estos hombres asumen los diversos trabajos familiares de forma primaria, no como meros ayudantes a rebufo de las demandas de sus parejas. Ellos nos hablan del cuidado de sus hijas o hijos como algo propio, como una experiencia muy enriquecedora en lo personal y generadora de cambios profundos en sus vidas. Sus relatos describen en detalle la sensibilidad, el mundo emocional, relacional y afectivo que se abre paso con la paternidad corresponsable y que les descubre un universo de emociones tradicionalmente vedado a los hombres.

Esta paternidad implicada, que incorpora elementos culturalmente femeninos como el cuidado cotidiano y la afectividad, tiene un alto potencial de subversión de la división sexual del trabajo al cuestionar no sólo los rasgos de la paternidad tradicional, sino la ideología de la maternidad intensiva, que sostiene la mayor habilidad natural femenina para el cuidado y la absoluta dependencia de las criaturas hacia la figura materna. La imagen que estos *padres nutricios* tienen de la maternidad ideal se transforma, dando lugar a un modelo de madre en el que se valora particularmente que comparta la práctica y la gestión del cuidado de la prole y en la que destaca la dimensión de disfrute de los hijos e hijas.

Este potencial transgresor de estas nuevas masculinidades no impide, sin embargo, entrever algunos vestigios del viejo orden doméstico que perviven en el mayor umbral masculino de percepción de necesidades en lo referente a la limpieza o en la resistencia de sus parejas a perder ese *poder* subalterno femenino en el control de la tarea de elegir la ropa

de la prole. Sin embargo, la creencia de estos padres en las propias aptitudes –con independencia del género– y las reacciones que devuelven a sus compañeras y que cuestionan el *sentido común* socialmente creado, pueden convertirse en un factor de profundización en la igualdad. Pero un resorte fundamental hacia la igualdad en los hogares de estos hombres es su vínculo afectivo con la prole que –contradiendo la socialización primaria y los mandatos del género– posibilita su deseo de dedicarse al cuidado, a pesar de ser un ámbito socialmente menos valorado que el empleo.

En definitiva, estas nuevas paternidades recorren la distancia que separa el discurso igualitario de las conductas concretas y nos descubren nuevas formas de ser hombre en nuestra sociedad. Con todo, en estas nuevas masculinidades tampoco hay un único modelo ni su génesis se agota en una sola causa. Al contrario, existe una pluralidad de formas de ejercer la nueva paternidad generadas por diversas causas no siempre fáciles de determinar, aunque el análisis realizado sugiere que la ideología de género es una de las más relevantes.

Las páginas anteriores nos han acercado a la realidad de la división de los roles familiares y laborales en la CAE a través de la mirada de quienes la construyen con sus prácticas y vivencias cotidianas. Sus experiencias nos han hablado de obstáculos invisibles, contruidos en socializaciones frecuentemente sesgadas por el género, así como de constricciones estructurales, materiales y simbólicas, que podrían arrojar luz sobre la distancia que persiste entre la igualdad del discurso y la desigualdad de los repartos. Comprender los ocultos mecanismos que recrean la desigualdad –tanto durante la socialización como, posteriormente, en la convivencia– es fundamental para evitar naturalizarla y recrearla.

Con todo, y a pesar de que las experiencias anteriores a la convivencia en pareja pueden ser importantes en la recreación de la desigualdad, los relatos de algunas de las mujeres y de los nuevos padres consultados muestran que si dichas vivencias no tienen un carácter igualitario, no impiden que otras medidas posteriores puedan romper los mandatos de género y contribuir a la igualdad en la familia.

Los nuevos modelos de masculinidad, donde los varones asumen el trabajo reproductivo equitativamente renunciando –al menos en parte– al productivo y las mujeres comparten el control de la crianza, existen, son posibles aquí y ahora a pesar de los obstáculos sociales, culturales, educativos, laborales y legales a los que se enfrentan. En la medida en que estos modelos suponen una ruptura radical con los mandatos tradicionales de género, visualizarlos y promocionarlos es una vía hacia la igualdad. Estas nuevas paternidades y maternidades nos enfrentan a nuestra propia libertad para abandonar la relativa seguridad que proporcionan los significados tradicionales compartidos y para aventurarnos por una senda menos transitada y más liberadora. Nos hacen conscientes, en definitiva, de nuestro propio poder para recrear o para subvertir el género con nuestras prácticas cotidianas.

Esta visión esperanzadora no implica, sin embargo, obviar la brecha de género que persiste en el ámbito del trabajo doméstico y de cuidado, ni restar un ápice de importancia a los necesarios cambios sociales para la extensión de estos plausibles modelos igualitarios.

En este sentido, el grupo de jóvenes destaca, entre otras medidas, la importancia de impulsar el cambio de valores desde el ámbito educativo, que a su modo de ver impulsa valores como la competitividad en vez de la solidaridad o la equidad. Las propuestas de las mujeres, que emanan de las dificultades y conflictos que experimentan en su vida cotidiana, cuestionan el carácter productivista de la organización socioeconómica, que lleva a percibir socialmente a las mujeres con hijos e hijas como un problema y a frenar su desarrollo profesional. Demandan, asimismo, permisos para el cuidado de sus hijas e hijos en situaciones de enfermedad común, permisos marentales y parentales más largos, iguales

e intransferibles, y soluciones de cara a las vacaciones escolares. En particular, se refieren a que los derechos formales se traduzcan en derechos reales.

Los hombres, por su parte, se refieren a medidas que favorezcan disponer de tiempo para la familia –como jornadas laborales más cortas, flexibilización de horarios y facilidades para acogerse a la reducción de jornada que garanticen el derecho de los padres a cuidar–, así como a medidas educativas orientadas a la sensibilización en la igualdad y a poner en valor el disfrute de la familia. Tampoco faltan aquí las críticas al sistema neoliberal y patriarcal actual, y la apuesta por un cambio estructural.

El siguiente capítulo pretende precisamente profundizar en cómo hacer posible el cambio hacia una sociedad corresponsable. Conscientes del camino recorrido, preparémonos para avanzar con la mirada fija en el horizonte de la equidad.

4

HACIA LA EQUIDAD: TEJIENDO IDEAS Y PROPUESTAS PARA EL CAMBIO

El análisis cuantitativo y cualitativo ha constatado que los discursos sobre la distribución de los roles de género han cambiado más rápidamente que las conductas. La coexistencia de viejos y nuevos valores dota de complejidad al momento actual, en el que la individualización se traduce en un creciente cuestionamiento de los referentes tradicionales, al tiempo que permanecen, interiorizados, resquicios del viejo orden doméstico. En este marco, las identidades femeninas y masculinas se transforman de formas diversas y en diversos grados, dando lugar a modelos cuasitradicionales, transicionales o innovadores que, en cualquier caso, también se caracterizan por un sincretismo de valores tradicionales y transgresores.

En este capítulo dirigimos nuestra mirada al futuro, tratando de aunar ideas y propuestas para caminar hacia una sociedad corresponsable. Para ello, hemos recurrido a fuentes especializadas en la materia, procedentes de distintos ámbitos de la realidad –institucional, laboral, académica y asociativa– que, partiendo de un diagnóstico de la situación existente, han aportado sus propuestas orientadas al cambio de actitudes, valores y prácticas con relación a la división de roles familiares en la CAE. Basándonos en ellas, presentamos al final del capítulo un mapa de medidas para el fomento de la conciliación corresponsable que profundiza en el planteamiento ya recogido en el *V Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE*.

ÁMBITO INSTITUCIONAL **4.1**

A continuación presentamos el análisis correspondiente a cuatro entrevistas realizadas con personas que desarrollan su labor profesional en organismos públicos –municipales y supramunicipales– de la CAE involucrados, directa o indirectamente, en el diseño y/o implementación de políticas favorecedoras de la equidad. Ellas nos han transmitido su perspectiva sobre el reparto de roles en los hogares vascos, así como las orientaciones y medidas que consideran más oportunas, en diversos ámbitos, para avanzar hacia la equidad.

SITUACIÓN ACTUAL **4.1.1**

Las páginas que siguen abordan la distribución desigual de roles familiares y los estereotipos vinculados a la maternidad y paternidad tradicionales, pero también los nuevos modelos emergentes en este ámbito y los valores que les acompañan.

DISTRIBUCIÓN DESIGUAL DE ROLES

La permanencia de la desigualdad de género en los espacios público y doméstico es una constante en los discursos analizados, que también advierten de que los roles de las mujeres han cambiado más que los de los hombres. Así, la entrada femenina en la esfera pública no está siendo proporcional a la incorporación masculina a la doméstica, que se está realizando de una manera selectiva. Una de las personas entrevistadas apunta, en este sentido, que la participación masculina *está cambiando más en el cuidado de niñas y niños que en el de personas dependientes y mayores, que es más arduo y menos gratificante*

(E2). A la vez, aunque el trabajo del hogar se ha repartido más, *la gerencia doméstica, la ocupación mental, sigue estando mayoritariamente en manos o en la cabeza de las mujeres* (E3).

Para nuestras y nuestros informantes la inequidad en el ámbito reproductivo remite a la división sexual del trabajo, que adscribe a las mujeres el rol doméstico-familiar y a los hombres, el papel de proveedores económicos. De esta manera, *el trabajo en el hogar para el hombre no es exigible y está desvalorizado*, mientras que el laboral *no se entiende todavía como preferente para las mujeres y, si hay que priorizar, pues lo hace en el cuidado* (E4). Lejos de ser casual, este reparto de roles de género responde al –ocultado– interés de mantener un modelo social basado en la producción económica, que externaliza e invisibiliza los costes de la reproducción social.

Asimismo, persisten estereotipos sobre las características psicológicas de mujeres y hombres que están relacionados con el reparto de tareas y espacios según el género. Así, al asignarse a los hombres el rol instrumental en el ámbito público, más valorado *en términos políticos y económicos, (...) lo que le conviene es romper con el vínculo emocional y afectivo... proyectarse hacia el exterior y no hacia el interior*. Por ello, *los hombres siguen encontrándose incómodos en el ámbito privado... no lo asocian con su espacio de poder* (E4). Como contrapunto, las mujeres siguen vinculadas a estereotipos relacionados con el rol expresivo, la empatía y el sacrificio, lo que fomenta que sean ellas quienes asuman en mayor medida el papel de cuidadoras.

DISTRIBUCIÓN DE ROLES Y VALORES ASOCIADOS A LA MATERNIDAD Y A LA PATERNIDAD

Según las personas consultadas, en la actualidad continúan vigentes los estereotipos tradicionales sobre la maternidad y la paternidad, que conviven con nuevos modelos más igualitarios.

Los discursos recogidos en las entrevistas destacan tres estereotipos relacionados con el modelo tradicional de maternidad: la renuncia al tiempo propio, la disponibilidad materna 24 horas y la madre empática, sensible y manejable. El primero de ellos, la renuncia al espacio propio, supone obviar que hay tres tiempos para la vida: el de lo público, el de lo privado y el de lo *íntimo sagrado, que es un tiempo para ti sola; (...) da igual que tengas una criatura o siete, tengas madres o padres dependientes o no* (E2). Este tiempo personal está anulado por el estereotipo tradicional de madre que renuncia a lo propio por lo común y contribuye a legitimar repartos contruidos sobre la renuncia unilateral femenina a la esfera personal.

En la misma línea se sitúa la imagen idealizada de la madre que está disponible 24 horas. La base de este estereotipo es, en palabras de una informante, que *una mujer que no cuida de sus criaturas, y cuando digo cuidar digo el cuidado más abnegado y más extendido a cualquier actividad de la vida, sería una mala madre* (E2). Así, si la madre desempeña un empleo, esta creencia contribuye a la doble jornada y a la construcción social del sentimiento de *culpa* (E1).

Por último, encontramos la concepción de la madre empática, sensible y manejable. En el imaginario persiste la idea de que *las madres son aquellas que ayudan siempre a que se pueda pactar* (E2), de forma que quedan desprovistas de autoridad en la relación con la prole. Este estereotipo limita el poder de decisión y/o negociación asociado a la madre, que *cuando se impone rigidamente es porque se alía con el padre* (E2).

Por otra parte, la paternidad tradicional se vincula a las imágenes estereotipadas del *ganapán*, el hombre-guerrero y el padre autoritario. El modelo masculino de *ganapán* hace referencia al rasgo de proveedor económico propio de la masculinidad tradicional, de forma que *el verdadero hombre es el que asegura que en la casa (...) aquello que se necesite esté económicamente cubierto* (E4).

Los discursos de las personas entrevistadas también nos acercan a la figura del *hombre-guerrero* insensible, invulnerable y poderoso, características que le alejan del cuidado desde lo emocional como parte del ejercicio de la paternidad. De esta manera, la elaboración cultural de lo masculino induce a una ruptura con *el mundo afectivo*—como señala una consultada—, ya que *cuanto menos te pongas en el lugar de otra persona, más vas a poder dominar* (E4).

En la misma línea encontramos el estereotipo del padre autoritario, que configura al progenitor como una figura intransigente con la que o bien no hay posibilidad de pacto o bien la negociación se realiza desde el *respeto* a su posición de *macho dominante*. Este tipo de padre diría: *a las once estás en casa y no hay más que hablar*, a diferencia de la madre, de la que se espera negociación: *a ver si le digo que quedo con mi amiga y la convenzo para que me deje quedarme* (E2).

Estos estereotipos tradicionales coexisten con la emergencia de nuevos modelos más igualitarios de maternidad y paternidad, y de reparto de tareas en los ámbitos doméstico y laboral que, para nuestras fuentes, responden más a necesidades derivadas de la incorporación masiva de las féminas al ámbito laboral y a la emergencia de nuevas formas familiares, que a un cambio profundo en el plano valorativo.

Entre estos modelos igualitarios emergentes se encuentran las familias monomarentales o monoparentales, que fomentan nuevas formas de organización familiar más cercanas a la igualdad que el modelo tradicional y que suelen incluir el reparto de tareas con la descendencia. Si la persona al frente de estos tipos de familia encuentra una pareja en su misma situación familiar, la sinergia produce generalmente un modelo más corresponsable que deriva del hecho de que *se les hace necesario organizarse*, a la vez que *se repartiría el cuidado de cada progenitor con su propia prole* (E4).

Por otra parte, en los discursos recogidos aparecen referencias a las parejas homosexuales. Estas parejas *comparten más esferas de dedicación porque es tal el pacto que se ha de negociar. En el caso de mujeres lesbianas, quién va a engendrar es un pacto sobre pacto que genera una dinámica de corresponsabilidad y negociación* (E2). Estas nuevas formas familiares facilitarían así un reparto de tareas más asociado a la corresponsabilidad que a los modelos tradicionales de feminidad y masculinidad. Esto repercute, asimismo, en la emergencia de maternidades y/o paternidades que superan la clásica división entre la figura de cuidado asociada a lo emocional—femenina— y la de provisión económica—masculina—.

Por último, encontramos parejas que en su vida pública ejercitan comportamientos morales unidos a la idea de justicia social y que trasladan al hogar, en mayor o menor medida, esos mismos valores. Son parejas jóvenes, *educadas en una concepción más igualitaria y menos estereotipada del reparto de tareas y competencias en lo laboral y en lo doméstico* (E3).

Estos modelos más igualitarios tendrían, según nuestras fuentes, una serie de valores que merece la pena destacar. En primer lugar, se refieren a la responsabilidad social y personal, y a la igualdad en todos los ámbitos, incluido el tiempo propio. Apuntan, en este sentido, que se trata de personas que entienden y llevan a la práctica el hecho de que *hay que perder privilegios para lograr una sociedad más justa* (E4). Esto implica asumir las tareas

de cada espacio como propias y no delegables. En definitiva, *es cuestión de repartir, con un equilibrio, las cargas y los beneficios* (E4). Consecuentemente, la idea de compartir sustituye a la de delegar, noción que indica de forma implícita a quién corresponde la responsabilidad de la tarea. Las personas consultadas apuntan, en este sentido, que la persistencia de un modelo de mujer que asume como propio el espacio privado puede contribuir a que se confunda la corresponsabilidad y la delegación, y a sobrevalorar la participación masculina en el ámbito doméstico-familiar.

En este marco de responsabilidades compartidas, los repartos estarían guiados por criterios de practicidad y sostenibilidad que reemplazarían a los mandatos genéricos. La visión pragmática supone *ver (...) qué es lo que necesitamos como personas, como familia, y abordarlo de una manera práctica, sin recurrir a estereotipos que entorpecen la fluidez de los miembros de esa familia* (E4). La sostenibilidad se refiere a la salud de las personas que componen el hogar y a su funcionamiento flexible y adaptable a diferentes circunstancias, que se antepone al seguimiento de unos modelos rígidos de feminidad y masculinidad. En definitiva, *la división sexual del trabajo se difumina bajo los valores de la practicidad y la sostenibilidad* (E1).

Por otra parte, aparecen una serie de valores relacionados con la ética del cuidado como el amor nutricional, la solidaridad y la empatía. Desde esta perspectiva, el amor vinculado a la atención de las necesidades de la otra persona, que tradicionalmente ha constituido un rasgo femenino, se redescubre como un elemento valioso para el mantenimiento de la vida y se extiende también a los hombres. En la misma línea, la solidaridad –así como la fraternidad y la sororidad– supone vivir la realidad de la pareja y el ámbito familiar como un espacio de apoyo mutuo. En este marco interpersonal resulta fundamental la empatía, es decir, la capacidad de ponerse en el lugar de la otra persona y de entender, desde la igualdad, sus necesidades y deseos.

Junto a los valores anteriores, la conciencia de las necesidades propias y ajenas evita configurar a las mujeres como *seres-para-las-demás-personas* y a los hombres como *los seres importantes*. Desde esta perspectiva, se acepta como derecho propio y ajeno el hecho de disponer de un espacio para la conciliación personal asociado al autocuidado.

Desde estos parámetros, son también fundamentales la negociación como método de toma de decisiones basado en el consenso –frente al modelo tradicional de dominación masculina y sumisión femenina– y el respeto entre iguales. Ambos constituyen la base del carácter genuinamente democrático de la familia.

Los elementos que hemos señalado permiten, en definitiva, desarrollar paternidades asociadas a la responsabilidad, *no sólo a lo lúdico* (E1) y maternidades asociadas a lo lúdico y no sólo al cuidado desde la abnegación y la renuncia.

PROPUESTAS PARA EL CAMBIO EN LA DISTRIBUCIÓN DE ROLES

4.1.2

A continuación presentamos, de la mano de las personas entrevistadas, sus propuestas que comprenden acciones para el cambio de valores y actitudes, medidas específicas orientadas a la conciliación y diversas actuaciones desde el ámbito institucional, empresarial, educativo, social y urbanístico. Por último, se abordan los obstáculos que perciben en el camino hacia la igualdad.

CAMBIOS EN LOS VALORES Y ACTITUDES PERSONALES Y SOCIALES

Las personas consultadas más que referirse a valores y actitudes específicas que deberían fomentarse para promover un reparto más equitativo, subrayan la necesidad de que los cambios personales vayan acompañados de transformaciones sociales. Estas transformaciones tendrían que fomentarse desde las instituciones para que se produzcan, sobre todo, en el ámbito educativo y en los medios de comunicación. En este sentido, una persona señala:

No tiene sentido que hagas parte de las tareas porque tu pareja no puede, pero que en realidad no tengas interiorizado que es tu responsabilidad, ni se conseguiría nada si los pequeños cambios personales no se visibilizan socialmente, se quedarían en personas puntuales y lo que hace falta es un cambio de modelo de sociedad, más que de valores aislados (E4).

En cualquier caso, los cambios que tendrían que darse en el ámbito personal se centran en el distanciamiento de los estereotipos de feminidad y masculinidad en favor de valores como la solidaridad, la igualdad, la corresponsabilidad, la aceptación de la pérdida de privilegios de los hombres y la conciencia de la necesidad de un espacio de autocuidado para las mujeres. Además, como hemos señalado, es importante interiorizar la negociación como modo de resolución de conflictos en la familia frente a un modelo de autoridad masculina y sumisión femenina, así como entender el ámbito familiar como un espacio de desarrollo personal no excluyente –fundamentalmente en las mujeres– y, a la vez, de responsabilidad personal –especialmente en los hombres–.

Por otra parte, los cambios sociales se refieren a visibilizar y fomentar los valores asociados al reparto equitativo de roles, presentado modelos de corresponsabilidad que puedan contrarrestar los modelos tradicionales, aún vigentes en el imaginario social. Junto a ello, se señala la importancia de fomentar valores *desgenerados*, transversalizando la igualdad, de forma que esta se entienda no sólo como un valor más, sino unido a otros como el respeto, el amor asociado al cuidado, la empatía, la negociación como modo de resolución de conflictos, etc.

Junto a estas transformaciones en el plano valorativo, las personas entrevistadas abogan por la implantación desde las instituciones de medidas que promuevan cambios estructurales orientados a construir un nuevo modelo de sociedad no centrado en la productividad, tal y como se argumenta en la siguiente cita:

Si el modelo social pide mano de obra y gente que la proporcione y la críe, los cambios personales no van a llegar a nada, porque al final vas a tener que elegir, y de momento es la mujer quien lo está haciendo, un poco empujada por barreras internas y también por las externas (E4).

Por otra parte, se señala la importancia de otros agentes sociales como los medios de comunicación o las instituciones educativas. Destacan así la necesaria toma de conciencia por parte de los *media* de su responsabilidad como reproductores de modelos sexistas que siguen asociando a los hombres con cualidades como *la fuerza, lo bruto o romper las normas* (E4), y a las mujeres, con el espacio privado y con valores de *objeto para el hombre, sumisión, mística de la maternidad y abnegación* (E2).

Por último, las narraciones analizadas apuntan a un modelo educativo en el que la igualdad constituya un elemento transversal, que lejos de acciones puntuales, suponga una verdadera coeducación, ya que hoy en día, generalmente, *todo lo que tenga que ver con pre-*

vención y con un cambio de valores, se basa en la buena voluntad de individuos e individuos que están en el centro educativo (E1).

MEDIDAS ACTUALES ORIENTADAS A LA CONCILIACIÓN

Los discursos recogidos coinciden al señalar que existen múltiples obstáculos para las mujeres en el ámbito laboral no sólo por el hecho de ser madres sino por la *presunción de maternidad* (E3), de forma que incluso aquellas que no son madres, pero que por su edad son susceptibles de serlo, son discriminadas de manera directa o indirecta desde su acceso al empleo, tal y como ilustra esta cita:

Las mujeres están mejor preparadas, tienen mejores rendimientos académicos, pero entran menos en el mercado laboral porque se les presupone que no van a tener una dedicación plena en el empleo, eso sí lo puede garantizar un hombre que tenga peor currículum (E4).

Además, existe otra modalidad de discriminación: la sectorial, es decir, *el mercado laboral está segregado por sexo, [las mujeres] ocupan puestos asociados a su rol asignado de cuidado* (E4), quedando relegadas a sectores menos valorados económica y socialmente, y alejados de los ámbitos de poder y prestigio.

Una vez que las féminas han accedido al mercado de trabajo encuentran obstáculos en la promoción interna, debido a los prejuicios que las vinculan al absentismo y a una menor dedicación laboral. Además, una mujer que renuncia a su empleo de manera total (excedencia) o parcial (reducción de jornada) durante unos años encuentra generalmente a su regreso, una desventaja sustancial a la hora de competir con un hombre, que durante ese periodo –que suele coincidir con una época de crecimiento en lo laboral–, ha seguido acumulando contactos, experiencia y conocimientos. Conviene apreciar aquí que, junto a un obstáculo externo, existe un obstáculo interno asociado a la presión social que dicta que una madre que dé prioridad a su vida laboral es una mala madre, de forma que la culpa actúa como un escollo invisible para la promoción a puestos de responsabilidad que exigen un alto nivel de disponibilidad. En palabras de una persona informante:

Los puestos de responsabilidad, el acceso a ellos y, luego, lo que implican, están asociados al modelo de masculinidad hegemónica, aquel que, como no tiene que ocuparse ni de casa ni de hijos, se puede permitir estar doce horas en la oficina y luego salir a alternar y a hacer negocios (E4).

Los hombres, en cambio, no suelen encontrar obstáculos sino ventajas en su acceso y promoción laboral, así como en la capacidad adquisitiva que deriva de su desempeño profesional. Sin embargo, cabe matizar que el acceso masculino a sectores feminizados resulta más difícil debido a un *factor psicológico-social*, es decir, por la percepción de que *dedicarte a una profesión de chicas es devaluarte o es susceptible de provocar sospechas acerca de tu masculinidad* (E4), que deriva de la menor valoración social otorgada a lo femenino.

Por otra parte, nuestras fuentes ponen de manifiesto que los hombres –especialmente en los sectores masculinizados–, tienen problemas para solicitar una excedencia o un permiso para el cuidado, como consecuencia de la presión social. Por un lado, actúa el factor interno –*¿cómo voy a decir en el trabajo que me voy a cuidar de mi madre?*–. Y, por otro, el externo, porque *para la empresa lo normal aún hoy en día es no esperar que esto lo pida*

el hombre, sino la mujer y se ve incluso como que lo hace porque es un vago, un jeta... (E4).

Las personas consultadas ponen en evidencia asimismo la feminización de las medidas orientadas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. En sus palabras, *la forma en la que se están desarrollando las medidas son una trampa mortal para las mujeres; (...) no son para que la mujer y el hombre estén en una situación más igualitaria, sino para hacerle a la mujer más cómoda la desigualdad* (E3). De esta manera, consideran que actuaciones como el permiso de maternidad transferible no fomentan la igualdad porque se está manteniendo el mensaje de que la crianza es una responsabilidad de las mujeres que estas pueden –o no– delegar en el padre.

El mismo análisis se deriva de las reducciones de jornada y las excedencias para el cuidado, ya que la decisión de quién la solicita se basa en criterios como que sea quien cobra menos o quien tiene un puesto menos estable, que suele ser la mujer. Además, como manifiesta una de las personas informantes:

No se tienen en cuenta las consecuencias a largo plazo para estas mujeres en su cotización a la Seguridad Social, es decir, que a la larga suponen un empobrecimiento de las mujeres en pro del cuidado no remunerado (E2).

Por otra parte, las personas entrevistadas argumentan que las medidas orientadas a la conciliación no son suficientes, ya que sólo cubren las necesidades de los primeros momentos de la crianza y posteriormente –más allá de las reducciones o las excedencias– no existen actuaciones sustanciales que fomenten, por ejemplo, una flexibilidad horaria. En palabras de una entrevistada:

El sistema laboral es muy rígido en cuanto a horarios y, si no se establecen medidas que te permitan –cuando tu hijo tenga diez años– entrar o salir del trabajo una o dos horas antes, jugar con el tiempo para adaptarlo para ir con él al médico, por ejemplo, pues no vale de nada (E1).

Según nuestras fuentes, los servicios y equipamientos sociales dirigidos a favorecer la conciliación –aunque solucionan necesidades puntuales–, resultan escasos y no están adaptados a las necesidades reales de familias con horarios diversos, ni se adecúan a las exigencias del modelo productivo actual –en el que prevalecen horarios extensivos y diferenciados, especialmente en la empresa privada–. La técnica de igualdad municipal expone al respecto:

¿Guardería hasta los dos años? ¿Qué haces con la niña cuando tiene tres? Quince días de vacaciones en Navidad, Semana Santa, tres meses de verano... No es que el Estado sustituya a la familia, pero sí que adapte los servicios a las necesidades de una manera más adecuada (E1).

Además, las medidas existentes se dirigen fundamentalmente a la conciliación de la vida laboral y familiar, obviando la personal; a la vez que *están focalizadas en los menores* (E1). Del mismo modo, aún no existe una dotación suficiente de plazas para menores de cero a tres años en guarderías o ikastolas y el acceso a las mismas, según nuestras fuentes, se establece con baremos económicos que excluyen a familias que finalmente recurren a contratar el cuidado, perdiendo estatus económico. Sin embargo, tal y como afirma otra persona:

Las instituciones tenemos que tomar partido en la responsabilidad del cuidado. Si quiero un modelo productivo, tendré que poner los medios para que tanto mujeres

como hombres puedan trabajar, tengo que generar un sustitutivo a ese cuidado que hacen mayoritariamente las mujeres (E4).

La escasez y la falta de adecuación de los servicios orientados al cuidado se traducen, según las personas consultadas, en el sacrificio materno de la carrera profesional o en la externalización del cuidado a otras mujeres. En otras palabras, *tenemos que recurrir a personas que se ocupen de nuestra familia que por lo general son mujeres, normalmente inmigrantes (E2)*. Como consecuencia, se perpetúa la desigualdad de género en los ámbitos familiar y laboral. El modelo tradicional en el que la mujer queda relegada mayoritariamente al ámbito privado encuentra así nuevas formas de reproducirse.

PROPUESTAS DE MEDIDAS Y LÍNEAS DE ACTUACIÓN

Desde la visión que proporciona el trabajo en un ente institucional, las personas entrevistadas han aportado diferentes propuestas orientadas al fomento de la equidad en el reparto de roles, que hemos clasificado en virtud de los ámbitos desde donde deberían realizarse: institucional, empresarial y, por último, educativo y social.

Ámbito institucional

Una actuación de particular relevancia es la implementación de permisos de maternidad y de paternidad intransferibles, que tengan una duración mayor y equivalente para mujeres y hombres, ya que como señala una de las personas informantes:

Es la única manera de fomentar una igualdad. No se puede predicar que la corresponsabilidad es necesaria y luego dar a las mujeres más permiso que a los hombres porque el mensaje que subyace es que no es su tarea prioritaria (E3).

Se proponen también medidas de carácter obligatorio para las empresas e instituciones, ya que la elaboración de políticas de conciliación de carácter voluntario –que suponen beneficios puntuales a aquellas empresas que se acogen a ellas–, no redundan en cambios estructurales. En cambio –señala una consultada–, *si las empresas valoraran que tienen que tener una política de conciliación obligatoriamente para acceder a contrataciones públicas, verías como lo hacían...* (E2).

Nuestras y nuestros confidentes plantean, asimismo, intensificar el trabajo de sensibilización orientado a que los hombres renuncien a sus espacios de poder y a sus privilegios, en pro de un traspaso de parte de su dedicación de lo público a lo privado. En otras palabras, *las chicas hemos hecho gran parte de trabajo hacia lo público, pero ahora hace falta que ellos hagan ese trabajo hacia lo privado (E3)*.

La mejora y ampliación de servicios y equipamientos dirigidos al cuidado de personas –menores, mayores y dependientes– es otra de las propuestas destacadas. Además, estos servicios deberían plantearse como una prestación social básica y extensible a toda la población. En palabras de una informante:

Se trata de que el Estado entienda que tiene una responsabilidad en el cuidado de las personas, en la crianza, porque son personas que o han ejercido su función dentro de la sociedad o que van a hacerlo en el futuro (E4).

Esas personas plantean también una mayor difusión de las medidas, servicios o equipamientos para el fomento de la conciliación, es decir, *que las medidas sociales no se asocien a personas sin recursos* (E1). La apuesta en este sentido es que esta labor se realice desde los ayuntamientos porque *los servicios sociales están a mano y es más fácil divulgar las medidas desde ahí* (E1). También consideran necesario el trabajo de sensibilización social orientado a fomentar modelos igualitarios en el reparto de tareas y a visibilizar los posmachismos y micromachismos, ya que los cambios normativos no podrían calar si no se apoyan en una transformación cultural. Plantean así que en los consistorios podrían realizarse talleres sobre el reparto de tareas con independencia del género, módulos formativos de negociación dentro del hogar, etc.

En la misma línea, se sitúa el fomento de programas de empleo y formación para mujeres y hombres en sectores masculinizados y feminizados respectivamente favoreciendo, por un lado, que los sectores feminizados cobren valor al desprenderse del sesgo de género y, por otro, que las mujeres accedan a los sectores de mayor prestigio social y económico de una manera normalizada. Una de las personas consultadas lo argumenta del siguiente modo:

Los sistemas de cuotas no son útiles, no se empieza desde la base y, al final, la mujer se siente 'incómoda' en ese sector o puesto, porque acaba pensando que su presencia y poder, si es una cuota para un puesto de responsabilidad, es regalado (E3).

Ámbito empresarial

Las personas entrevistadas abogan, en primer lugar, por el cambio a un modelo laboral asociado a la flexibilidad, que cuestione la falsa vinculación entre productividad y presencia. Plantean que es necesario que las empresas –impulsadas por experiencias piloto que podrían promocionarse desde las instituciones– entiendan el valor de la productividad asociado a la flexibilidad no sólo como responsabilidad social, sino en términos de rentabilidad real. Por tanto, apuestan por la *racionalización de los horarios en el trabajo* (E1) orientada a cubrir no solo las necesidades derivadas del cuidado, sino también aquellas que pertenecen al ámbito personal y que no suelen ser objeto de las políticas y medidas de igualdad. Según una de las personas consultadas:

Hoy por hoy, pocas empresas, sobre todo privadas, se plantean que puedas entrar o salir media hora o una hora más tarde para ir a un curso de Pilates. Ahí entraríamos de nuevo en la dificultad para las mujeres no ya de conciliar la vida familiar y laboral, sino la personal (E1).

El cambio, sin embargo, no sólo concierne a los horarios de entrada y salida, sino a una gestión del tiempo más negociada con la persona trabajadora, tal y como continúa la informante anterior:

Que incluso un día no vayas a trabajar y lo compenses quedándote otra tarde... La productividad no está reñida con la flexibilidad, sino todo lo contrario. La gente que no hace nada no lo hace en ningún lado ni en ningún horario (E1).

Por otra parte, en los discursos analizados se destaca el fomento de una mentalidad empresarial cercana a la responsabilidad social, que asocie el término de productividad al bienestar de las personas empleadas, ya que como señala otra consultada: *si en tu trabajo estás bien, se tienen en cuenta tus necesidades y no estás agobiada pensando cómo pedir media hora para ir al pediatra con tu hija* (E3), vas a ser más productiva. Se entiende,

además, desde este planteamiento, que las medidas de conciliación que se realicen no sólo por exigencias normativas sino por la búsqueda de un modelo más ecológico de funcionamiento, van a poder extenderse en el tiempo y van a integrar la normalidad social, paliando las carencias actuales:

El cuidado de tu criatura es más largo que el que te da una licencia... y luego... ¿qué haces? (...) El modelo actual de empresa como producción sin perspectiva de los recursos humanos desde lo social no funciona, es antiecológico, anti ser humano (E1).

Ámbito educativo y social

Las personas consultadas proponen la elaboración de herramientas que aseguren la aplicación transversal del modelo coeducativo. Recalcan, asimismo, la necesidad de que el sistema educativo fomente un cambio de valores que supere los estereotipos de género, ya que *no sirve de nada que se tomen medidas desde las instituciones, si luego desde cría no se te educa en que la igualdad es un valor intrínseco, en la negociación como medio de resolución de conflictos, etc.* (E3). Señalan, además, que al no estar realmente estipulado un método de transversalización de la igualdad, no es ni tangible ni evaluable dentro del rendimiento académico, de las líneas curriculares, etc.

Por otra parte, los discursos recogidos plantean un cambio hacia un modelo social basado en valores cercanos a la corresponsabilidad, a la igualdad, a la superación de estereotipos de género que reproducen modelos de dominación masculina/sumisión femenina. En este sentido, como hemos señalado, recalcan la necesidad de trabajar particularmente en la toma de conciencia de los medios de comunicación de su responsabilidad en esta materia, ya que, tal y como afirma una consultada:

Constantemente están reproduciendo la ideología patriarcal. No sirve de nada que en el colegio te den un modelo educativo y luego llegues a casa, enciendas la tele y en tres minutos se estropea todo el trabajo de sensibilización realizado por el colegio, las instituciones... (E3).

Proponen, asimismo, talleres que fomenten la corresponsabilidad en la infancia, orientados a impulsar el aprendizaje y la asunción de las tareas del hogar y del cuidado desde edades tempranas, tal y como señala otra persona:

La corresponsabilidad no pasa solo por cambiar las leyes sino que la desigualdad también se corrige a través de actitudes personales y, en la medida que cada vez más niñas y niños aprendan también a compartir las tareas domésticas, se fomenta la igualdad de mujeres y hombres (E4).

Por último, inciden en el fomento del ocio y de una realización personal que no se agote en el cuidado y el empleo, sino que integre el autocuidado, entendido como necesidad básica y como fuente de desarrollo pleno de los seres humanos.

HACIA UNA CIUDAD PARA LA CONCILIACIÓN

En las políticas de diseño y planificación urbanística, según los discursos analizados, las actuaciones para fomentar la equidad en el reparto de roles entre mujeres y hombres tienen un carácter puntual, de forma que aunque se realizan acciones que tienen en cuenta la perspectiva de género, ésta no se ha implantado aún de manera transversal.

Las personas consultadas señalan que desde Emakunde están haciéndose esfuerzos para visibilizar la necesidad de que las ciudades se adecúen a la realidad de los cuidados, porque en estos momentos las urbes están planificadas desde la producción empresarial, es decir, *están pensadas para individuos sin cargas que se mueven a sus trabajos* (E4).

En este contexto, nuestras y nuestros informantes proponen diversas medidas orientadas a fomentar la equidad en el reparto de roles en la ciudad. Plantean así dar prioridad a las áreas de urbanismo municipales como promotoras de mejoras orientadas a la igualdad de género, ya que la mayoría de planificaciones y diseños urbanísticos se realizan desde estas áreas. En ellas habría que implementar la elaboración de diagnósticos desde la perspectiva de género.

Otra de las propuestas es la creación de parques que combinen actividades infantiles con actividades para mayores. Esta actuación es *muy necesaria*, ya que *hoy en día la gente se va a los centros comerciales y es triste que sean los únicos espacios que se considera que facilitan la conciliación* (E1).

La intervención en los puntos oscuros es otro elemento importante, ya que la tendencia a diseñar áreas residenciales alejadas de los servicios –en zonas poco transitadas– y el propio diseño arquitectónico de los edificios nuevos –con grandes soportales–, no favorece la movilidad ni la seguridad de las personas cuidadoras ni de la ciudadanía en general. Según se ha recogido en una de las entrevistas:

No se trata sólo de la perspectiva de género, (...) sino que la perspectiva de la accesibilidad tampoco se tiene en cuenta. Para una mujer son espacios peligrosos a los que te enfrentas con temor de una manera casi inconsciente (E3).

Otra línea de acción es la elaboración de políticas integrales en los organismos públicos gestores del transporte (diputaciones forales, ayuntamientos), de manera que se considere el tipo de persona usuaria y sus necesidades, y se adapte a la realidad desde la perspectiva de género. Tal y como señala una persona consultada:

Las administraciones están cambiando el transporte para hacerlo más cómodo a quien ya lo usa, no hay una política integral que tenga en cuenta que los recorridos de las mujeres son múltiples y que están sometidas al transporte público para múltiples gestiones derivadas del cuidado y otras gestiones porque, si sólo hay un coche en la familia, lo conduce él (E3).

Por último, conviene repensar los modelos urbanos actuales que tienden a generar espacios monofuncionales con escasa accesibilidad y gran demanda de movilidad. En este sentido, se plantea la necesidad de la *no zonificación*, la apuesta por ciudades más compactas donde *casi todos los servicios estén cerca* (E4) y sean accesibles sin necesidad de desplazamiento en transporte motorizado.

OBSTÁCULOS PARA EL CAMBIO DE VALORES Y LA CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE

Nuestras fuentes señalan una serie de elementos que pueden dificultar la implementación de medidas que fomenten la equidad de género en los ámbitos familiares y laborales. Mencionan, en este sentido, la existencia de un alto porcentaje de mujeres que renuncia y/o limita su labor profesional en pro del cuidado, al seguir vinculada a su género esta labor como prioritaria en el imaginario social. Como señala una persona consultada:

Es imposible que en la esfera laboral te puedas dedicar al 100%, como muchos hombres, si estás asumiendo en casa el trabajo que a ti te correspondería, más el que correspondería a los hombres (E4).

También hay que tener presente la tendencia social a sobrevalorar el ámbito productivo y a minusvalorar el doméstico, que está asociado a una pérdida de privilegios, ingresos y estatus social para los hombres. Así, en el caso de muchos de ellos el trabajo reproductivo *se acaba haciendo porque no hay más remedio, no porque se interiorice que es una cuestión de justicia (E4)*. En otras palabras, *por evitar el conflicto se comparte más, pero sólo hay una minoría que realmente entiende que la responsabilidad de la casa y de la familia es de ambos (E1)*.

Otro escollo en el camino hacia la equidad es la persistencia del modelo socioeconómico basado en la productividad, en el que la mitad de la población reproduce la futura mano de obra –hombres y parte de las mujeres–, así como la futura generación de cuidadoras, que desempeñará este mismo papel en el futuro. En definitiva, *en estos momentos hay una prioridad absoluta del mundo productivo, y con la crisis todavía se va a acentuar ese proceso, lo importante es producir, da igual cuáles sean las condiciones (E4)*. Además, la recesión económica puede afectar –y ya afecta– a políticas específicas de igualdad, sobre todo, a las transversales y *preocupa que la crisis justifique reducciones presupuestarias en temas que son más estructurales, pero menos visibles (E3)*.

Los posmachismos son otro enemigo de la igualdad. Se trata de una corriente social emergente resistente a las políticas de igualdad y al movimiento feminista, que apuesta por una regresión a los valores y modelos tradicionales de feminidad, masculinidad y familia, y que se apoya en circunstancias coyunturales –crisis económica, cifras sobre fracaso escolar– para reivindicar la vuelta de las mujeres al ámbito doméstico y su salida del laboral. Tal y como se afirma en una de las entrevistas:

Los posmachismos viven el feminismo y las reivindicaciones igualitarias como una agresión y, como no se pueden manifestar abiertamente como machistas, porque no es correcto, se acogen a otras cuestiones para atacar, minusvalorar y despreciar (E3).

Por otra parte, las medidas actuales se adaptan a un modelo social basado en la división sexual del trabajo, sin lograr un cambio profundo del mismo. *Todas las políticas del bienestar –aduce una consultada– se basan en un modelo familista, todo se apoya en la familia, y quien se beneficia del trabajo reproductivo, al final, es el propio Estado (E1)*.

Por último, en la línea que hemos comentado anteriormente, la presión mediática fomenta estereotipos y valores no igualitarios bajo un velo de falsa igualdad sobre los gustos, espacios de trabajo y de ocio, referentes a imitar, objetivos y responsabilidades de las mujeres y los hombres. Estas imágenes tienen un gran calado en el imaginario social y constituyen un freno en la asunción de modelos equitativos. En pocas palabras, se plantea lo siguiente:

El problema es que no nos damos cuenta, que no lo vemos, y que hay una corriente interesada en que las iniciativas de visibilización de eso [del sexismo en los medios] se consideren histéricas, exageradas, excesivas (E3).

El análisis con perspectiva de género desde el ámbito laboral resulta especialmente necesario en el diagnóstico y en la formulación de propuestas de cambio orientadas a la conciliación corresponsable.

Por ello, hemos entrevistado a cuatro informantes clave. Dos de estas personas aportan sus conocimientos, experiencias y propuestas desde el empresariado y otras dos, desde el ámbito sindical, lo que nos permite acercarnos a la esfera laboral desde perspectivas diferentes y complementarias. Este criterio ha guiado, asimismo, la selección de los entornos empresariales, de forma que hemos recurrido a un sector masculinizado –construcción– y a otro feminizado –servicios (cuidado)–, con el propósito de enriquecer el diagnóstico y las propuestas que pudiesen plantearse. Del mismo modo, las personas sindicalistas pertenecen a realidades sindicales diversas: LAB y Comisiones Obreras (CCOO). En las páginas siguientes se presentan los principales resultados del análisis de estas entrevistas.

En este apartado abordamos la distribución de roles domésticos y laborales –atendiendo, entre otros aspectos, a sus causas y consecuencias–, así como las políticas empresariales actuales orientadas a la conciliación.

LA DISTRIBUCIÓN DE ROLES EN LOS ÁMBITOS DOMÉSTICO Y LABORAL

Las personas entrevistadas coinciden en que se mantiene un reparto asimétrico del trabajo familiar. Dicha distribución desigual forma parte de un modelo social patriarcal en el que –a pesar de los cambios– *las mujeres asumen la mayoría de las responsabilidades domésticas* (E7), mientras los hombres son los principales proveedores económicos del hogar. La discriminación de las féminas en el mercado laboral hunde sus raíces en esta *división sexual del trabajo* (E5).

La persona informante del sindicato LAB señala que aunque *en la última década ha habido una incorporación muy importante de las mujeres al mundo laboral*, esta no se ha realizado bajo un modelo socioeconómico que la asuma como una cuestión de justicia social –ni en igualdad de condiciones–, sino que responde a la necesidad del sistema capitalista de fomentar un mayor consumo, aumentando la capacidad adquisitiva de la familia. En sus propias palabras:

No ha sido diseñada ni pensada en términos del derecho a un empleo digno y que posibilite tener un proyecto de vida. Se ha hecho en un momento de crecimiento económico, tratando de obtener una mano de obra barata y a cambio de un sueldo suplementario para el entorno familiar hetero-patriarcal.

Desde CCOO subrayan que *cuando las mujeres se incorporan al ámbito público, nada cambia* en el modelo social, lo que sumado a la falta de corresponsabilidad masculina, genera que *las mujeres se vean en la obligación de estar trabajando tanto en el ámbito*

público como en el familiar. Esta asunción femenina de la mayor parte del trabajo reproductivo implica consecuencias negativas en el ámbito laboral, no sólo por el desgaste vital que supone la acumulación de tareas, sino también porque desde el modelo productivista actual se tiende a interpretar dicha sobrecarga como un menor rendimiento potencial de las mujeres en el puesto de trabajo. Este hecho, al que se suma la presencia de las féminas en los sectores *menos valorados económica y socialmente* (E5), dibuja un panorama ideal para que en una coyuntura de aumento del trabajo familiar –por la necesidad de cuidar– sean estas mujeres quienes abandonen temporal o indefinidamente su carrera laboral desde una decisión aparentemente personal y autónoma.

Por otra parte, los obstáculos de las madres en la esfera laboral, según las personas consultadas, persisten de manera más o menos invisibilizada. Desde el ámbito sindical, se señala que *las mujeres están obligadas a tener que decidir entre el derecho a la maternidad o desarrollar su carrera laboral* (E6). En esta misma línea, la persona procedente del sector empresarial masculinizado expone que *las mujeres que son madres piensan que la principal función en su vida es ser madres y que, después, en un segundo plano, queda su vida laboral. Y esto, en las empresas, se nota y se castiga.* Además, el hecho de que el mercado de trabajo se base en la disponibilidad y sancione –de manera más o menos indirecta– acogerse a las medidas de conciliación, supone que los hombres perciben claramente que solicitar tales medidas es contraproducente para su estatus social, económico y personal. Como señala una persona entrevistada:

Cuando se han querido incorporar [las mujeres] después de las bajas de maternidad, nos encontramos que un montón de veces les castigan llevándolas a puestos de peores condiciones; y eso ¿qué fomenta? Que los hombres no vayan a asumir medidas de conciliación. Eso no fomenta la corresponsabilidad, porque el hombre que está al lado, que está viendo que tú te has ido con tu criatura seis meses, acumulando vacaciones, más la lactancia y no sé qué... a cuidar de tu criatura y a la vuelta te han metido en el agujero de la oficina aquel y te han quitado todos (...) los derechos que tenías, entonces dice: '¿Yo?, ¡venga, hombre, que se lo coja mi mujer!' (E6).

POLÍTICAS EMPRESARIALES ACTUALES EN MATERIA DE CONCILIACIÓN

Antes de plantear propuestas de mejora de las políticas, estrategias y medidas orientadas a la conciliación, recogemos un diagnóstico sobre dichas actuaciones, analizando el contexto en el que se enmarcan, la valoración de las más conocidas y, por último, los mecanismos para su seguimiento y evaluación.

a) Contexto ideológico de las actuaciones en materia de conciliación

Una de las cuestiones básicas que se plantean al valorar las medidas orientadas a la conciliación, es que el contexto ideológico en el que se sitúan no se basa en la consideración del bienestar social, sino en una visión capitalista enraizada en la estructura patriarcal. Esto produce que las políticas y medidas actuales desemboquen en la asunción femenina del trabajo reproductivo. En palabras de una consultada:

Creo que esas medidas fomentan todavía más los roles tradicionales. (...) Creo que... uno, le falta todo un trabajo previo que es el trabajo formativo e ideológico, porque la conciliación también parte de un trabajo ideológico y formativo que se tiene que dar dentro de todas las personas y que no se está trabajando nada. Y también, que al propio sistema, lo siento, pero a día de hoy sigue... sigue queriendo y sigue necesitando que las mujeres asumamos todo el trabajo de cuidados. (...) No hay voluntad política para solucionarlo, (...) porque prefieren que las mujeres sigamos haciéndolo gratis y porque, si lo hiciesen, habría que hablar de que hay que acabar con el modelo capitalista-patriarcal de hoy en día, y no tienen interés en... destruirlo (E6).

En este marco, las actuaciones orientadas a la conciliación parten de una concepción de la misma asociada a la necesidad de conjugar la vida familiar y laboral, excluyendo la personal. Sin embargo, en palabras de una informante, *dentro de la conciliación, más allá de las necesidades urgentes que pueden ser los cuidados, está el poder desarrollar un proyecto de vida que te satisfaga a ti personalmente y que te posibilite tener relaciones sociales, formarte (E6)*. La invisibilidad de la faceta personal como parte del derecho a la conciliación deriva en una concepción reduccionista de la misma limitada a facilitar el cuidado a quien lo realiza –mayoritariamente mujeres–, obviando su pleno desarrollo personal. Además, esto excluye del derecho a la conciliación de vida personal y laboral a las personas que no tienen prole.

Por otra parte, desde el sector sindical se advierte de que la crisis está dificultando considerablemente la extensión de las medidas de conciliación y de que existe una tendencia, por parte de un importante sector empresarial, a *presionar para que los trabajadores no se acojan a estas medidas, con la excusa de que hay que apretarse el cinturón (E5)*. Este fenómeno ha agravado la cultura de asumir las demandas del empresariado y ha impulsado el *déficit ideológico* en cuanto a la necesidad de exigir los derechos en el ámbito laboral (E6).

En esta línea, una persona que ocupa el cargo de responsable de recursos humanos en su empresa señala que, de alguna forma, existe una *presión* y un *castigo (E7)* dirigido a las personas que se acogen a las medidas de conciliación que permite la normativa vigente, que se vería cristalizado en forma de no renovaciones de contrato y en una disminución de las posibilidades de promoción. La percepción de esos efectos negativos en sus compañeras, como hemos señalado anteriormente, provocaría que los hombres no se planteen acogerse a dichas medidas. De esta forma, serían las mujeres quienes, aun visibilizando ese menoscabo económico y laboral, asumirían el rol –potenciado desde el imaginario social– de cuidado, con lo que, al menos, evitarían el sentimiento de culpa derivado del ejercicio de su derecho a una vida laboral plena y del consiguiente abandono del rol *natural* de cuidadora.

b) Los planes de igualdad como marco de desarrollo de las medidas en materia de conciliación

Algunas de las fuentes consultadas señalan que el plan de igualdad es *fundamental*, ya que si la empresa aporta los datos adecuados, este proporciona *una radiografía perfecta de la situación de hombres y mujeres en el mercado laboral de esa empresa en concreto (E5)*.

Sin embargo, los discursos recogidos también se refieren a dificultades que surgen en su implementación como la tendencia que existe dentro de un amplio sector empresarial a la contratación de entidades externas para el diseño de los planes de igualdad. Las personas informantes del entorno empresarial reconocen que las pequeñas y medianas empresas a menudo tienen problemas para la implementación eficaz y realista de estos planes porque no vienen acompañados de formación al empresariado ni al personal. Desde el ámbito sindical añaden que los planes *tienen el mismo modelo, parece que se hacen en serie y eso no puede ser un plan de igualdad* (E5), ya que las medidas y la normativa general no se adaptan a cada realidad concreta.

Según las personas consultadas, aquellos planes de igualdad que son contratados externamente y no contienen medidas consensuadas con el personal ni adaptadas a la realidad de la pequeña y/o mediana empresa encuentran serias limitaciones para fomentar la equidad, además de generar descontento en la plantilla –porque sus necesidades reales no se cubren– y rechazo por parte del empresariado –que vería que pese al alto costo de la contratación externa para el diseño del plan, las medidas que se plantean no son sostenibles ni ejecutables–.

Por otra parte, desde el ámbito sindical se incide en que la normativa respecto a las medidas de igualdad a implantar en las empresas contiene *lagunas que se pueden interpretar en positivo o en negativo* (E6). Además, se dejan finalmente las decisiones en manos de la empresa, porque si no hay consenso la empresa decide. Esto genera desajustes entre los derechos reales y los legales. En la actualidad, según las entidades sindicales consultadas, no existen mecanismos suficientes para el control y el seguimiento del cumplimiento de las medidas de igualdad –sean obligatorias o acordadas mediante la negociación colectiva–, de forma que *a día de hoy no cumplir un plan de igualdad no supone nada* (E6). Añaden, asimismo, una crítica a las sanciones recogidas en el marco normativo, por un lado, porque las consideran muy someras y, por otro, porque carecen de instrumentos que garanticen su imposición.

El abordaje de estas dificultades en la implementación de los planes de igualdad, como marco de desarrollo de medidas favorecedoras de la equidad en el reparto de roles y de una conciliación corresponsable, resulta fundamental para caminar hacia un nuevo modelo de relaciones laborales que fomente la conciliación corresponsable.

c) Valoración de las estrategias y medidas vigentes

Como las fuentes institucionales consultadas en el apartado anterior, las personas procedentes del ámbito laboral valoran que las medidas, servicios y equipamientos existentes actualmente en la CAE no se están traduciendo en *un cambio de modelo hacia una sociedad que priorice el bienestar social* (E6) y que garantice un ejercicio libre del derecho a la conciliación de la vida personal, laboral y familiar. Aducen, en la línea señalada hasta ahora, que el exiguo uso masculino de estas medidas responde a la importante disminución que supone en la capacidad adquisitiva unida a la sanción social derivada de la transgresión del modelo de masculinidad hegemónica, lo que contribuye a mantener la situación de desigualdad.

Otra limitación de las medidas es que se da prioridad a las ayudas económicas temporales frente a la inversión en infraestructuras para el cuidado, que sí se traducirían en un desahogo para las familias. Las personas consultadas explican –en la línea de lo argumentado en los planes de igualdad de Emakunde–, que mientras se siga manteniendo una estructura productiva que necesite un sistema reproductivo para su sostenimiento, el trabajo de

cuidado debería ser asumido no sólo por el conjunto de las personas integrantes de la familia, sino por la sociedad en su conjunto. A la vez, si se facilitase una mayor y mejor provisión pública de servicios para el cuidado no serían necesarias tantas reducciones ni excedencias, lo que promovería la igualdad y la conciliación. Por ello, estos servicios son *absolutamente necesarios* (E7) y deberían tener un carácter *prioritario* (E5, E6), tal y como se afirma desde CCOO:

Lo primero son las infraestructuras para el cuidado de personas, de hijos y personas dependientes. Eso debe de ser prioritario. (...) No vamos a poder conciliar nunca bien si no tenemos infraestructuras suficientes y centros de día suficientes, porque tenemos ya la generación de hijos más la generación de padres, con lo cual las infraestructuras son... Hay que invertir en servicios públicos adecuados que son esas infraestructuras de cuidado que no hay suficientes y los que hay tienen un precio que... cierta capa de la sociedad y ciertos grupos sociales no pueden acceder.

Por otra parte, según algunas de nuestras fuentes, resulta necesario trabajar en la adaptación de las medidas de conciliación a las diferentes realidades y necesidades empresariales. Desde el sector empresarial sostienen, en esta línea, que *los costes muchas veces no se cubren con una bonificación en la Seguridad Social* y que, además, hay una serie de *valores intangibles* que hay que considerar:

Los intangibles también son costo. (...) Si yo tengo una persona que sabe mucho de una cosa y se me marcha cuatro meses, y tengo que contratar a otra que no sabe tanto, en cuanto a dinero le voy a pagar lo mismo, pero pierdo toda la información y todo el tiempo... que el otro lo va a hacer en la mitad de tiempo. Y, al final, eso es productividad (E7).

La responsable de recursos humanos entrevistada reconoce asimismo que las medidas que finalmente se llevan a cabo en la empresa son aquellas que cumplen los mínimos exigidos por la normativa en materia de igualdad y conciliación y que, más allá de esto, pueden responder a solicitudes individuales, pero sin generar nuevos derechos extensivos al resto de la plantilla *por miedo a que se generalice el uso de estos derechos* (E7).

Por otra parte, los sindicatos carecen, en ocasiones, de delegados y delegadas con formación en igualdad de género, lo que dificulta la consideración prioritaria del derecho a la conciliación corresponsable en las mesas de negociación. A esto se añade que *en las grandes empresas el comité de empresa o la comisión de igualdad no tiene tiempo ni suficiente información o formación para hacer el diagnóstico*, quedando invisibilizadas discriminaciones menos directas como la brecha salarial establecida no en las tablas salariales, sino en *las negociaciones entre personas trabajadoras a nivel individual y la empresa* (E5). Así lo explican desde CCOO:

Sobre todo en ciertos complementos que se negocian a principios de año en plan individual. (...) Entonces, puede ocurrir, a partir de cierto nivel, que dos personas con igual nivel de responsabilidad y que son compañeros, que la mayoría de las veces no sepan cuánto gana el compañero porque han negociado individualmente el complemento con la empresa. Entonces, eso nos está dando muchos problemas y no detectamos ahí la auténtica brecha salarial.

Respecto a la flexibilidad, se plantea que medidas como el teletrabajo, si son una imposición de la empresa –especialmente en sectores feminizados–, pueden tener repercusiones discriminatorias para las mujeres porque *en muchas ocasiones conlleva, aparte de hacer los dos trabajos, la falta de socialización que hay con la vuelta al hogar* (E5). Para algunas personas consultadas, las medidas actuales de este tipo parten de una idea de *falsa flexibilidad*, ya que en último término quien decide las condiciones y los límites de la

flexibilidad es la empresa o entidad y no lo hace teniendo en cuenta las necesidades reales de las personas ni entendiendo la medida como un medio para *algo más que conciliar el trabajo y el hogar* (E6).

PROPUESTAS DE MEDIDAS PARA LA CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE

4.2.2

En este apartado se recopilan tanto los valores y actitudes que las personas entrevistadas consideran necesarios para fomentar la equidad de género en los ámbitos doméstico y laboral, como las medidas que, desde su perspectiva, promoverían de una manera más eficaz el logro de una conciliación basada en la corresponsabilidad.

VALORES Y ACTITUDES PARA LA EQUIDAD EN EL REPARTO DE ROLES

Los discursos analizados contienen una serie de valores –personales y sociales– favorecedores de una distribución de roles más igualitaria. Entre ellos, destaca la conciencia de que el trabajo reproductivo constituye un elemento imprescindible para la supervivencia de la humanidad. Consecuentemente, estas tareas deben concebirse como propias de nuestra especie, lo que contribuiría a la eliminación de los estereotipos que definen el trabajo doméstico-familiar como femenino. En las mujeres, esta nueva visión del trabajo reproductivo actuaría como un mecanismo *desculpabilizador* que les permitiría planificar su desarrollo profesional como un espacio igualmente propio. En los hombres, las premisas mencionadas suponen la conciencia de que *el cuidado es necesario para que la sociedad avance y que, por tanto, también es responsabilidad suya* (E7).

Para que se produzcan estas transformaciones es fundamental un *cambio de chip* (E8) desde la educación en la infancia, así como una revalorización del trabajo reproductivo en general y del cuidado en particular. Se trata de dar valor añadido al cuidado para que deje de contemplarse como un *trabajo de segunda*. En palabras de una consultada:

Avanzar hacia un mercado laboral donde haya más valor añadido en esos sectores. (...) Y es que no es posible que las personas que estén al cuidado de otras personas, de la salud de otras personas, de su vida y de su bienestar... que esos sectores no estén valorados socialmente. Pues, todo eso hay que cambiarlo (E5).

Esto supone, además, un cambio en el modelo *produccionista y patriarcal* (E6) que, por un lado, asocia el cuidado gratuito a las mujeres en el entorno doméstico y, por otro, sobrevalora la disponibilidad y la presencia en el ámbito laboral; criterios que, según nuestras fuentes sindicales, dificultan el ejercicio de las medidas de conciliación, así como la equidad de género en el acceso y promoción profesional.

Junto a ello, es importante la interiorización a nivel personal y social del *derecho a la conciliación* de la vida personal, laboral y familiar *como un derecho individual, exigible e inalienable* (E6), ya que los derechos que carecen de legitimación social o que no se asumen como propios no se exigen como tales y adquieren un carácter discrecional.

MEDIDAS FAVORECEDORAS DE LA CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE

A continuación se recoge un conjunto de orientaciones estratégicas y de medidas planteadas por las personas entrevistadas de los ámbitos sindical y empresarial, que pueden servir de guía para fomentar la conciliación corresponsable y que abordan temas como los permisos, la jornada laboral, la creación de más infraestructuras, la formación, la negociación colectiva, etc.

En primer lugar, las personas consultadas señalan la necesidad de que existan permisos de maternidad y paternidad iguales e intransferibles, concebidos como parte de un modelo social que transmite un mensaje de igualdad en la responsabilidad del cuidado. La responsable de recursos humanos que pertenece al ámbito de la gran empresa expone, además, que en su caso los permisos podrían ser más largos y lo argumenta de la forma siguiente:

El hecho de que hombres y mujeres tuvieran el derecho y la obligación de cogerse el mismo número de días de permiso por maternidad o paternidad, haría que el embarazo ya no fuera un tema de mujeres. (...) Una vez que la persona se ha cogido un permiso, como empresa te da igual seis semanas que cuatro meses. El coste para la empresa es cero, porque es un permiso, y la dificultad para la empresa es la de encontrar a una persona que lo sustituya; una vez la tienes, no importa la duración del permiso (E7).

Además, algunas personas abogan por la creación de permisos especiales para cubrir necesidades no estipuladas actualmente, como el permiso para el cuidado de hijas e hijos con enfermedades banales, operaciones que se alargan, cursos de interés personal, etc. Así, se podría crear *una bolsa de horas al mes o al año, que permitan llenar los vacíos que hay y que faciliten conciliar la vida familiar y laboral* (E5). Esto favorecería, además –al no disminuir el poder adquisitivo–, que los hombres disfrutaran de los permisos, lo que redundaría, a su vez, en un fomento de la corresponsabilidad.

Más allá de los permisos, se propone abordar una modificación en la duración de las jornadas, ya que *extendemos muchísimo el horario laboral* (E5) en comparación con el entorno europeo. En particular, se apuesta por *jornadas de 35 horas laborales y jornadas continuas* (E6), lo que debería venir acompañado de un cambio en las costumbres sociales asociadas a la cultura mediterránea (dos o tres horas para comer, siesta, etc.).

Además, la persona consultada del sindicato LAB aboga por la prescripción legal de realizar contrataciones orientadas a cubrir a las personas que reducen su jornada laboral, ya que si esto no es así se fomenta la idea de que la conciliación resulta problemática tanto para la empresa como para el resto de la plantilla. Así lo expresa esta sindicalista:

Tendría que ser obligatorio que cuando hay una reducción de jornada se contratase a otra persona para cumplir esa media jornada, aparte que estás fomentando la creación de empleo, y eso no se hace nunca, nunca, nunca, ¿qué se hace? repartir ese trabajo entre el resto de las compañeras.

Desde el sector empresarial y sindical se plantea que, efectivamente, debido al coste organizativo y económico que supone dicha contratación, en muchos casos no se realiza, sino que se reparte el trabajo entre el resto de plantilla, en particular en reducciones de pocas horas. No habría que obviar, además, las mayores dificultades derivadas de la realidad de las pequeñas empresas para realizar nuevas contrataciones que cubran pocas horas, y que deberían tenerse en cuenta desde el ámbito institucional, según advierte la persona consultada de CCOO:

Si se reduce una o dos horas la jornada no se suele cubrir, la empresa dice que hay que remodelar entre la gente que queda. Quitando las grandes empresas y no en todas, en las pequeñas empresas, no, porque habitualmente la realidad es que no tienen medios. (...) Las pequeñas empresas, es muy difícil... como no tengan ayudas o bonificaciones para mejorar la conciliación es muy difícil que lo puedan llevar a cabo, hay casos, en un comercio donde tienen tres o cuatro dependientas, si dos o tres se quedan embarazadas –que están en su derecho, porque es su proyecto de vida–, si se quedan embarazadas al mismo tiempo, aunque cojan una persona que les sustituya, es cierto que les causa problemas, porque tienen que formarles... entonces, hay que bonificar y hay que dar ayudas a las pequeñas empresas para que puedan llevar adelante y puedan mejorar la conciliación de la vida familiar y laboral (E5).

Capítulo aparte merece el aumento de la provisión de infraestructuras para el cuidado. Se defiende así la creación de más infraestructuras públicas *con horarios adaptados que permitan compatibilizarlas con los horarios laborales (E7)*. Además, las personas consultadas del sector empresarial señalan la posibilidad de que existan servicios de cuidado adscritos a la propia empresa, como guarderías. Sin embargo, desde el ámbito sindical, expresan sus reservas hacia este tipo de servicios, que refuerzan su apuesta por los servicios públicos:

Nosotros ahí tenemos nuestro gran debate, ¿no?, porque por un lado están bien, pero hay que tener mucho cuidado porque, si la guardería está en la empresa en la cual trabaja la madre, pues, es que, al final, no se despega del cuidado, ¿no?, porque puede estar muy bien cuando todavía está en época de lactancia, por proximidad, pero a la larga sigue atada y parece que tiene la responsabilidad porque lo tiene allí y lo va a tener que llevar y traer y, si está enfermo el niño, le van a llamar a ella, en fin, con muchas reservas... (E5).

En ese sentido, podría estudiarse la posibilidad de instalar servicios como guarderías en sectores masculinizados como forma de fomentar la corresponsabilidad en el cuidado, si bien la conclusión clara que se desprende de este estudio es la necesidad de fomentar más servicios gratuitos y de carácter público orientados al cuidado.

Otra propuesta que aparece en los discursos analizados está dirigida a la *formación (E8)*. Por un lado, se señala la apuesta por la formación interna (directoras y directores, responsables de recursos humanos, plantilla, delegadas y delegados sindicales...) en materia de igualdad y en la elaboración, desarrollo y evaluación de planes de igualdad propios. Esto garantizaría la eficacia y el ajuste a la realidad de la empresa de las medidas estipuladas y el ejercicio en esta materia de la *negociación colectiva (E6)*, entendida como un modelo más satisfactorio de relaciones laborales. Por otro lado, se defiende la capacitación de las mujeres en materia de liderazgo y negociación salarial para evitar discriminaciones retributivas en la negociación de complementos fuera de las tablas-base salariales estipuladas.

También se subraya la mejora y la ampliación de los mecanismos de seguimiento y sanción con relación a los planes y/o medidas en materia de igualdad y conciliación estipuladas en las empresas. En este sentido, se propone desde el ámbito sindical la creación de un registro obligatorio que recoja todos los planes de igualdad y el recurso a la Inspección de Trabajo, *que debe estar muy implicada en todos los temas de igualdad (E5)*.

Se apuesta, asimismo, por un modelo de relaciones laborales basado en la negociación de las medidas de conciliación a partir de un diagnóstico en el que se consideren las necesidades reales de la plantilla. Dicho modelo vendría sustentado por la rentabilización en términos de tiempo y costes, al evitar la elaboración de planes y la puesta en marcha de

medidas generalistas que no suplen las necesidades reales. Desde el ámbito sindical señalan, en este sentido, que sería necesario a nivel normativo un mayor impulso de la negociación de las medidas y/o planes, ya que actualmente, *en caso de no llegar a ningún acuerdo, la empresa tiene la potestad de implantarlo e imponerte el plan de igualdad* (E6). Junto a estas medidas, CCOO plantea la necesidad de *negociar una valoración de los puestos antes de realizar un diagnóstico* (E5).

Asimismo, se propone la actualización de los convenios colectivos y la difusión de las medidas aprobadas en materia de conciliación en la empresa orientada al fomento de la interiorización *del derecho individual a la conciliación de la vida personal, laboral y familiar* (E6) dentro del ámbito laboral. En este sentido, es importante que las personas trabajadoras *no cedan a las presiones que hay en este momento desde el empresariado para no acogerse a las medidas de conciliación y que sean conscientes de que es un derecho que tienen, no es un favor que les hace la empresa* (E5).

Por último, y quizá más que nunca, resulta fundamental la concienciación sobre los beneficios del fomento de la conciliación corresponsable. Estas labores de sensibilización orientadas al cambio de valores se llevarían a cabo, según las personas consultadas, desde las instituciones, difundiendo buenas prácticas realizadas en empresas –así como resultados de mejora evaluados en términos de rentabilidad– y fomentando actitudes igualitarias en el reparto de roles. Así se refiere a ello una consultada:

Yo creo que las instituciones podrían ayudar al cambio de valores. Al final, la sociedad tiene una serie de valores por las empresas, por la familia... y también por todo lo que se nos bombardea desde fuera. Si una institución tiene clarísimo el cambio de rol, puede desde sus cargos públicos, realizar medidas que realmente realcen la propaganda que hace... con toda la maquinaria que tiene. (...) Si realmente está en el fondo de todas las campañas y de toda la política de una sociedad, al final, poco a poco se irá cambiando. Yo creo que las instituciones ahí tienen mucho que hacer y mucho que aportar (E7).

OBSTÁCULOS PARA LA CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE

Las personas entrevistadas consideran como escollos en el desarrollo de las estrategias y medidas orientadas al fomento de la conciliación corresponsable tanto los vinculados al modelo patriarcal, como aquellos relacionados con el modelo económico capitalista, basado en la producción y en la presencialidad. Algunos de ellos se han tratado en las páginas precedentes, pero aparecen recogidos a continuación de forma sistemática.

Nuestras fuentes consideran un obstáculo el modelo socioeconómico patriarcal, basado en la división sexual del trabajo que mantiene de forma menos visible pero igualmente eficaz los roles de género. Además, la crisis económica está potenciando una cultura de sumisión frente a las presiones del sector empresarial. Tal como mantienen las personas entrevistadas del ámbito sindical, se ejerce presión para no acogerse a las medidas de conciliación voluntarias y *se castiga a quienes las adoptan* (E6), mayoritariamente mujeres, a través de la no renovación de contrato, las reducciones en las posibilidades de promoción dentro de la empresa, etc.

La presencia mayoritaria de las mujeres en sectores laborales de menor valor añadido, debido a la segregación sectorial, es otro escollo relevante. Como se ha señalado anteriormente, las personas sindicalistas advierten de que la desigualdad de partida se agrava con la crisis, debido a que un alto porcentaje de mujeres –al contrario de lo que hacen los

hombres– al perder su empleo recurren a trabajos de baja cualificación para sustentar a su familia, en lugar de aprovechar esos momentos para formarse y poder reincorporarse posteriormente a puestos más valorados. Como consecuencia de ello, la brecha sectorial podría aumentar en los próximos años.

Asimismo, la feminización de los sectores más precarizados provoca un menor apego en las mujeres hacia el puesto y desarrollo laboral. Se trata de un pesimismo con criterios realistas que está en la base del abandono femenino intermitente o total de la carrera laboral por la percepción de escasas perspectivas de promoción. En palabras de una de las personas entrevistadas:

Al final, si tú eres quien cobra menos, no te gusta tu trabajo y no tiene visos de mejorar y, encima, la sociedad te presiona para que seas la cuidadora principal del hogar, hijos, padres, al final sucumbes y 'voluntariamente' eres tú quien coge las reducciones, excedencias, etc. (E6).

Como hemos señalado, no puede obviarse que existe una presión social que hace que las mujeres prioricen un rol de cuidadora que anula la faceta personal y limita la laboral. Se trata de un obstáculo de origen externo que, al interiorizarse, generaría uno interno, en forma de *culpa autopercibida* por no cumplir con lo que se espera socialmente de ella como mujer. En este sentido, para muchas mujeres existe un coste emocional asociado al hecho de apostar por el desarrollo profesional, que no se produce de forma análoga en el colectivo masculino. Así lo expresa una consultada:

¡Cuántas mujeres con esas sensaciones de culpabilidad porque tienen que dejar las criaturas igual en la guardería ya desde los cuatro meses y se tienen que ir al trabajo! Y les ves con un disgusto... Yo no he visto en mi vida a ningún hombre que tenga ese... (...) Es la propia sociedad la que te hace pensar que eres una mala madre ¡que, por favor, pero cómo puedes priorizar el trabajo! (...) Al final es un machaque constante, ¿no?, que dices hasta que punto tenemos la independencia suficiente para decir: 'Quiero trabajar en esto, quiero ser ama ahora mismo, quiero...' Está totalmente mediatizado y está totalmente controlado (E6).

La atribución social del cuidado a las mujeres también plantea dificultades a los hombres que desean acogerse a medidas de conciliación para el cuidado, tal y como señalan las personas informantes. La responsable de recursos humanos procedente del sector de la construcción, se refiere a ello en los siguientes términos:

Al final, la cultura imperante es que es un tema de mujeres. Y es más, no estaría bien visto que fuera un hombre el que se las cogiera. (...) Sería muy complicado que un hombre, en los puestos que ahora mismo tenemos de mano de obra indirecta, cogiera reducción de jornada, por cultura de empresa. Pero es verdad que ha habido mujeres, en los mismos puestos que esos hombres que han sido madres y han pedido reducción de jornada. Y está más aceptado. (...) Entonces, que ese tipo de personas cogieran una reducción de jornada, y que encima fuera hombre, estaría francamente mal visto.

Además, existe una cultura laboral que asocia el rendimiento y la rentabilidad a la disponibilidad, lo que desde el sector sindical entrevistado denominan *cultura presentista* (E6). Esta *cultura presentista* añadida al arraigado prejuicio sexista que vincula la maternidad a un mayor índice de absentismo, fomenta desde las empresas que el perfil ideal para los puestos de trabajo ofertados sea un hombre a quien, además, se le supone una menor capacidad para exigir sus derechos –sobre todo, si es padre–, por entenderse que su rol es el de proveedor económico principal.

Se detectan, asimismo, algunas dificultades con relación a los planes de igualdad. Así, en los casos en los que se externaliza el diseño de dichos planes, como hemos mencionado anteriormente, esto suele afectar seriamente a su eficacia, a la vez que provoca el descontento general. En la misma línea, se advierte de las limitaciones en los mecanismos de control de la aplicación real de los planes de igualdad aprobados, ya que los costes de una posible sanción son menores de lo que supondría una política de conciliación ejecutada en todas sus dimensiones.

Otros obstáculos vienen de la mano de la escasa percepción dentro del sector empresarial de las ventajas de las medidas en materia de igualdad y conciliación, por lo que la línea general es aplicar los mínimos marcados por la ley o introducir pequeñas mejoras que no se llegan a difundir a la plantilla, *por miedo a que se generalicen* (E7). Este temor es uno de los motivos de la escasa difusión por parte de las empresas de los derechos en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, que se perciben como una amenaza potencial en vez de cómo *buenas prácticas* (E5) susceptibles de sistematizarse en un plan que generalice su uso.

A esto se añade el margen elevado de decisión final por parte del empresariado respecto a las medidas a implantar (a excepción de las legalmente prescritas), lo que reduce –explican las personas sindicalistas consultadas– la capacidad de maniobra de las personas trabajadoras y enlaces sindicales para exigir la implantación de dichas medidas en los convenios colectivos.

Por otra parte, se menciona la escasa formación dentro de las comisiones de igualdad y, en ciertas ocasiones, de los propios sindicatos en materia de género, lo que contribuye a que no se perciba la importancia de incidir en las negociaciones colectivas en el derecho –propio e inalienable– de toda persona a la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

Por último, algunas personas consultadas llaman la atención sobre el hecho de que la flexibilidad está *orientada exclusivamente al cuidado* (E6) y limitada a los márgenes legales, lo que dificulta su aplicación a realidades cotidianas como una enfermedad banal de una hija o hijo, o a necesidades de conciliación de la vida personal. De esta forma, el modelo actual tiende a hacer más llevadero el cuidado, pero sin lograr un cambio de política real ni de modelo social.

ÁMBITO ACADÉMICO

4.3

Hemos entrevistado a personas destacadas del mundo académico e investigador que, desde diversas disciplinas y con un enfoque de género, tienen como objeto de análisis la distribución de roles familiares y la conciliación corresponsable. Mertxe Larrañaga, María Pazos, Mónica Threlfall y Constanza Tobío nos han aportado así sus conocimientos específicos sobre la situación actual del reparto de roles y su génesis, así como sus propuestas para avanzar hacia una sociedad igualitaria. Las páginas que siguen nos acercan a su visión de la realidad actual del reparto doméstico-familiar, de las implicaciones de la crisis económica y de las alternativas para el cambio.

En este apartado abordamos el reparto de roles y sus causas, así como la maternidad y paternidad como elementos ideológicos (36) que –a pesar de los cambios sociales acontecidos–, pueden contribuir a crear y re-crear el género en la sociedad actual.

LA DISTRIBUCIÓN DE ROLES Y SU GÉNESIS

Estas investigadoras coinciden al destacar el carácter construido y estructural de las causas de la discriminación de las mujeres en los hogares. Constanza Tobío alude al *patriarcado* como *concepto explicativo* que define del siguiente modo:

Un sistema general de dominación de los hombres sobre las mujeres que no sólo establece que hay tareas diferentes que corresponden a mujeres y hombres, sino que además establece que las actividades que realizan las mujeres como actividades propias de mujeres, tienen una consideración social menor.

Mertxe Larrañaga se refiere a *una herencia de un modelo de antes: una división sexual clásica del trabajo* y destaca que el acceso de las mujeres al mercado laboral *se produjo sin cambiar nada más, ni a nivel público ni a nivel familiar*, lo que hizo que la carga del trabajo del hogar la siguieran asumiendo las mujeres, incluso cuando se produce una *mercantilización de estos trabajos domésticos y de cuidados*, que extiende y generaliza a las clases medias y bajas la práctica de las clases altas de contratar criadas, que siguen siendo mujeres.

Para esta última autora, un elemento que ha contribuido al mantenimiento de la desigualdad es que los trabajos reproductivos, fundamentales para la sociedad y para el funcionamiento del mercado, hayan permanecido ocultos *porque así todos estos flujos que hay entre el Estado y los hogares, que son dinero al final, permanecen también ocultos. Y entonces parece que todo es el mercado y que todo lo hace el Estado.*

Precisamente una de las tareas de la reflexión feminista es *desentrañar los mecanismos del patriarcado* que, para Tobío, es *resistente, complejo y camaleónico y puede adoptar otras formas más inteligentes, puede transformarse*. En este sentido, la autora señala:

Hace no tanto tiempo la discusión era conciliación sí o conciliación no, y yo creo que esta ya es una discusión superada, nadie dice conciliación no, como nadie dice enseñanza no o sanidad no. Ahora la discusión es qué tipos de conciliación, y ahí hay diferencias importantes, porque no cualquier tipo de política de conciliación nos hace avanzar en igualdad. En los orígenes, las políticas de conciliación no eran más que una manera de adaptar la diferenciación de roles a los nuevos tiempos. Las políticas de conciliación de los años 60 en Estados Unidos o en Francia eran políticas explícitamente enfocadas a las mujeres y centradas, sobre todo, en el trabajo a tiempo parcial, lo cual sigue siendo todavía un modelo en algunos países como el Reino Unido o Alemania. Es decir, que hay un tipo de políticas de conciliación que realmente mantienen la diferenciación de roles, la diferenciación de género, el acceso diferencial al

(36) Con esta expresión nos referimos a la ideología vinculada a las instituciones tradicionales de la maternidad y la paternidad –en el sentido que hace Adrienne Rich (1996)–, no a las experiencias de maternidad y paternidad que son, lógicamente, diversas y complejas.

poder, a los recursos económicos, a las carreras laborales, a la promoción profesional, etc.

Determinadas políticas de conciliación, por tanto, pueden convertirse en un mecanismo del patriarcado, que se reformula para perpetuarse. En este sentido, María Pazos sitúa las causas de la desigualdad de roles en unas políticas públicas que, aunque de hecho están fomentando la desigualdad, se presentan falsamente como *neutrales*:

Los roles suelen ser recalcitrantes, parece que se mantienen contra viento y marea, como si la gente quisiera la desigualdad. (...) Y, además, como nos dicen que las políticas son neutrales, pues parece como si tendiéramos hacia la desigualdad biológicamente o por tendencia del pasado que no se puede cambiar. Sin embargo, yo pienso que tenemos evidencias suficientes para afirmar que son las políticas públicas las que están manteniendo esa desigualdad.

Para esta última autora estos instrumentos engloban desde los beneficios económicos a las familias de un solo sustentador hasta la desigualdad en los permisos de maternidad y paternidad, que serán objeto de análisis en las páginas siguientes.

MATERNIDAD Y LA PATERNIDAD COMO ELEMENTOS IDEOLÓGICOS

Aunque en las últimas décadas se han dado *pasos de gigante* en materia de igualdad, existen *contratendencias* que contribuyen a la desigualdad en el ámbito doméstico-familiar. Una de ellas es la *sacralización de la maternidad* (E9), que muestra que *la ideología tradicional de la maternidad todavía es muy fuerte* (E12).

Tampoco hay que desdeñar *la fuerza que tienen los estereotipos* que mantienen que el trabajo familiar *no es cosa de hombres* (E9), reforzando así las resistencias que hay en muchos de ellos. Para Mónica Threlfall uno de los obstáculos importantes en el cambio hacia una sociedad corresponsable es precisamente que *para los hombres trabajar es muy satisfactorio. Su autoimagen es mucho mejor. Una vez en casa sufren complejo de inferioridad. Además –continúa–, su mayor aportación económica contribuye a que se sientan exentos del trabajo familiar, es decir, al pensar 'yo gano el dinero, yo estoy pagando la mayor parte del alquiler', piensan que el otro trabajo no les toca.*

PROPUESTAS PARA EL CAMBIO DE VALORES Y ACTITUDES

4.3.2

A continuación recogemos la perspectiva de estas expertas sobre las actuaciones que pueden fomentar la corresponsabilidad. Se refieren –entre otros aspectos– a las medidas específicas orientadas a la conciliación, así como a aquellas relacionadas con el diseño urbano, el ámbito educativo y académico, y la esfera cultural.

MEDIDAS ACTUALES ORIENTADAS A LA CONCILIACIÓN

Como señala Tobío, podemos agrupar los diversos instrumentos orientados a la armonización de la vida familiar y laboral en tres grandes tipos de medidas: *dar tiempo, dar dinero o dar servicios*. Sus efectos, como veremos, son muy distintos con relación a la equidad de género y, en ocasiones, con relación a la equidad social (en virtud del estrato socioeconómico).

a) Dar tiempo

Dentro de estas medidas se pueden señalar la media jornada, las excedencias o los permisos de maternidad y paternidad. La media jornada o jornada reducida que, como hemos señalado, es el modelo de conciliación primordial en algunos países europeos, constituye una medida fuertemente feminizada que, según estas autoras, contribuye a la desigualdad de género. Tal y como señala Larrañaga, *el empleo parcial, al final es sueldo parcial, te cierra las puertas a la promoción profesional, vas a tener peores pensiones, vas a estar menos protegida cuando estés en paro*. Se trata de una práctica que abre la puerta a la configuración de modelos sociales duales como el *ganador de pan y medio*, que reformulan la división sexual del trabajo. En sus palabras:

Ahora mismo, también para fomentar el empleo, se está dando mucha importancia al fomento de empleos a tiempo parcial, ¿no?, y yo... esos empleos los entiendo como que pueden ser una vía de entrada para la gente al mercado laboral, gente joven, que está estudiando y tal, ¿no?, pero cuando la parcialidad se vuelve indefinida, se hace que haya como modelos duales. Al final no se rompe con el esquema, es una división sexual del trabajo, pues de... ganador de pan y medio.

Existe, por tanto, el peligro de que se busque la salida de la crisis fomentando el empleo a tiempo parcial bajo la falsa legitimación de que contribuye a la conciliación. En la misma línea, Pazos señala que este tipo de empleo beneficia más a las empresas que a las personas trabajadoras, y que puede servir de coartada a la economía sumergida y a la consiguiente pérdida de derechos laborales:

El tiempo parcial es un chollo para los empresarios, (...) les exime de cuotas a la Seguridad Social y malo para la economía porque hay mucho trabajo sumergido. Lo tengo hablado con muchos inspectores de trabajo y es que un tiempo parcial es incontrolable. Porque justo cuando va el inspector es cuando no está. Es que justo va tres horas y es en esas tres horas... E igual esa persona está trabajando cuarenta horas a la semana, pero está trabajando en blanco tres horas y el resto, en negro.

Por otra parte, para esta autora, el cómputo anual en vez de semanal que se sigue en esta medida no garantiza que la misma contribuya a la conciliación. En sus propias palabras:

Muchos tiempos parciales son típicamente los menos conciliadores del mundo. Por ejemplo, los horarios de las limpiadoras que están de seis a nueve y de siete a nueve de la tarde. Justo en los momentos en los que no se puede conciliar. (...) Es decir, que la empresa diga te necesito a tales y tales horas y te dejo ahí cuatro horas que te pasees por El Retiro. La flexibilidad existe para los empresarios, pero no para los trabajadores en general.

El análisis de estas autoras sobre los permisos parentales para el cuidado de menores de tres años se sitúa en la misma línea. Tal y como afirma Tobío, al carecer de remuneración, se plantea un primer sesgo social, ya que *no cualquier madre o padre se lo puede permitir*. Sin embargo, el problema fundamental se plantea en términos de equidad de género, ya que el hecho de permanecer fuera de la actividad laboral de uno a tres años *penaliza las carreras laborales* (E12). En definitiva, este tipo de medidas perjudican a las mujeres pero también a la sociedad y a la economía porque desperdician el talento y el capital humano de las mujeres.

Capítulo aparte merece el tema de los permisos maternales y paternales, cuyo diseño actual transmite la idea de que el cuidado de la prole corresponde a la madre y contribuye sustancialmente al establecimiento de los roles de género en la pareja tras el nacimiento de la primera criatura. Este momento es clave, ya que rompe el *espejismo de igualdad* que esta vive antes de dicho acontecimiento. En palabras de Pazos:

Cuando llegamos a tener un bebé, resulta que a ella le dan dieciséis semanas y a él, quince días. Y a lo mejor son iguales y compañeros de clase... ya la Seguridad Social está diciendo que no son iguales. (...) Después de los quince días que ella ya se ha recuperado, él se va a trabajar y ella se queda y los niños ven que su mamá es la que se queda cuidando, y en los de alrededor y en la pareja es el momento del establecimiento de roles. (...) Hasta entonces las parejas sufren un 'espejismo de igualdad'. Lo que no se hace, se queda sin hacer... se juega a ser igualitarios, pero en el momento del nacimiento de un bebé es donde se juegan cosas importantes.

Para esta autora esta etapa de cuidado temprano, que se atribuye institucionalmente a las mujeres, actúa como escuela de desigualdad para las próximas generaciones y marca la distribución posterior del cuidado en la pareja, de forma que las *elecciones* de las mujeres con relación a las medias jornadas o las excedencias se deben en gran medida a constricciones impuestas por el propio diseño del sistema social, que no les ofrece una alternativa igualitaria. En sus propias palabras:

Después de cuatro meses no hay solución de continuidad en el cuidado. (...) ¿Cuál es la alternativa que se ofrece? Y ahí llegamos al cinismo y la hipocresía de las políticas públicas. Dicen: 'No, no, somos igualitarios, la excedencia, las reducciones de jornadas son para las personas, no para ellas'. Sí, pero después de que a ellas les hayas dado cuatro meses y a ellos dos semanas, ya has lanzado la señal y luego lo quieren ellas, ¿no? La quieren ellas porque no tienen otra alternativa, pero se demuestra que cuando tienes otra alternativa, la quieres. Por ejemplo, las islandesas están felices de que los padres se queden tres meses. Y los padres islandeses están felices de quedarse tres meses. No es igualitario todavía porque ellos se quedan tres y ellas, seis; (...) pero en todo caso, lo que se demuestra es que cuando a las personas les das alternativas igualitarias, las quieren y son felices con ello.

Por último, podríamos añadir la flexibilidad no ya en el tiempo sino en el espacio y referirnos a lo que se conoce como teletrabajo. Algunas de las entrevistadas se declaran a favor del mismo, partiendo de su experiencia en el ámbito académico. *Las universitarias lo hacemos*, afirma Threlfall. Otras, como Tobío, advierten de posibles peligros:

A mí no me parece mal siempre que no acabe reproduciendo el modelo del trabajo textil a domicilio del siglo XIX, (...) donde las mujeres conciliaban, en términos de hoy, trabajando en el telar a domicilio y al mismo tiempo cuidando a los niños, haciendo la comida, etc. Si vamos a reproducir ese modelo, pues sinceramente, no. (...) Abre posibilidades interesantes, pero es clave que no sea sólo para mujeres.

Esta amenaza del retorno a la conciliación del trabajo femenino explotado a domicilio es compartido por Pazos que, además, señala que fuera del mundo académico, el teletrabajo es trabajo precario y que en las experiencias que se han llevado a cabo en la Administración, de nuevo, ha constituido una medida feminizada que aleja de la promoción profesional. En sus propias palabras:

En el teletrabajo están las teleoperadoras y ¿quien está en el teletrabajo? Porque los altos directivos, no. (...) En el mundo de la empresa el teletrabajo es para trabajos precarios y subordinados. En la administración se empezó a hacer. (...) ¿Quién lo tomaba? Pues, mujeres con responsabilidades familiares. Y no lo tomaba ningún jefe... Además, una vez que tú optas por una cosa de estas te estás apartando de la promoción totalmente. Te estás poniendo en la cuneta.

b) Dar dinero

Las ayudas económicas *suelen ser bienvenidas* pero pueden tener un *efecto contraproducente*, en particular, sobre las mujeres más vulnerables y aumentar así tanto las desigualdades de género como las desigualdades entre mujeres. Así lo explica Larrañaga:

En Francia se han dado muchas ayudas para el cuidado de hijos. (...) En principio es para que la gente de casa cuide, en la práctica es para que las mujeres cuiden y, cuando empezaron a recibir la ayuda familias con dos hijos, se retiraron unos cuantos miles de mujeres del mercado laboral. Pero ¿quiénes se retiran? No se retiran las altas ejecutivas, ni me retiraría yo con mi sueldo de profesora, quienes se retiran son quienes están más en precario en el mercado laboral, las mujeres de renta más baja, de clase más baja. Por tanto, al final, este tipo de medidas (...) pueden aumentar las desigualdades entre las propias mujeres.

Más allá de las medidas económicas específicas orientadas al cuidado, Pazos es particularmente crítica al referirse a los numerosos incentivos económicos del sistema para mantener a las mujeres en los hogares. La desgravación por declaración conjunta, la pensión de viudedad o el régimen de gananciales son algunos de ellos. Para esta autora, se trata de *incentivos para hacer a las mujeres tener el espejismo de que van a estar protegidas*, en definitiva, mecanismos que fomentan la dependencia económica femenina propia del modelo tradicional y que se convierten en una *trampa de pobreza*:

Cuando el matrimonio se deshace o falta el ingreso de él por alguna razón (...) la familia termina en la pobreza, porque las pensiones de viudedad no son las mismas que las de jubilación, porque si no has cotizado, tienes una pensión no contributiva que son trescientos y pico euros al mes y con eso no vives. Porque la declaración conjunta es para los matrimonios, pero para las ex-amas de casa no hay prestaciones. ¿Las prestaciones por la ley de dependencia?, otra prestación para que las mujeres abandonen los puestos de trabajo. Hay prestaciones para las cuidadoras, pero no para las ex-cuidadoras. (...) Imagínate que estás cuidando a tu padre, cuando se muere no te dejan la pensión de él y se acabó la prestación y te quedas en la calle y el sector público no se acuerda de ti. Todos estos incentivos económicos empujan a la dependencia económica de las mujeres, pero no solucionan la pobreza que crean, después se desentienden de las consecuencias.

Tal y como señala Larrañaga: *Todo lo que te alejes del modelo de participación laboral continuada y a tiempo completo en el mercado, después todo eso se paga*. En lo que se refiere al sistema impositivo, esta autora destaca la importancia de que *la fiscalidad sea progresiva*, ya que esto es beneficioso para la igualdad social y para la igualdad de género.

Además, cuestiona que las decisiones sobre la distribución de roles que se toman en el seno de la pareja respondan a medidas como la desgravación por tributación conjunta. En sus propias palabras:

Cuando decidimos trabajar o no en el mercado, no estamos pensando en lo que nos va a tocar pagar de impuestos, o sea... igual alguien sí. Pero no creo que sea fundamental para la actividad laboral de las mujeres. (...) Hay algunas compañeras mías que siempre están con este tema y le dan mucha importancia y eso, y yo he visto gráficos suyos que dicen que en función de la fiscalidad la tasa de actividad de las mujeres es mucho más alta... Yo no me lo acabo de creer, porque sí coincidirá, pero desde luego no es esa la razón fundamental. O sea, detrás de esas subidas o de esas diferencias en tasas de actividad hay muchos factores.

Esto podría sugerir la hipótesis de que en dichos países el conjunto de la política social, pensada desde un modelo en el que las personas adultas tienen responsabilidades productivas y reproductivas –del cual la eliminación de la tributación conjunta es también un elemento–, y los valores que transmite, pueda constituir un factor macrosocial relevante en la configuración de las decisiones que se adoptan en el plano interpersonal.

c) Dar servicios

Las expertas consultadas coinciden en su apuesta rotunda por la creación de empleo en servicios públicos de cuidados como vía hacia la conciliación corresponsable. El motivo, tal y como afirma Tobío, es que, en términos generales, *las políticas basadas en servicios no tienen efectos negativos sobre la igualdad de género, mientras que las políticas basadas en dar tiempo o dar dinero, en ocasiones, tienen efectos negativos sobre la igualdad de género.*

El carácter público de estos servicios es *fundamental*, ya que de ser privados serían *inalcanzables para la mayoría de la población* (E9). Siguiendo los mismos criterios de equidad social, Pazos señala que para las familias monoparentales estos servicios deberían ofrecerse antes y contar con *más facilidades*.

En resumen, la escasez en la provisión pública de servicios junto con las políticas de conciliación y los incentivos económicos al modelo del varón proveedor contribuyen a que en actualidad las mujeres sigan asumiendo los costes de la reproducción social y del cuidado, lo que supone un grave déficit en la ciudadanía de las mujeres, que Threlfall entiende como la *libertad para practicar los derechos que se tienen formalmente sin constreñimientos*. Desde esta perspectiva, la cuestión de la ciudadanía no se agota en tenerla o no tenerla, sino que implica, sobre todo, *poder practicarla con libertad y con los apoyos necesarios, sean legales, subvenciones, o simplemente normas o actitudes* (E11).

d) Hacia una conciliación corresponsable

El análisis de estas expertas sobre la conciliación coincide en que –en palabras de Larrañaga– *el problema es que sigue siendo cosa de mujeres* y en que habría que buscar *mecanismos* que permitan cambiar esa tendencia.

Frente a la reducción de la jornada laboral para personas (léase mujeres) con responsabilidades familiares, las investigadoras proponen una *reducción general de las jornadas laborales* a 35 o a 32 horas, como señalan Tobío o Pazos. *Lo prioritario es otra organización de horarios y tiempos* (E9), dar pasos hacia *horarios más razonables*, que permitan, además,

una mayor sincronización y posibilidades de adaptación de los horarios laborales y escolares. En definitiva, construir un nuevo modelo social en el que todas las personas adultas tengan un empleo y cuiden. Esta tiene que ser la figura de referencia en torno a la cual se organiza el sistema, una persona con responsabilidades productivas y reproductivas, alejada de la generalización del modelo masculino de *trabajador universal*, carente de responsabilidades en el cuidado. Así lo expresa Tobío:

Lo que sería necesario es un acortamiento generalizado de la jornada laboral para mujeres y para hombres. (...) Si antes el hombre que trabajaba ganaba un salario que servía para mantener a una familia –que se conocía como el salario familiar– y si ahora trabajan no una persona por familia sino dos y, además hay menos hijos, lo lógico es que haya una reducción del tiempo de trabajo. Porque, si no, vamos a un modelo enormemente negativo que es el modelo de trabajador universal, que ha sido utilizado por Nancy Fraser, que es un modelo que olvida la problemática del cuidado. (...) La respuesta efectiva tiene que ir en esa línea, es decir, un modelo en el que todos los adultos trabajen y cuiden.

Para Pazos, la sociedad no puede permitirse derrochar el capital humano de las mujeres en el empleo, que es en gran medida una mano de obra con una alta cualificación, ni perderse el potencial de los hombres como cuidadores. Sin embargo, Larrañaga señala que esta reorganización de tiempos y la reducción generalizada de la jornada laboral –que responde, además, a la falta de productividad de las jornadas prolongadas– es a un tiempo la más prioritaria y *la menos viable, la más irreal*, porque se trata de *un debate viejísimo en el que todavía no se ha hecho nada y porque parece que estamos yendo al contrario: a horarios imposibles en los centros comerciales, abriendo los domingos...*

Otro aspecto fundamental, caracterizado por el consenso de las expertas consultadas, es la importancia de aumentar las infraestructuras para el cuidado de provisión pública que, en lo que se refiere al cuidado de menores, supone la *universalización del derecho a la educación infantil de calidad* para menores de tres años (E10). Una medida complementaria de esta creación de más servicios públicos para el cuidado es la adaptación de los horarios escolares y laborales, *vía flexibilización del horario laboral o flexibilización del horario escolar*. Sobre esto hay múltiples experiencias: *las aulas matinales, que los centros abren un poco antes, o la flexibilización a la hora de entrada al trabajo, que se puede entrar un poco después...* (E12)

Con todo, y a pesar de las orientaciones generales anteriores, Tobío advierte de que *las políticas de conciliación deben especificarse para distintos tipos de finalidades*, ya que no son lo mismo las políticas de conciliación orientadas al cuidado de mayores o de menores; y dentro de la infancia tampoco es lo mismo el cuidado cotidiano de los menores de tres años o el problema puntual que se puede plantear cuando enferman menores de doce o de dieciséis años. En tales contingencias, que ponen de manifiesto las incompatibilidades entre el mundo reproductivo y productivo, Tobío coincide con Pazos en la conveniencia de crear un tipo de permiso que aún no existe en nuestro contexto, *de corta duración de corte finalista*, específico para el cuidado de *menores que se ponen enfermos por enfermedades banales*. Se refiere al *niño que amanece con fiebre y entonces, ¿qué hacer?* (E12) –no a la hospitalización o a enfermedades graves, supuestos para los que ya existe otro permiso–. En estos casos puntuales, para Tobío la opción del permiso es preferible a la de los servicios, *por criterios de eficacia y eficiencia*, ya que resulta excesivamente complicado articular un servicio para cubrir esta necesidad de carácter esporádico. Se trataría, entonces, de que cada persona trabajadora tuviera derecho a un cierto número de días u horas al año –como existe ya en otros países europeos– para cubrir estas contingencias, si surge la necesidad.

Otra medida de conciliación en el tiempo que merece la pena destacar son los *permisos iguales, intransferibles, con la misma parte obligatoria y pagados al 100%*, que suponen actualmente la reivindicación fundamental de la Plataforma por los Permisos Iguales e Intransferibles por Nacimiento o Adopción (PPiiNA). Para María Pazos –miembro de dicha plataforma– los permisos de maternidad y paternidad *constituyen un tema muy crucial*, ya que *actúa justo en el momento del establecimiento de roles*, de forma que tiene una repercusión potencial sobre el papel masculino en el cuidado posterior de la prole o, incluso, de otras personas familiares. Esta argumentación coincide con las ideas de Threlfall para superar los obstáculos culturales que asocian la masculinidad al trabajo remunerado. Para ella, el vínculo emocional con la prole que se crea con el cuidado desde el nacimiento es lo único que puede compensar a los hombres por la *pérdida* en la dedicación laboral, más valorado en términos de estatus. Así lo expresa esta autora:

Los hombres tienen que poder salir del trabajo y el gran problema es que psicológicamente no pueden. Para el hombre la propuesta de 'trabaja menos y cambia más pañales' no es una mejora. Desde su punto de vista, pierden. Si los hombres están allí durante el nacimiento, tienen la experiencia emocional que les crea ese vínculo emotivo fuerte, que hace que añoren a sus hijos cuando no están con ellos. Notan que les hacen falta, que hace seis horas que no los ven, los echan de menos. Esa es la única forma.

Desde la PPiiNA se plantea que tanto mujeres como hombres tengan cuatro meses de permiso parental intransferible, con la misma parte obligatoria y pagados al 100%. En palabras de Pazos:

Intransferibles, porque la experiencia histórica en todas las partes del mundo es que los hombres se los pasan a las mujeres. Y tienen que ser intransferibles para que se los puedan tomar, que no les presionen las empresas, el entorno, para que ellos verdaderamente lo tengan y lo puedan ejercer. Y tienen que ser con la misma parte obligatoria para preservar su derecho frente a la empresa. Ahora mismo las mujeres tienen seis semanas obligatorias y no es para hacerles la faena a ellas, es para preservar su derecho. (...) Y tienen que estar pagadas al 100% porque, si no, tampoco los hombres se lo toman. Y antes que eso, porque es lo justo. La responsabilidad de los niños y niñas es de la sociedad, es un bien social. Toda la sociedad tiene que contribuir, es lo justo. Los progenitores, que ya contribuyen mucho, no se tienen que quedar sin ingresos. Ninguna persona se debería de quedar sin ingresos en ningún periodo de su vida.

Estos cuatro meses se distribuyen en dos semanas que se toman obligatoriamente inmediatamente después del nacimiento y catorce semanas que se disfrutan en una fecha a elegir por la persona antes de que la criatura cumpla dieciocho meses. Desde esta plataforma también se plantea, *cuando se equipare el permiso de paternidad (no antes), eliminar el permiso de lactancia y darle dos semanas más a cada progenitor (E10)*. El permiso de lactancia pasaría entonces de estar a cargo de la empresa, como sucede en la actualidad, a estar a cargo de la Seguridad Social:

Lo que decimos en la PPiiNA, es que los derechos de la infancia son muchos y no tienen que ver únicamente con el puramente alimenticio. Tienen derecho al pecho de la mamá, pero también a no vivir en la pobreza, a la felicidad, al vínculo con su padre, a muchas cosas... Parece que cuando se habla de lactancia es el único derecho del niño y no es así. Creemos que la propuesta es más favorable a la lactancia materna que la actual, porque actualmente la madre tiene que volver al trabajo a las dieciséis o dieciocho semanas y a ver cómo se las apaña para seguir lactando si quiere. Sin embargo, si el padre está a continuación de permiso, puede administrar la

leche materna mientras ella está fuera. (...) Es una situación mucho mejor que la actual (E10).

Pazos sostiene que los permisos iguales e intransferibles y la igualdad que fomentan constituyen una medida muy rentable, ya que aprovechar el potencial de mujeres para el empleo y el de los hombres para el cuidado es algo muy beneficioso para la sociedad y para la economía en su conjunto, en particular, en tiempos de crisis. En sus palabras:

Esta reivindicación de los permisos es muy rentable. Cada semana de permiso de paternidad son 100 millones de euros al año, que no es nada. Ahí aprenden a cuidar y de ahí, cuidan en el futuro. (...) Es totalmente necesario que los hombres entren en el cuidado en tiempos de crisis. Y necesario el trabajo de las mujeres, que somos una mano de obra mejor formada que los hombres y está despilfarrada.

Larrañaga señala que, sin que esta medida sea la panacea que resuelva todos los problemas, *cualquier pequeño avance que pueda haber en esa línea podría ser positivo, pero... lo que pasa es que no son los mejores tiempos para eso ahora mismo.* Esto nos introduce en el tema de la crisis y la corresponsabilidad.

e) Crisis y corresponsabilidad

¿Es posible la igualdad en tiempos de crisis? Para Tobío, antes de contestar a este interrogante hay que preguntarse qué es la crisis. Tal y como cuestiona la autora:

¿La crisis es la crisis o es otra cosa? O la crisis es una justificación para un proceso de reestructuración que tiende al pasado en términos de desigualdad de clase, en términos de viejos conceptos de la teoría política. Es decir, si la crisis es la forma de hacer posible hacer una reducción generalizada del salario, la crisis no es la crisis, es una reestructuración del sistema económico en beneficio del capital, simplemente.

En ese sentido, estamos en un momento crucial en el que *nos estamos jugando mucho*, ya que uno de los elementos de reestructuración del sistema puede ser precisamente el olvidar la problemática del cuidado, difundiendo el supuesto falso de que el Estado del Bienestar o las políticas sociales no son posibles. Si esto sucede, podría generarse un escenario que frene la incorporación laboral de las mujeres –y con ello la incorporación de sus capacidades y sus talentos– y que profundice en la desigualdad y el empobrecimiento. En palabras de Tobío:

El riesgo de retroceso en términos de igualdad de género está ahí, porque uno de los elementos de reestructuración puede ser precisamente olvidar la problemática del cuidado, hacer creer que el Estado de Bienestar no es posible, hacer creer que las políticas sociales no son posibles... Puede ser positivo para el enriquecimiento coyuntural de un sector económico y social, pero es enormemente negativo para las mujeres y para el futuro, porque supone dar marcha atrás, puede suponer frenar el proceso de incorporación de las mujeres al mundo de lo público y al mundo del trabajo, y puede suponer, por tanto, frenar la utilización de sus capacidades y de sus talentos. Hay un riesgo de desigualdad, de empobrecimiento y hay un riesgo de futuro. Ahora nos estamos jugando mucho.

En la misma línea, Larrañaga señala que son *muy malos tiempos* para todo lo relacionado con la igualdad y la solidaridad, ya que *no se consideran cuestiones prioritarias*, lo que genera un *riesgo grande de que aumenten las desigualdades entre mujeres y hombres* (E9). Esta autora advierte de que en tiempos de crisis se produce generalmente un aumento del trabajo gratuito que realizan fundamentalmente las mujeres en los hogares, como

consecuencia de dos factores: la disminución de la renta familiar y los recortes en el gasto público, que externalizan los costes de la economía monetaria a la no monetaria, a costa del trabajo invisible femenino. Tal y como explica la profesora:

La producción de los hogares está aumentando, prácticamente seguro, por dos vías. (...) Los hogares en épocas de crisis tienden a intentar mantener el nivel de vida material que tenían antes de la crisis, y entonces ante la disminución de la renta, probablemente, cosas que antes se hacían en el mercado, pues pasan a casa. (...) Y, luego, otra vía clarísima es las políticas de ajuste que están teniendo los gobiernos europeos, que están afectando sobre todo a temas cruciales del bienestar de la gente, los recortes en sanidad, en educación, etc. El que te manden a casa cuando antes estabas una semana en el hospital, no quiere decir que ya no necesites cuidados. Es decir, los cuidados que antes te ofrecía el sector público, ahora se están transfiriendo a casa.

La crisis se ve, por tanto, como un peligro real de retroceso, pero también como una oportunidad para el cambio: el momento de replantearse *el capitalismo de casino*, de *reconstruir la economía*, de regular la banca (E11), de *hacer una cosa más racional, con unos horarios diferentes...* (E9)

Para Tobío, el incremento de servicios públicos para el cuidado al que hemos aludido –y, por ende, la conciliación y la igualdad– es posible en tiempos de crisis. Lo que no resulta sostenible ni posible, por mucho que se recorten las políticas sociales, es el actual modelo productivo, *un modelo imposible* en el que en ciertos países sólo se consume pero no se produce, trasladando esos procesos a la periferia.

Pazos comparte esta visión de la viabilidad y la necesidad de los servicios públicos en tiempos de crisis y recuerda que muchas medidas de protección social, concretamente *la Seguridad Social, se inventó en la crisis de los años 30*. Desde esta perspectiva, señala los beneficios potenciales de aumentar las infraestructuras públicas para el cuidado, en términos de creación de empleo en los sectores de la construcción y de servicios, a la vez que sirven para paliar *las necesidades de todas las familias que se quedan sin protección*.

Los servicios de protección social y la alta capacidad del capital humano es, precisamente, lo que protege a los países de la crisis, según Pazos. En este sentido, *una cosa muy interesante es que la crisis está siendo mucho menos dura en los países nórdicos* (E10). La igualdad, para esta autora, no sólo es posible en situación de crisis, sino que es la única forma de salir de ella. Y, para ello, se requieren medidas con potencial transformador que fomenten realmente la igualdad total, objetivo que no se cumple con las medidas de acción positiva en el ámbito laboral (ante las excedencias o las jornadas parciales) que, especialmente en el contexto de la crisis, refuerzan la idea de que las mujeres son *trabajadores de alto riesgo* que es mejor no contratar, al menos para empleos de calidad. Así lo explica Pazos:

Las mujeres no se pueden defender en el puesto de trabajo frente a una mano de obra muy flexible como la de los hombres. (...) Durante todo el permiso de maternidad, las excedencias y los tiempos parciales que pueden llegar hasta los ocho años, hay prohibición del despido. Pero ¿cómo vas a prohibir el despido a alguien mientras estás flexibilizando totalmente para el resto de la gente? Eso lo que hará es que no contraten a mujeres nunca más. (...) A la hora de contratar, un empresario se enfrenta a contratar a un hombre o a una mujer y, si contrata a la mujer, la mujer lleva el cartel aquí [señala la frente] de 'menos disponible'. Está contratando a un empleado de alto riesgo. No sabe cuánto va a faltar, si va a tener hijos, no sabe a quién va a tener que cuidar... y, si contrata a un hombre, va a tener un contratado totalmente

disponible y, si tiene hijos, mucho más disponible. (...) Y, si eso pasa ya, más va a pasar con todas las reformas laborales que se están haciendo. Es decir, que esta crisis ha hecho evidente que la única solución es la igualdad total, que no se puede estar compensando a las mujeres con medidas específicas, que tiene que ser igualdad para todas las personas.

MEDIDAS DESDE EL DISEÑO URBANÍSTICO

Constanza Tobío, experta en género y urbanismo, señala que actualmente el principal problema de la planificación urbanística no es sólo el modelo implícito de familia tradicional del que parte, sino principalmente la ausencia de planificación que deriva de la consideración del suelo como *el mero soporte para un gran negocio de carácter financiero-especulativo*. Esta mercantilización del suelo configura un modelo marcado por la dispersión residencial, la irracionalidad en la movilidad y la carencia de dotaciones y equipamientos, que nos retrotrae a las periferias obreras de los años cincuenta, pero ahora reproducidas a mayor escala con viviendas de adquisición privada para las clases medias. Así se refiere a ello la catedrática:

Vi esa monstruosidad urbanística que son como 17.000 viviendas en el medio de un páramo que no tiene prácticamente ni agua. (...) Ese modelo ya es que no tiene nada, no tiene equipamientos, no tiene dotaciones... Es un modelo de una absoluta irracionalidad. Es un modelo ya que estalla. Estalla el territorio, estalla socialmente... es la dispersión residencial en el conjunto del territorio, es la irracionalidad en la movilidad. (...) En realidad es el modelo de los años 50, que antes era un modelo de las periferias populares, obreras, de vivienda pública, alejadas, con carencia de dotaciones... (...) Hemos reproducido a mayor escala las antiguas periferias para población obrera inmigrante, solo que ahora es para clases medias y en el mercado privado. Pero, al mismo tiempo, todo ha estallado y ha entrado en crisis. Entonces, ahora estamos en un momento de desestructuración, incluso de ese propio modelo irracional o de ese no-modelo.

Frente a este *no-modelo*, la autora propone un modelo de ciudad pensada para las personas que lo habitan y no para los intereses especulativos. Es el modelo de ciudad integrada en los usos del suelo, respetuosa desde un punto de vista medioambiental, que prima la accesibilidad frente a la movilidad, y favorece así que las personas puedan compatibilizar sus responsabilidades productivas y reproductivas. En sus palabras:

Se llama ciudad integrada, se llama modelo ciudad central, ciudad con yuxtaposición de usos, ciudad austera en el uso del suelo, es decir, no extensión ilimitada de la vivienda unifamiliar que es absolutamente irracional desde el punto de vista medioambiental. (...) Los ensanches, por ejemplo, son una forma de extensión de la ciudad, pero basada en una yuxtaposición de usos, no en extensión hacia unas afueras de crecimiento ilimitado...

Dado que normalmente partimos ya de una ciudad, las *políticas de reequilibrio de usos* pueden contribuir a la consecución de este modelo basado en la integración de usos residenciales, de equipamientos y de actividades económicas. La profesora señala un ejemplo de dichas políticas:

Nuestra universidad en el sur de Madrid, yo creo que es una política muy acertada de reequilibrio de usos, de traer equipamientos de escala metropolitana y equipamientos 'deseados' a la zona obrera industrial tradicional de Madrid. (...) Sobre una

ciudad concreta puede ser que sea necesario descargar de empleos los centros de la ciudad, o separar ciertos tipos de actividades insalubres. La filosofía general y la tendencia debe ser hacia una integración de usos residenciales, de equipamientos, de dotaciones y de actividades económicas tanto terciarias como industriales.

MEDIDAS RELACIONADAS CON LA EDUCACIÓN

La mayor parte de las entrevistadas considera que ha habido cambios y avances en las instituciones educativas, lo que no implica que la igualdad esté ya conseguida en este ámbito. El sesgo en la elección de rama de conocimiento en bachillerato de la que habla Larrañaga o la *sexualización de la juventud* en Reino Unido a la que se refiere Threlfall son algunas tendencias marcadas por el género que, aunque responden a un marco más amplio, tienen lugar en los institutos. En palabras de Threlfall:

La preocupación pública ha sido por la sexualización de la juventud, esto es, las presiones fuertes sobre las chicas para que se comporten como objetos sexuales. Esta sexualización y claudicación del cuerpo de la mujer hace que las niñas se obsesionen por la forma de su cuerpo, por la ropa y su apariencia. Y eso retrae su avance emocional y educacional. Significa que van a estar en una posición más dependiente porque si te preocupas sólo por cómo se te ve...

Estas y otras desigualdades se van construyendo desde la infancia y en interacción con el contexto social. En este sentido, Pazos destaca la importancia en el aprendizaje y en el desarrollo personal de elementos como los juguetes o el deporte, aspecto en el que hay enormes diferencias entre chicos y chicas. Por ello, para esta autora es fundamental que las autoridades educativas se involucren en incentivar que las niñas realicen deportes que puedan tener continuidad más allá de la adolescencia:

Es crucial cómo se incentiva, se potencia y se posibilita el deporte a las niñas... Actualmente a las niñas se las mete en gimnasia rítmica. Las niñas prácticamente no hacen deporte. Las diferencias estadísticas son enormes. Además los deportes que hacen las niñas se acaban a los trece años, como la gimnasia rítmica. Eso hay que cambiarlo y son las autoridades educativas quienes tienen que cambiarlo.

Otro aspecto importante a desarrollar en las aulas es la exposición a roles y modelos de identificación diferentes, que transgredan los mandatos del género. Tal y como afirma Tobío:

Hay que hacer más en la clase, hablar más de este tema, pero hacerlo en gran medida por la vía del ejemplo: mostrar roles de género diferentes. (...) Que las niñas se puedan reconocer en ministras, en fontaneras, bomberas, ingenieras... Que puedan ver mujeres en posiciones de poder de toma de decisiones, es enormemente importante.

Por otra parte, resulta fundamental *incluir en los estudios la perspectiva de género*, lo que en palabras de Larrañaga constituye *la gran asignatura pendiente*. Esto, sin embargo, no resulta sencillo por los problemas que plantea la consideración de la igualdad –en el ámbito universitario– como un *tema totalmente secundario* (E9), a pesar de la elaboración de los planes de igualdad. Larrañaga y Tobío señalan que en su universidad se optó por la transversalidad –en el lenguaje, en contenidos...–, pero no son optimistas sobre la repercusión y la extensión de esta práctica, que encuentra dificultades como la *libertad de cátedra* (E9). Tobío destaca especialmente la falta de información que tenemos sobre la implan-

tación real de la transversalidad tanto en las universidades como en la educación secundaria:

La apuesta fue a nivel de la transversalidad. ¿Qué está pasando de verdad ahí?. (...) No lo sabemos, lo deberíamos saber, pero esto implica recoger esa información en la universidad. (...) ¿Qué está pasando en la enseñanza secundaria?, pues, tampoco lo sabemos. (...) Al final, como era transversalidad, pues, era decir que se introduciría en las asignaturas, pero luego cada profesor hace el programa de su asignatura y a saber... Habría que mirar en la web, ver los programas de todas las asignaturas, es decir, habría que hacer ese trabajo de recogida de información, pero en mi universidad no se está haciendo, a pesar de que hay una unidad de igualdad.

Con todo, no podemos obviar la pérdida de importancia de la institución educativa y de la familia como agentes de socialización frente a otras agencias. Junto a lo que se hace en el ámbito educativo, está *todo lo que no es la escuela*, como *las series televisivas (E9) o los grupos de pares virtuales (E12)*. Tal y como señala Tobío, *tenemos que saber más lo que está pasando en estos otros mundos que tienen una importancia clave hoy en términos de socialización*. En sus propias palabras:

Hay contratendencias, externas al mundo de la educación, que son muy poderosas. (...) El mundo de los medios de comunicación, en general, sobre todo Internet y el mundo de los pares, pero cada vez más a través de comunidades virtuales. El mundo de los amigos también ha cambiado, ahora son pandillas virtuales, y en todo ese mundo están pasando cosas que se nos escapan y que pueden ser negativas para la igualdad de género.

Esta laguna en el conocimiento de la realidad nos sirve para introducir la necesidad de promover actividades de investigación que, junto a la anterior, podrían contribuir a la construcción de un conocimiento necesario para impulsar el cambio de valores y a la construcción de una sociedad corresponsable.

Una de ellas es la comprensión de las interrelaciones entre los trabajos productivos y reproductivos –particularmente interesante en la actual situación de crisis económica–, lo que resulta imposible cuando las estadísticas que estudian estos dos tipos de trabajos, las encuestas de usos del tiempo y la EPA (o la PRA), no resultan comparables. En palabras de Larrañaga:

Son encuestas totalmente diferentes; entonces, no se pueden comparar. En las encuestas de usos del tiempo, la muestra es diferente a las de población activa. En una es de dieciséis años y más, y en la otra es de doce años y más. La metodología es totalmente diferente. No coinciden en el tiempo siquiera. (...) La de aquí tendrías que compararla con la que hace Eustat del mercado de trabajo, que es la PRA. Pero ni siquiera eso es correcto. (...) ¿Cómo está incidiendo la crisis en todo esto [el reparto de roles]? Pues, no lo sé. Porque en la de 2008 no se pueden estudiar los efectos de la crisis, porque estaba empezando y en la siguiente de 2013 quizás será demasiado tarde para ver los efectos de la crisis. Entonces, igual nos hemos perdido todos esos datos.

Una solución que plantea esta autora es que las estadísticas laborales incorporen preguntas referidas a los trabajos reproductivos para explorar las interrelaciones entre ambas esferas. En concreto, propone *que la EPA cada dos años se complete con preguntas relativas a usos del tiempo*. *Lo que no quita que haya otra encuesta de usos del tiempo que proporcione una información más completa y específica sobre este particular.*

Otro tema que preocupa a Larrañaga es *la mercantilización de los trabajos domésticos y de cuidados, (...) porque son especialmente precarios y vulnerables, y cuál es el efecto de la crisis en todo esto, en las cadenas globales de cuidado, etc.* La cuestión que se plantea aquí es qué medidas implementar para que esos trabajos, que son importantes y necesarios, no supongan una profundización en la desigualdad social.

Otros ámbitos fundamentales en los que carecemos de datos son, como señala Pazos, las trayectorias laborales de mujeres y hombres –en su interacción con el cuidado– y los permisos de maternidad y paternidad, sobre los que desconocemos cuestiones como la duración de los mismos, el perfil de las personas que acceden a ellos, los sectores en los que más se solicitan, etc. Así lo expresa esta investigadora:

Sabemos cuántos permisos de paternidad piden los hombres y cuántos las mujeres, pero no sabemos la duración media. Entonces no podemos comparar porque un permiso de paternidad son siete o quince días contra las semanas de las mujeres. Estos datos sólo los elaboran los países nórdicos, a pesar de que tenemos bastantes datos separados por sexos. Y no tenemos investigaciones por sectores, quién se toma los permisos en los distintos sectores, cuál es el perfil, el sueldo...

En definitiva, en palabras de esta última autora, *se necesita mucha investigación*, en particular, *investigación básica* en género para poder avanzar en el conocimiento de la realidad. Y uno de los motivos de esta carencia fundamental para implementar después medidas de cambio es el rechazo a las investigaciones con perspectiva feminista, como continúa explicando Pazos:

Cada vez que me pongo a escribir algo, hay tres o cuatro investigaciones básicas que no están hechas. Por ejemplo, las pensiones de viudedad, no sabemos quiénes son los viudos y las viudas. Yo tengo ahora una en curso, pero es tan difícil llevarlo a cabo... Y, además, con la perspectiva feminista después no te la publican y las investigadoras se desmoralizan y te abandonan...

Por último, resulta fundamental el conocimiento de los nuevos modelos de masculinidad. En palabras de Tobío, *los hombres, que son los grandes olvidados, están cambiando mucho y todo eso hay que sacarlo a la luz y difundirlo. También porque hay un efecto de emulación, un efecto de ejemplo.* En este sentido, la falta de modelos de hombres cuidadores o de hombres que realizan el trabajo doméstico-familiar es una importante carencia a trabajar en el cambio de valores porque deja sin modelos de identificación a otros hombres y, en particular, a las nuevas generaciones.

OTRAS MEDIDAS PARA EL CAMBIO CULTURAL

El cambio de mentalidad y de valores tiene tres facetas importantes que se refieren a la valoración del trabajo reproductivo, a la masculinidad y paternidad tradicionales y, por último, a la institución de la maternidad, que resulta central en la definición de la feminidad tradicional.

Para Larrañaga *visibilizar* el trabajo reproductivo y, en particular, su importancia y su contribución económica –*medirlo en dinero*– puede facilitar *el cambio de mentalidades* y la incorporación masculina a este ámbito, aunque también advierte del *riesgo de que tenga el efecto contrario* y que la valoración de estos trabajos sirva para retener a las mujeres en los hogares. Por tanto, junto con la valoración de estos trabajos es fundamental minar los elementos ideológicos vinculados a la maternidad, la paternidad, la feminidad y la mascu-

linidad tradicionales. Una forma de conseguirlo, además de aumentar nuestro conocimiento sobre los nuevos modelos que están apareciendo, es difundirlos para que se conviertan en elementos impulsores del cambio y contribuyan a la normalización de nuevas conductas. En este sentido, Threlfall se refiere a que en Reino Unido *se ha creado una nueva cultura de que los hombres cocinan, una nueva moda*, gracias a un programa televisivo de gran éxito:

Tenemos unos chefs televisivos que se dirigen a los hombres y mujeres, y se les ve como tipos normales, no afeminados. Tenéis allí también cocineros televisivos, pero no hablo del tipo de Arzak. Aquí tenemos a Jaime Oliver, es un tío joven, moderno, siempre va mal vestido, como cualquier chico joven de la calle, con vaqueros horribles, un niqui totalmente ordinario, una boina... tiene aspecto totalmente ordinario, entonces eso da la imagen de que cualquier tío puede cocinar. Habla con gran entusiasmo de la comida y, como le encanta, y, además, es un chico de clase obrera de familia tradicional... (...) Ha intentado dar clases de cocina pública en barrios donde hay un 50% de desempleo, para demostrar cómo se puede comer bien ahorrando, sin gastar mucho. Aquí se dice que ha normalizado que los tíos más jóvenes puedan cocinar.

Otro frente importante es *desmitificar la maternidad*, esos viejos clichés que siguen pesando enormemente, como señala Tobío, *e incorporar la paternidad o maternidad masculina, que es tan eficaz como la femenina*. Y es que, tal y como continúa explicando la catedrática:

De la misma manera que hay una resistencia del poder masculino a abandonar sus viejas posiciones, también hay una resistencia de ese pequeño y subalterno poder femenino a abandonar sus competencias, y ahí también hay un trabajo por hacer.

OBSTÁCULOS PARA EL CAMBIO DE VALORES Y LA CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE

Para Pazos, los obstáculos en el camino hacia una sociedad corresponsable *son muchos, por eso se mantiene la desigualdad*.

Genéricamente, podríamos referirnos a *un enemigo terrible*, en palabras de Tobío, que es *el patriarcado que se revuelve*, en definitiva, *el poder masculino tradicional que se resiste a cambiar*, pero también las reformulaciones del patriarcado que adopta formas más inteligentes para perpetuarse, y esto nos remite, como hemos señalado anteriormente, a *un tipo de medidas de conciliación que mantiene la diferenciación de roles y el acceso diferencial al poder social*. En este sentido, es muy importante que las medidas orientadas a la conciliación no se feminicen. En cualquier caso, se trata de *un poder, que también se vuelve en contra de los propios que lo ejercen, pero un poder. Y el poder siempre se resiste a ser desalojado* (E12).

Este poder patriarcal se plasma en diversos obstáculos como *la diferencia salarial que se mantiene entre mujeres y hombres*, que menciona la autora anterior. Aunque también existe una serie de mecanismos como los elementos ideológicos que hacen que dicha diferencia se esgrima como *excusa para que sea la madre la que concilie*, como la *ideología de la maternidad* (E12) y las contratendencias que la exaltan o los elementos culturales vinculados a la paternidad tradicional.

Podríamos referirnos también a determinados intereses empresariales ya que, aunque la igualdad de género sea buena para el sistema económico en su conjunto, *a una empresa en particular* –señala Pazos– *le puede venir muy bien la desigualdad* y la familia basada en el modelo del varón proveedor puede proporcionarle un *esclavo fiel*, un trabajador con total disponibilidad –exento de las tareas de reproducción– de quien depende toda la familia.

Otro obstáculo para Pazos es que el cambio de modelo hacia la igualdad es rentable a medio plazo, de forma que *un gobierno cortoplacista y ciego puede pensar que no le viene bien*. Esto puede hacer que los gobiernos opten por medidas populistas que supongan réditos electorales o que no fomenten el cambio de roles para evitar el incremento de las tasas de desempleo. En sus propias palabras:

El problema del cambio de modelo hacia la igualdad es que su rentabilidad es a medio plazo. A cortísimo plazo, las medidas populistas en una sociedad poco informada... Pero bueno, poco a poco la sociedad no está tan mal informada... Esa fue la jugada del cheque bebé, que se pensó que iba a dar votos y no dio tantos, porque la gente se dio cuenta de que no iba a servir para nada, que hubiera sido mejor invertir en escuelas de educación infantil o en permisos de paternidad. Pero sí que hay ciertas medidas populistas que los gobiernos piensan que funcionan. Medidas que retengan a las mujeres en casa pueden solucionar el desempleo a corto plazo. (...) Un gobierno cortoplacista y ciego puede pensar que no le viene bien...

El poder patriarcal, por tanto, se ejerce desde diversos ámbitos de la vida social y se entrelaza con otros poderes económicos y políticos. En particular, como hemos visto, la crisis plantea un riesgo de profundización en las desigualdades de género y, sobre todo, una falsa legitimación para reestructurar el sistema socioeconómico olvidando la cuestión del cuidado, relegando este tema a una cuestión secundaria.

Frente a estos obstáculos enormes existen también factores facilitadores del camino hacia la igualdad. Estamos hablando de verdaderos agentes de cambio, protagonistas de lo cotidiano, cuyas biografías construyen la historia. El movimiento feminista, las nuevas masculinidades, el cambio de mentalidad en las nuevas generaciones en comparación con las anteriores y el feminismo difuso que se ha extendido a mujeres que no se consideran feministas, pero que asumen sus reivindicaciones, son algunos de ellos, tal y como señala Pazos:

Está el movimiento feminista, la paridad, las mujeres a las que no engañan con chorradas. En esta crisis, por ejemplo, las mujeres no nos estamos yendo a casa, como en otras crisis. Y luego están los jóvenes con otra mentalidad, sobre todo en estar dispuestos a cambiar de roles, aunque luego se asienten los roles. Están los hombres igualitarios, que es un movimiento incipiente, pero que también hay.

En definitiva, junto a los obstáculos para la igualdad y las contratendencias que vuelven como ecos del pasado, amenazando lo ya conseguido, existen también cambios importantes. Para Tobío, *quizá lo más nuevo y lo más esperanzador y lo más trasgresor sea el hecho de que también los hombres empiezan a cambiar*. En sus propias palabras:

El momento actual tiene el enorme interés de que no es solo que las mujeres cambien, que las mujeres entren en los espacios de los hombres, sino que los hombres empiezan a percibir que ellos también pierden en ese sistema desigual en relación con el género, es decir, que también en el mundo de lo femenino, en el mundo del cuidado, en el mundo de las mujeres, si se atreven a entrar, les esperan algunas sorpresas agradables. (...) Y el cambio que están empezando a dar los hombres, el más evidente, tiene que ver con la percepción de que se les ha excluido de una relación mucho más próxima, mucho más cálida con sus hijos. (...) Es un cambio enorme

mente interesante y enormemente importante también porque seguramente será un cambio del que será más difícil retroceder. (...) Creo que es posible que esto afiance el camino hacia la igualdad.

ÁMBITO ASOCIATIVO

4.4

Los colectivos y movimientos sociales constituyen importantes agentes de cambio social. En concreto, el feminismo plasma de una manera particular la acción colectiva de las mujeres como sujetos históricos y nos ofrece una perspectiva de la que no se puede prescindir en la construcción de un modelo social corresponsable y, por ende, más justo e igualitario.

Por ello, en esta investigación hemos entrevistado a tres mujeres de sendos colectivos del movimiento feminista: Asamblea de Mujeres de Bizkaia (AMB/BEA), Bilgune Feminista y Lanbroa, así como a un hombre perteneciente a On:Giz, asociación dirigida al fomento de nuevas masculinidades divergentes de la hegemónica. A continuación recogemos su mirada sobre el reparto de roles en el ámbito familiar, la armonización del trabajo productivo y reproductivo, la importancia de la educación y la actuación desde el tejido asociativo. Por último, recopilamos las medidas que consideran prioritarias en el camino hacia la corresponsabilidad.

GÉNERO, VALORES Y ROLES FAMILIARES

4.4.1

La asunción femenina de responsabilidades que en el pasado correspondían casi en exclusiva a los hombres ha desencadenado una profunda revisión de los roles de género y de los valores familiares. Sin embargo, y a pesar de la extendida actitud positiva hacia la equidad en el reparto del trabajo del hogar –que abordamos en el segundo capítulo– nuestras fuentes consideran que dicho reparto *es desequilibrado, sin ninguna duda* (E14). Hay una parte del colectivo masculino que está asumiendo una mayor participación en el ámbito de lo doméstico, *sobre todo a través del cuidado de las criaturas*, más que mediante *la realización de las tareas de mantenimiento del hogar*, según sostiene la Asamblea de Mujeres de Bizkaia. A pesar de los cambios, la desigualdad en la esfera reproductiva es *una de las grandes piedras duras que va a tocar abordar por muchos aspectos y muchos ámbitos, sobre todo, por los hombres* (E16). En palabras de Bilgune Feminista y Lanbroa, respectivamente:

Ahora se va asumiendo que no tienen por qué hacerlo todo las mujeres. Poco a poco va calando el discurso de que es una necesidad que todos y todas tenemos que entender. Pero yo creo que las estructuras y la organización de esta sociedad marcan mucho qué papel tiene que ocupar cada cual en el cuidado de las criaturas, personas dependientes o tareas domésticas.

Las mujeres nos hemos ido incorporando al ámbito de lo público y estamos empezando a tomar conciencia de la importancia de la corresponsabilidad también ahí y, sobre todo, en los puestos de decisión. Pero ellos [los hombres] no están tomando

conciencia de que realmente tienen que empezar a tomar parte dentro del mundo de lo privado, de la corresponsabilidad en el trabajo doméstico y reproductor.

En este sentido, más de la tercera parte de la población en el Estado español considera que la mujer es el miembro de la pareja que, si fuera necesario, debería reducir su dedicación al trabajo remunerado para cuidar del hogar y de la prole (37) (CES, 2011). Esta opinión es coherente con la mayor habilidad natural para el cuidado que tradicionalmente se ha atribuido a las mujeres. Lanbroa lo ejemplifica de este modo:

Como gestamos y parimos, pues parece que, además, nacemos sabiendo cómo cuidar a una criatura o a una persona dependiente, ¿no? (...) O sea, que una cosa que es cultural se convierte, muchas veces, en una cuestión biológica.

La naturalización de la desigualdad de género en la distribución del trabajo reproductor está sustentada por una herencia cultural que perpetúa la idea de que *las mujeres lo hacéis mucho mejor, (...) es lo del instinto maternal* (E14). Del mismo modo, permanece la idea de que *los hombres tienen que hacer determinados trabajos* (E14) en función de su fuerza física, de su capacidad manual o de su capacidad intelectual –asociada a la razón– para llevar las cuentas bancarias de la familia. En esta línea, Bilgune Feminista apunta que, en la actualidad, *los estereotipos de masculinidad y feminidad están cada vez más arraigados*:

Las diferentes formas de ser o de expresarnos en la sociedad cada vez están yendo más al estereotipo, al modelo de hombre y mujer, mujer superfemenina y hombre supermasculino.

Los estereotipos de género forman parte de la base simbólica de la desigualdad. Así, se considera que la génesis del reparto actual de roles no sólo es *económica*, sino también *política e ideológica*, y que estas causas *se sustentan en la división sexual, en lo público y lo privado, y en las dicotomías que el patriarcado establece, de alguna manera, para organizar toda la sociedad* (E15). Lanbroa, en el mismo sentido, alude a la estructura social patriarcal en la que vivimos, cuyos presupuestos interiorizamos mediante el proceso de socialización. En sus palabras:

El patriarcado está basado en la división sexual del trabajo y en un modelo masculino, falocrático de sexualidad. Y eso es lo que a las mujeres nos mantiene en una posición de subordinación. Sin ninguna duda es una desigualdad estructural, que la vamos mamando desde pequeñas, por el proceso de socialización humana, tanto los hombres como las mujeres, y aquello se impregna de tal manera que es difícil... o tomas conciencia de la situación y te informas y contrastas con otras mujeres, vienes y te organizas en grupos feministas, o si no, está todo tan 'naturalizado' que es difícil a veces tomar conciencia.

En este contexto, la *deconstrucción* de los valores y significados atribuidos a los diversos trabajos necesarios para el sostenimiento de la vida es una tarea imprescindible para superar los déficits en la igualdad que ponen de relieve las encuestas de usos del tiempo. En este sentido, la agrupación feminista Lanbroa afirma lo siguiente sobre el reparto del trabajo reproductivo:

(37) Se trata de una opción mayoritariamente sostenida por la población de más edad, que ha sido socializada en los valores y roles de género tradicionales. Asimismo, la población más joven sostiene que quien tenga menores ingresos o condiciones laborales más precarias debe ser quien se dedique al cuidado familiar (CES, 2011), lo que en una sociedad marcada por la desigualdad laboral, inclina, de nuevo, la balanza hacia el lado de las mujeres.

En primer lugar, los hombres deben tomar conciencia de que eso les corresponde. Y que es una tarea que tienen que realizar y que, además, la tienen que realizar porque cubre las necesidades básicas de la humanidad. Es tan importante como irse a trabajar fuera de casa. (...) Las mujeres tenemos que saber que eso también les corresponde.

Con todo, hemos visto que el trabajo remunerado se ha situado en una posición protagonista en el sistema de prioridades de las mujeres vascas, cuyas cohortes jóvenes vienen mostrando una notable tendencia a la participación laboral en los últimos años. Además, la crisis económica está provocando un mayor aumento del desempleo masculino que del femenino, de forma que la actividad laboral de las mujeres está amortiguando las consecuencias sociales y económicas del paro masculino en muchas familias, aunque desde el movimiento feminista se apunta que esta situación está cambiando. En este sentido, Bilgune Feminista pone de relieve la precarización detectada en el empleo de las mujeres, así como el peligro del retorno femenino al hogar como consecuencia del aumento en la disponibilidad de mano de obra masculina. Relatan así que *en trabajos que hasta ahora eran femeninos, ahora están entrando hombres y, además, se está priorizando su contratación*. Este colectivo sostiene, asimismo, que el recorte en gasto social asociado a la coyuntura de crisis económica *va a suponer que todavía se acentúen más los roles o la división sexual del trabajo*.

A esto se añade que, como señala On:Giz, de alguna manera, la iniciativa y el liderazgo en el ámbito doméstico todavía *sigue recayendo normalmente en las mujeres*. A pesar de ello, *se ven luces en el camino* (E15). En nuestro entorno el modelo clásico de familia, heterosexual y biparental, en el que las mujeres han estado sujetas a lo doméstico, está perdiendo intensidad a favor de otras formas de convivencia que emergen animadas por el cambio de los valores y de las condiciones materiales. A su vez, estas nuevas formas de convivencia se están convirtiendo en una referencia dentro del marco de la conciliación. Parejas heterosexuales igualitarias, madres solteras, padres solteros, parejas de gays o lesbianas, *gente que no vive en pareja sino que vive más en comunidad... formas de organización distinta que, poco a poco, van teniendo más reconocimiento* (E15). La integrante de Bilgune Feminista explica que, debido a la precarización impulsada por la estructura social, últimamente se está dedicando mucha atención al aspecto organizativo:

Últimamente se le está dando muchas vueltas a la forma de vida, a cómo nos organizamos, a qué le damos importancia... Tengo esperanza en que en los próximos años también cuanto más se acentúe el ataque que podemos sufrir de tener una vida cada vez más precaria, que alguna gente intentemos otro camino para construir otras historias distintas. Conceptos como comunidad están tomando más relevancia. Las alternativas que se están promoviendo pasan por un reparto igualitario del trabajo, de las funciones sociales. (...) La colectividad o la comunidad tienen mогоllón de importancia. No creer que el individuo de manera autónoma e independiente –que es el engaño del patriarcado y del capitalismo– puede salir adelante. Creemos que nos necesitamos los unos a las otras. Ese sentimiento de colectividad para mí es como un valor, y está muy arraigado.

Aunque no se puede catalogar a las personas que impulsan los nuevos modelos en un perfil concreto, desde algunos colectivos se esbozan algunas características compartidas. Sirva de ejemplo esta manifestación:

Me da que son gente joven, que se sitúa a la izquierda, en esa onda más hippie, más proletaria, más ideológicamente de izquierdas, lo que se ha conocido por la izquierda tradicional. Pero tampoco es la izquierda esa tradicional, que creo que el 15M le ha dado la vuelta y ha dicho: 'Hasta aquí hemos llegado'. Ese tipo de gente, más

metida en los movimientos sociales, en causas justas, ese tipo de gente creo que es la que puede darle la vuelta y crear esas nuevas familias o núcleos de convivencia (E13).

En todo caso, se desprende de todos los discursos analizados en este ámbito que las nuevas formas de conciliar provienen de personas que viven la responsabilidad del quehacer doméstico como algo normalizado y vital, lo que puede ilustrarse con las siguientes citas:

El entender que eso te corresponde y que forma parte de tu cotidianidad y que, si tu no pones comida, no comes. (...) Yo creo que tiene que ver con eso, con entender que me corresponde y con haberlo hecho alguna vez y tener ganas de poder hacerlo (E14).

Valores de solidaridad, de autonomía y de independencia de las personas, de respeto por lo ajeno [posibilitan repartos equitativos]. Me parecen unos pilares fundamentales a la hora de convivir, de empatizar con la situación de la persona que está al lado, sea hombre, mujer, de un color o de otro. Eso es fundamental para crear una sociedad (E13).

En definitiva, los nuevos modelos parecen venir de la mano de los valores de solidaridad, equidad, corresponsabilidad, empatía, autonomía personal, independencia de las personas y respeto por lo ajeno. Se trata de personas prácticas con un alto componente de sensibilidad, que es un valor muy importante en el cuidado. Paradójicamente –explica Lambroa– muchos de estos valores se han atribuido generalmente a las mujeres, por el proceso de socialización que han vivido, pero pueden ocupar indistintamente la personalidad de mujeres y hombres. Este colectivo señala también que se trata de personas que subvierten los mandatos del género, que se apoyan en una reflexión profunda y que buscan educar en otro modelo de sociedad y en base a otros valores que no son los imperantes. En la misma línea, Bilgune Feminista señala la necesidad de *crítica* y de *autocrítica* para crear una realidad diferente:

La crítica o autocrítica de plantearse por qué las cosas son así y que pueden ser de diferente manera. No creer en la costumbre ni en la tradición. La crítica con creatividad, con poder para construir cosas diferentes. Poder ser de manera diferente a lo que se establece.

Tal y como ha denunciado la teoría crítica feminista, la familia tradicional ha servido como construcción cultural para subordinar a las mujeres. En particular, *la madre* es una de las construcciones simbólicas más poderosas de Occidente, que supone la asimilación de la feminidad a la pura maternidad. Esta imagen de la madre ha calado en los discursos sociales y culturales que mantienen los estereotipos de la *buena* y la *mala madre*. *La buena madre es aquella dedicada únicamente a la reproducción, al cuidado de los niños y al apoyo de los hombres* (Robles, 2005). Es la mujer que está *pegada a su criatura, que además es capaz de sacrificar su tiempo de ocio y de trabajo por esa criatura*, expresa la Asamblea de Mujeres de Bizkaia. En la actualidad, en sus propias palabras:

La buena madre es aquella que cumple con los roles tradicionales de toda la vida, camuflados en otro tipo de modos de vivir, que está muy vinculado a las necesidades de productividad del sistema. (...) Es aquella que pare, que tiene un embarazo estupendo, que no se queja y que es inmensamente feliz de su embarazo, que da teta o no, pero sobre todo, hasta los cuatro meses. A los cuatro meses la deja, porque hay que volver al mercado laboral, y se pasa a los biberones, a dejar a los abuelos, a la guardería; la que llega, que cumple, que tiene la casa limpia, no tiene una arruga, sonríe permanentemente. (...) Para mí es el valor tradicional... o sea, camuflado en mujer moderna, pero tradicional.

Además, se corresponde con la mujer que está volcada al cien por cien en sus hijos y en sus hijas. Es la que *salta por encima de sí continuamente en beneficio de la criatura* (E14), independientemente de las renunciaciones que esto suponga. En definitiva, según Lanbroa:

Es una entrega absoluta. (...) Parece que se deja de ser mujer, se deja de ser militante, deportista, se deja la profesión... porque ya eres madre, entonces eso es lo primero que tú eres y lo demás ya viene de cola.

En relación a los estereotipos que envuelven al *buen padre*, se desprende del análisis que son la antítesis de los de la *buena madre*. Aparece así la representación del padre considerado como *tradicional*, o *el de siempre*, que se traduce en características como las que se presentan a continuación:

Es el que le compra sobres de cromos a las criaturas, que juega, que se ríe y se divierte con las criaturas. Un buen padre también es aquel que acompaña en las tareas del cole, que le lleva al fútbol, si es niño (E14).

Socialmente un buen padre es el que el fin de semana tiene a su niño en el ocio, en el fútbol, en el deporte o, cuando es bebé, paseando, que acompaña a la madre; (...) que colabora de vez en cuando con dar biberones, que cambia pañales, pero evidentemente porque hay una madre que le dice que hay que cambiar pañales y dar biberones (E13).

Tanto los estereotipos de la *buena madre* como los del *buen padre* pretenden inducir y reproducir en gran medida los modelos tradicionales de maternidad y paternidad asociados a un sistema patriarcal. A pesar de ello, existen múltiples nuevas formas de vivir la maternidad y la paternidad, surgidas de la intencionalidad de cambio social.

En el caso de la maternidad, se percibe una corriente procedente de psicologías alternativas, que incluye a madres que siguen amamantando a sus criaturas hasta los dos o tres años, madres que han decidido dejar el mundo laboral para tener descendencia o han vuelto al mundo laboral en condiciones de precariedad para tener tiempo para poder atenderla. En palabras de una consultada:

Hay otro tipo de padres y madres (...) que cargan con las criaturas a cuestas o que duermen con ellas porque piensan que es necesario mantener ese vínculo emocional mientras la criatura decida mantenerlo. Y que permite estar en el tiempo de ocio, sin ese sacrificio de ¡hay que dejarlo! (E13).

Para los colectivos entrevistados, estas mujeres representan un modelo de maternidad y paternidad que apuesta por una tendencia a la instauración de valores que promueven la calidad de vida y la calidad de las personas. La Asamblea de Mujeres de Bizkaia considera lo siguiente:

Hay una tendencia importante en cuanto a cantidad y calidad de la gente que dice que se crea sociedad y se crea futuro en la medida en que tú hacia abajo, con las criaturas que vienen, creas sociedad y creas futuro, y das calidad. Y, si no das calidad, no hay posibilidad. Eso es importante para el cambio, para que surja una sociedad distinta. Hay que hacer una renuncia a cosas, a tiempo, a perder incluso horas de militancia y ocio.

Lanbroa, a la par, considera interesante tener en cuenta estas formas de maternidad, ya que conllevan la *recuperación del cuerpo de las mujeres, recuperar el parto, recuperar la gestación*, [frente a] *todo el tema del parto medicalizado, y llevar una vida de desarrollo y de cuidado de la criatura diferente a lo que está establecido.*

Este modelo de maternidad –que parece enlazar, en ocasiones, con supuestos cercanos a la ética del cuidado y/o a posturas anticapitalistas–, si bien revaloriza aspectos tradicionalmente femeninos y cuestiona la centralidad social de la producción, podría recibir objeciones relacionadas con el regreso de las mujeres a las posiciones y los roles en los que el patriarcado las ha situado tradicionalmente. En este sentido, entendemos que la dedicación al cuidado y las *renuncias* con relación al mismo debieran, en todo caso, extenderse a los hombres y de una forma simétrica, teniendo en cuenta que más allá de las diferencias biológicas, unas y otros son igualmente aptos para el cuidado.

También aparece un nuevo modelo de maternidad asociado a la cotidianidad, que hace referencia a la decisión de la madre de tener sus propios espacios y de no ser una madre las 24 horas. Así lo explica una entrevistada:

Me parece también que, dentro de la cotidianidad, aquella madre que decide tener sus propios espacios... es un gran avance ya. El decir: 'Este es mi espacio, esta es mi tarde', aunque solo sea una tarde a la semana, es algo que está muy bien. 'Este es mi espacio y no me lo va a quitar nadie, ni las criaturas, ni mi pareja, ni nadie de nadie'. Es un gran avance como modelo alternativo de maternidad (E14).

Junto a estos modelos, aparecen también nuevas formas derivadas de las madres solteras, *padres solteros, parejas de lesbianas, gays* (E15) que pretenden educar a sus criaturas en un modelo exento de sobrevaloraciones del marco familiar biparental heterosexual, además de educarles en su mayoría en valores igualitarios y corresponsables.

En relación con la paternidad, se desprende del discurso analizado que hay muchos hombres que están intentado romper esa barrera del *hombre de siempre*, del padre tradicional. Son hombres *afortunados* (E15) que, con independencia de su orientación sexual o estado civil, han realizado un trabajo de aprendizaje en relación con lo doméstico y con lo reproductor, en virtud del cual han integrado dentro de sus propias personalidades los valores y la concienciación feminista, tal y como expresa una consultada:

Estos hombres han hecho un cambio. (...) Para otros hombres que son padres, la criatura es una cosa más, o sea, es como el piso, el Audi, el apartamento y, entonces, llega la edad y el niño, ¿no? Entonces, cuando llega, sacan el carro y a pasear. Y pasean niño y lucen niño, como antes lucían Mercedes o Audi, pues ahora lucen un niño. (...) Y yo creo que los hombres que se han cuestionado esa paternidad tradicional cargan con la criatura no como un lucimiento, sino como parte de ellos, de su vivencia, de su proceso de transformación. No pueden dar pecho o no pueden parir, pero sí lo integran en su vida... Y me parece muy distinto (E13).

Es decir, son hombres que comprenden que la maternidad y la paternidad implican las mismas necesidades y responsabilidades y, como vimos a través de los discursos de los hombres consultados en el capítulo tercero, esto transforma su forma de situarse ante el mundo.

En general, las personas entrevistadas consideran que los obstáculos existentes para que se extiendan estas nuevas formas de vivir la maternidad o la paternidad proceden, por un lado, de la invisibilización social que sufren –como prácticas estigmatizadas– y, por otro, de la estructura económica global, que no está organizada para que exista una igualdad real.

La disminución de la tasa de natalidad en nuestro entorno no puede entenderse al margen del contexto económico y cultural –en el que las personas adoptan las decisiones sobre la reproducción (38)–. De esta forma, los cambios en la pauta tradicional de emparejamiento y tenencia de criaturas, responden *no sólo a transformaciones de largo alcance en los valores y las actitudes sociales sobre la materia* –que hemos revisado en el capítulo segundo–, *sino también a la presencia de otros condicionantes* (CES, 2011). La incorporación masiva de las mujeres al empleo es, sin duda, uno de ellos. El hecho de disponer de ingresos proporciona una mayor autonomía e independencia a las mujeres en la toma de decisiones, pero las condiciones del mercado y la aún insuficiente corresponsabilidad masculina y social redundan en una carga de trabajo femenino que contribuye a las bajas tasas de natalidad.

En este sentido, las integrantes de Bilgune Feminista consideran que las mujeres de hoy en día muchas veces tienen que elegir *si quieren ser madres o profesionales*. Después del acceso femenino al mercado laboral, la escasez de servicios orientados al cuidado obstaculiza la carrera profesional de las mujeres, que se ven obligadas en muchas ocasiones a asumir el cuidado de las personas dependientes. Ante esta situación, Lanbroa afirma que la mayor dificultad aparente es el frecuente desconocimiento por parte de las pequeñas y medianas empresas del concepto de conciliación, ya que *les suena a chino, no saben cuáles son los derechos de las mujeres trabajadoras y de los hombres trabajadores que tienen criaturas o personas dependientes*. Esto provoca que las empresas a menudo no contemplen dentro de sus dinámicas diarias un plan de conciliación estructurado y eficaz que promueva nuevos cambios en la empresa y en la sociedad en general. De la misma forma, en algunos entornos laborales donde sí existen estos planes, el concepto de conciliación subyacente se limita a la armonización de la esfera familiar y laboral, obviando la personal, asumiendo así una noción reduccionista del término a la que nos hemos referido en apartados anteriores.

La situación de los hombres, sin embargo, es la contraria a la de las mujeres, puesto que se supone que su mayor responsabilidad se sitúa en el mundo laboral. El principal obstáculo que este ámbito representa para los hombres es, como apunta On:Giz, la desvinculación masculina de la obligación del cuidado, que permanece en el imaginario social. Es decir, el hecho de que no se conciba como obligatorio el trabajo reproductivo en los hombres contribuye a que, en la mayoría de las ocasiones, estos no pidan reducciones de jornada o *bajas por paternidad* (E16). Por ello, Bilgune Feminista considera que *a un hombre no se le acaba la carrera profesional por tener un hijo*.

Por otra parte, aunque se vayan apreciando algunos avances significativos, las medidas de conciliación de la vida personal y laboral, y de fomento de la corresponsabilidad han conseguido sólo parcialmente su objetivo. Todas las personas entrevistadas sostienen que dichas medidas aún no son suficientes, tal y como apunta Bilgune Feminista:

Haciendo una suma de cuántas horas trabajaban las mujeres... si tienes que trabajar ocho horas fuera de casa, cinco pasas con los críos, dos y pico la media que salía en el cuidado a personas dependientes, y otras no sé cuántas en la limpieza y tal... quedaban cinco para dormir, ¿qué vas a conciliar ahí?, ¡si no puedes ni conciliar el sueño!

(38) Mientras en el año 1978 la tasa de natalidad en la CAE era de 16,8, en 2009 se situó en 9,9 (Emakunde, 2010).

Asimismo, la Asamblea de Mujeres de Bizkaia manifiesta que las medidas de conciliación en general *son muy poco flexibles en comparación con lo estricto que puede llegar a ser el mundo productivo, ya que caminan en lógicas completamente distintas*. La dificultad en este sentido es que las propias empresas no están dispuestas a innovar más allá de lo estipulado por la ley, además de tener en cuenta la escasa disponibilidad de equipamientos y recursos públicos que favorezcan la conciliación real. Asimismo, si bien es cierto que la aparición de medidas que posibilitan una mayor corresponsabilidad masculina es un avance, las personas consultadas consideran que estas no resultan suficientes para alcanzar la conciliación corresponsable.

Lanbroa entiende que el problema principal de las medidas orientadas a la conciliación es *el cómo se desarrollan*, por lo que considera necesario un replanteamiento de las mismas para que contribuyan a la conciliación corresponsable. Afirman, por ejemplo, que las acciones positivas –ayudas económicas– encaminadas a que los hombres sean quienes se acojan a las medidas para el cuidado no funcionan, ya que no compensan la pérdida de ingresos derivada de la reducción del sueldo masculino:

Teniendo en cuenta que a los hombres les ofrecen acciones positivas y les pagan más que a las mujeres, en realidad, no compensa porque ellos cobran muchísimo más. Entonces a nada que reduzcan jornada, reducen un porcentaje de dinero mayor que la mujer. Por tanto, económicamente no compensa.

Por otra parte, es necesaria una reflexión sobre la provisión de equipamientos, puesto que –como señala Bilgune Feminista– *se crean servicios, pero muchos son privados, lo que genera una brecha social, una distancia de clases*. Desde esta perspectiva, defienden la creación de más servicios públicos dirigidos no sólo a la infancia sino a las personas dependientes y a la tercera edad. Además, Lanbroa considera que *la Ley de Dependencia está manteniendo a las mujeres en el rol de cuidadoras*.

Por todo ello, las entidades entrevistadas consideran que los cambios más importantes que tienen que darse para lograr un reparto equitativo dentro del trabajo en el hogar y en el cuidado, responden sobre todo a la abolición de la división sexual del trabajo y al fomento de la coeducación. En esta línea, Bilgune Feminista sostiene que la base del cambio es minar la división genérica de roles y la *falta de equidad en la participación política y en la gestión de los recursos*. Así, al tratarse de esferas interrelacionadas, para que dentro del hogar haya un reparto equitativo, se tienen que producir también cambios en el empleo.

Por otro lado, las personas consultadas consideran que la educación es un aspecto esencial. Lanbroa insiste en que es necesario enseñar en las escuelas las aportaciones de la autonomía personal y la corresponsabilidad, lo que, en su opinión, *no está siendo prioritario (...) El mundo de la educación está priorizando el trilingüismo y las nuevas tecnologías*.

Las feministas defienden una reorganización del tiempo y de los horarios, considerando necesario que la sociedad entienda que las personas que la conforman son y deben ser corresponsables tanto en el mundo de lo privado como en el de lo público. La Asamblea de Mujeres de Bizkaia afirma que la clave está en *sacar el capital, el dinero y el empleo del centro de la vida*:

Sacar el capital, el dinero y el empleo del centro de la vida y situar ahí el cuidado de las personas, del planeta. O sea... un cambio de percepción. Caminamos en la dirección completamente opuesta... Principalmente darle importancia a para qué estamos aquí... articular todo en torno a eso y no en torno al estatus económico y lo que genera en cuanto a valores. Y colocar ahí justo todo lo contrario. Si se hace ese cambio, se cambian las estructuras, se cambian las leyes y se cambian las personas.

Al hilo de lo analizado, es necesario hacer un balance sobre las medidas que se están llevando a cabo desde el sector empresarial para fomentar la igualdad. Como se ha argumentado anteriormente, las empresas no suelen realizar prácticas innovadoras que trasciendan las legalmente estipuladas. En este contexto, las personas consultadas apuntan diversas críticas con relación al modo en que se implementan los planes de igualdad en las empresas. Bilgune Feminista considera que *lo hacen porque lo tienen que hacer, lo meten en un cajón y ya no le dan más caña a no ser que tengan un sindicato detrás o un comité de empresa que les esté pidiendo explicaciones*. La Asamblea de Mujeres de Bizkaia señala que el problema es que estas cosas se las creen las feministas de las empresas, con toda su buena voluntad, pero las empresas como ente, no se lo acaban de creer. Por ello, ante el imperativo legal de confeccionar el plan de igualdad, las empresas recurren a soluciones aparentemente factibles, pero que –según una entrevistada– son *parches* (E16).

Por otra parte, Bilgune Feminista valora que el teletrabajo, una de las medidas que en la actualidad se están llevando a cabo, *es una forma de enviar a las mujeres de vuelta a casa, pero con una doble o triple jornada*. Además, añade que *las reducciones de jornada no generan más puestos de trabajo, ese trabajo no se supe y tienes que hacer tu trabajo en menos horas*.

Otra de las medidas vigentes es la flexibilidad en los horarios laborales. On:Giz apunta que *en España se meten más horas de trabajo que en muchos países europeos, pero en cambio la productividad es menor*. Esta situación genera un estado de alarma y una consecuente desigualdad, no solo entre la clase trabajadora y el empresariado, sino también entre la propia plantilla, tal y como afirma la Asamblea de Mujeres de Bizkaia:

Si a mí me dan la posibilidad de tener una flexibilidad en el trabajo, la que tengo al lado que no tiene criaturas... a lo mejor también la quiere. Y estamos generando desigualdad. Es fácil decir, como tengo cargas, yo quiero, pero eso genera muchas dudas. A lo mejor la de al lado no tiene prole, pero quiere atender a sus plantas, y tiene el mismo derecho.

En definitiva, las personas entrevistadas consideran que no es necesario implementar más medidas, sino modificar y flexibilizar las ya existentes. Por ello, el colectivo feminista anterior aboga:

En vista de que el sistema económico no es el que se va a amoldar al cuidado, si queremos que continúe así, habría que flexibilizar esas medidas para que cualquiera que esté metido en el sistema económico de empleo actual pueda acogerse a ellas.

El conjunto de entidades a las que hemos consultado apuesta así por un modelo de referencia donde se contemplen permisos de maternidad y paternidad de mayor duración, excedencias más largas, años sabáticos, etc. En conclusión, un modelo similar al existente en los países escandinavos, con jornadas laborales razonables y adaptado a los horarios escolares.

LA IMPORTANCIA DE LA EDUCACIÓN

4.4.3

El aumento del nivel de instrucción de la población en las últimas décadas es quizás uno de los cambios más profundos experimentados por nuestra sociedad, destacando parti-

cularmente el acceso generalizado de las mujeres al sistema educativo, lo que constituye para On:Giz un gran avance.

El marco normativo actual del Estado español, en sus niveles no universitarios, viene definido por la Ley Orgánica de Educación (LOE), que incluye considerables referencias a la igualdad de género (39). Destaca, asimismo, la promulgación de dos leyes que contemplan medidas orientadas a la consecución de la equidad en el ámbito educativo: La Ley para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (40) y la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (41). A pesar de este desarrollo legislativo, *la educación en y para la igualdad no es una realidad en todas las aulas* (CES, 2011). On:Giz apunta que, a pesar del esfuerzo y del trabajo realizado en este ámbito, este *quizás no es lo suficiente o lo deseado*. Se han introducido cursos concretos en las escuelas y en las universidades sobre la igualdad entre mujeres y hombres, pero generalmente desde una lógica de intervención puntual en el espacio y el tiempo (E16).

En definitiva, aunque en comparación con el pasado cercano se han dado pasos de gigante hacia la igualdad de género en el ámbito educativo, aún quedan asignaturas pendientes que no nos permiten hablar de la generalización de un modelo de escuela igualitaria. Para Bilgune Feminista una muestra de ello es el hecho de que *cada vez en edades más tempranas se están dando relaciones de pareja muy peligrosas, incluso agresiones y violaciones*. Además, para Lanbroa *dentro de la propia escuela hay un modelo educativo que, salvo excepciones, tiene que ver con lo productivo*.

La educación es, sin duda, una de las estrategias fundamentales para conseguir una sociedad igualitaria. La formación del profesorado es una pieza clave para ello. Sin embargo, menos del 5% del profesorado ha realizado la formación sobre la prevención de la violencia de género (CES, 2011). En este sentido, On:Giz destaca la importancia de las actuaciones dirigidas al profesorado, así como a las madres y padres:

Hay que tener muy presente al profesorado y a las madres y padres. Muchas veces se pide que se intervenga con el alumnado, pero de poco o nada van a servir estas intervenciones dirigidas exclusivamente al alumnado, si quienes van a seguir educando en el día a día son el profesorado en las aulas y las madres y padres en los hogares.

Tampoco se han establecido modificaciones de manera transversal en el currículo escolar en cuanto al diseño de asignaturas para que el alumnado pueda adquirir los valores de igualdad de género, equidad, respecto a la diversidad y resolución pacífica de conflictos. En palabras de On:Giz:

Muchas veces siguen reforzando las desigualdades entre mujeres y hombres mediante el lenguaje sexista y la invisibilidad de mujeres relevantes, puesto que no hacen referencia apenas a las mujeres literatas, filósofas, historiadoras, artistas, físicas, al movimiento feminista, etc.

Por todo ello, las personas entrevistadas expresan la necesidad de incidir en las escuelas para que se trabajen valores coeducativos de manera transversal, puesto que, tal y como sostiene Bilgune Feminista:

(39) Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.

(40) Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

(41) Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Muchas escuelas están apostando por trabajar la coeducación de manera muy interesante, pero en la mayoría de los casos se contrata un servicio externo, van a dar unos cursos durante no sé cuánto tiempo, y hacen un trabajo con gente de fuera de la escuela.

En la misma línea, Lanbroa señala la importancia de transmitir valores de equidad de género en los centros educativos y destaca experiencias como las impulsadas por María José Urruzola, que impartía *seminarios donde acudían personas sensibilizadas con el tema de la educación, reflexionaban sobre temas, y luego lo llevaban a los centros escolares*. También apunta el trabajo de Begoña Salas, *vinculado a la pentacididad* cuya metodología alternativa está orientada al desarrollo integral de la persona o los planes de convivencia de algunos centros de Basauri, elaborado inicialmente por un grupo de personas implicadas en el plan de coeducación.

En lo que se refiere al ámbito institucional, todas las personas entrevistadas coinciden en nombrar el Programa *Nahiko* de Emakunde para prevenir la violencia contra las mujeres, que está dirigido, sobre todo, al alumnado, pero también, al profesorado, a madres y padres. Lanbroa considera que este es un proyecto piloto que debería generalizarse, lo que requeriría *una apuesta política* así como *una dotación económica importante para ello*.

Lanbroa, Bilgune Feminista, la Asamblea de Mujeres de Bizkaia y On:Giz consideran que la intervención en el ámbito educativo es clave para impulsar el cambio social. Las cuatro entidades conciben como eje central y transversal la coeducación y apuestan por tomar de referencia los modelos educativos de los países escandinavos como fuente de inspiración para la transformación social. Lanbroa recalca algunas experiencias concretas, como el caso de Finlandia, *donde se confía en el profesorado finlandés y en el sistema educativo finlandés. Y el profesorado, confía en el alumnado. Únicamente tienen un 8% de fracaso escolar, frente al treinta y tantos del Estado español*. La Asamblea de Mujeres de Bizkaia, por su parte, considera que el problema deriva del planteamiento del sistema educativo actual:

Si normalmente dos personas con uno no pueden... pues uno con veintitrés es imposible. Por muy buena voluntad que tenga el profesorado, el propio sistema se ha convertido en un sitio donde dejas allí aparcado [al hijo o hija], para que los padres y madres podamos seguir produciendo.

Por todo ello, la asociación de hombres defiende la necesidad de un cambio profundo dentro del propio sistema educativo que tenga en cuenta a todos los agentes implicados en el mismo (alumnado, profesorado, madres y padres, las propias instituciones educativas, administraciones, etc.), sin olvidar que *es necesario un cambio en la propia sociedad y en sus estructuras para que realmente se den los cambios deseados* (E16).

ACTUACIONES DESDE LOS MOVIMIENTOS POR LA IGUALDAD Y LA SOCIEDAD CIVIL

4.4.4

Las organizaciones entrevistadas consideran que para conseguir una igualdad real y una conciliación de la vida familiar, laboral, personal y social, es fundamental reforzar el movimiento feminista, puesto que sólo desde esta perspectiva se puede generar un nuevo discurso y, con él, un cambio sustancial en el modelo y la estructura social.

Además, Bilgune Feminista considera que es necesario que todas las organizaciones y movimientos aprendan unos de otros para ampliar sus visiones, incorporando elementos nuevos. En este sentido, es preciso mantener el sentimiento de colectividad con las otras organizaciones y asociaciones, aunque el objetivo que persigan no sea el mismo. Así, las feministas de Bilgune afirman:

Cualquier actividad que saquemos a la calle o que promovamos es interesante porque genera sentimiento de comunidad. (...) Cuando trabajamos en otros marcos, tratamos de llevar nuestra perspectiva. Somos un grupo, tenemos un motor, pero intentamos hacer una red, tenemos a mujeres que trabajan en ámbitos distintos: en su casa, en la empresa, en otra organización... intentamos juntar a todas esas, para que todas nos alimentemos y que cada una en nuestro ámbito podamos tener más herramientas.

Asimismo, Lanbroa considera que otro factor a tener en cuenta para el fomento de actitudes y actividades igualitarias dentro del movimiento asociativo es la formación orientada a la construcción de pensamiento crítico, que está vinculada a *un nuevo modelo de sociedad, a un nuevo esquema de valores, a recuperar los valores femeninos que las mujeres hemos desarrollado en el mundo de lo privado y poder desarrollarlos en el mundo de lo público* (E14).

A pesar de que este mensaje que traslada Lanbroa es compartido por el conjunto de las asociaciones entrevistadas, On:Giz matiza que no se pueden pretender grandes resultados a corto plazo y que es mejor dar pequeños pasos, pero que cuajen y se mantengan. En sus propias palabras:

Muchas veces, o bien porque así lo autoexigimos o porque desde otras instancias así se exige, se buscan unos cambios espectaculares, inmediatos y profundos. Y este tipo de cambios deben ser lentos pero constantes y de pasos pequeños pero firmes. No se debe perder de vista que estamos hablando de cambios sociales, y todo cambio social, necesita un proceso de cambio, asimilación y puesta en práctica por parte de la sociedad.

Otra de las iniciativas que este colectivo cree relevante es el hecho de seguir realizando desde las asociaciones una labor de lobby hacia las instituciones públicas orientada a exigir que apoyen, se comprometan y colaboren con iniciativas encaminadas a lograr una igualdad real de mujeres y hombres. Y esto debe ir acompañado de la *constancia*, que es una gran aliada en estos temas, ya que es muy fácil caer en el desánimo derivado de la falta de resultados o de la barrera que supone el espejismo de igualdad. Estas dificultades de las que habla On:Giz se perciben también en el discurso de la Asamblea de Mujeres de Bizkaia, cuando expresa:

La gran dificultad por trabajar en los espacios mixtos... (...) a nosotras personalmente nos supone un desgaste. (...) Y entonces, como que tienes que estar todo el rato recordando... sacan un comunicado contra la guerra, y tenemos que estar: 'Oye, se os han olvidado las mujeres...'

Desde otro punto de vista, los hombres de On:Giz comparten este desánimo, ya que aunque su trabajo con hombres que ya parten de una cierta sensibilización es importante en sí mismo, mantienen la eterna duda de cómo llegar a esa otra gran parte del colectivo masculino que ni siquiera percibe la desigualdad.

Aun así, la mayor parte de nuestras fuentes señala que todos los grupos, asociaciones y movimientos son adecuados para desarrollar acciones en defensa de la igualdad de derechos y oportunidades. Aunque Lanbroa sostiene esta implicación general de la sociedad

civil, también defiende la necesidad de que las feministas se responsabilicen de proponer a los grupos políticos nuevas directrices de cambio a partir del feminismo o, en su caso, de iniciar una trayectoria propia como partido político.

Bilgune Feminista, considera que las asociaciones y organizaciones más adecuadas para hacer una apuesta real por la igualdad son las que *creen en el cambio social* y destaca, asimismo, *la posición frente al conflicto vasco* como un aspecto *importante, que marca la diferencia en algunos casos*.

On:Giz, por su parte, afirma que *hay que seguir trabajando, pero hay que trabajar también con los colectivos que cuesta más*. También se destaca el trabajo realizado por los movimientos feministas y por los movimientos de hombres que impulsan nuevas masculinidades, tal y como explican On:Giz y Asamblea de Mujeres, respectivamente:

El cambio hacia la igualdad real se debe abordar desde una perspectiva feminista y masculinista igualitaria. El movimiento feminista y, como consecuencia de ella, el movimiento masculinista igualitario, han demostrado que son los únicos movimientos sociales, políticos, culturales... que plantean alternativas al sistema vigente.

El ser feminista es un estilo de vida que hace estar con la antena puesta permanentemente, porque me pita un cartel que me parece sexista o que me parece superigualitario. (...) Cuando eres ecologista, pasa lo mismo con el ecologismo; pero si eres mujer, se te olvida esa otra parte. Entonces... también hay que hacer muchas alianzas. Tender puentes con esas mujeres que están ahí.

MEDIDAS PRIORITARIAS Y OBSTÁCULOS EN EL CAMINO HACIA UNA SOCIEDAD CORRESPONSABLE

4.4.5

El análisis realizado en los apartados precedentes ha ido desgranando y argumentando el diagnóstico y las propuestas señaladas por las organizaciones consultadas para caminar hacia una sociedad corresponsable. A continuación presentamos de forma sintética aquellas que dichos colectivos consideran prioritarias para el avance hacia esa sociedad. Son las siguientes:

- Otorgar al movimiento feminista el reconocimiento social y la importancia que merecen su creación de pensamiento crítico y su práctica a lo largo de la historia. Solamente desde el reconocimiento de esta tradición se podrá seguir creando conciencia feminista.
- Incidir en las raíces del sistema educativo para incorporar la coeducación de manera transversal e integral, con la finalidad de educar a las nuevas generaciones en valores igualitarios y en el pensamiento crítico.
- Sensibilizar y formar a la ciudadanía en general para que entienda y comparta en su día a día el sentido de la corresponsabilidad y pueda diferenciarlo de la conciliación.
- Trabajar para que en el ámbito político se valoren las desigualdades existentes y se apueste por el cambio social.
- Eliminar la centralidad del sistema económico y poner en su lugar a las personas y su cuidado.

- Modificar la Ley de Dependencia para que no reafirme el rol tradicional de las mujeres e involucre a los hombres en el cuidado.
- Potenciar el asociacionismo entre hombres orientado al fomento de nuevas masculinidades que contribuyan a realizar una revolución colectiva de hombres y mujeres a favor de la igualdad.
- Difundir el feminismo a todo el tejido asociativo para que se tenga en cuenta esta perspectiva de manera integral.

En definitiva, las fuentes consultadas defienden que la única alternativa es seguir *luchando* para hacer una valoración real de la situación global y conseguir así que la ciudadanía se implique –sea a través de colectivos, asociaciones u ONGs–. Destacan, en este sentido, la necesidad de que personas con ideologías diferentes puedan unirse por y para el cambio.

Paralelamente, se busca un compromiso político real acompañado de una dotación presupuestaria adecuada para poner fin a una historia llena de desigualdades entre mujeres y hombres. Estos colectivos apuestan para que así, de manera conjunta, gobiernos y entidades sociales puedan unir sus capacidades y hacer frente a un cambio social.

Estas propuestas, sin embargo, pueden encontrar *obstáculos* en su desarrollo que conviene también tener en cuenta. Desde las organizaciones consultadas, se destacan los siguientes:

- La dominación ideológica neoliberal y la visión productivista.
- Las políticas de igualdad se perciben, en ocasiones, como un obstáculo por las feministas, que argumentan que el hecho de que sean ejercicios institucionalizados hace que pierdan su genuino sentido transformador.
- La falta de concienciación y de visión integral en la sociedad sobre la necesidad de un cambio social real en torno a la equidad de género.
- La necesidad de una mayor voluntad e implicación política para transformar la situación actual.

MAPA DE MEDIDAS PARA EL FOMENTO DE LA CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE

4.5

El análisis de las entrevistas en profundidad nos ha permitido sumergirnos, de la mano de las personas entrevistadas, en las nada desdeñables dificultades que existen para la consecución de una sociedad corresponsable, pero también en las diversas medidas y actuaciones que pueden contribuir a ella. Sus discursos en diálogo referidos a múltiples ámbitos de relevancia –institucional, laboral, académico y asociativo– nos han dejado una serie de conclusiones comunes que constituyen un diagnóstico compartido sobre el reparto de roles familiares y las medidas actuales orientadas a la conciliación.

Las visiones diversas –recogidas en las páginas precedentes– confluyen para afirmar la feminización del uso de las medidas orientadas a la conciliación, que no están resultando efectivas para transformar un modelo social basado en la división sexual del trabajo. El pilar sobre el que descansa la feminización de estas medidas es, en definitiva, un orden socioeconómico patriarcal en el que, por un lado, se fomenta la asunción femenina del trabajo reproductivo y, por otro, se mantiene un modelo productivo que prima la disponibilidad y la presencia. Esto sitúa a las féminas en edad reproductiva como sector discriminado en el mercado de trabajo bajo la *presunción de maternidad*, que se asocia en el imaginario al absentismo y a la menor disponibilidad laboral.

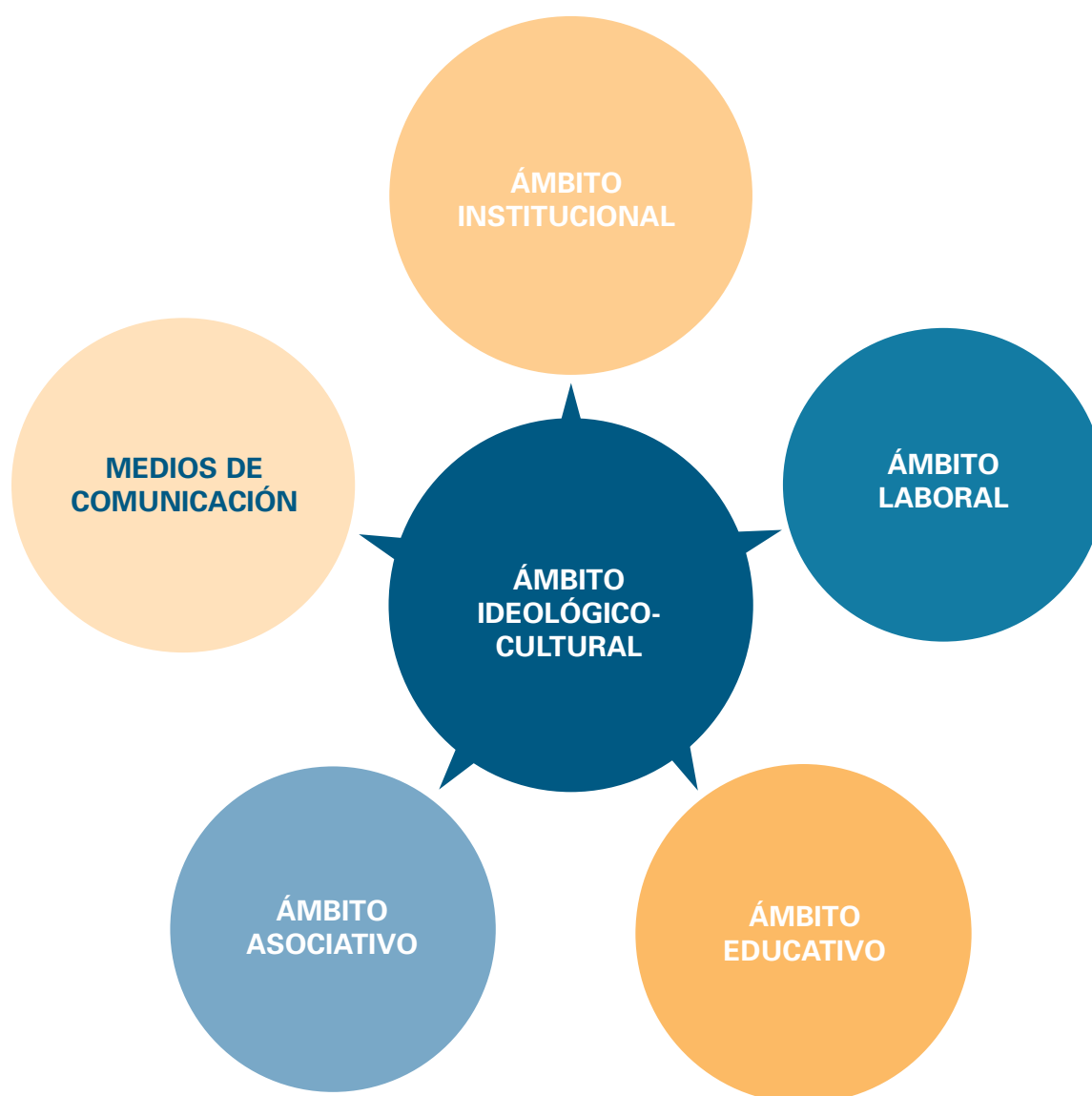
En este contexto, las fuentes consultadas destacan la importancia de caminar hacia un nuevo modelo social que sitúe en el centro el bienestar social y la sostenibilidad de la vida; una sociedad en la que mujeres y hombres podamos compartir en igualdad las responsabilidades productivas y reproductivas. Para ello, es imprescindible evitar la feminización de las medidas de conciliación, impulsando aquellas que permitan que todas las personas puedan armonizar su vida personal, familiar y laboral –con actuaciones como la reducción generalizada de la jornada laboral, los permisos de maternidad y paternidad iguales e intransferibles o el fomento de los servicios públicos para el cuidado– frente a políticas basadas en medidas específicas de conciliación que, debido a los condicionantes culturales y materiales, se enfocan directa o indirectamente hacia las mujeres. Se trata, en definitiva, de que el conjunto de las políticas públicas desarrolladas transmita el mensaje de la corresponsabilidad en el cuidado, teniendo como figura de referencia a una persona con responsabilidades productivas y reproductivas. Por otra parte, situar en el centro del sistema el bienestar común supone, asimismo, considerar criterios de equidad social y, por supuesto, el bienestar infantil. Además, dada la naturaleza estructural y patriarcal de los obstáculos a la equidad en los ámbitos doméstico y laboral, las propuestas adquieren, necesariamente, una naturaleza multidisciplinar y multisectorial.

En resumen, la equidad de género, la equidad social, el bienestar infantil y el carácter multidisciplinar y multisectorial de la intervención constituyen elementos fundamentales de esta propuesta (42) que, como hemos señalado, profundiza en el planteamiento recogido en el V Plan para la igualdad de mujeres y hombres en la CAE. Hemos dividido las actuaciones planteadas en función de los ámbitos desde los que deben implementarse: institucional, laboral, educativo-académico, asociativo y mediático (43).

(42) En virtud de los objetivos de la investigación, nuestra propuesta se centra de una forma particular en las dificultades para armonizar la vida personal, familiar y laboral de las personas con hijos e hijas.

(43) Hemos añadido a los anteriores este ámbito de intervención que sintetiza las actuaciones planteadas por las personas consultadas sobre los medios de comunicación.

GRÁFICO 4.1. Ámbitos de intervención en materia de conciliación corresponsable



Fuente: Elaboración propia

Además, partiendo de la necesidad de impulsar un cambio de modelo social y laboral, se recogen una serie de propuestas referidas al *ámbito ideológico-cultural*. Estas se orientan al fomento de valores que favorecen la erradicación de la desigualdad en el reparto de roles reproductivos y laborales y a la difusión de modelos emergentes igualitarios. Las medidas de los diversos sectores están marcadas por este ámbito ideológico-cultural que recoge los valores y planteamientos favorecedores de la interiorización de la equidad en los ámbitos doméstico y laboral, y de la eficacia de las medidas en términos de corresponsabilidad.

La actuación institucional se orientaría genéricamente al fomento del cambio de modelo social, impulsando medidas como la racionalización de horarios laborales y el aumento de la cobertura de los servicios públicos para el cuidado que –a diferencia de lo que puede suceder en ocasiones con las medidas basadas en la ayuda económica o en la disponibili-

dad de tiempo– no tienen efectos negativos sobre la igualdad de género. Esta orientación general, como se ha señalado en las páginas precedentes, no impide el necesario análisis de las diversas necesidades de conciliación a la hora de diseñar la medida más adecuada a cada necesidad, por lo que se considera que para atender a las hijas e hijos en una coyuntura de enfermedad común, la medida más eficaz y eficiente es la creación de un permiso específico para este fin, lo que viene a cubrir, además, una importante laguna en el día a día de las madres y padres. Asimismo, resulta importante destacar, por su potencial de transformación social, la creación de permisos de maternidad y paternidad iguales e intransferibles. En el mismo sentido, se recogen actuaciones desde ámbitos diversos, como las modificaciones en la fiscalidad y el trabajo de sensibilización y formación en las áreas de urbanismo, los media, la población general y las buenas prácticas en empresas.

Dentro del sector laboral, las medidas que se proponen se dirigen hacia las empresas y hacia el movimiento sindical, como agentes relevantes en este ámbito. Las propuestas de actuación hacia el empresariado suponen la apuesta por un modelo de racionalización de horarios en el que las facilidades orientadas a la conciliación se consideren un elemento de mejora en la productividad. Asimismo, se destaca la importancia de que las medidas de conciliación sean fruto del consenso con la plantilla, lo que redundaría en la eficacia de las mismas y en la satisfacción de las partes. Esto implica aumentar la formación en igualdad y eliminar los prejuicios que asocian maternidad y absentismo laboral. Por otra parte, las medidas relacionadas con el área sindical recogen fundamentalmente la sensibilización del personal y del empresariado sobre el derecho a la conciliación, el trabajo de negociación colectiva orientado a la mejora continua de las medidas de conciliación corresponsable y el impulso de la formación en materia de igualdad.

En el ámbito educativo-académico se pueden distinguir dos vertientes. Por un lado, desde un enfoque específicamente educativo, se plantea el fomento desde la infancia de valores, actitudes y prácticas igualitarias y corresponsables. Para ello, resulta fundamental la transversalidad de la perspectiva de género en los programas educativos y líneas curriculares –lo que implica el desarrollo de herramientas y mecanismos para su implantación, seguimiento y evaluación–. Por otro lado, desde la perspectiva de la investigación académica, se apuntan líneas de investigación que permitan aumentar el conocimiento y la comprensión de los valores, actitudes y prácticas vinculadas al mantenimiento de los roles de género –o a su subversión–. Entre ellas, el estudio de las interrelaciones entre el ámbito productivo y reproductivo, los modelos emergentes de masculinidad y paternidad, o los nuevos espacios de educación informal de la infancia, adolescencia y juventud –espacios virtuales, series televisivas, etc.–.

Dentro del ámbito asociativo, las propuestas recogidas tratan de reforzar el papel de las entidades feministas como motor de cambio social y como elemento reivindicativo y canalizador de las demandas sociales para obtener el compromiso, colaboración y apoyo institucional en las iniciativas encaminadas al logro de la igualdad. En particular, se destaca la importancia de subvencionar la labor formativa desarrollada desde estas organizaciones en materia de corresponsabilidad, empoderamiento de las mujeres, masculinidades emergentes igualitarias, cuidados y auto-cuidados, etc.

Por último, las medidas relacionadas con los medios de comunicación se centran, por una parte, en la toma de conciencia de los media sobre su responsabilidad social como productores –y no sólo reproductores– de modelos estereotipados de feminidad y masculinidad que mantienen las desigualdades de género y que dificultan la interiorización de los cambios que se están promoviendo desde otros ámbitos. Esto implica, además, una actitud proactiva en la difusión de valores y modelos que contribuyan a impulsar una sociedad igualitaria y corresponsable. Por otra parte –aunque incluidas en el ámbito institucional, por ser de donde deben derivarse–, se propone una revisión de las sanciones ante el incum-

plimiento de la normativa en materia de igualdad y una mejora de los sistemas de control institucional ante los incumplimientos recurrentes en esta materia.

Dentro de cada ámbito, se recopilan de manera sintética las diversas orientaciones y medidas propuestas –desarrolladas de manera más extensa en los apartados anteriores–, así como los obstáculos que se perciben y que podrían dificultar que las medidas vigentes y futuras logren su objetivo.

CUADRO 4.1. ÁMBITO IDEOLÓGICO-CULTURAL (marco ideológico para la conciliación corresponsable)

A) VALORES Y ACTITUDES ASOCIADAS A UN REPARTO IGUALITARIO EN EL ÁMBITO DOMÉSTICO

• Justicia	• Solidaridad/sororidad
• Equidad	• Empatía
• Compartir (frente a delegar)	• Negociación (frente a dominación/sumisión)
• Respeto	• Valoración del trabajo reproductivo
• Responsabilidad personal	• Fomento de vínculos afectivos paterno/filiales
• Responsabilidad social	• Pensamiento social crítico
• Empoderamiento (frente a sumisión femenina)	• Renuncia a los privilegios (frente a dominación masculina)
• Maternidad como responsabilidad a compartir (frente a abnegación y disponibilidad 24 h.)	• Paternidad asociada al cuidado
• Conciencia de la necesidad del autocuidado femenino	• Amor (asociado al cuidado y al auto-cuidado)
• Sostenibilidad familiar	• Visión práctica (frente a visión estereotipada)

B) ESTRATEGIAS PRO-CONCILIACIÓN

- Bienestar social como fin y marco de las políticas públicas
- Cambio hacia un modelo social basado en el bienestar personal y comunitario, y en la garantía del derecho a ejercer la ciudadanía de manera libre y plena (no en la mera producción económica)
- Revalorización del trabajo reproductivo. El ámbito doméstico-familiar visibilizado como necesario para la supervivencia humana y para la existencia misma del ámbito productivo
- Internalización de un modelo social con esferas reproductivas y productivas interrelacionadas, de las que se derivan responsabilidades tanto doméstico-familiares como laborales
- Ruptura con el modelo social patriarcal basado en la división sexual del trabajo y en el reparto de roles : mujer/ámbito reproductivo y hombre/ámbito productivo
- Ruptura con los estereotipos asociados a la maternidad y a la paternidad. Fomento de una maternidad asociada a lo lúdico y no centrada en el cuidado abnegado, y de una paternidad entendida desde la responsabilidad y el vínculo afectivo, y no sólo desde el *compartir los aspectos lúdicos* y la provisión económica
- Internalización de la conciliación como derecho propio e inalienable, asociado no sólo a lo familiar, sino a lo personal. Vindicación del espacio propio como otra esfera separada de la laboral y la familiar
- Negociación como base de las relaciones sociales, políticas y económicas –frente a un modelo de poder– y como método de resolución de conflictos frente a la violencia en cualquiera de sus manifestaciones

MEDIDAS Y OBSTÁCULOS PARA LA CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE POR ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN

CUADRO 4.2. MEDIDAS Y OBSTÁCULOS EN EL ÁMBITO INSTITUCIONAL

MEDIDAS PARA LA CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE

-
- Fomento del cambio hacia un modelo social con esferas productiva y reproductiva desgenerizadas, el que mujeres y hombres asuman ambas como áreas de desarrollo y de responsabilidad compartida
-
- Fomento de un sistema laboral que incluya la racionalización y flexibilidad horaria como valor añadido y de rentabilidad: Reducción generalizada de la jornada laboral e impulso de un modelo de jornada continua (en particular durante las vacaciones escolares)
-
- Mayor sincronización y coordinación de horarios laborales y educativos (modificación horaria, servicios de aula matinal, oferta de actividades complementarias y recreativas por las tardes en servicios que estén dentro o fuera de las instituciones educativas)
-
- Promoción de los servicios públicos orientados al cuidado: Universalización de los servicios y equipamientos orientados al cuidado infantil cotidiano de cero a tres años y del sistema de atención a la dependencia; fomento de servicios específicos para favorecer la coordinación de horarios laborales y vacaciones escolares (ludotecas, campamentos, jornadas infantiles formativas y recreativas, etc.), con mayores facilidades de acceso para familias monomarentales / monoparentales
-
- Replanteamiento y creación de nuevos permisos:
 - Permisos de maternidad y paternidad iguales e intransferibles, con la misma parte obligatoria y pagados al 100% (Propuesta PPIINA)
 - Creación de un permiso de corta duración para el cuidado de menores con enfermedades banales, mediante una bolsa de determinados días al año
-
- Replanteamiento de las políticas de conciliación vigentes para detectar y modificar limitaciones e impactos negativos en la consecución de la igualdad y para garantizar el cumplimiento de la normativa (elaboración de planes integrales con mecanismos de evaluación; fomento de las inspecciones de trabajo orientadas a garantizar las medidas de conciliación)
-
- Fiscalidad progresiva y eliminación de la tributación conjunta en el IRPF
-
- Apuesta por un modelo de ciudad integrada en los usos del suelo (primando accesibilidad frente a movilidad, diseño y equipamientos urbanos con perspectiva de género...), que incluya la sensibilización sobre la necesidad de integrar la perspectiva de género en las áreas de urbanismo municipales y supramunicipales
-
- Difusión de buenas prácticas empresariales de conciliación, como ejemplo y herramienta de trabajo, especialmente para pequeñas y medianas empresas que carezcan de herramientas propias
-
- Divulgación de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral como un derecho propio e inalienable de todas las personas (concursos de relatos o fotografía, cineforums, elaboración de cortometrajes, etc.)
-
- Visibilización de modelos emergentes de familias corresponsables para contrarrestar la vigencia de modelos tradicionales en el imaginario social y de los *micromachismos* (utilizando los medios de comunicación, las nuevas tecnologías, etc.)
-
- Fomento del empoderamiento de las mujeres incrementando la conciencia del auto-cuidado y del espacio propio como derecho personal inalienable (módulos formativos de negociación dentro del hogar, talleres sobre auto-cuidado, promoción del deporte en las mujeres desde la infancia)
-
- Sensibilización de los hombres sobre la renuncia a los privilegios sexistas y la consiguiente recuperación de sus facetas negadas (paternidad, afectividad...)
-
- Mantenimiento de subvenciones a asociaciones que desarrollen acciones formativas y de sensibilización en materia de corresponsabilidad, empoderamiento, nuevas masculinidades y conciliación corresponsable
-
- Sensibilización y formación de los medios de comunicación y agencias de publicidad en perspectiva de género, así como la revisión de las medidas sancionadoras de dichas agencias por la reproducción de modelos sexistas
-

OBSTÁCULOS

-
- Sistema laboral *productcionista* y cultura laboral *presentista* de las personas trabajadoras y de la empresa (que prioriza la mera presencia y la disponibilidad frente a los resultados reales en la productividad)
-
- Espejismo de igualdad bajo el que se entiende que el modelo social actual garantiza la equidad de género
-
- Dificultades para elaborar y mantener una medida determinada en plazo superior a una legislatura
-
- Crisis económica (recortes presupuestarios en las políticas públicas de igualdad, repliegue hacia empleo precario, etc.)
-
- Percepción negativa del acogimiento a las medidas de conciliación por el empresariado (que las asocia a mayores costes) y por la plantilla (en parte por la práctica de compensar las reducciones de jornada con el aumento de la carga de trabajo del personal)
-
- Dificultades económicas de las pequeñas empresas para asumir nuevas contrataciones y costes organizativos derivados de las reducciones de jornada
-
- Nivel bajo de inspecciones de trabajo relativas al incumplimiento de la normativa de igualdad y escasa formación y sensibilización sobre esta materia
-
- Rechazo del sistema educativo a modificaciones horarias, especialmente en el sector público
-
- Escasa aplicación de la evaluación de impacto de género, herramientas generalistas
-
- Modelo fiscal tradicional enraizado en el sistema patriarcal e intereses económicos
-
- Composición masculinizada de las áreas de urbanismo y mirada androcéntrica en el diseño de las ciudades y sus equipamientos, lo que ha generado la zonificación en las urbes y la priorización de la movilidad en detrimento de la accesibilidad
-
- Presión mediática que potencia los roles de abnegación y dedicación al cuidado en las mujeres y los roles de prestigio público y provisión económica en los hombres. Escaso poder disuasorio de las sanciones actuales ante el sexismo en los media y en las agencias de publicidad
-

CUADRO 4.3. MEDIDAS Y OBSTÁCULOS EN EL ÁMBITO LABORAL EMPRESARIAL

MEDIDAS PARA CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE

- Asunción de la responsabilidad social en materia de conciliación corresponsable y toma de conciencia de sus ventajas (retención del talento, mejora del clima laboral, aumento de la productividad, mejora de la gestión y la planificación, etc.)
- Racionalización de los horarios laborales (fomento de la jornada intensiva, en particular durante las vacaciones escolares y los viernes; flexibilización de los horarios de entrada y salida, reducción del horario de comidas, etc.)
- Eliminación de obstáculos en el acceso femenino a sectores masculinizados y a puestos de responsabilidad (realizando los cambios oportunos en la organización del trabajo: calendario de reuniones dentro del horario laboral y de una franja horaria, formación en horario laboral, etc.)
- Eliminación de obstáculos en el acceso masculino a las medidas de conciliación (promoviendo una cultura empresarial favorecedora de la equidad de género)
- Orientación hacia un modelo de relaciones laborales basado en el consenso, especialmente en el diseño de medidas y planes de igualdad
- Formación de comisiones de igualdad con capacitación en género y en el diseño de medidas de conciliación corresponsable (incluyendo el conocimiento de buenas prácticas empresariales)
- Diseño de medidas para la conciliación adaptadas a las necesidades del personal y a la realidad de la empresa con el propósito de garantizar su efectividad
- Promoción de servicios y actividades como colonias o campamentos en periodos vacacionales
- Información a la plantilla sobre las medidas de conciliación de las que dispone en la empresa, así como sobre los servicios orientados al cuidado cercanos a la misma (a través de manuales que sistematicen dicha información, soportes digitales, etc.)

OBSTÁCULOS

- Prejuicios asentados en el imaginario social y empresarial respecto a la feminidad, masculinidad, maternidad y paternidad
- Cultura laboral *presentista* y modelo laboral *produccionista*
- Hegemonía de un modelo empresarial basado en el diseño de planes estratégicos sin participación del personal
- Escasa formación en género y dificultades para incorporar esta perspectiva en los planes formativos empresariales
- Tendencia a copiar sin adaptar a la realidad de la empresa y a las necesidades de la plantilla las medidas marcadas desde la normativa, así como a externalizar la elaboración de los planes de igualdad

CUADRO 4.4. MEDIDAS Y OBSTÁCULOS EN EL ÁMBITO LABORAL SINDICAL

MEDIDAS PARA CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE

-
- Concienciación del personal de su derecho individual e inalienable a la conciliación, equiparándolo a otros derechos interiorizados
 - Sensibilización del empresariado sobre la conciliación como medida de beneficio empresarial en términos de mejora en la rentabilidad, en la retención del talento, etc.
 - Presencia sindical participativa y formada en el diseño, implementación, seguimiento y evaluación de los planes de igualdad
 - Inclusión de la conciliación corresponsable como temática relevante en las mesas de negociación encaminada a la mejora de las medidas en este ámbito
 - Fomento de la adopción de buenas prácticas en la empresa (flexibilidad horaria, bolsa de días libres, política de “luces apagadas”, etc.)
 - Formación dentro de los sindicatos en materia de igualdad y conciliación corresponsable
 - Informar y formar sobre las medidas y los derechos de conciliación existentes y exigibles
 - Difusión de las medidas de conciliación existentes en la empresa
-

OBSTÁCULOS

-
- Miedo del empresariado a la generalización de las medidas de conciliación por las repercusiones en la organización empresarial
 - Mantenimiento en el imaginario empresarial del modelo que vincula la presencia al rendimiento laboral, así como de estereotipos de género.
 - Presión empresarial para renunciar a la conciliación alegando la situación de crisis económica
 - Tendencia a externalizar el diseño de los planes de igualdad. Dificultades para adaptar a la plantilla los planes de igualdad no consensuados o realizados por empresas externas
 - Tendencia a relegar la conciliación frente a otros derechos y medidas en la negociación colectiva (puede acentuarse en el contexto de recesión económica)
 - Persistencia de *micromachismos* en las estructuras sindicales
 - Falta de una formación generalizada en materia de género y conciliación corresponsable en el interior de los sindicatos
-

CUADRO 4.5. MEDIDAS Y OBSTÁCULOS EN EL ÁMBITO EDUCATIVO-ACADÉMICO

MEDIDAS PARA CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE

-
- Creación de herramientas que aseguren la aplicación, seguimiento y evaluación de la transversalidad de la igualdad en el modelo educativo

 - Formación del profesorado en materia de equidad de género

 - Fomento de valores y actitudes que promuevan la igualdad y la corresponsabilidad desde edades tempranas de una manera transversal

 - Visibilización de modelos transgresores del género en las aulas

 - Medidas que fomenten la formación de mujeres en sectores masculinizados y viceversa, para erradicar la discriminación sectorial

 - Fomento de líneas de investigación que permitan aumentar el conocimiento de valores, actitudes y prácticas vinculadas a los roles de género:
 - Conocimiento básico en género (perfiles de personas que acceden a los permisos en materia de conciliación, duración de los permisos, trayectorias laborales de mujeres y hombres en su interacción con el cuidado...)
 - Interrelaciones entre el trabajo productivo y reproductivo (incorporación de cuestiones sobre usos del tiempo dentro de las encuestas de población activa)
 - Nuevos modelos de masculinidad transgresores de los mandatos de género y orientados a la conciliación corresponsable
 - Cadenas feminizadas de cuidado, que se producen como consecuencia de la externalización de este trabajo a las mujeres inmigrantes (sus condiciones sociales y laborales, costes emocionales, relación con las personas empleadoras, etc.)
 - Nuevos modos de educación informal relevantes en la socialización de la infancia, adolescencia y juventud (series de los medios de comunicación, los *pares virtuales*...)
-

OBSTÁCULOS

-
- Falta de aplicación de la coeducación, al carecer el modelo educativo de una transversalidad real, así como de mecanismos de control y evaluación

 - Obstáculos internos derivados de la socialización diferenciada

 - Dificultades del profesorado para incluir desde su realidad diaria la transversalidad en el modelo educativo

 - Las acciones sobre corresponsabilidad (talleres, charlas...) dependen en la actualidad de la sensibilización y concienciación de profesorado específico en cada centro y tienen un carácter puntual, sin integrarse dentro del plan educativo de modo estructurado y sistematizado

 - Falsa percepción de suficiente investigación básica en materia de género como freno a la investigación en este ámbito

 - Rechazo y escasa valoración de las investigaciones con perspectiva feminista

 - Recortes en las subvenciones destinadas a la investigación desde perspectiva de género
-

CUADRO 4.6. MEDIDAS Y OBSTÁCULOS EN EL ÁMBITO ASOCIATIVO

MEDIDAS PARA CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE

- Revalorización del movimiento feminista como agente de cambio y avance social
- Papel reivindicativo y canalizador de las demandas sociales ante las instituciones públicas, para fomentar su apoyo, colaboración y compromiso en iniciativas encaminadas a la igualdad
- Fomento del pensamiento crítico en las mujeres para su empoderamiento personal y social
- Trabajo educativo en ámbitos formales y no formales mediante actividades, iniciativas y programas que fomenten la corresponsabilidad, el cuidado y el auto-cuidado
- Inclusión de la perspectiva de género en otras asociaciones
- Fomento del asociacionismo de hombres igualitarios para visualizar modelos de masculinidad que favorezcan la conciliación corresponsable y se alejen de la masculinidad hegemónica

OBSTÁCULOS

- Espejismo de igualdad
- Corrientes pos-machistas que provocan rechazo social al movimiento feminista; Micromachismos y cultura patriarcal interiorizada
- Escasa visibilización y definición de modelos emergentes igualitarios
- Recortes en las subvenciones a asociaciones que desarrollan acciones en materia de igualdad de mujeres y hombres
- Dificultades internas y externas dentro de los colectivos feministas para la apertura a otras organizaciones no vinculadas

CUADRO 4.7. MEDIDAS Y OBSTÁCULOS EN LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN

MEDIDAS PARA CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE

- Concienciación de la responsabilidad social de los medios de comunicación como reproductores de modelos estereotipados de mujeres y hombres que perpetúan la desigualdad y la división sexual del trabajo
- Visibilización de modelos emergentes de valores, actitudes y comportamientos de mujeres y hombres igualitarios que fomenten cambios en el imaginario social y contribuyan a un modelo social basado en la corresponsabilidad
- Modificación de los horarios televisivos que condicionan los hábitos de la población dentro de un contexto social general de racionalización en el uso del tiempo, considerando adelantar conjuntamente las emisiones de las diversas cadenas de radio y televisión (respetando asimismo el código de autorregulación de contenidos televisivos e infancia)

OBSTÁCULOS

- Escasa concienciación por parte de los medios de su responsabilidad social en materia de equidad de género y corresponsabilidad
- Intereses económicos por mantener un modelo social basado en la producción económica y en la división de sectores poblacionales por roles (facilitando la creación de públicos objetivo de ventas homogéneos)
- Escasa fuerza disuasoria del marco sancionador actual ante la reproducción de modelos de feminidad y masculinidad que perpetúan la desigualdad de género en los media
- Modelo cultural y social en el que permanecen costumbres horarias no favorecedoras de la conciliación

E

EPÍLOGO

Inercias del pasado y anhelos de cambio se entrelazan abigarradamente en la vida cotidiana. La comprensión profunda de unas y otros resulta imprescindible para aprehender el mundo social en su complejidad. El imaginario colectivo sobre el reparto de roles de género se nos presenta así como un mosaico de viejos y nuevos valores, que a veces permanecen incluso yuxtapuestos o en conflicto. En él, el *ángel del hogar* compite con imágenes de mujeres independientes que ganan su propio dinero; mientras la masculinidad hegemónica de los duros guerreros televisivos ha encontrado su rival, paradójicamente, en un modelo de hombre mucho más cercano, un padre que incorpora elementos tradicionalmente femeninos como el cuidado y la sensibilidad.

La rapidez del cambio social de las últimas décadas ha contribuido, en definitiva, al surgimiento de una realidad profundamente caleidoscópica en el ámbito valorativo, y a su sombra se configuran identidades femeninas y masculinas marcadas por el sincretismo de género. Por supuesto, esto no impide detectar aspectos que han cambiado sustancialmente frente a otros que tropiezan con mayores resistencias; ni es óbice para encontrar modelos cuasitradicionales, innovadores o transicionales que reflejan en mayor medida las inercias del pasado, los cambios sociales o la mezcla de ambos. Pero, sobre todo, parece que mujeres y hombres nos situamos en algún punto entre el *ya no* y el *aún no* (44). Esta coexistencia de valores que evocan o subvierten el viejo orden doméstico parece indicar que tanto en la vida colectiva como en la individual, aun estando en continua evolución, nos resulta difícil desprendernos de *lo que hemos sido*.

La brecha entre la igualdad del discurso y la realidad de los repartos constituye otro rasgo relevante del momento actual. Los resultados de la Encuesta Europea de Valores en su aplicación a la CAE y de los grupos de discusión que se han realizado para esta investigación apuntan a que las personas tienden a decir sí a la igualdad y no a la desigualdad –o, más exactamente, a lo que perciben como igualdad y desigualdad–. Esto tiene, por un lado, una lectura positiva, ya que supone que la equidad de género se ha convertido en un principio normativo que resulta difícil de cuestionar abiertamente, lo que mirando al pasado –incluso cercano– resulta un avance indudable.

Sin embargo, la realidad actual de los repartos –como muestran las encuestas de usos del tiempo– es bien distinta. La persistencia de la división sexual del trabajo en los hogares perjudica, en particular, a todas aquellas mujeres que pagan el precio de la reproducción social con su falta de tiempo propio, su sentimiento de culpa o su menoscabo profesional. Pero también los hombres se ven afectados por esta desigualdad que se vuelve contra el sujeto, en principio, privilegiado, cercenando de su personalidad aspectos tan importantes y tan genuinamente humanos como lo emocional, el cuidado o la comunicación íntima. Al mismo tiempo, esta discriminación de las féminas en los hogares hace que la sociedad se vea privada de su talento y potencial en el ámbito laboral, así como de las capacidades de los hombres en el reproductivo.

El discurso igualitario cuando es únicamente formal y superficial puede tener otro efecto negativo. Puede convertirse en un velo que niega y oculta la desigualdad, encubriendo la necesidad de un trabajo hacia la equidad. Esto es sumamente peligroso porque, en contraste con la retórica igualitaria que inunda el discurso público y las conciencias individuales, la equidad no ha impregnado del mismo modo las percepciones, valoraciones, senti-

(44) Tomamos esta expresión que Ulrich Beck y Elisabeth Beck-Gernsheim (2003: 117, 120) utilizan para describir la situación de las mujeres en la sociedad alemana, en la que se han producido cambios sustanciales sin que haya desaparecido la desigualdad de género. En este contexto, la vida de las féminas no se define tanto en términos de vida familiar, aunque continúan realizando la mayor parte del trabajo del hogar.

mientos y deseos de mujeres y hombres, como si de aceite sobre agua se tratase. Esto es así porque resulta más sencillo modificar el componente cognitivo de las actitudes –durante procesos de socialización secundaria que han impulsado la igualdad– que sus componentes afectivos y las disposiciones hacia la acción, modeladas por aprendizajes tempranos y, en gran medida, inconscientes. Los valores que nos constituyen son aquellos que impregnan nuestro medio social y nuestra praxis –o la de las personas significativas–; por eso es esencial que los hogares no actúen como escuelas de desigualdad y que los medios de comunicación no reflejen ni recreen cotidiana y acríticamente la desigualdad de género.

En el mismo sentido, la feminización de las medidas orientadas a la conciliación, que en su momento despertaron expectativas de avance, se ha convertido en un lastre que contribuye a re-producir el patriarcado, manteniendo a las mujeres –como proclamaba la *ilustración no consecuyente* (45)– sujetas a sus funciones reproductivas, consideradas ahora no únicas para ellas, pero sí prioritarias frente a los nuevos roles laborales femeninos.

Pero el momento actual, atravesado por esas poderosas inercias que evocan y reformulan el viejo orden doméstico, también permite, probablemente más que nunca, su transgresión. La existencia y difusión de los nuevos modelos de feminidad, masculinidad, maternidad y paternidad, y de sus valores cuestionan la naturalización de la desigualdad, nos permiten *irracionalizar* –como dirían Amorós y De Miguel (2005: 16)– su normalidad y nos enfrentan a la soledad de nuestra propia libertad para optar por formas más humanas de compartir los diversos trabajos y anhelos que tejen la vida social.

Abandonar la seguridad relativa que proporciona el bagaje tradicional colectivamente compartido nos enfrenta, sin duda, a un mar de incertidumbre, pero también anticipa mujeres con tiempo propio y sin sentimiento de culpa, hombres que encuentran un universo de emociones vinculado al cuidado de la prole, parejas que se descubren como compañeras de viaje, no como seres relativos cuya existencia está únicamente en función de *otros* –en el caso de las mujeres–, ni como seres instrumentales con una sensibilidad cercenada –en el caso de los hombres–, ni como seres incompletos que buscan su *media naranja*, ni como seres de naturaleza completamente diferente. Nos enfrentamos así a la posibilidad de recuperar nuestro –condicionado pero– propio poder para subvertir los mandatos del género, para construir intersubjetivamente nuevas formas de afrontar la producción y la reproducción social. Y esto nos recuerda, en suma, que la historia se construye con biografías particulares, conocidas o anónimas, que protagonizan la vida cotidiana.

En el momento actual se abren paso poderosos obstáculos a la igualdad. La crisis de los cuidados, que evidencia la necesidad de un cambio de modelo socioeconómico, queda eclipsada en el discurso público por la coyuntura económica y por las palabras gruesas de la crisis. Tal y como señaló Tobío en la entrevista que nos concedió para esta investigación:

Estamos en un momento que se está librando una auténtica batalla. El riesgo de retroceso en términos de igualdad económica y social está ahí. Creo no es riesgo, creo que ya se ha retrocedido. (...) Uno de los elementos de reestructuración puede ser precisamente olvidar la problemática del cuidado, hacer creer que el Estado de

(45) El pensamiento ilustrado generalmente negó a las mujeres los derechos que se derivan de la libertad y la igualdad y, por ende, el acceso al espacio público. Frente a esta ilustración no consecuyente, existen voces que se alzan para reclamar la igualdad para las mujeres como las de Condorcet, De Gouges, De Lambert y Wollstonecraft, entre otras, que forman parte de la denominada *Ilustración olvidada* o la *Ilustración consecuyente*, que extiende los ideales ilustrados a toda la humanidad (Sánchez Muñoz, 2001: 25).

Bienestar no es posible, hacer creer que las políticas sociales no son posibles... Puede ser positivo para el enriquecimiento coyuntural de un sector económico y social, pero es enormemente negativo para las mujeres y para el futuro, porque supone dar marcha atrás, puede suponer frenar el proceso de incorporación de las mujeres al mundo de lo público y al mundo del trabajo, y puede suponer, por tanto, frenar la utilización de sus capacidades y de sus talentos. Hay un riesgo de desigualdad, de empobrecimiento y hay un riesgo de futuro. Ahora nos estamos jugando mucho.

En este contexto, es imprescindible no dejarnos llevar por un discurso ideológico que nos reitera que la igualdad de mujeres y hombres, y en definitiva las propias mujeres, no son lo importante, que tienen que esperar. Esperar de nuevo... ¿esperar a qué, a la revolución, a que pase la guerra, a que caiga la esclavitud, a la vida eterna, al advenimiento de la sociedad comunista? Almas eternas de paciencia incorruptible aguardando el momento propicio, nuevas Penélopes anhelando a Ulises. Como si la igualdad fuera un lujo que solo puede darse en tiempos de bonanza.

B

BIBLIOGRAFÍA

- ALBERDI, Inés (1999). *La nueva familia española*, Madrid: Taurus.
- AMORÓS, Celia y DE MIGUEL, Ana (Eds.) (2005). *Teoría feminista: de la Ilustración a la globalización. De la Ilustración al segundo sexo*, tomo 1, Madrid: Minerva.
- AMOROSO MIRANDA, María Inés; BOSCH PARERAS, Anna; CARRASCO BENGOA, Cristina; FERNÁNDEZ MEDRANO, Hortensia y MORENO SÁENZ, Neus (2003). *Malabaristas de la vida. Mujeres, tiempos y trabajos*, Barcelona: Icaria.
- BECK, Ulrich y BECK-GERNSHEIM, Elisabeth (2001): *El normal caos del amor*. Editorial Sage.
- (2003). *La individualización. El individualismo institucionalizado y sus consecuencias sociales y políticas*, Barcelona: Paidós, Estado y Sociedad.
- BERGER, Peter L. y LUCKMANN, Thomas (1998). *La construcción social de la realidad*, Buenos Aires: Amorrortu.
- BERNARD, Jessie (1982). *The future of Marriage*, New Haven: Yale University Press.
- CAMPS, Victoria (1998). *El siglo de las mujeres*, Madrid: Cátedra.
- CÁNOVAS, Gemma (2010). *El oficio de ser madre. La construcción de la maternidad*, Barcelona: Paidós.
- CASTELLS, Manuel (1997). *La era de la información: Economía, sociedad y cultura. El poder de la identidad*, Madrid: Alianza, Vol. II.
- COBO BEDIA, Rosa (2005). "Globalización y nuevas servidumbres de las mujeres", en C. AMORÓS y A. DE MIGUEL (Eds.). *Teoría feminista: de la ilustración a la globalización*, tomos 1, 2 y 3. Madrid: Minerva, pp. 267-300.
- COLTRANE, Scott (1996). *Family Man, Fatherhood, Housework, and Gender Equity*, New York: Oxford University Press.
- (1998). *Gender and Families*, California: A Sage publication/Pine Forge Press Series, The Gender Lens.
- COLTRANE, Scott e ISHII-KUNTZ, Masako (1992). "Men's Housework: A Life Course Perspective", *Journal of Marriage and the Family*, nº 54, pp. 43-57.
- CONNELL, R. W. (1995). *Masculinities*, Oxford: Blackwell Publishers.
- CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL (CES) (2011): *Tercer informe sobre la situación socio-laboral de las mujeres en España*, Madrid: CES.
- CORIA, Clara (2001). *El amor no es como nos lo contaron... ni como lo inventamos*, Buenos Aire, Paidós.
- DE BEAUVOIR, Simone (2000). *El segundo sexo. Los hechos y los mitos*, Vol. I, Madrid: Cátedra.
- DE LA PEÑA, EVA MARÍA ET AL. (2011). *Andalucía detecta. Sexismo y violencia de género en la juventud*, España: Instituto Andaluz de la Mujer.
- DÍAZ MARTÍNEZ, Capitolina y DEMA MORENO, Sandra (2006). "Vivir la igualdad, compartir la vida: las políticas de acción positiva y las medidas para la conciliación", *Ábaco*, Segunda Época, nº 49-50, pp. 147-157.

- DI QUINZIO, Patrice (1999). *The Impossibility of Motherhood: Feminism, Individualism and The Problem of Mothering*, Reino Unido: Routledge.
- ELZO, Javier (2004). *La educación del futuro y los valores*, en: www.uoc.edu/dt/esp/elzo0704.pdf (consultado noviembre 2010)
- EMAKUNDE (2010). *Cifras sobre la situación de mujeres y hombres en Euskadi 2010*, Emakunde, en www.emakunde.euskadi.net (consultado noviembre 2010)
- ERICKSON, Rebecca J. (2005). "Why Emotion Work Matters: Sex, Gender, and the Division of Household Labor", *Journal of Marriage and Family*, nº 67, pp. 337-351.
- EUROPEAN VALUES SYSTEM STUDY GROUP (2010). *Encuesta Europea de Valores*. Bilbao.
- EUROSTAT (2006). *How is the time of women and men distributed in Europe?*, Statistics in Focus, Population y Social Conditions, 4/2006, en www.eurostat.ec.europa.eu (consultado noviembre 2010).
- EUSTAT (2006). *Encuesta de Presupuestos de Tiempo 2003. Monográficos*, Erandio Goikoa: Eustat.
- (2011). Banco de datos. www.eustat.es, consultado en diciembre de 2011.
- FERNÁNDEZ VILLANUEVA, Concepción (1998). "Socialización" en S. GINER, E. LAMO DE ESPINOSA y C. TORRES. *Diccionario de Sociología*, Madrid: Alianza, p. 695.
- FLAQUER, Lluís (1999). *La estrella menguante del padre*, Barcelona: Ariel.
- FRIEDAN, Betty (1965). *La mística de la femineidad*, Barcelona: Sagitario.
- GIDDENS, Anthony (1999): *La transformación de la intimidad, sexualidad, amor y erotismo en las sociedades modernas*. Madrid: Alianza Universitaria.
- (2002). *Sociología*, Madrid: Alianza.
- GORZ, André (1997). *Metamorfosis del trabajo. Búsqueda de sentido. Crítica de la razón económica*, Madrid: Sistema.
- HAICAULT, M. (1984). "La gestion ordinaire de la vie en deux", *Sociologie du Travail*, nº 3.
- HOCHSCHILD, Arlie Russell (1989). "The Economy of Gratitude", en D. D. FRANKS and E. D. MCCARTHY. *The Sociology of Emotions. Original Essays and Research Papers*, United States of America: Jai Press INC., Contemporary Studies in Sociology, Vol. 9, pp. 95-113.
- (1995). "Understanding the Future of Fatherhood. The 'Daddy Hierarchy' and beyond", en M. V. DONGEN, G. FRIKING y M. JACOBS (Eds.). *Changing Fatherhood. A Multidisciplinary Perspective*, Amsterdam: Thesis Publishers, pp. 219-230.
- HOCHSCHILD, Arlie Russell y MACHUNG, Anne (2003). *The Second Shift*, New York: Penguin Books.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (INE) (2010). *Mujeres y hombres en España 2010*, Madrid: INE.
- LAGARDE Y DE LOS RÍOS, Marcela (1996). *Género y feminismo: desarrollo humano y democracia*, Madrid: Horas y Horas, Cuadernos Inacabados, nº 25.

- LAGARDE Y DE LOS RÍOS, Marcela (2000). *Claves feministas para la autoestima de las mujeres*. Madrid: Ed. Horas y Horas, Cuadernos Inacabados, nº 39.
- LAMB, Michael E. (2000). "The History of Research on Father Involvement: An Overview", en H. E. PETERS, G. W. PETERSON, S. K. STEINMETZ y R. D. DAY (Eds.). *Fatherhood: Research, Interventions and Policies*, United States of America: The Haworth Press, pp. 23-42.
- LEONARDO, JON et al. (2007): *Los cuidados informales en la Comunidad Autónoma de Euskadi: las necesidades de las personas cuidadoras*, Vitoria-Gasteiz: Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco, Documentos de Bienestar Social. Volumen 72.
- LEY ORGÁNICA 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, en www.boe.es/aeboe/consultas/bases_datos/doc.php?id=BOE-A-2004-21760 (consultado noviembre 2010).
- LEY ORGÁNICA 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, en www.boe.es/aeboe/consultas/bases_datos/doc.php?id=BOE-A-2006-7899 (consultado noviembre 2010).
- LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, en www.boe.es/aeboe/consultas/bases_datos/doc.php?id=BOE-A-2007-6115 (consultado noviembre 2010).
- LIPOVETSKY, Gilles (1999). "La mujer posmoderna", *Zona erógena*, nº 42, (entrevista realizada por Andrée Gourniak), <http://www.educ.ar> (consultado enero 2012).
- MAQUIEIRA, Virginia (2001). "Género, diferencia y desigualdad", en E. BELTRÁN y V. MAQUIEIRA (Eds.). *Feminismos. Debates teóricos contemporáneos*, Madrid: Alianza, pp. 127-184.
- MARCOS SANTIAGO, Rosario (2002). "Maternidad y mundo rural: un acercamiento sociológico", en A. I. BLANCO GARCÍA, B. DOMÉNECH DELGADO, M. S. LÓPEZ RODRÍGUEZ y R. MARCOS SANTIAGO (Coords.). *Nuevas visiones de la maternidad*, León: Universidad de León. Secretariado de Publicaciones y Medios Audiovisuales, pp. 157-186.
- MARTÍNEZ HERRERO, María José (2008). *Las políticas familiares en Europa. Una aproximación al Estado de Bienestar desde un enfoque de género*, Bilbao: Universidad del País Vasco.
- MCDougall, Mary L. (1984). "Mujeres trabajadoras durante la revolución industrial, 1780-1914", en M. NASH (Ed.). *Presencia y protagonismo. Aspectos de la historia de la mujer*, Barcelona: Serbal, pp. 91-119.
- MEIL LANDWERLIN, Gerardo (2005). *El reparto de responsabilidades domésticas en la Comunidad de Madrid*, Madrid: Dirección General de Familia, Consejería de Familia y Asuntos Sociales, Comunidad de Madrid.
- (2006). *Padres e hijos en la España actual*, Barcelona: Fundación La Caixa, Colección Estudios Sociales nº 19.
- (2011). *Individualización y solidaridad familiar*, Barcelona: Fundación "La Caixa", Colección Estudios Sociales, nº 32.
- MINISTERIO DE IGUALDAD (2007). *Informe del primer año de ejecución del Plan Nacional de Sensibilización y Prevención de la Violencia de Género*, Madrid: Gobierno de España.

- MONTILVA, M (2006). "Postergación del matrimonio en las mujeres y cambios de las expectativas femeninas sobre el amor", *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, Vol. XII, Núm. 2, mayo-agosto, 2006, pp. 332-341. Venezuela: Universidad del Zulia.
- MOSS, Peter (1995). *Father Figures. Fathers in the families of the 1990s*, Edinburgh: HMSO.
- MUÑOZ RUIZ, María del Carmen (2006). "Modelos femeninos en la prensa para mujeres", en I. MORANT (Dir.). *Historia de las mujeres en España y América Latina. Del siglo XX a los umbrales del XXI*, Madrid: Cátedra, pp. 277-297.
- MURILLO, Soledad (1996). *El mito de la vida privada: de la entrega al tiempo propio*, Madrid: Siglo XXI.
- NASH, Mary (1991). "Mujeres en España y en Hispanoamérica contemporánea", en G. DUBY, M. PERROT et al. *Historia de las mujeres*, Vol. V, Madrid: Altea-Taurus-Alfaguara, pp. 619-625.
- PALMER, Ingrid (1992). "Gender Equity and Economic Efficiency in Adjustment Programmes", en H. AFSHAR y C. DENNIS (Ed.). *Women and Adjustment in the Third World*, London: Macmillan, pp. 69-83.
- PARELLA RUBIO, Sonia (2003). *Mujer, inmigrante y trabajadora: la triple discriminación*, Barcelona: Anthropos.
- (2005). *La conciliación de la vida familiar y laboral a debate. Riesgos y oportunidades desde una perspectiva de género*, en www.equalitaca.org/nuevaitaca/documentosforo/soniaparella.pdf (consultado febrero 2008).
- PARSONS, Talcott y BALES, Robert F. (1955). *Family, Socialization and Interaction Process*, Estados Unidos: The Free Press.
- PÉREZ-DÍAZ, Víctor et al. (2000). *La familia española en el año 2000. Innovación y respuesta de las familias a sus condiciones económicas, políticas y culturales*, Madrid: Colección Economía Española, Vol. XVI.
- RICH, Adrienne. (1996). *Nacemos de mujer. La maternidad como experiencia e institución*, Madrid: Cátedra, Colección Feminismos Clásicos (1978).
- RITZER, George (1993). *Teoría sociológica clásica*, España: McGraw-Hill.
- ROBLES, Óscar, (2005). *Identidades maternacionales en el cine de María Novaro*. Alemania: Ed. Peterlangusa.
- ROCHER, A. (1967). *Consejos a la recién casada*, Barcelona: E. Toray.
- RUIZ OLABUÉNAGA, José Ignacio (1989). *La descodificación de la vida cotidiana*, Bilbao: Universidad de Deusto.
- (1996). *Metodología de la investigación cualitativa*, Bilbao: Universidad de Deusto.
- SÁNCHEZ MUÑOZ, Cristina (2001). "Genealogía de la Vindicación", en E. BELTRÁN y V. MAQUIEIRA (Eds.). *Feminismos. Debates teóricos contemporáneos*, Madrid: Alianza, pp. 17-73).
- SAU, Victoria (2004). *El vacío de la maternidad. Madre no hay más que ninguna*. Barcelona: Icaria.
- (2010). *Paternidades*, Barcelona: Icaria.

- SCOTT, Joan Wallach (1993). "La mujer trabajadora en el siglo XIX", en G. DUBY y M. PERROT. *Historia de las mujeres*. Tomo 4. El siglo XIX, Madrid: Taurus (Santillana), pp. 405-435.
- SWIGART, Jane (1991). *The Myth of Bad Mother*, New York: Doubleday.
- TAYLOR, S. J. y BOGDAN, R. (1996). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*, Barcelona: Paidós.
- TAVERA GARCÍA, Susana (2006). "Mujeres en el discurso franquista hasta los años sesenta", en I. MORANT (Dir.). *Historia de las mujeres en España y América Latina. Del siglo XX a los umbrales del XXI*, Madrid: Cátedra, pp. 239-265.
- THRELFALL, Mónica (2000). "Taking Stock and Looking Ahead", en L. HANTRAIS *Gendered Policies in Europe. Reconciling Employment and Family Life*. Chippenham: Macmillan Press Ltd., pp. 180-200.
- TOBÍO SOLER, Constanza (2005). *Madres que trabajan. Dilemas y estrategias*, Madrid: Cátedra.
- TOBÍO SOLER, Constanza et al. (2010). *El cuidado de las personas. Un reto para el siglo XXI*, Barcelona: Fundación "La Caixa", Colección Estudios Sociales, nº 28.
- TURBET, Silvia (2003). *Del sexo al género. Los equívocos de un concepto*, Valencia: Ediciones Cátedra. Universitat de València. Instituto de la Mujer.
- VALCÁRCEL, Amelia (2006). "Treinta años de feminismo en España", en I. MORANT (Dir.). *Historia de las mujeres en España y América Latina. Del siglo XX a los umbrales del XXI*, Madrid: Cátedra, pp. 415-432.
- WOOLF, Virginia (2002). *Una habitación propia*, Madrid: Seix Barral.



ANEXOS

GRUPO DE DISCUSIÓN DE JÓVENES

PRESENTACIÓN

- Presentación, justificación de la entrevista, garantía de anonimato y consentimiento para la grabación

INICIO DE LA CONVERSACIÓN

- Opinión general sobre la distribución del trabajo reproductivo

LA EDUCACIÓN EN LA INFANCIA. FAMILIA DE ORIGEN

- En genérico: Educación en las familias vascas actuales. Influencia del género en ella. Cambios respecto a épocas anteriores
- En el caso de las personas participantes: Igualdad/desigualdad en la educación (tareas encomendadas, expectativas, trato...)

REPARTO DE TAREAS DOMÉSTICAS EN EL HOGAR ACTUAL

- Distribución del trabajo doméstico (descripción, preferencias, aptitudes, motivaciones...)
- Valoración de dicha distribución (sentimientos, deseos de cambio...)
- Causas atribuidas a dicho reparto

REPARTO DE TAREAS EN EL HOGAR FUTURO

- Reparto de tareas y organización en la pareja (reparto ideal deseado versus reparto real esperado)
- Cuidado de la prole (planteamientos para la organización del cuidado y del sostenimiento económico del hogar...)
- Maternidad/paternidad (madre y padre ideales, capacidades para el cuidado y el cuidado temprano, homosexualidad y cuidado...)

IDEAL DE DISTRIBUCIÓN Y ACTUACIÓN DESDE DISTINTOS ÁMBITOS

- Ideal de distribución del trabajo doméstico y del cuidado en la pareja
- Medidas para el logro de ese ideal (en las familias, las instituciones, la escuela, otros ámbitos...)

OTROS ASPECTOS O SUGERENCIAS, AGRADECIMIENTO Y DESPEDIDA

GRUPOS DE DISCUSIÓN DE MADRES PROFESIONALES Y DE HOMBRES QUE CUIDAN

PRESENTACIÓN

- Presentación, justificación de la entrevista, garantía de anonimato y consentimiento para la grabación

INICIO DE LA CONVERSACIÓN

- Opinión general sobre la distribución del trabajo reproductivo

INFANCIA/FAMILIA DE ORIGEN

- Distribución del trabajo reproductivo y productivo (descripción, roles, diferencias entre hermanas y hermanos...)

REPARTO DE TAREAS EN EL HOGAR ACTUAL

- Distribución del trabajo reproductivo y productivo (descripción, roles...)
- Organización y trabajo mental de las tareas domésticas
- Génesis y proceso de dicha organización

CUIDADO DE LA PROLE Y MATERNIDAD/PATERNIDAD

- Cuidado temprano (organización del cuidado y del sostenimiento del hogar, sentimientos y vivencias...)
- Relación con la prole (descripción, consecuencias de la maternidad/paternidad...)
- Responsabilidades específicas ante distintas tareas
- Maternidad/paternidad (madre y padre ideales, capacidades para el cuidado y el cuidado temprano, homosexualidad y cuidado, vivencias y sentimientos...)

EMPLEO Y CONCILIACIÓN

- Significados atribuidos al empleo
- Conciliación (dificultades y facilidades, estrategias, límites...)

IDEAL DE DISTRIBUCIÓN Y ACTUACIÓN DESDE DISTINTOS ÁMBITOS

- Ideal de distribución del trabajo doméstico y del cuidado en la pareja
- Medidas para el logro de ese ideal (en las familias, las instituciones, la escuela, otros ámbitos...)

OTROS ASPECTOS O SUGERENCIAS, AGRADECIMIENTO Y DESPEDIDA

ÁMBITO INSTITUCIONAL Y ASOCIATIVO

PRESENTACIÓN

- Presentación, justificación de la entrevista, garantía de anonimato y consentimiento para la grabación

INICIO DE LA CONVERSACIÓN

- Opinión general sobre la distribución del trabajo reproductivo

SITUACIÓN ACTUAL (DIAGNÓSTICO)

- Distribución de roles: el trabajo reproductivo y productivo en las familias de la CAE (causas, estereotipos, modelos emergentes más igualitarios...)
- Maternidad/paternidad (estereotipos sobre la *buena madre* y el *buen padre*, y sus efectos; nuevas formas de vivir la maternidad y la paternidad, y obstáculos para su extensión)
- Ámbito laboral y conciliación (dificultades y obstáculos de las madres y padres para su carrera laboral y para el cuidado, valoración de medidas, servicios y equipamientos sociales que pueden favorecer la conciliación)

PROPUESTAS Y MEDIDAS PARA FOMENTAR LA IGUALDAD EN LA DISTRIBUCIÓN DE ROLES

- En general
 - En los individuos (valores, actitudes... en mujeres y hombres)
 - En la sociedad (valores, ámbitos a cambiar...)
- En las instituciones (medidas implementadas en la CAE: idoneidad versus propuestas de mejora, nuevas propuestas, diferencias entre la CAE y Europa)
- En empresas y sindicatos (medidas implementadas en la CAE: idoneidad versus propuestas de mejora, nuevas propuestas)

(46) Estos guiones se han modificado parcialmente en algunas entrevistas para adaptarse a las experiencias y conocimientos de las personas entrevistadas, especialmente en el ámbito académico. Este anexo ofrece un guión genérico en el que se han basado las entrevistas de cada ámbito.

- En el ámbito educativo (medidas implementadas en la CAE: idoneidad versus propuestas de mejora, nuevas propuestas, diferencias hay entre la CAE y Europa)
- En la planificación urbanística (medidas implementadas en la CAE: idoneidad *versus* propuestas de mejora, nuevas propuestas) (47)
- En el tejido asociativo (propuestas, medidas específicas implementadas...) (48)
- Prioridades en las propuestas (propuestas prioritarias, obstáculos para su implementación, actuaciones para aumentar su viabilidad)

OTROS ASPECTOS O SUGERENCIAS, AGRADECIMIENTO Y DESPEDIDA

ÁMBITO LABORAL EMPRESARIAL

PRESENTACIÓN

- Presentación, justificación de la entrevista, garantía de anonimato y consentimiento para la grabación

INICIO DE LA CONVERSACIÓN

- Opinión general sobre la distribución del trabajo reproductivo
- Dificultades y obstáculos de madres y padres en el ámbito laboral

LA EMPRESA

- Descripción (sector productivo, plantilla y sus características...)

CONCILIACIÓN EN LA EMPRESA

- Política de conciliación (medidas concretas y motivos de su elección)
- Personas beneficiarias (sexo, causas de sesgo de género)
- Dificultades (en plantilla y dirección, desestimación de peticiones...)
- Beneficios (para la sociedad, para la empresa...)
- Apoyo institucional (ayudas económicas, técnicas...) y otras ayudas.

(47) Solo en el guión del ámbito institucional.

(48) Solo en el guión del ámbito asociativo.

- Plan de igualdad (motivos de su puesta en marcha, conclusiones del diagnóstico, medidas principales, dificultades, valoración...)
- Buenas prácticas transferibles a otras empresas

VALORACIÓN DE OTRAS MEDIDAS/ACTUACIONES

- Valoración de las ayudas institucionales a las empresas para conciliación (sugerencias de cambio...)
- Medidas para facilitar la conciliación en las empresas
- Valoración de las medidas específicas existentes en la CAE
- Igualdad en los permisos de maternidad y paternidad (valoración y posibles consecuencias)
- Actuaciones desde el ámbito laboral para el fomento de la equidad en el reparto de roles familiares

OTROS ASPECTOS O SUGERENCIAS, AGRADECIMIENTO Y DESPEDIDA

ÁMBITO LABORAL SINDICAL

PRESENTACIÓN

- Presentación, justificación de la entrevista, garantía de anonimato y consentimiento para la grabación

INICIO DE LA CONVERSACIÓN

- Opinión general sobre la distribución del trabajo reproductivo

SITUACIÓN ACTUAL (DIAGNÓSTICO)

- Mujeres y hombres en el ámbito laboral
 - Interacciones entre el ámbito laboral y la distribución del trabajo doméstico y de cuidados
 - Dificultades y obstáculos de las madres y padres
 - Tipo de persona buscada por las empresas
 - Valoración de las medidas específicas para la conciliación en la CAE

- Crisis y empleo
 - Consecuencias de la crisis en el empleo femenino y la conciliación
 - Tipo de empleo fomentado para salir de la crisis (características, condiciones laborales, consecuencias, según sectores...)

PROPUESTAS Y MEDIDAS PARA FOMENTAR LA IGUALDAD EN LA DISTRIBUCIÓN DE ROLES

- Propuestas de cambio en el ámbito laboral para lograr un reparto equitativo del trabajo reproductivo
 - En los individuos (valores, actitudes... en mujeres y hombres)
 - En la sociedad (Administración, empresas...)
- Medidas para fomentar la igualdad y la conciliación en el ámbito laboral
 - Planes de igualdad, flexibilidad en el tiempo, flexibilidad en el espacio: idoneidad *versus* propuestas de mejora
 - Otras actuaciones (horarios laborales, reparto del empleo...): Ventajas *versus* obstáculos para su implementación
- Prioridades en las propuestas (propuestas prioritarias, obstáculos para su implementación, actuaciones para aumentar su viabilidad, actuaciones desde el ámbito sindical)

OTROS ASPECTOS O SUGERENCIAS, AGRADECIMIENTO Y DESPEDIDA

ÁMBITO ACADÉMICO

PRESENTACIÓN

- Presentación, justificación de la entrevista, garantía de anonimato y consentimiento para la grabación

INICIO DE LA CONVERSACIÓN

- Opinión general sobre la distribución del trabajo reproductivo

SITUACIÓN ACTUAL (DIAGNÓSTICO)

- Distribución del trabajo reproductivo y productivo (descripción, causas y consecuencias)
- Nuevas formas más igualitarias (descripción y valores)
- Obstáculos de la conciliación corresponsable

PROPUESTAS Y MEDIDAS PARA FOMENTAR LA IGUALDAD EN LA DISTRIBUCIÓN DE ROLES

- En general
 - En los individuos (valores, actitudes... en mujeres y hombres)
 - En la sociedad (valores, ámbitos a cambiar...)
- En la planificación urbanística (medidas implementadas en la CAE: idoneidad *versus* propuestas de mejora, nuevas propuestas)
- Medidas para la conciliación (medidas implementadas: idoneidad *versus* propuestas de mejora, nuevas propuestas, conciliación en tiempos de crisis)
- En empresas y sindicatos (medidas implementadas: idoneidad *versus* propuestas de mejora)
- En el ámbito educativo (transversalidad *versus* asignaturas específicas, nuevas propuestas)
- Prioridades en las propuestas (propuestas prioritarias, obstáculos para su implementación, actuaciones para aumentar su viabilidad)

OTROS ASPECTOS O SUGERENCIAS, AGRADECIMIENTO Y DESPEDIDA

FICHAS DE LAS PERSONAS PARTICIPANTES EN LOS GRUPOS DE DISCUSIÓN

A.3

GRUPO DE JÓVENES

CÓD	EDAD	SEXO	FORMACIÓN	OCUPACIÓN
m1	22	Mujer	Periodismo	Estudiante (tercer ciclo)
m2	23	Mujer	Administración empresas	Desempleada
m3	26	Mujer	Magisterio	Profesora infantil
m4	20	Mujer	Audiovisuales	Estudiante
m5	25	Mujer	Publicidad	Estudiante (tercer ciclo)
h1	22	Hombre	Ingeniería	Estudiante
h2	21	Hombre	Ingeniería	Estudiante
h3	27	Hombre	Empresariales	Camarero
h4	25	Hombre	Trabajo Social	Estudiante
h5	29	Hombre	Ciencias Políticas	Estudiante (ciclo formativo)

GRUPO DE MUJERES PROFESIONALES

CÓD	EDAD	PROLE	FORMACIÓN	JORNADA
M1	40	1	Relaciones Laborales	Media
M2	43	1	Administración (FP2)	Media
M3	41	1	Administración (FP2)	Media
M4	36	1	Educación Social	Media
M5	38	2	Empresariales	Reducida
M6	40	1	Administración (FP2)	Completa
M7	45	3	Administración (FP2)	Completa
M8	42	1	Turismo	Completa

GRUPO DE HOMBRES QUE CUIDAN

CÓD	EDAD	PROLE	FORMACIÓN	OCUPACIÓN
H1	44	3	Historia	Desempleo
H2	36	2	Informática	Empresa de informática
H3	41	2	Animación sociocultural	Residencia de tercera edad
H4	33	1	Medicina	Osakidetza
H5	36	2	Enfermería	Osakidetza
H6	40	3	Pedagogía	Entidad social
H7	37	2	Sociología	Empresa de inserción
H8	31	2	Educación social	ONG de cooperación

FICHAS DE LAS PERSONAS PARTICIPANTES EN LAS ENTREVISTAS EN PROFUNDIDAD

A.4

ÁMBITO INSTITUCIONAL

CÓD	ENTIDAD	CARGO/ÁREA
E1	Organismo municipal	Agente de igualdad
E2	Organismo municipal	Área ciudadanía e Igualdad
E3	Organismo supramunicipal	Área de Igualdad
E4	Organismo adscrito a Emakunde	Personal técnico

ÁMBITO LABORAL

CÓD	ENTIDAD	CARGO
E5	SINDICATO CCOO	MIEMBRO DEL SINDICATO
E6	LAB	MIEMBRO DEL SINDICATO
E7	EMPRESA (CONSTRUCCIÓN)	RESPONSABLE DE RECURSOS HUMANOS
E8	EMPRESA (ASISTENCIA A DOMICILIO Y CUIDADO)	MIEMBRO DE LA DIRECCIÓN

ÁMBITO ACADÉMICO

CÓD	EXPERTA	ENTIDAD
E9	Mertxe Larrañaga	Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Universidad del País Vasco
E10	María Pazos	Departamento de Fiscalidad y Género del Instituto de Estudios Fiscales. Ministerio de Economía y Hacienda
E11	Mónica Threlfall	Instituto para el Estudio de las Transformaciones Europeas (Londres)
E12	Constanza Tobío	Departamento de Ciencia Política y Sociología. Universidad Carlos III de Madrid

ÁMBITO ASOCIATIVO

CÓD	COLECTIVO	CARGO
E13	Asamblea de Mujeres de Bizkaia	Miembro del colectivo
E14	Lanbroa	Miembro del colectivo
E15	Bilgune Feminista	Miembro del colectivo
E16	On:Giz	Miembro del colectivo