

ZAINZA LANEN DEMOKRATIZAZIORANTZ

**Beterri
Buruntzaldeako
zaintza erregimenaren
diagnostikoa eta
ekintzarako
proposamena**

2020



GU GELDITZEN
BAGARA,
MUND
DITZEN

THE NEW
WOMAN

GOA
BR
FEM

FEMINISTA



AURKIBIDEA

1. ZER DA HAU?	5
1.1. Foro feministaren hastapenak	5
1.2. Helburuak	7
2. GURE BEGIRADA: EKONOMIA FEMINISTA ARDATZ	9
2.1. Autonomiaren fikzioa	14
3. METODOLOGIA	17
3.1 Dokumentazioa eta datuen analisia	18
3.2 Elkarrizketak	19
3.3 Eraldaketarako proposamenak zehazteko SAIOAK	26
3.4 Jardunaldiak	27
4. ZAINZA LANAK. ZERTAZ ARI GARA?	29
4.1 Industrializazioaren eragina	30
4.2 Saski-naskian arakatzen	32
4.3 Zaintzaren krisia	37
5. EAEKO ZAINZA ERREGIMENA: NON GAUDE?	45
5.1 Zaintza erregimena bidegabekia eta diskriminatzailea	45
5.2 Zaintza erregimen ereduak	47
5.3 Euskal Autonomia Erkidegoko (EAE) zaintza erregimena	49
6. ZAINZA LANEN DEMOKRATIZAZIORANTZ	63
6.1 Beterri-Buruntzaldeako egoera soziodemografikoaren zertzelada batzuk	64
6.2 Zaintzaren balio sozial eta sinbolikoa	69
6.3 Zaintzaren balio politikoa. Zein da egun administrazio publikoaren papera?	76
6.4 Zaintza langileak	84
6.4.1 Sarrera	84
6.4.2. Senideak	86
6.4.3. Zaintzaile profesionalak	98
6.4.3.1. Erresidentzietako langileak	100
6.4.3.2. Etxez etxeko zerbitzuko langileak	113
6.4.3.3. Etxeko langileak: ikusezinen eta esplotatuen	130
6.5. Ondorioak hitz gutxitan	156
7. ZAINZA LANEN DEMOKRATIZAZIORANTZ:	161
1. ZAINZA LANAK SOZIALKI ETA POLITIKOKI AITORTZEA	162
2. ZAINZA LANAK MODU JUSTOAN BANATZEA	164
3. ZAINTZAILEEN BIZI ETA LAN BALDINTZAK DUINTZEA	167
8. BIBLIOGRAFIA	171



GIPUZKOAKO
ERRESIDENTZIAK

**BO
RRO!
KAN...**

**HITZARMEN DUINA!
ERREFORMARIK EZ!**
Por un convenio digno.
¡No a la reforma!

GIPUZKOAKO
ERRESIDENTZIAK
**BO
RRO!
KAN...**
HITZARMEN DUINA!
ERREFORMARIK EZ!

**BO
RRO!
KAN...**

**BO
RRO!
KAN...**

1. ZER DA HAU?

Eskuartearen duzun egitasmoak zaintza lanak demokratizatzeko prozesuan lagungarri izan nahi du. Eraldaketarako pizgarria izan nahi duen lana da; berregituratze baterako oinarritzko tresna; eztabaida soziala sustatzeko erreminta. Beterri-Buruntzaldeako eskualdean, hau da, Andoain, Hernani, Urnieta, Astigarraga, Lasarte-Oria eta Usurbilen¹, zaintza lanak nola antolatzen diren aztertu eta, zaintza erregimena aldatzen hasteko, ekintzarako tresna bat sortu dugu.

Hori horrela, ikerlan hau Beterri-Buruntzaldeako zaintzaileen egoeraren eta dauden baliabideen gaineko diagnostikoa da. Horrez gain, identifikatutako beharrei erantzun bateratu bat emateko ekintzarako proposamena garatu da. Planak, oraindik orain, arlo komunitario eta administratiboan eragina izango du, nagusiki, lan-merkatuan eragitea ezinbestekoa dela jakitun.

Lan honek erantzuten dio, neurri batean, Euskal Herriko Mugimendu Feministak eta zaintzaren sektoreko langileek, azken hamarkadan, mahaigaineratu duten gatazkari: emakumeon eskubideen defentsak zaintzen krisia eta mendeetako injustizia azalarazi egin ditu. Herritarren zaintzarako beharren eta zaintzeko baliabideen artean desoreka handia dago, eta horren kaltea emakumeek ordaintzen dute. Egungo zaintzen antolaketak, beraz, ez ditu herritar guztien eskubideak errespetatzen eta horri aterabidea eman nahi dio Plan honek.

Ezingo da bakarra izan; izan ere, zaintzaren antolamendua aldatzeko, ezinbestean irauli behar dugu gaur egun gizartea antolatzekeo dugun modua. Jakin badakigu, ez hasierako diagnostiko batek, ez eta epe ertainean martxan jarri nahi dugun ekintza plan batek ere, ez dituela errotik aldaraziko gure jendartearen oinarriak. Hain zuzen ere, prozesua oso luzea izango delako, abiatu nahi dugu gaurdanik. Zaintza lanen demokratizaziorantz bidea egiten joateko, hasi egin behar dugu. Hastera goaz.

1.1. FORO FEMINISTAREN HASTAPENAK

2016. urtean abiatu zen prozesua enplegu sozialeko egitura berria sortzean. Guneak helburu gisa ditu bazterkeria arriskuan dauden pertsonen gizarteratze eta laneratzea, zein menpekotasun egoeran dauden pertsonen arreta eta ongizatea handitzea. Egitura hori enplegu sailaren eta gizarte zerbitzuen artean artikulatu zen eta asmoa gune

1 Lasarte-oriako kasuan, bereziki, dokumentazio lana egin dugu. Ez ditugu elkarriketak edo saio parte hartzaileak egin.

iraunkorra sortzea izan zen. Bi helburu horiek betetzeko hainbat egitura proposatu ziren, eta tartean sektorerako foroak betetzeko proposamena egin zen. Foroak tresna gisa irudikatu ziren bazterkeria egoeran dauden pertsonak eta gaiaren bueltan lan egiten duten eragileak subjektu bilakatzeko. Foroen lehen egitekoa, beraz, gai zehatzei lotuta norbanako eta eragile/elkarteen ezagutzak, beharrak, gaitasunak zein desioak jasotzea izan zen, horien arabera politika publikoen diseinua bideratzeko eta exekuzioa aldatzeko. Laburbilduz, administrazio publikoa eta arlo komunitarioa elkar lotzen zituzten guneak irudikatu ziren.

Lehentasuntzat bi lan ildo nabarmendu ziren: zaintza eta ingurugiroa. Horregatik, lehenengo ildo estrategikoari ekiteko Foro Feminista jarri zen martxan, 2018ko urrian. Foro horretan, nagusiki, ikuspegi feminista eta antiarrazista barnebildu nahi ziren. Jakin baitakigu, zaintza lanetan zapalkuntza aldagai eta botere harreman ugari gurutzatzen direla, eta, ondorioz, egoera ekonomikoa, jatorria, arraza eta bestelakoak aintzat hartu behar dira. Horretarako bildu ginen, eskualdeko arduraduna (Berdintasun Teknikaririk ez zegoen kasuan), AMHER Elkartea eta Emagin Elkartea. Emagin Elkartek, hasiera batean, foroa dinamizatzeko eta elikatzeke parte-hartu genuen; ondoren, lehiaketa publikoa egin ostean, eskuratu genuen diagnostikoa eta ekintza plana egiteko aukera.

Foro horri egokitu genion lan prozesuaren norabidea marrazteko eta prozesua gidatu, gainbegiratu eta zaintzeko ardura. Halaber, lau helburu jarri genizkion prozesuari:

- ▶ Foro Feminista sortu, egonkortu eta egitura tekniko-politikoan kokatu.
- ▶ Eskualdeko zaintza lanen azterketa egin.
- ▶ Zaintza lanak aitortu, balioan jarri, arautu eta lan baldintza duinak izateko ekintza plana eta egitura soziala sortu.
- ▶ Egoera irregularrean dauden pertsonen erregulazioa sustatu.

Hasieran, guneak lanean jardun zuen ekonomia feminista eta eraldatzailearen inguruan marko teoriko-politiko sortzeko. Horretarako, hainbat formazio eta sentsibilizazioerako saio zein jardunaldiak egin ziren. Zaintza lanak izan ziren hausnarketa eremu nagusia, eta berehala gailendu zen Beterri-Buruntzaldeko zaintza arloko beharginen egoeraren diagnostikoa eta ekintza plana egiteko premia. Zaintza askoz eremu zabalagoa izan arren, urgentziatzeko egoera batzuei arreta jarri nahi zitzaion eta emakume horien guztien egoera aitortu eta eraldatzeko bitartekoak martxan jarri nahi ziren.

Emagin Elkartea arduratu ginen lan hori aurrera eramateaz. Beterri-Buruntzaldean zaintzaileendiagnostikoa egin nahi genuen eta honako galderakerantzun: Non zonifikatzen dira zaintza jarduerak? Zein dira zaintza beharrezko nagusiak? Zein ekipamendu edota zerbitzu publiko, pribatu eta komunitario daude? Zein egoera sozioekonomikoan daude zaintzako langileak? Zein da etxeko langileen egoera? Zein lan aukera dituzte emakume etorkinek? Zein dira zaintza lanak demokratizatzeko oinarriak?

1.2. HELBURUAK

Galdera horiek kontuan hartuta, honako helburuak jarri dizkiogu lanari:

- ▶ Zaintzari buruzko iruditeria eta bere balioa ezagutzea
- ▶ Zaintzaileen egoera eta beharrak ezagutzea.
- ▶ Zaintza lanak sozializatzeko eta kolektibizatzeko bide berriak urratzea.
- ▶ Zaintza lanetan daudenen aitortza, autoafirmazioa eta ahalduntze prozesuak laguntzea.



ΔΙΠΥΤΑΚΟΝ
DIPUTAZIOIAK
DIPUTAZIOIAK
DIPUTAZIOIAK

ΔΙΠΥΤΑΚΟΝ
DIPUTAZIOIAK
DIPUTAZIOIAK
DIPUTAZIOIAK

DIPUTAZIOIAK
DIPUTAZIOIAK
DIPUTAZIOIAK
DIPUTAZIOIAK

DIPUTAZIOIAK
DIPUTAZIOIAK
DIPUTAZIOIAK
DIPUTAZIOIAK

2. GURE BEGIRADA: EKONOMIA FEMINISTA ARDATZ

Neoliberalismoaren garaian bizi gara eta horrek, gizartean, krisi sakonak eragin ditu. Geroz eta handiagoak dira herritarron arteko arrakalak eta geroz eta nabariagoak generoaren, klasearen eta jatorriaren zein arrazaren arabera zapalkuntzak. Gure bizi baldintzak etengabe okertzen eramatean dituen krisi sistemikoak dihardute askok: ingurugiro krisia, ekonomikoa, politikoa, zeina elikagaiekin, zaintzarekin, migrazioarekin hertsiki lotzen den, besteak beste. Amaia Perez De Orozcoren arabera, "... bereizkeria sozialak biderkatu egiten dira. Berrasmatzen eta berrindartzen ari da kontrol heteropatriarkala eta kapitalista gure gorputzen eta bizitzengan" (2014:21).

Azken urteotan, aldaketa prozesuetan murgilduta gaudela ez dago zalantzarik. Gure bizitzako geroz eta eremu gehiago ditugu merkatuaren menpe, eta, horren ondorioz, gizarte sektore askori gero eta zailagoa egiten zaio bizibideak modu iraunkorrean eskuratzea. Gorputzak eta lurak, gure bi territorio nagusiak, kapitalaren mesedetan jarri dira eta etengabeko pribatizazio prozesuan murgilduta daude. Inpunitate osoz ari dira munduko herrialde guztietan baliabide naturalak ustiatzen eta herritarren kontrako neurriak hartzen. Horrenbestez, erabakitze eskubidea geroz eta murriztagoa dugu.

Kapitalakezinbestekoak ditu, neurririk gabe hedatzen eta metatzen jarraitzeko, emakumeak, dohan, oinarrizko beharrez arduratzea. Uzuri Aboitz antropologoaren hitzetan "... bizibideen kontrol iraunkorra zailtzen den neurrian, bestea ahal duen moduan aurrera ateratzeaz arduratuko den norbait behar du" (2018:93). Horregatik entzun diogu Mugimendu Feministari behin eta berriz esanez bizitza sostengatzeko ardura guztiz feminizatua eta arrazializatua dagoela. Bizitzak aurrera ateratzeko, kapitalismoak genero zapalkuntzan eta arrazakerian sakontzen jarraitzeko premia du; hots, merkatuko ekonomiak irauteko, emakumeek (eta gure lurretan, bereziki, migratutako emakumeek) jarraitu behar dute etxeko eta zaintza lanen zama nagusia hartzen, eta hori doan eta ahal den eta ikusezinen egiten. Sistema kolonial, kapitalista eta patriarkalaren arteko aliantza ezinbestekoa da, gaur egungo egoera mantendu eta birsortzeko. Makineria antropozentriko eta androzentrikoaren aurrean gaude.

Gure gizarte modernoan oinarria izan da eremu pribatua eta publikoaren arteko bereizketa. Horrek, pribilegioak egokitu dizkie gizonei eta emakumeak azpiratu ditu. Sexu bereizkeriak emakumeak arlo pribatuarekin, emozioekin eta naturarekin lotu ditu. Aldiz, kontraposizioan, gizonak arlo publikoarekin, arrazoiarekin eta eskubideekin lotu ditu. Bi eremuak eta euren funtzio, lan eta gaitasunak era hierarkikoan kokatu ditu. Eskubideak, betebeharrak, espazioak, denborak eta funtzioak ezberdin banatu ditu gizonak guztiz pribilegiatuz (Young, 1990; Benhabib 1990 in Sagastizabal eta Legarreta, 2016).

Herritar izateko oinarriak eremu publikoarekin eta soldatapeko lanarekin identifikatu ditugu, (Alonso, 2007; Prieto, 2007 in Sagastizabal eta Legarreta, 2016) eta ondorioz, gizonarekin. Horiek unibersaltzat eta neutrotzat dauzkagu eta horietatik kanpo kokatutako guztia ikusezin zein baliorik gabeko bilakatu dugu. Horregatik entzun dugu hainbatean emakumeak bigarren mailako herritar direla. Izan ere, emakumeei sistema patriarkalak ezarritako lan zein ardurak direla eta, espazio publikoan eragiteko gaitasuna mugatu zaie. Bizitza sozial eta politikoan ez dute aukera berdinek izan, eta eremu pribatuarekin lotutako guztia, eurekin lotutako guztia, hain zuzen ere, gutxietsia izan da. Zaintza edota etxeko lanek ez gaituzte herritar bilakatu, baizik eta enpleguek eta plazek. Emakumeak, ondorioz, enpleguaren kategoriatik kanpo gelditu dira eta horrek genero bereizkeriak eta bazterkeriak sortu ditu. Kontratu sexualak bereizkeria horiek indartzen ditu; izan ere, sistema kapitalistak funtzionatzeko etxe bakoitzean ogia ekarriko duen gizona eta etxeko andrea behar ditu. Sistemak izugarritzko plusbalioa ateratzen du hortik, hain zuzen ere, 21.342 milioi euro, BPG-aren %32,4a (Eustateko Etxeko Kontu Satelitea, 2018).

Hain justu, ekonomia feministak aurretik aipatutakoa ezbaian jarri eta gizartearen beste bisio batzuk mahaigaineratu ditu. Ekonomia ortodoxoaren ikuspegiarekin kritikoa izan da, ez baitu ulertzen ekonomia merkatura, kapitalaren metaketara eta enplegura mugatzen denik. Sandra Ezquerria eta Elba Mansilla ikerlarien arabera “bere ekarpen nagusia mundu sozial eta ekonomikoaren beste ikuspegi bat izan da. Horren helburu nagusia da pertsonen bizi baldintzak sustatzea eta irauteko, ongizaterako zein erreproduzio sozialerako beharrezkoak diren lan guztiak aitortzea”(2017:11). Merkatutik kanpo aitortu ditu etxeko eta zaintza lanak, egunerokoan biziraupenerako ezinbestekoak diren lanak. Ekonomiaren ardatz gisa aldarrikatzen du ongi bizitzea; hots, erdigunean jartzen ditu bizitzak, pertsonak eta horien beharrak zein baldintzak.

Modernitateak ekarri zuen sexuaren araberako lan banaketa eta eremu publiko zein pribatuaren zatiketa kolokan jartzen ditu. Bereizketa uste baino lausoagoa eta aldakorragoa da. Eremu bakoitzean gertatzen denak bestearengan eragin zuzena du eta eremu bakoitzarekin lotzen diren ekintzak garaiaren zein lurraldeen arabera aldatzen dira. Horregatik, eremu batean aldaketak sustraitzeko behar-beharrezkoa da bietan aldaketan eragitea. Emakumeen egoera hobetzeko bai eremu pribatuan, bai publikoan aldaketak sustatu behar dira. “Harremana dialektikoa da: zaintzak femeninoak direla sozialki eraikitzen denean lan merkatuan bereizkeriak sortzen ditu. Hau da, emakumeek lan merkatuan bereizkeria egoerak pairatzeak dakar familiaren zaintzarako ibilbide profesionalak utzi edo lan jardunak murriztea” (Ibidem:14).

Lana eta enpleguaren arteko bereizketa nabarmena egin du Mugimendu Feministak eta, horren ondorioz, ekonomia feministak. Hauxe da pasaden martxoaren 8an Euskal Herriko Mugimendu Feministak deitutako greba feministaren kariatara dossierrean jasotakoa: “Lana dira ongizatea eta aberastasuna sortzen duten eta bizitza aurrera ateratzeko baliatzen ditugun jarduera guztiak, ordainduak izan zein ez. Gure jendartean, bi espaziotan sailkatu dira jarduera horiek, espazio publikoan edo pribatuan, eta,

ondoren, lan produktibo eta erreproduktibo gisa bereizi dira. Ikuspegi horren arabera, diru truk egiten dena baino ez da lan produktiboa, eta emakumeok* dohainik egiten ditugun lanak, berriz, erreprodukzioarekin, maitasunarekin eta familiarekin lotzen dira, eta hala ezkutatu egiten dira, eta balioa kentzen zaie. Bizitza sostengatzeko jarduerak, ordea, zeharkakoak dira eta ezin dira bi eremutan banatu. Hortaz, etxeko lanak eta zaintza lanak produktiboak eta politikoak dira, ezinbestekoak baitira gizarteari eusteko, bizitza sostengatzeko eta kapitala produzitzeko. Emakumeon* esplotazioari esker, lan horiek dohainik ateratzen zaizkio sistemari; zer esanik ez arrazakeriarekin gurutzatzerakoan. Gaur egungo Euskal Herrian dugun zaintza eredu emakumeon*, eta bereziki emakume* migranteon, esplotazioan oinarritzen baita. Zaintza eta etxeko lanen arduraren sozializatzen ez bada, hots, gizonek eta egitura publikoek arduraren zuzen hartzen ez badituzte, emakumeon* bizkar geratuko dira lan horiek, lan baldintza txarretan eta kasu batzuetan esklabutza egoeran aurrera eramanez. Kapitalak ezingo luke horrenbesteko aberastasuna metatu lan horiek guztiak dohainik edo lan baldintza okerrenetan egingo ez balira. Lan banaketa sexuala gizarteko eremu guztietan gertatzen da eta botere erlazioaren bitartez eraikitzen da. Izan ere, lan feminizatuek (batez ere emakumeok* egiten ditugun lanak, %80an edo gehiago) eskubide, soldata eta errekonozimendu baxuagoak dituzte” (Euskal Herriko Bilgune Feminista, 2019).

Sozialki beharrezkoak diren lan guztiak aitortzea eta horiek analisi ekonomikoen erdigunean jartzea izan du langai. Enplegua izateari lotzen zaion soldata izan da jendarteko funtsezko neurri, hortik, aurretik aipatu bezala, eskuratzen baita herritartasuna. Horrexegatik, ekonomia feministatik “munduko lan zama” terminoa proposatu da. Marina Sagastizabal eta Matxalen Lejarreta soziologoek (2016) arabera aipatu kontzeptuak soldatapeko lana eta soldatapekoa ez dena kontuan hartzen ditu, norbanakoaren zein batuketan osoaren ikuspegitik. Lana, merkatuko zein kanpoko lanek osatzen dute, eta elkar lotuta daude.

Eremu produktiboak protagonismo erabatekoa izaten jarraitzen du eta guztiz baztertuta bizitzen zaintzari lotutako eremu pribatua. Emakumeak gailentzen dira azken horretan eta lan merkatuan diskriminazio eta prekarizazio gehien sufritzen dute. Nahiz eta urteetan, Mugimendu Feministaren aldarrikapena izan emakumeen lan merkaturatzea, eta horrekin lotu, bai independentzia ekonomikoa, bai genero roletatik ateratzeko bidea, lan merkatuak ez du emakumeen egoera errotik aldatu. *Cure genealogia feministak* (2015) liburuan jasotzen da: “feministek pentsatu zuten lan munduan sartzeak eta soldata eskuratzeak autonomia ekarriko zuela, eta aukera berdintasuna bermatzeko urrats garrantzitsua izango zela. Gainera, familia eredu ere auzitan jarriko zuela pentsatu zuten, harreman ekonomikoak eta gizonen pribilegioak baldintzatuko zituztela. Baina ez zen horrela izan” (ibidem: 500).

Ez da posible emakumeen egoeran aldaketak eragitea horien lan merkaturatze soilarekin. Ez da posible eremu ez produktiboa baztertzen duten iruditeria, legeria edota araudiekin. Ez da posible emakumeen zaintzarako gaitasunak naturalizatzen eta esentzializatzen jarraitzen bada (Esquerria eta Mansilla, 2017).

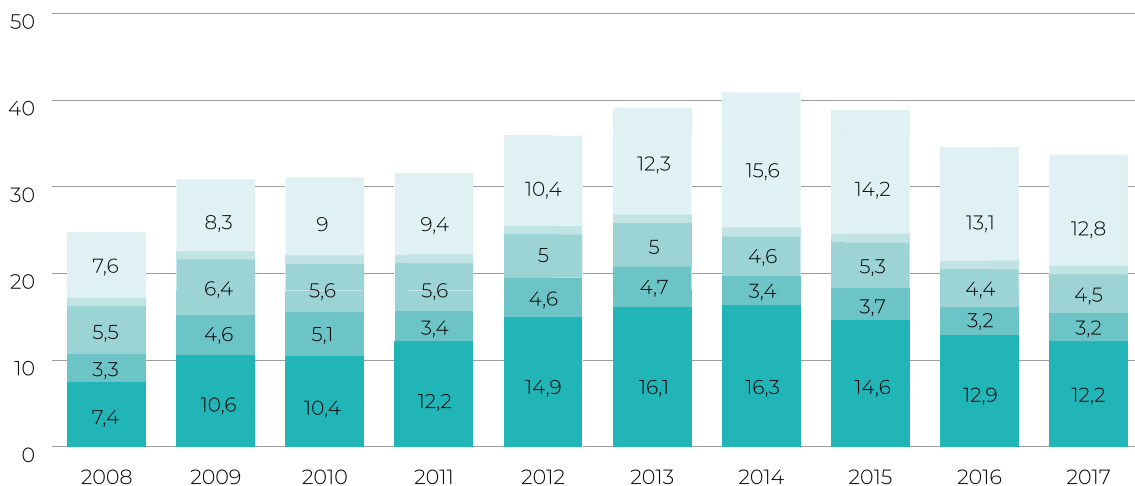
Emakumeek “besteekiko izaten” osatzen dute haien identitatea eta hautematea. Besteen beharrak artatzen eta zaintza lanetan pasatzen dute denbora nagusia eta, ondorioz, haien nahi eta interesak atzeratu eta alboratzen dituzte (Trabajadoras no domesticadas, 2018). Joan Tronto (1987) politologo feministaren irudiko ere hala da: badirudu maitasunagatik edozer egiteko gai direla, baina zaintza ez da emakumeen ahalmen moral espezifikoa, baizik eta haien egoera subalternotik eratortzen dena (In Sagastizabal, M eta Lejarreta, M).

Badirudi eremu produktiboa gizonen eremu naturala dela. EAEko Demokrazia Patriarkala² lanean (Goikoetxea, Miralles, Garai eta Etxeberria, 2019) azpimarratu denez, emakumezkoen aktibitate tasa bederatzi puntu gutxiagokoa da, nahiz eta aldaketak izan diren azken hamarkadan. Egun, 35-54 urte bitarteko ez-aktibo (halaxe izendatzen dira, nahiz eta bestelako lanak egin) ia hiru laurdenak emakumeak dira. Belaunaldi guztietan gizonezkoen jarduera tasa emakumezkoena baino altuagoa da. Honako grafikan ikus daiteke lan merkatua ez dela emakumeen berezko esparrutzat hartzen:

2 Emakundeko ikerketa bekaren ondorio izan zen lana. Bertan, lan ordainduan zein ez ordainduan EAEn dagoen egoera zehatz mehatz jasotzen da.

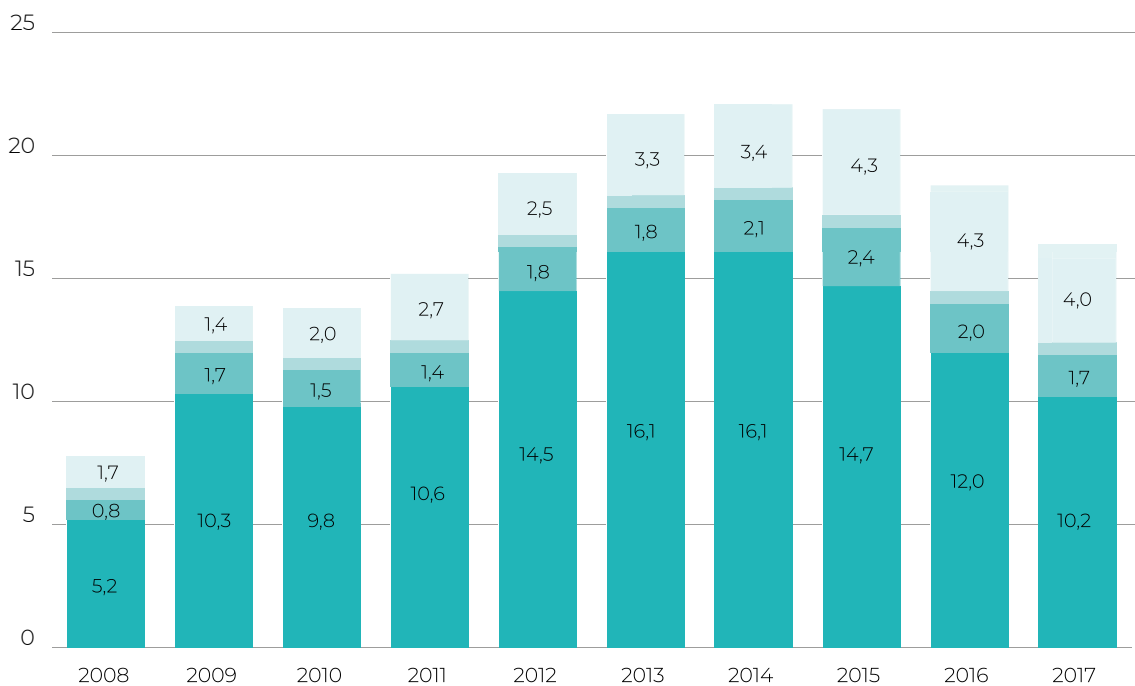
Enplegu eza eta prekaritatearen hedadura (%biztanleri aktiboa). EAE

EMAKUMEZKOAK



- Lanaldi partzialeko landunak, lanaldi osoko lana ez topatu izanagatik
- Lanaldi partzialeko landunak, bestelako familiariko betebeharrak medio
- Lanaldi partzialeko landunak, haur, heldu, ezgaitasun edo adinekoen zaintzagatik
- Langile inaktiboak (adoregabetuak eta potentzialak)
- Langabetuak

GIZONEZKOAK



Iturria: EUSTAT eta GAINDEGIA

Horrela jaso zituen Euskal Herriko Bilgune Feministak (2019) lan merkatuaren egoerari buruzko zenbait datu: "lan kontratu partzialetan ari diren %76,3a emakumeak dira (enplegua duten emakumeen %23,8a); emakumeon %27,6 ari da aldi baterako kontratuarekin lanean; kontraturik gabe lan egiten ari direnen artean, %73,8 dira emakumeak (Eustat, 2018); eta langabetuen erdia baino gehiago dira emakumeak: %57,2. Soldatari dagokionez, berriz, Hego Euskal Herrian emakumeek gizonak baino 7.680 euro gutxiago kobratzen dugu (INE, 2016), batzaz beste urtean %25,2 gutxiago. Horri soldata arrakala esaten zaio, eta soldatetan eragiteaz gain, beste hainbat gauzatan du eragina: enplegu sarbidean, generoaren araberrako segregazioan (enplegu feminizatu eta maskulinizatuak sortzea eta jarduera berdina egiteagatik generoari loturiko kategoria ezberdinak egotea), segregazio bertikalean (lanpostu kategorietan gora egiten den heinean emakumeon kopurua murriztea) eta kristalezko sabaian".

Ikusi bezala eremu produktiboak du aitortza soziala, hortaz gizonak saritzen ditu. Lan baldintza hobek eskaintzen zaizkie, baita garrantzia sozial, politiko eta ekonomiko handiagoa duten lanak ere. Emakumeak era masiboan merkaturatu diren arren, etxeko eta zaintza lanak ez zaizkie murriztu. Are, lan-merkatuak zaintza lanez arduratzen diren emakumeak zigortzen ditu, desabantailan kokatu, eta zaintzen duten gizonak, aldiz, hobestu eta saritzen ditu.

2.1. AUTONOMIAREN FIKZIOA

Ekonomia feministak egin duen beste ekarpen garrantzitsua zaugarritasuna eta interdependentziarekin lotzen da. Horiek gizakiaren ezaugarri komunak direla aldarrikatzen du.

Sistema kapitalistak langile independentearen irudia indartu egin du, alegia, *Homo economicus*-arena, eta sinistu dugu ardura eta beharrik gabeko izakiak garela; izan ere herritartasuna ere independentzia eta autosufizientziarekin lotu da. Amaia Perez de Orozcori aditu diogu "langile barrigorria" terminoa; hori da lan merkatura beharrak eta ardurak asetuta iristen den langilea. Barrigorri gisara agertzen da langilea (orobat, gizonak) enpleguan edota eremu publikoan eta, hortik ateratakoan, desagertzen da. Lan merkatuaren logikan ez dugu izakien arteko loturarik, ez elkarren beharrik eta gure bizitzek ez dute bestelako premiarik. Lortu beharreko balio bilakatu da independentzia individuala; ekoitzi behar dugu eta kitto.

Zaugarritasuna eta menpekotasuna, aldiz, ez dira istripuz gertatzen. Menpekotasuna sozialki eratu dugun kontzeptua da eta biztanleriaren sektore zehatz batzuekin lotu izan dugu. Normalean hurrekin, gaixoekin eta zaharrek lotzen dugun terminoa da. Hala ere, gure zaugarritasunaren adierazlea da menpekotasuna. Izakiok komunean dugun ezaugarria da, etengabeko hartu-emanen bizi behar dugu eta ezinbestean zaindu beharra dugu bizitza. Menpekotasuna unibertuala da eta zaintzak, horrenbestez, derrigorrezkoak. Erabateko

autonomiaren ideia desagertzen denean, gizartean egiten dugun banaketa diluitzen da. Ez daude zaintzak behar dituzten pertsonak eta behar ez dituztenak. Ondorioz, zaintza lanek gizartearen erdigunera egiten dute salto. Guztiok behar ditugu, bizitza guztian zehar. Inguratzen gaituzten mugak aitortu behar ditugu, izakiak, planeta, natura... finitoak dira, bizitza bezalaxe. Horregatik da derrigorrezkoa zaintzea, elkar zaintzea. Eta horregatik aldarrikatzen du ekonomia feministak zaintzaren zentralitatea. Autonomia erabatekoaren ideia desagertzean denean, zaintza beharrak dituzten pertsonen eta behar horiek ez dituzten pertsonen arteko arrakala deusezten da. Horren eskutik dator, haur, zahar eta aniztasun funtzionala duten pertsonetik gutxiespenarekin amaitzea. Alegia, denok behar dugu zainduak izan, gure bizitza osoan zehar. Zaintza ez da soilik gaixotzen garenean behar dugun zerbait, egunerokoan gure gorputzek etengabe aldarrikatzen duten zerbait baizik. Egia da bizitzako momentu batzuetan zaintza horiek areagotu daitezkeela, bereziki gaixotasunak tarteko badaude edota bizitzaren hastapen zein bukaeran. Ezegonkorrak gara eta interdependetzia sahiestezina.

Eremu produktiboa deszentralizatu eta bizitza bizigarriak izateko oinarriak, baldintzak eta neurriak erdigunean jarri behar dira. Herritartasunaren ereduak errota aldatu behar da eta, halaber, denon eskubideak eta betebeharrak. Gizarte bakoitzak zaintza lanak antolatu beharko lituzke gizakion beharrei erantzuteko eta horiek ez lukete generoa, arraza, jatorria edota klase aldagaiek zeharkatu beharko. Zaintza behar handiagoak dituzten pertsonak eta zaintzaileak errespetatu beharko lirarteke, eta ez baztertu. Laburbilduz, zaintza lanen ardura ez da indibiduala eta pribatua, kolektiboa eta politikoa baizik.



Residencias
públicas y
de calidad

Humanización
de las
residencias

Cuidar
es un
trabajo

Kalitatezko
zaintza
publikoak

Asociación
de familiares
de personas
con discapacidad

Asociación
de familiares
de personas
con discapacidad

Asociación
de familiares
de personas
con discapacidad

3. METODOLOGIA

Beterri-Buruntzaldeako eskualdean, zaintza lanak demokratizatzeko oinarriak zein izan daitezken jasotzen ahalegindu gara diagnostikoan eta ekintzarako proposamenean. Aurrerago aipatuko dugun bezalaxe, zaintza lanei buruz mintzatzea gizarte antolaketa osoaz hitz egitera eraman gaitzake eta erpin asko dituen gaia izanik, oso ariketa konplexua da arreta non jarri erabakitzea. Horregatik, urgenteenak diren ertzak aztertzea izan da lehen erabaki metodologikoa: zaintzaileen bizitzak aztertu ditugu. Gainera, zahartzaroan menpekotasuna duten pertsonen zaintzan zentratu gara, hain zuzen ere, ulertzen dugulako zaintzaileen egoerarekin batera horien zaintzan ematen direla egoera urgente eta zaurgarrienak.

Horrez gain, badakigu bizitzak erdigunean jartzeak sistema osoa iraultzea eskatzen duela, jendarte egitura politiko, ekonomiko eta ideologiko-kulturalak errotik aldatzea. Hain zuzen ere, horren jakitun garelako, badakigu lan honek zaintza lanen lehen geruza bat ukituko duela. Ikusteko dago soka noraino tenkatuko den etorkizunean. Guztion esku dago.

Hasteko, zaintza lanak nola antolatzen diren aztertu eta eskualdeko zaintza erregimena zein den zehaztu dugu. Ondoren, eskualdeko zaintza eskubidearen analisia egin dugu, bereziki, zaintzaileen errealitateari erreparatuta. Azkenik, zaintza lanen demokratizazio prozesua abiatzeko beharrezko pausoak zein diren zehaztu dugu, arlo instituzional zein komunitarioan.

Ikerlanak oinarri dokumental eta kualitatibo sendoa du. Horretarako, datuen analisia baliatu dugu zaintza lanen antolaketara gerturatu eta eskualdean dauden baliabideak ezagutzeko. Halaber, sakoneko elkarrizketak eta talde elkarrizketak egin ditugu lanaren ardatza izan diren zaintzaile hiru kolektiboekin: batetik, etxeko langileak, bestetik, zerbitzu publikoetako beharginak (erresidentzia eta etxez etxeko zerbitzuetan), eta azkenik, familiar zaintzen ari direnak. Hala ere, zaintza lanen kokapena egiteko ekonomia feministan, zaintzaileen egoeran, etxeko langileen egoeran, administrazio publikoan eta eskualdean adituak diren pertsonekin sakoneko elkarrizketak egin ditugu, zaintzaren ulerkerak aztertzeko eta eskualdean dauden baliabideen gainean hausnartzeko.

Ikerketaren ardura Emagin Elkarteak izan duen arren, eskualdean sortutako Foro Feminista izan da prozesu osoan bidelagun. Bertan zehaztu dugu ikerketaren objektua eta ikerketaren lan plangintza zein izan behar zuen. Halaber, Foro horretan

ekonomia feministan formatu gara, zaintzaren terminoaren gainean hausnartu dugu eta eskualdean korapilo nagusiak non dauden identifikatu. Ikerketako kontraste gune nagusia izan da, bai zehazteko, bai jarraipena egiteko. Ikerketa parte hartzailea izan dela esan ezin dugun arren, Emagin Elkarteko bi ikerlariez gain, lan talde bat izan da prozesu osoan zehar lanaren norabidea definitzen eta birkokatzen. Halaber, Ikerketa Ekintza Partehartzailea ez den arren, lurraldea aldatzeko misioa duen ikerketa lana da, eta ikerketa prozesuan zehar horretarako baldintzak sortzen joan gara egindako harreman zein elkarriketetan. Laburbilduz, ikerketa prozesua baliatu da eskualdeko zaintzaileen aitortza eta ahalduntzerako, zein artikulazio sozial eta politikorako.

Lana egiteko erreferentziazko ikerketa lan bat izan dugu. Bartzelonan Sandra Esquerrak eta Elba Mansillak egin zuten *“Economía de los cuidados y política municipal: hacia una democratización de los cuidados en la ciudad de Barcelona”*. Nahiz eta Beterri-Buruntzaldean ez egin ikerketa lan berdin-berdina, haiek egindako lanak marko teoriko ezin hobea eskaintzen zigun. Esquerra eta Mansillaren eskuzabaltasuna (eta beste feminista askorena) eskertu nahi dugu lerro hauetatik.

3.1 DOKUMENTAZIOA ETA DATUEN ANALISIA

Esan bezala, analisi kualitatitiboa izan da, nagusiki, lanaren oinarria. Hala ere, dokumentazio lana izan dugu horren abiapuntu, eta eskualdeko egoerara gerturatzen lagundu digu. Eskualdeko datu soziologikoez gain, zaintzarekin lotutako baliabideak, programak eta eragileak aztertu ditugu. Gainera, Espainiako estatuan, Euskal Autonomia Erkidegoan eta Gipuzkoan indarrean dauden legeri, araudi eta planak aztertu ditugu, Beterri-Buruntzaldean lurreratzeko.

Hona hemen aztertutako datuen zerrenda:

- ▶ Asociación Estatal de Directores y Gerentes Sociales (2019).
- ▶ Beterri-Buruntza eskualdeko zaintza zerbitzuen beharrak eta mendekotasunaren gaineko erradiografia soziodemografikoa, 2017.
- ▶ Encuesta de necesidades sociales 2014. Módulo General. Órgano Estadístico Específico del Departamento de Empleo y Políticas Sociales Estadística de demanda de servicios sociales.
- ▶ Instituto Nacional de Estadística (INE), 2016.
- ▶ Etxeko langileen lan zuzenari buruzko 189 Hitzarmena. Nazioarteko lan erakundea (NLE), 2011.
- ▶ Etxeko langileen datu estatistikoak 2018/2019. ATH-ELE.
- ▶ Euskal AEko biztanleria, nazionalitatearen arabera (herrialde taldeak) lurralde historikoari eta sexuari jarraiki. Eustat 2019/10/17

- ▶ Euskal AEko biztanleria, lurralde eremuen, adin talde handien eta sexuaren arabera. Eustat 2019/10/17.
- ▶ Etxeko lanen Kontu Satelitea. Eustat, 2018.
- ▶ Euskal AEko biztanle okupatuen mendeko pertsonak, lanalditik kanpoko zainketaren arabera ezaugarri soziodemografikoen arabera. Eustat 2018
- ▶ Gipuzkoako biztanleria barruti eta zentsu-sekzioen arabera, sexuaren, adin-taldeen eta naziotasunaren arabera. Eustat 2019/10/17
- ▶ Gizarte Segurantzako afiliazioa. 2019ko abuztua
- ▶ Partaide bakoitzaren batez besteko denbora, etxeko lan motaren, egun kopuruaren eta sexuaren arabera. Euskal AE. Eustat 2018
- ▶ Partaide bakoitzaren batez besteko denbora, etxeko pertsonentzako zaintza motaren, egun kopuruaren eta sexuaren arabera. Euskal AE. Eustat 2018
- ▶ 2018ko zifrak, emakume eta gizonen berdintasunari buruzkoak. Emakunde, 2019.
- ▶ ELA. *Zaindu nazazu bi ordu gutxienez* kanpainako aldarrikapen dokumentua. 2019.

3.2 ELKARRIZKETAK

EAEko Zaintza Erregimena ulertzeko ezinbestekoak izan dira, gaian adituak direnekin aurrez aurre izandako elkarrizketak; halaber, eskualdeko zaintzaileen errealitatea ezagutzeko gakoa izan da haiek ezagutu eta bertatik bertara bizipenak entzutea. Izan ere, metodologia kualitatiboaren oinarritzko teknika dira elkarrizketak eta oso baliagarriak izan zaizkigu ikerketa prozesuaren hasieratik amaiera arte.

Orotara 19 elkarrizketa pertsonal eta 2 talde elkarrizketa egin ditugu proiektua hasi genuenetik. Guztiak izan dira erdi egituratuak eta izaera anonimoa izan dute, nahiz eta teknikarien kasuan, gaur gaurkoz, jakin zein diren. Herri oso txikiak dira eta gure hautua izena ez jartzea izan da, erraza baita perfila eta izena adierazita zein den asmatzea. Horregatik, eta haiekin hala hitzartuta, soilik profilak adieraziko ditugu.

Udal teknikari eta ordezkariak

Beterri-Buruntzaldean zaintza lanen gaineko politikak ezagutzeko, zaintza beharrak identifikatzeko eta zaintzaileen egoerara gerturatzeko, eman genuen lehen pausoa eskualdeko udal teknikariek biltzea izan zen: berdintasun teknikari eta gizarte zerbitzuetako ordezkariak elkarrizketatu genituen, zehazki. Horiekin banakako zein binakako elkarrizketa erdi egituratuak egin genituen, gure ikerketaren objektua definitzeko.

Horiek horrela, zortzi udal teknikari edo ordezkari elkarrizketatu genituen:

- ▶ T1:Hernaniko bi Berdintasun teknikariak.
- ▶ T2:Usurbilgo Berdintasun teknikaria eta Gizarte zerbitzuetako burua.
- ▶ T3:Astigarragako Berdintasun teknikaria.
- ▶ T4:Urnietako Berdintasun arduraduna eta Gizarte zerbitzuetako burua.
- ▶ T5:Andoaingo Berdintasun teknikariarekin.
- ▶ T6:Hernaniko Gizarte Zerbitzuen arduradun politikoa.
- ▶ T7:Hernaniko Gizarte langileak.

Gaian adituak

Eskualdeko lehen argazkia eskuratuta, EAeko zaintza lanen dimentsio orokorraz zein zaintzaileen egoera ezagutzeko bost elkarrizketa egin genituen. Zaintzaren terminoaz, politika publikoek eskaintzen dituzten aukerez eta zaintzaile profesionalen egoerara gerturatzeko baliatu genituen elkarrizketak:

- ▶ A1: Amaia Perez Orozco, ekonomia feministan aditua.
- ▶ A2: Laura Gomez, Gipuzkoako politika publikoetan eta ekonomia feministan aditua.
- ▶ A3: ELA sindikatuko eskualdeko zerbitzu publikoetako ordezkaria.
- ▶ A4: LAB sindikatuko eskualdeko zerbitzu publikoetako ordezkaria.
- ▶ A5: Josefina Roco eta Liz Quintana, *Emakume ez etxekotuak/ Trabajadoras no Domesticadas* taldeko kideak eta etxeko langileen egoeran adituak.

Zaintzaileak

Beterri-Buruntzaldeako zaintzaileen egoerara gerturatzeko, orotara, 8 sakoneko elkarrizketa eta 2 talde elkarrizketa egin ditugu. Aurretik aipatu bezala hiru talde nagusietan banatu genituen zaintzaileak: zaintzaileak familian (Sendian programan³ eta kanpo), etxeko langileak (egoiliarrak zein kanpokoak) eta zerbitzu publikoetan (erresidentzia eta etxez etxeko zerbitzuan) lanean daude zaintzaileak.

3 Zaintza ez-profesionalen elkarrekikotasuna lantzeko programa da. Gipuzkoako Foru Aldundiak Programaren bidez, familiako zaintzaileen ongizateari eta eskaerei arreta berezia eskaintzen die eta zaintzen banaketa ekitatiboagoa sustatzen du. Funtsezkoa da familiako zaintzaileei, mendekotasun egoeran dagoen pertsona zaintzeaz arduratzen direnei, berriazko arreta eskaintzea. Matia Institutuak kudeatzen du proiektua eta, zehazki, prestakuntzan, laguntza taldeetan eta banakako laguntza psikologikoko programak kudeatzen ditu. 2007an abiatu zuten programa Gipuzkoako Foru Aldundia eta udalekin batera.

Familiako zaintzaileak

Familiako zaintzaileen egoera ezagutzeko bi pertsonen elkarrizketa, eta talde elkarrizketa bat egin dugu. Hasiera bateko asmoa zen bi talde elkarrizketa egitea, ezagutzeko udaletxeek bultzatutako zaintzaile taldea eta Gipuzkoako Foru Aldundiak Sendian programaren baitako taldea. Hala ere, azken horretara joateko aukerarik ez ziguten eskaini eta bertan parte hartzen duten bi zaintzaileekin egin genituen elkarrizketak.

■ E1- Urrietako zaintzaileen taldea:

Udalak orain dela bi urte martxan jarritako proiektua da. Gipuzkoako Foru Aldundiak duen Sendian programa ez da herri guztietara iristen, aurrerago aipatuko diren arrazoiak medio, eta herriko hainbat zaintzaileen egoeraz larrituta abiatu zuten. Laguntza psikoemotionala eskaintzen duen LAHAR elkarteak gidatzen ditu saioak eta bi astero biltzen dira.

Familian menpeko pertsonak zaintzen dituzten pertsonen topaketarako eta formaziorako espazioa da. Bertan, zaintzaileek eskuratzen dute laguntza, informazioa, formazioa eta jarraitu beharreko bideorria, bakoitzak etxean duen egoeraren arabera. Besteak beste, lantzen dira genero-ikuspegitik autoestima eta zaintzailearen ahalduntzea, autozaintzarako bitartekoak eskainita.

Ez da erraza kopuru finkoa mantentzea; izan ere, zaintza lanek egunerokoa asko baldintzatzen dute eta ez zaie erraza egiten taldea mantentzea era iraunkorren. Orain dela bi urte, 10-11 pertsona hasi arren, gaur egun 5-6 pertsona bildu ohi dira. Askotariko emakumeak biltzen dira (gizonek parte hartu badezakete ere). Guztiek, menpekotasun handiko pertsona bat edo bi dituzte kargu eta zerbitzu publikoak baliatzen dituzte, zaintza beharrak asetzeko.

- ▶ E1.1: 63 urteko emakumea. Amaren zaintzaile nagusi ohia eta desgaitasun gradu altuko ahizparen arduraduna.
- ▶ E1.2: 61 urteko emakumea. Desgaitasun gradu altuko semearen zaintzaile nagusi ohia.
- ▶ E1.3: 62 urteko emakumea. Menpekotasun gradu altuko gurasoen (87 eta 88 urte) zaintzaile nagusia. Ama da eta bere amaginarreba ere zaintzen du.
- ▶ E1.4: 58 urteko emakumea. Amaren zaintzaile nagusi ohia eta desgaitasun gradu altua duen ahizparen arduraduna.
- ▶ E1.5: 74 urteko emakumea. Menpekotasun gradu altuko senarraren zaintzaile nagusia.

■ E2- Hernaniko zaintzailea:

81 urteko hernaniarra. 85 urteko senarra zaindu du azken 5 urtean, honi demenzia diagnostikatu ziotenetik. Bi semeen laguntza izan duen arren, orain dela hilabete batzuk, etxeko egoera eutsiezinak senarra Andoaingo erresidentzian ingresatzera bultzatu zuen. Hernaniko erresidentzian izan nahiko luke senarra, baina itxaron zerrenda luzea dago. Gipuzkoako Foru Aldundiak martxan jarritako Sendian programan parte hartzen du eta laguntza indibidualaz gain, Hernanin duten taldean parte hartzen du.

■ E3- Hernaniko zaintzailea:

56 urteko hernaniarra da. Bi seme alaba ditu eta horiek zaintzeaz gain bere gurasoen zaintzaz arduratu da azken urte luzeetan. Orain dela urte batzuk aita hil zen eta amaren zaintzaz arduratzen da nagusiki. Etxeko langileen laguntza izan duen arren, orain dela 6 hilabete bere ama Hernaniko eguneko zentrora eramaten hasi zen, bere bizitza, enplegua eta zaintza bateraezinak egin zaizkiolako. Sendian programan parte hartzen du, nahiz eta aitortzen duen hasieran, hain gaztea izanik, kosta egin zitzaion joatea.

Etxeko langileak

Etxeko langileen egoera ezagutzeko elkarrizketa bat eta talde elkarrizketa bat egin dugu. Hasiera batean helburua banakako elkarrizketak egitea izan zen, baina etxeko langileekin harremana egin ostean eta ikusita askok nahi zutela haien egoeraz mintzatu, taldekakoa egitea izan zen gure apustua.

Udaletxeetako teknikariek oso harreman gutxi garatu dituzte etxeko langileekin eta horixe izan da antzeman dugun lehen hutsunea: haien egoerara hurbiltzeko ia ez dago daturik, ezta zubirik .

■ E4-Hernaniko etxeko langilea:

36 urteko Nikaraguarra. 2 alaba ditu eta bere migrazio prozesua orain dela 7 urte hasi zuen; tartean Nikaraguara bueltatu zen urtebetez. Hasiera batean Bilbon egon zen, baina bigarren aldirian ahizpa Hernanin zegoela-eta, Buruntzaldeara etorri zen. Astegunez Donostian kanpoko etxeko langile⁴ jarduten du, nagusiki garbiketari. Asteburuetan, gainera, egoiliarra⁵ da emakume bat zaintzen. Gaur egun Maitelan Zaintzaileen Kooperatiba integralko prozesuaren parte da, eta beretzat inspirazio eta harrotasun iturri dela adierazi du.

4 Zaintza edota garbiketari lanetan jarduten duten langileak dira. Orduka lan egiten dute eta askotariko lanaldiak izaten dituzte.

5 Erabiltzailearen etxean lo egiten duen langilea. Ohiko kasuetan 24 orduz eta 7 egunez ematen dute zerbitzua.

■ E5- Hernaniko etxeko langileen taldea:

Amher elkarteak lagunduta Ziurtagiri profesionala eskuratzeko Hernaniko Iturolan jaso duten formazio batean aurkeztu genuen proiektua eta eskatu elkarrizketa. Denek oso gustora jaso zuten egitasmoa eta prest agertu ziren elkarrizketa egiteko. Horregatik, talde elkarrizketa egitea erabaki genuen.

- ▶ E5.1. 44 urte, Hondurasekoa. 2016tik Euskal Herrian. Etxeko langile egoiliarra da. Egoera erregularra⁶ du eta 1000€ko soldata.
- ▶ E5.2. 47 urte, Hondurasekoa. 2011tik Euskal Herrian. Ordukako langilea da. Egoera erregularra eta 244€ soldata du.
- ▶ E5.3. 33 urte, Nikaraguakoa. 2017tik Euskal Herrian. Etxeko langile egoiliarra. Egoera erregularra eta 700€ko soldata du.
- ▶ E5.4. 49 urte, Hondurasekoa. 2018tik Euskal Herrian. Ordukako langilea. Egoera irregularrean dihardu.
- ▶ E5.5. 36 urte, Hondurasekoa. 2019tik Euskal Herrian. Etxeko langile egoiliarra. Egoera irregularra eta 600€ko soldata du.

Zerbitzu publikoetako zaintzaileak

Horien egoerara gerturatzeko bi aldagai hartu ditugu kontuan. Eskualdeko herri bakoitzean egin dugu elkarrizketa bana eta zerbitzu publiko ezberdinak hartu ditugu kontuan, bereziki etxeko zerbitzua eta erresidentzietakoa. Eguneko zentroko langileekin egon nahi genuen arren, azkenean ez da posible izan. Askotariko egoerak topatu ditugu; izan ere, herri batetik bestera egoera asko aldatzen da. Horrek analisisia konplexuago bilakatu duen arren, ikuspegia aberastu ere egin duela uste dugu. Kasu gehienetan, banakako elkarrizketak egin ditugu, baina Usurbil zein Urnietan binakako elkarrizketak egin ditugu haiek hala nahiago zutelako. Honakoak dira jaso ditugun elkarrizketatuen profilak:

■ E6: Hernaniko erresidentziako langilea.

49 urteko hernaniarra da eta 15 urte daramatza Hernaniko erresidentzian lanean. Orain dela 7 urte plaza bakantea hartu zuen eta oso gustora dagoela adierazi du.

6 Egoera administratibo erregular edo irregularra kontzeptua erabiltzen dugu, Estatu Espainiar arrazista eta patriarkalekosailkapen eta legeriek hala definitzen duelako. Argitu nahi dugu, hala ere, egileok ez dugula bat egiten herritar ilegal eta legalen arteko banaketan, are, sailkapenaren zein bere materializazioaren deuseztapenaren aldeko neurriak proposatzera dator diagnosi eta ekintza proposamen hau.

■ **E7: Usurbilgo etxez etxeko zerbitzua.**

- » E7.1 Lehenengoak 18 urte eman ditu etxez etxeko zerbitzuan. Hasieran zerbitzua udaletxekoa izan arren, bera sartu zenean enpresak azpikontratatzan hasi ziren. Usurbildarra da eta amarekin bizi da. Bere zaintzaz ere bera arduratzen da. 53 urte ditu.
- » E7.2 Bigarrena Oriotarra da eta 2001ean hasi zen etxez etxeko zerbitzuan lanean, nahiz eta tartean beste zerbitzu batzuetan jardun du. Eskaera handia zegoen etxez etxeko zerbitzuan eta ziurtagiria atera zuen bertan hasteko. Gainera, bere amaren zaintzaz eta senarraren amarenaz arduratzen da. 54 urte ditu.

■ **E8: Urnietako etxez etxeko zerbitzua.**

Bata, etxez etxeko zerbitzuko langilea, 36 urteko urnietarra da. Lau urtez jardun du etxez etxeko zerbitzuetan, Urnietan. Bestea Eulen enpresako 52 urteko Urnietako koordinatzailea da.

OHARRA:

Guk langilearekin eskatu genuen elkarrizketa, baina koordinatzaileak adierazi du laguntzera etorri dela. Guk langileari egin diogu elkarrizketa, nahiz eta bestearen presentziak ziurrenik erantzun batzuk baldintzatu dituen.

■ **E9: Andoaingo erresidentziako langilea.**

55 urteko andoaindarra da. Andoaingo erresidentzia 29 urte pasa ditu lanean. Egin berritan sartu zen lanera eta urte hauetan guztietan jazotako aldaketa guztien lekukoa izan da. Gauzak asko okertu direla aipatu du, eta tristuraz bizi duela egoera. Gipuzkoako erresidentzien grebarekin bat egin zuen borroka hasi zenean eta, nekatuta dagoen arren, borrokan jarraituko dutela adierazi digu.

■ **E10: Astigarragako etxez etxeko zerbitzua.**

46 urteko astigarragarra da. 22 urte pasa ditu etxez etxeko zerbitzuan lanean eta bere lana oso gustoko duela adierazi digu. Aldaketak ikusi ditu zerbitzuan eta esan digu Mendekotasun Legea indarrean jarri zenetik lana asko murriztu zaiela.

FAMILIAN ZAIINTZEN DUTENAK

	Zaindua(k)	Herria	Adina
E1			
E1.1	Ama eta ahizpa	Urnieta	63 urte
E1.2	Semea		61 urte
E1.3	Curasoak eta amaginarrena		62 urte
E1.4	Ama eta ahizpa		74 urte
E1.5	Senarra		
E2	Ama eta seme-alabak	Hernani	81 urte
E3	Senarra	Hernani	56 urte

ETXEKO LANGILEAK

	Lan jarduna	Herria	Adina
E4	Ordukakoa	Hernani	36 urte
E5		Hernani	
E5.1	Egoiliarra	Honduras	44 urte
E5.2	Ordukakoa	Honduras	47 urte
E5.3	Egoiliarra	Nikaragua	33 urte
E5.4	Ordukakoa	Honduras	49 urte
E5.5	Egoiliarra	Honduras	36 urte

ZERBITZU PUBLIKOETAKO LANGILEAK

	Zaindua(k)	Herria	Adina
E6	Erresidentzia	Hernani	49 urte
E7			
E7.1	Etxez etxeko laguntza	Usurbil	53 urte
E7.2			54 urte
E8	Etxez etxeko laguntza		
E8.1	Langile zuzena Koordinatzailea	Urnieta	36 urte
E8.2			
E9	Erresidentzia	Andoain	55 urte
E10	Etxez etxeko laguntza	Astigarraga	46 urte

UDAL TEKNIKARIAK

Kodea	Herria	Funtzioa
T1	Hernani	Berdintasun Teknikariak (2)
T2	Usurbil	Berdintasun Teknikaria
T3	Astigarraga	Berdintasun Teknikaria
T4	Urnieta	Berdintasun eta Gizarte Zerbitzuetako burua
T5	Andoain	Berdintasun Teknikaria
T6	Hernani	Gizarte Zerbitzuen arduradun politikoa
T7	Hernani	Bi gizarte langile

ADITUAK

Kodea	Herria	Izena
A1	Espainiar Estatua	Amaia Perez Orozco (Colectiva XXX)
A2	Gipuzkoako Foru Aldundia	Laura Gomez
A3	Beterri Buruntzaldea	ELAko ordezkaria
A4	Beterri Buruntzaldea	LABeko ordezkaria
A5	Bilbo	Trabajadoras no domesticadas

3.3 ERALDAKETARAKO PROPOSAMENAK ZEHAZTEKO SAIOAK

Behin diagnostikoa amaituta, Beterri Buruntzaldeko zaintza-lanen demokratizazio prozesua abiarazteko proposamenak jaso nahi izan ditugu. Horretarako, lau elkarrizketa egin ditugu, arlokako adituekin:

- ▶ Estatuko zaintza erregimenean adituak: Amaia Perez de Orozco eta Silvia Gil. 2020.02.21
- ▶ Gipuzkoako zaintza erregimenean adituak: Nerea Kortarajarena eta Ander Rodriguez. 2020.02.19
- ▶ Eskualdeko zaintza zerbitzu publikoen arduradun sindikalak: ELA eta LAB. 2020.02.25-27

Jardunaldien aurretik, garrantzitsua ikusi da eskualdeko politikariekin bilera egitea, diagnostikoa ezagutarazteko eta jardunaldien ekimena aurkezteko. Bilera horretara deituko dira herrietako alkateak eta Berdintasun eta Gizarte Politikako zinegotziak. Era berean, Foro Feministako partaideak (teknikariak) bertan parte hartuko dute.

3.4 JARDUNALDIAK

Diagnostikoa onduta eta eraldaketarako proposamen batzuk bilduta, Foro Feministak eskualdeko jardunaldiak antolatuko ditugu, hiru helburuekin:

- ▶ Diagnostikoa ezagutaraztea eta gaiarekiko interesa piztea.
- ▶ Eskualdean eraldaketa prozesua abiarazteko interesa eta prestutasuna dutenak saretzea eta antolatzeko mugarri izatea.
- ▶ Eraldaketarako proposamenak herritarrekin kontrastatzea.

Jardunaldiok Hernanin izango dira, 2020ko maiatzaren 8 eta 9an. Egitaraua honakoa izango da:

Ostirala 8

18:00etan Aurkezpena

18:30ean Baina zer dira zaintza lanak?

19:15 Beterrri-Buruntzaldeako zaintza lanen diagnostikoaren eta ekintzarako proposamenaren aurkezpena

Larunbata 9

10:00etan Mahai Ingurua

12:30ean. Herri eztabaida. Zaintza lanen demokratizaziorantz, herri konpromisoak.

14:00 Itxiera

OHARRA:
COVID 19a dela eta Espainiako Gobernuak ezarritako larrialdi egoeratik bertan behera utzi dira jardunaldiak, behin behinean.



4. ZAINZA LANAK. ZERTAZ ARI GARA?

En un contexto patriarcal, el cuidado es una ética femenina. Cuidar es lo que hacen las mujeres buenas, y las personas que cuidan realizan una labor femenina; están consagradas al prójimo, pendientes de sus deseos y necesidades, atentas a sus preocupaciones; son abnegadas. En un contexto democrático, el cuidado es una ética humana. Cuidar es lo que hacen los seres humanos; cuidar de uno mismo y de los demás es una capacidad humana natural. La diferencia no está entre el cuidado y la justicia, entre las mujeres y los hombres, sino entre democracia y patriarcado.

Gilligan, 2013.

Azken hamar urteetan, zaintzaren garrantzia handitu egin da pentsamendu feministan. Ez da lan honen helburua zaintza lanen⁷ inguruan dauden proposamen politiko-ideologikoen berri ematea, baina ikerketa zaintza lanen dimentsio batzuetan zentratuko denez, ezinbestekoa da eztabaida horietara pixka bat gerturatzea. Guztiz irekita dagoen kontzeptu bati buruz ari gara, eta horri zor zaio barnebiltzen dituen dimentsio guztietara gerturatzeko konplexutasuna. Amaia Perez de Orozco gaian adituak, Pikara aldizkarian adierazi bezala “feminista gisa ez dugu argi zer egin nahi dugun zaintzarekin ezta zeri buruz ari garen ere. Sakoneko eztabaida behar dugu argitzeko”⁸. Eztabaida horretan akaso ez ditu argi izpi asko emango ikerketa honek, eztabaida feminista kolektiboaren ondorioz izan beharko duelako; baina, behintzat, zaintza lanek gordetzen dituzten hainbat argi ilun mahai gaineratuko ditugu, feministek identifikatu dituztenak, asko.

7 Zaintza lanak edo zaintza erabiltzeko garaian, guk, oro har, zaintza lanen alde egin dugu. Zaintza lanei buruz jardungo dugu ikerketan zehar nagusiki, zaintza lanak egiten dituzten horiengan jarri dugulako arreta. Hala ere, kontziente gara, oraindik orain, terminoei buruz eztabaida dagoela eta ez da gure asmoa izan horren aurrean posizio zehatza hartzea. Zaintzaren izenpean ezin ditugu elkar harremanetan sortzen diren lan guztiak sartu eta zenbait autorek adierazi duten bezala, garrantzitsua da beste termino batzuekin osatzea. Elkarrekikotasuna, edo elkartasuna izan daitezke batzuk.

8 Amaia Perez de Orozco. Pikara magazine 2019-12-11. Eskuragarri hemen: <https://www.pikaramagazine.com/2019/12/la-reproduccion-asistida-naturaliza-que-la-vida-no-tiene-limites/>

4.1 INDUSTRIALIZAZIOAREN ERAGINA

Zaintza eta etxeko lanak historikoki asko aldatu dira, baita horiek antolatzeko egin diren proposamenak ere. Ibilbide historikoaren kontzientziak erakusten digu Zaintza Erregimenak tokian toki eta garaian garaiko baliabideen arabera sortutako gizarte-antolamenduak direla. Eta, noski, alda daitezkeela.

Gizarte preindustrialetan, etxeek (Euskal Herrian baita baserriek ere) funtzio produktibo eta erreproduktiboak barnebiltzen zituzten, eta testuinguruaren arabera, lanaren banaketa sexual bat edo beste gailentzen zen. Generoaren eta adinaren arabera antolatuta egon arren, ez ziren sozialki antolatzen gaur egungo lanaren banaketa sexualaren arabera. Era berean, emakumeek ezinbesteko funtzioa zuten familiaren sostenguan, baina haurren zaintza ez zen lehentasuna, beste lan batzuk hori baino lehentasun gehiago baitzuten. Ondorioz, askotan haurren zaintza lanak besteenganatu⁹ egiten ziren edo amak, etxeko beste emakume batzuk eskuordetzen zituen. XIX. mendetik aurrera, hurrei balio sozial handiagoa egotziko zaie, hortaz, zaintza lanetara bideratutako denbora, orohar, haziko da. Amatasunaren ulerkeraren inguruko eztabaidan sartu nahi izan gabe, garrantzitsua iruditzen zaigu ikustaraztea, behinik behin, ibilbide historiko horren oinordeko dela egungo Zaintza Erregimena. Are, egun gailentzen den amatasun eredu intentsiboa eta zaintza lanen zentzua betierekoa izatetik urrun daude, eta horrek balio digu amatasuna, kasu, desmitifikatu eta birpentsatzeko.

Industrializazio prozesuak etxearen ideologia aldatu zuen eta, ondorioz, etxeko lanen zentzua. Etxebizitzek, kontsumoak, aldaketa demografikoak, zerbitzuen garapenak garbitasunak eta harremanek aldatu zuten zaintza ulertzeko era, familia nahiz genero harremanak (femeninotasuna eta maskulinitasuna ulertzeko moduak barne, noski) (Borderias, C; Carrasco, C.; Torns, T., 2011). Haurren zaintza, gaixoena, zaharrena eta gizonena emakumeen esku gelditu zen eta zaintza lanek etxeko lanen zentralitate osoa hartu zuten. Ama zen naturalki beste guztien zaintzaz arduratu behar zuena, eta lan horiek externalizatzea¹⁰ geroz eta modu negatiboagoan baloratzen hasi zen. Horixe da hainbat autorek azpimarratzen duten sakoneko aldaketa nagusia: etxekoandreek

9 Gaztelaniako "externalizar" adiera da "besteenganatu" hitzarekin ordezkatu nahi duguna. Euskarazko hiztegieta kanpora ateratze, kanporatze edo azpikontratate terminoak aurkitu ditugun arren, ez zaigu iruditzen guk erabili nahi dugun esanahia biltzen dutenik. Etxetik kanpo beste zerbitzu bat erabilia edo beste pertsona bat lan horietako kontratatze dagoen joerari buruz hitz egin nahi dugu, zaintza lanak nagusiki etxe barruan eta familietan sostengatu direlako. Beste batzuen esku uztea izango litzateke besteenganatu terminoak jasoko lukena, betiere jakinik beste emakume batzuen esku utzi direla (kasu gehienetan familiako beste norbaiten esku edo norbaiten kontratazioaren bidez) edo zerbitzu sozialak erabili direla. Hemendik aurrera bi terminoak erabiliko ditugu, esanahi berdinarekin (jakin arren externalizatu hitza ez duela hiztegiak onartzen).

10 Externalizar gaztelarako aditza da eta euskaraz externalizatu baino, besteenganatu, inorenganatu, kanporatu, etab. hobesten dira. Hala ere, gure hautua izan da externalizatu aditza erabiltzea, bere esanahia hobekien islatzen duen adiera dela iritzita. Hala, externalizatu ulertzen dugu: zaintzaile nagusiak, senide ez den beste edonori, ordainpean edo dohainik, zaintza-lana transferitzeari.

ordezkatu zuten ordu arte neskame edota inudeek egiten zuten lana, bai klase altu zein apaleko familien zerbitzura. “Lan merkatuaren egitura errotik aldatu zen. Talde okupazional oso jendetsua izandakoa desagertu egin zen eta ez bakarrik emakumeen artean. Sexuaren araberako lan banaketa ere errotik aldatu zen eta genero identitate berriak agertu ziren”(Borderias, C; Carrasco, C.; Torns,T., 2011:21).

Zaintza Erregimen hartako aipatu aldaketak, ordea, zailak eta mantsoak izan ziren. Izan ere, bereziki langile klase edota landa-eremuko emakumeentzat, zaila zen klase ertainekoek ordezkaten zuten “etxeke aingeru”¹¹ eredu femeninoarekin bat egitea. Ez zen erraza izan lan merkatuak ezartzen zituen betebeharrekin etxeke andreaki egokitzen zitzaizkion lan guztiak aurrera eramatea. Lan merkatua ez zegoen aldaketa horiek bideratzeko prestatuta eta jardun bikoitzak¹² ez ziren askotan posible. Pixkanaka, langile mugimenduak ere etxekeandreaken paperaren garrantzia onartu zuen eta lanaldi bikoitzaren konponbide gisa planteatu zuen emakumeek lan merkatua uztea. Emakumeek familia barruan betetzen zuten funtzio ezinbestekoaz gain, lan baldintza hobeen zein zaintzara bideratutako politika publikoen aldarrikapenak zabaltzen hasi ziren.

Nahiz eta gizarte industrialeko instituzio gorenek zaintza lanak ezinbestekotzat jo, pixkanaka gutxiesten hasi ziren. Ez ziren lantzat hartzen ugalketa-lanak, etxeke-lanak ez eta pertsonen arreta, lana merkatua eta soldatarekin lotzen baitzen; hala, gizonarekiko menpekotzat hartzen ziren soldata propiorik ez zuten emakumeak. Aldaketa horien atarian, emakumeak etxeke langiletzat hartu baziren ere, etxekeandreen funtzioari lan izaera lapurtu eta ez-aktibo nahiz ez-produktibotzat jo ziren. Era berean, gizon langileen subjektu autonomo eta produktiboaren ideia gailendu zen, horiek zaintza eta etxeke lanik gabe biziraun ez arren.

Aurrerago aipatu moduan, garai horretan sortuko da ekonomia feministak hainbestetan ezbaian jarri duen independentziaren eta autosufizientziaren fikzioa. Norbanako autonomo eta produktiboak, autosufizientea eta independentea dela sinistarazten duen etxeke lanetan oinarritutako fikzio beharra dauka. Hortaz, herritartasun kontzepzio modernoa ezin da sostengatu sexuaren araberako lan banaketarik gabe eta gizonek eremu publikoa lehenesten duen herritartasun eredu horretara sarbidea izateko, norbait kanpoan utzi behar da: emakumea. Lanaren banaketa sexualaren ondorioz, bizi dugun errealtateak, bi mende beranduago, oraindik orain, ez da ez aitortu, ez eraldatu.

11 Emakumeek sukaldean fin aritu behar zuten, garbi eta lirain egon behar zuten, portaera sumisoa eta isila izan behar zuten. Haurren, nagusien eta gizonaren zaintzaz arduratu behar zuten eta sakrifizio horiek guztiak maitasunagatik (orduantxe hasiko da maitasun erromantikoaren ideia garatzen) egin behar zituzten. Horixe izan zen XIX. mendean hasi eta XX. mendean garatu zen emakume eredu hegemonikoa. Horren adibide dira frankismo garaiko legeriak zeinetan oinarrituta emakumeak ezkontzen zirenean enpleguetatik kalera bota behar zituztela ziotenak.

12 Hainbat autorek jardun bikoitza terminoa presentzia bikoitza kontzeptuagatik ordezkatu dute. Konplexutasun handiagoa dutela iritziz, egunerokoan emakumeek era sinkronikoan hartzen duten lan zamaren intentsitatea askoz handiagoa dela uste dute.

Gizarte industrialak bultzatu zuen gaur egun, oraindik orain, maneiatzen dugun lanaren kontzepzioa, eta sexuaren arabera lan banaketa inposatu zuten. Familiaren ulerkerak aldatu zen eta geroz eta kide gutxiagoak sortzen hasi ziren, hots, gaur egun familia nuklear deritzogunak. Amatasun ereduak ere aldatu egin zen: amatasun kontzientea¹³, hots, dedikazio erabatekoa eskaintzen zaien haurzaintza, indarra hartzen joan zen. Emakumeak ziren “etxeke aingeru” eta haiek arduratu behar zuten etxeke eta zaintza lanaz. Lan horiek gutxinaka lan izaera galdu zuten eta maitasunarekin lotzen hasi ziren. Lan horien dimentsio emozionala, hortaz, ezin zen delegatu.

Zaintza lana, hortaz, askotariko dimentsioak barnebiltzen joan da, eta, gaur egun, lanarekin, afektuekin, ardurekin, genero sistemarekin edota familia ereduarekin lotzen da. Gainera, eremu pribatuaz gain, estatuaren eta merkatuaren papera ezinbesteko bilakatu da eta hiruko horretan sortzen diren harreman zein ardurek osatzen dute Zaintzaren Erregimena.

4.2 SASKI-NASKIAN ARAKATZEN

Euskal Herrian gailentzen den zaintza erregimenean sartu aurretik, zaintza lanez ari garenean zertaz arituko garen zehaztea beharrezkoa da. Arestian aipatu dugu, oraindik, eztabaida luzea gelditzen zaigula definizio komun eta partekatua erabiltzeko. Ezbairik gabe potentzial politikoa duen terminoa da, nahiz eta askotan arazoak edo nahasmena ekarri. Mari Luz Esteban antropologoaren arabera ezin dira espaziotik eta denboratik at definitu, antolaketa sozial eta ekonomiko zehatzean lurreratu behar baitute (Abasolo, 2010). Dena dela, akademian eta mugimendu feministan izan den eztabaida historikoaren ondorioz, baditugu hainbat esanahi analisirako baliagarriak zaizkigunak, baita termino zehatzak ere:

Batetik, zaintza lanak esanahi subjektibo eta emozionalak barnebiltzen ditu eta aldagai horiek bereizten dute lan neurtu eta ordaindutik. Horrek, era berean, zaildu egiten da kuantitatiboki horiek aztertzea, gero azalduko dugun moduan.

Besterik, Lanaren Nazioarteko Erakundeak (OIT) zaintza lanak garrantzi handiko lantzat ditu. Bi aktibitate nagusi lotzen ditu zaintza lanekin: zaintza zuzena, pertsonala zein relazionala (ume bati jaten ematea, gaixo baten zaintza...) eta zaintza ez-zuzena (sukaldean aritzea, garbitzea...). Pertsona bat edo askoren behar fisiko, psikologiko eta emozionalak bermatzeko lanak barnebiltzen dituzte zaintza lanek eta ordaindutakoak edo ordaindugabeak izan daitezke. Soldatapekoak diren lanak zaintza beharginek egiten dituzte eta ordainsari edo irabaziren bat jasotzen dute trukean. Askotariko zerbitzu

13 Miren Llona historialariak (2006) azaltzen du, nola, XX.mendeko lehen hirukotik aurrera, pixkanaka, ama onena ez zen ume gehien zituen emakumea, baizik eta haur kopurua familiek zituzten hezteko bermekin lotzen zituena. Kopuruaren ordezkari kalitatea gailendu zen eta emakume askok mugatu zuten haien ugalketa gaitasuna. Alde batera utzi zen kolektiboki bizirautearen ideia eta pixkanaka pixkanaka haurrak etxeke lanetatik at gelditu ziren. Umeen sufrimendua ekiditea izan zen ama berrien lehentasuna.

pertsonaletan jarduten duten horiek sar ditzakegu kategorian horretan. Soldatapekoak ez direnek, aldiz, ez dute jasotzen ordainsaririk (nahiz eta Espainiako estatuan Mendekotasun Legetik eratorrita hainbat laguntza ekonomiko ere egon). Lanak dira, eta horrexegatik lanaren dimentsio osoan sartu beharrekoak (OIT, 2018).

Zaintzak, finean, egunerokoan bizitza zein osasuna mantendu eta kudeatzeko lanak dira. Norberaren gorputzaren nahiz beste batzuen gorputzaren ongizate fisiko eta emozionalaz arduratzea dakar (P. Orozco, L. Gil, 2011). *Eztabaida feministarako kaierak: Zainketak* (Lleó, R., Santillan, C., Lopez, S., Perez, A., 2012) lanaren arabera, zaintzen barruan sartzen dira, halaber, afektuek eta afekturik ezek zeharkatuta dauden sexudun gorputzez arduratzeko hartzen ditugun askotariko zereginak. Zaintzaren ezaugarria da izatea bai haragizko alderdi materiala (gorputzak zaintzea), bai afektuzko alderdi inmateriala (emozioak zaintzea). Jarduera bat eratzen dute, eta jarduera horren emaitza kontsumitu egiten da, egiten den aldi berean; horretan, garrantzitsuena prozesua da, eta baita sortzen den pertsonen arteko harremana ere" (ibidem:21).

Nahiz eta egon badauden zaintza behar bereziak edo intentsiboak behar dituzten pertsonak, guztiok behar ditugu. Zaintza lanak unibertsalak dira, nahiz eta, arestian aipatu bezala, gure bizitzako zikloen arabera ezaugarri ezberdinak izan. Zaintzek bizitza zeharkatzen dute, eta agerian utzi, gaur egungo gizarte antolaketak gailentzen duen beharrik gabeko gizaki produktiboa. Elkarren menpekoak gara eta zaintza lanek eskaintzen digute aukera autonomia erakitzeko.

Saski-naski gisa definitzen dituzte askok; izan ere, pertsonen arteko harremanak dauden aldiro hitz egin daiteke zaintzaz. Horregatik, zaintzarekin batera beste kontzeptu batzuk erabiltzeko proposamena egin dute hainbatek. Ezin diogu guztiari zaintza deitu, ezin dugu dena zaku berean sartu eta zaintzarekin batera elkarrekikotasuna, elkartasuna, erreproduzio soziala, bizitzaren jasangarritasuna... gisako kontzeptuak erabiltzen hasi behar dugu.

Are, pertsona bat zaintzea ez da soilik zuzenean edo zeharka norbait artatzea, baizik eta egoera mental bat (Borderias, Carrasco, Torns, 2011). Esan bezala, subjektibitate karga handiko lanak dira, emozio, sentipen, afektu edo afektu eza zein maitasun edo maitasun ezarekin lotzen direnak. Gainera, zaintza lanak aldiberean egin daitezke; hots, beste etxeko lan batzuekin uztartu daitezke, eta horrek, lan zama areagotzen du. Izan ere, ez da ekintza bakarra egiten, bat baino gehiago batera egiten dira. "Etengabeko ardura eta disponibilitatea, zerbaiti arretaz egotea edo begirale izatea eskatzen dute. Ez da ekintza zehatz bat, lanen bat egiteko denbora potentziala baizik" (Borderias, Carrasco, Torns, 2011:65). Horrekin zuzenki lotuta daude "denbora pobrezia" eta "denbora librearen erabilgarritasun" kontzeptuak (Bryson, 2007), zeinak aurrerago azalduko ditugun.

Askorentzat beste lan batzuekin ezin dira parekatu zaintzak, hain justu, afektuekin (afektu ezarekin) lotutako dimentsioak barnebiltzen dituelako, baina ezin dugu ahaztu pertsonen artatzearekin zerikusia duten lan askok izan dezaketela dimentsio emozionala

eta horrek bereziak egiten ditzakela. Baina, noski, zaintza lanek dimentsio materiala ere badute: aktibitate zehatzez ari gara (jaten eman, jolastu, paseatu, oheratu, pardela aldatu...) eta bereziki, zaintza lanen kariatarat askotariko desoreka eta diskriminazioak eratortzen dira, pertsonen baliabideetan eragin eta gorputzean aztarna uzten dutenak. Aurrerago sakonduko dugu horietan.

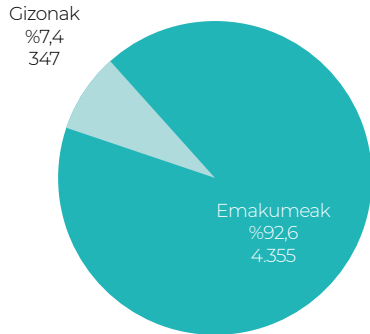
Garrantzitsua da, hortaz, zaintza lanei buruz ari garenean, ez jotzea zaintzake sentzializatu eta mistifikatza. Bat dator Cristina Vega antropologoa (2009): beharrezko ditugu, baina badira zama handiko eta gatazka anitz sortzen dituzten lanak. Gaur egun, horiek antolatzeke moduagatik, lan-karga handia sortzen dute zaintzek, eta horiek emakumeen gorputzetan izan dute inpaktu fisiko eta psikologiko nabarmenena. Familia bakoitzean kideak zaintzeko ardura handiena hartzen duenari zaintzaile nagusia deritza (In Sagastizabal, M eta Lejarreta, M).

Hala, zaintza-lanak askotan maitasunarekin lotu arren, ezaugarri hori ez dago beti presente (Torns, 2007) eta zapakuntza zein diskriminazioak, botere harremanak edota abusuak sortzen dira (Martín-Palomo, 2010). Zer esanik ez menpekotasuna agerikoa eta intentsifikatua dagoenean, alegia, bizi beharrak kudeatzeko autonomiarik ez dagoenean, edo oso mugatua denean. Aitor dezagun, zaintzea ez dela beti atsegina (L. Gil eta P. Orozco 2011). Era berean, zaintzak atseginak izan daitezke, baina gehiezkoa dedikazioz egiten direnean edota baldintza tamalgarrietan egiten direnean, zaintzailearen bizi eta lan-baldintzak eta ongizatea oztokatzen dituzte, eta giza eskubideak kolokan jarri (OIT, 2018).

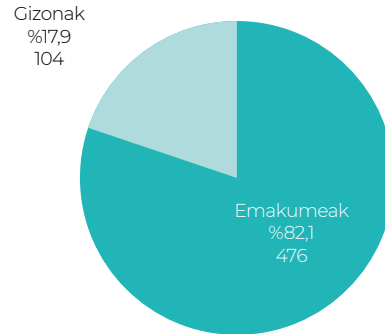
Antolaketari erreparatzen badiogu, agerikoa da zaintza lanak gaur egun era bidegabean antolatzen direla. Feminizatutako eremua da, guztiz: industrializazio prozesuek bultzatuta, emakumeak izan ziren eta dira zaintza lanez arduratzen direnak; hots, era profesionalean edota ez profesionalean, etxean edota zerbitzu publikoetan, zaintza lanak emakumeen bizkar daude.

Denbora aurrekontuko inkestek erakusten digutenez, emakumeek batzuek beste gizonek baino ordu bat gehiago ematen dute zaintza eta etxeko lanetan. Demokrazia Patriarkala (Goikoetxea koord., 2019) lanean horrela jasotzen da ezberdintasuna: "emakumeen %26k egiten zuen zaintza lana 1993an. Aldiz, 2013an, %28k. Eta denbora aldetik, hazi egin da ordu 1 eta 43 minututik 2 ordu eta 8 minutura. 1993an gizonen %15,4k egiten zuten zaintza lana eta 2013an %19,5k. Eta hazi da, ordu 1 eta 15 minututik, ordu 1 eta 47 minutura".

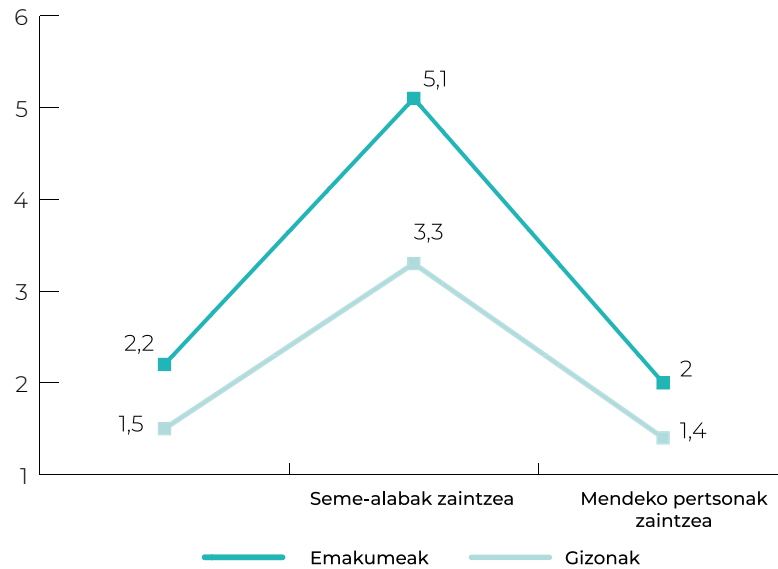
Eszedentziak, seme-alabak zaintzeko. 2017
Guztira: 4.702



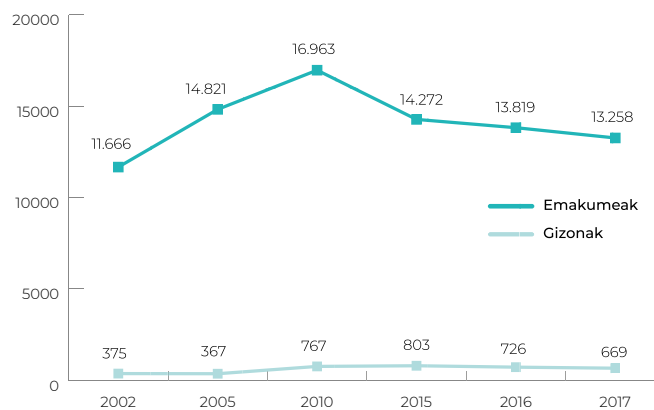
Eszedentziak, senitartekoak zaintzeko. 2017
Guztira: 580



■ Emakumeek eta gizonak etxeko lanetara bideratutako orduak egunean, EAE, 2017



■ Amatasun prestazioak sexuka. 2017.



Iturria: 2018ko zifrak. Emakunde

Gainera etengabe hazten ari da eremua. Etxeko edota familiako zaintzaz gain, profesionalizatutako zaintza lanetan ere emakumeak dira nagusi. Lan merkatuan lanean dauden emakumeen artean %10ek zaintza lanetan jarduten du eta etxeko langileen %90 dira emakumeak, adibidez (ibidem). Azken horietan arrazializatutako emakumeak eta etorkinak gailentzen ari dira, eta klase aldagai garrantzitsua du horien antolaketak. Emakume, pobre, migrante, arrazializatutakoak dira zaintza lanetan era profesionalean jarduten dutenak.

Ondorioz, guztiz gutxietsiak daude eta ikusezinak dira. Lan produktiboaren eremutik kanpo kokatzen dira, profesionalizatzen direnean ere, eta kasu horietan prestigiorik gabekoak, kualifikatu gabeak eta gaizki ordainduak dira. Horien ardura pribatutzat hartzen da; familiak (emakumeak) dira zaintza lanak hornitzen dituztenak. Ondorioz, ez dira eskubide sozial zein politikotzat hartzen eta ardura kolektibotik kanpo kokatzen dira. Argi dago ikusezin mantentzeak sekulako mesedea egiten diola sistema kapitalistari. Kostuak lekualdatzen dira, ez ditu ekonomiak bere gain hartzen (emakumeek hartzen dute karga hori bere gain), doako lan edo esku-lan merke bilakatzen dira eta agortzen ez diren baliabidetzat hartzen dira.

Laburbilduz, bat egiten dugu Sandra Esquerria eta Elba Mansillaren definizio honekin: "Zaintzak dira elkarlotzen diren askotariko fenomenoaren faktore motorea. Lan prekaritatea, lan merkatuko segmentazioa, pobrezia feminizazioa, jardun bikoitzak, denbora pobrezia, bizi proiektuen alboratzea, bazterketa soziala eta indarkeria matxista" (2018:18).

Naturalizatutako eremua da eta femeninotasunaren ezaugarri gorentzat hartzen da. Hortaz, emozio eta afektuek ezaugarritzen dute lana, bai familian bai eremu profesionalean. Ondorioz, zaintza onena familian ematen da, eta maitasunez edota maitasunagatik egiten da. Ikuskera horrek, finean, etengabe gaur egungo egoera mantentzera garamatza. *Trabajadoras no Domesticadas* (Roco Sanfilipo, T., 2018) lanean jasotakoarekin bat egiten dugu: emakumeon identitatea eta autopertzepzioa besteentzat izatean eraikitzen da. Denboraren zati handi bat eskaintzen diogu besteen zaintza beharrei erantzuteari edo horien zerbitzura egoteari. Hala, norbere desio eta interesak atzeratu edo deuseztatu egiten ditugu. Sakrifizioa eta zerbitzaritza (edo neskametzta), emakumeok barne-barnean daramagu. Maitasunagatik edozertarako gai garela dirudi.

Horren aurrean, ekonomia feministatik Zaintza Erregimenaren demokratizazioa proposatzen da. Ezinbestean, zaintza etika atzerakoari¹⁴ aurre egin behar zaio eta bestelako zaintza eredu batean pentsatu. Guztiok dugu zainduak izateko eskubidea, ez ordea beste pertsona baten eskubideen kaltetan. Hala, eskubide hori eremu politikoan kokatu eta zaintzak kolektibizatzeke saiakera egin behar dugu. Ikusezintasunetik atera eta aitortza

14 Zaintza onak emakumeek berezko dituzten ezaugarriekin lotzen dituen pentsakera da. Horiek familian eta maitasuna tarteko dagoela egin behar direla sinisten duen korrontea da eta egungo gure gizartean oso errotuta dugu. Autore askok erabili duten kontzeptua da, gaur egungo zaintzaren iruditeriaz mintzatzeko.

politikoa, ekonomikoa eta soziala egin behar zaie. Ezin dugu zaintza feminizatzen eta naturalizatzen jarraitu, ondorioz, artikulatzen diren klase, genero eta jatorri zapalkuntzetatik kanpo kokatu behar ditugu.

4.3 ZAINTZAREN KRISIA

Gaur egun zaintza lanak antolatzeko dugun moduak ez ditu gizartean dauden beharrak asetzen. Egun, sistemak ez du gaitasunik biztanleriaren geruza askoren ongizatea bermatzeko eta datozen urteetan egoerak okerrera egingo duela iragartzen dute datuek, zaintzak beste era batera eratzen ez baditugu behintzat. Biztanleriaren zahartzeak, menpekotasun indizearen gorakadak, emakumeen lan merkaturatzeak, politika neoliberalen garapenak eta askotariko familia ereduak hedapenak (besteak beste, familia geroz eta txikiagoen eratzea) zaintzak antolatzeko moduetan inpaktu handia izan dute eta, ondorioz, zaintza krisiaz mintzo gara talde zein teorialari feministak.

Eustatek 2030. urterako inoiz ezagutu gabeko biztanleri piramidea aurreikusten du. Askoz gehiago izango dira adin tarte zaharragoetan gazteetan baino. 1970ean genituen 16 urtetik beherako gazteak erdia izatera pasako dira, eta gaur egun baino %12 gutxiago. 65 urtetik gora biztanleria 465.000 pertsonetik 616.000 izatera pasako da, %32 gehiago. "Laburbilduz, 16 urtetik beherako biztanleria populazio osoaren %13 izango omen da 2031n, gaur baino 3 puntu gutxiago; 16 eta 64 urte artekoena %58,8, gaur baino 5 puntu gutxiago; eta adin nagusikoaren pisua %28,2 izango omen da, gaur baino 7 puntu gehiago" (J. Garmendia, 2018).

OITren arabera, 2015ean, munduan, 2.100 milioi pertsonak behar zituzten zaintza lan intentsiboak eta 2030erako 2.300 milioi izango garela aurreikusi da. 100 milioi adinduak izango dira eta beste hainbeste 6 eta 14 urte bitarteko umeak izango dira (2018). Horiek horrela, zaintza beharrak areagotuko direla aurreikus daiteke; gaur egun gai ez bagara herritar guztion zaintza eskubidea¹⁵ errespetatuta guztion zaintza beharrak asetzeko (aukera bakarra esplotazioa eta diskriminazioan oinarritzen baita) zer gertatuko da datozen urteetan? Nola egingo diogu aurre erronka horri?

Egoera demografikoa aldatzarekin batera, emakumeen rol eta posizioak aipatzea ezinbestekoa da. Lan merkatuan era nahiko masiboan sartu ziren orain dela hamarkada batzuk eta gaur egun gizonek baino lan gehiago egiten dute. EAEko Demokrazia Patriarkala lanean (2019) jasotzen da: "... emakumeek gehiago lan egiten dutela adierazten dute ikerketek, urtean 400 ordu gehiago batz bestea (egunean 1,1 ordu gehiago), baina %25 gutxiagoko soldata daukate (ordu asko eta asko ordainduak ez diren lanetan ematen baitituzte). Emakumezkoen lan-merkaturatzea masiboa izan arren, horrek ez du ekarri beste eginkizunetako lanak murriztea".

15 Zaintza Eskubidea hiru oinarritzko elementuetan oinarritzen da: zaindua izateko eskubidean, zaindu ala ez aukeratzeko eskubidean, eta lan-baldintza duinetan zaintzeko eskubidean. Aurrerago sakonduko dugu horietan.

Emakumeak lan merkatuan sartzeak kuantitatiboki eta kualitatiboki aldatu du egoera. Askoz emakume gehiago daude merkatuaren logikan lanean eta horien xede profesional zein bizi aukerak eraldatu dira. Gainera, politika neoliberalekin lan merkatuen egoera desarautzen ari diren momentuotan sartu dira eta soldatapeko lanari egokitzen zitzaizkion eskubide asko ez dituzte eskuratu. Gizonek ez dute zaintza lanetan era orekatuan parte hartzen, eta, horrenbestez, emakumeen lan zamak berdintsua izaten jarraitzen du. Baina, emakume askoren prestutasuna, ordea, ez da berdina (P. Orozco, L. Gil, 2011).

Agi denez, zaintza lanak eskaintzeko geroz eta zailtasun handiagoak daude eta beharrak nabarmenagoak dira eta izango dira. Geroago sakonduko dugu administrazio publikoaren eskuhartzean, baina aurreratu dezakegu, baliabide edota prestazio gehiago sortu diren arren, logika asistentzialistatik egiten direla eta ez direla dauden zaintza behar guztiak asetzera iristen. Are, zaintza zerbitzu asko merkatuaren eta irabaziaz metatzeko logikan jarri dira. Zaintza lanak merkantilizatzen badira, irabaziaz izateko langileen egoeraren zein zaintza premia handiak dituzten pertsona edota familien gain gelditzen dira. Lehenengoen kasuan errenta oso baxuak eta lan baldintza oso eskasak ezartzen dira eta bigarrenen kasuan, ordaindu ezin diren tasak ezartzen dira.

Zaintzen merkaturatzea: pribilegioa ala ahduntzea?

Horren guztiaren ondorioz, askotariko estrategiak garatzen dituzte zaintza beharrei erantzuteko, batik bat emakume zaintzaile nagusiek aktibatzen dituztenak; izan ere, askotan, gizonen erantzukidetasun falta gatazkatsua da, eta emakumeek hartzen dituzte beregain zaintza lanak edota horiek besteenganatu eta bermatzeko estrategiak.

Hasteko, enpleguaren berrantolaketaekin batera (baimenak, jardun murrizketak...) zaintza lanen externalizaziora jotzen da: lan batzuk familikoen artean banatu arren, askotan etxeko langileak kontratatzen dira (bereziki klase ertainen artean). Era berean, zaintza informalek (eremu publikotik eta merkatutik kanpo daudenean) ez dituzte behar guztiak asetzen eta, hortaz, enpresek, erresidentziek, etxez etxeko zerbitzuek (maila txikiagoan) eta etxeko langileek presentzia gehiago dute zaintza lanetan. Horri lotuta, geroz eta gehiago dira emakume etorkinak eta horien bizi baldintzen bizkar ari dira zaintza beharrak asetzen (bereziki etxeko langile gisa jarduten dutenean). Zaintzaileen errealitatean murgiltzen garenean sakonduko dugu horretan.

Zaintza beharrak familietatik kanpo ere ari dira konpontzen, desfamiliarizazio prozesua bizitzen ari gara. Orain dela hamarkada batzuk zaintzak familiako testuinguan konpontzen baziren ere, aurretik aipatu ditugun arrazoiaren ondorioz, estatuak eta merkatuak garrantzia irabazi dute. Izan ere, ez ditugu sare komunitarioak asko indartu, hein batean horri zor zaio zaintza lanen fokoa nagusia estatuak eta merkatuak izatea.

Diogun bezala, egungo zaintzaren antolaketa soziala trantsizioan dagoen eredia da. Belaunaldiek markatuta, bi sexuaren arabera lan banaketa ezberdin uztartzen ari dira.

Alde batetik, klasikoa (emakume zaintzailea/gizon enplegatua) eta, bestetik, birformatua (emakumeen presentzia-ausentzia bikoitza/ gizonen presentzia soila lan-merkatuan). Klaseak, etniak, migrazio estatusa edota jatorriak baldintzatuta askotariko geruzak ari dira sozialki sortzen. Eta gatazkatsua izaten ari da.

Aipatu moduan, aldaketak ematen ari dira patriarkatuaren formetan, jendartearen genero-ideologian, demografian, ekonomian, baina zer gertatzen ari da zaintza-lanekin? Ez dugu guztiz zehaztuta zein den beharrezkoa dugun eredia, eta, zalantzarik gabe, horixe izango da datozen urteetarako erronka.

Zaintzaren kate globalak

Zaintza lanen krisiak iparraldean, hegoaldeko emakumeen migrazio prozesuak areagotu ditu. Globalizazioaren garaian beste esanahi batzuk hartu dituzte, bai emakumeen migrazio prozesuek, bai zaintza lanek. Zaintzaren krisiak areagotu ditu Europako zenbait herrialdeetan ditugun premiak, eta horiek bultzatuta XX. mendean ez bezala, emakume etxeko langilearen aurpegia du migrazioak gurean. Emakume etorkin eta arrazializatuak dira nagusi zaintza lanetan, bai administrazio publikoak bultzatutako zerbitzuetan, bai merkatuaren logikan mugitzen diren bestelakoetan (irabazi asmoko enpresetan), bai etxeko langileen kasuan. Perez de Orozco eta Gilen (2014) arabera zaintza sektoreko lanak nazioarteko bilakatu dira: sektore publiko edota enpresek kudeatutako erresidentzia, eguneko zentro, haur eskola, etxeko zerbitzu, e.a. etako erakundetutako enpleguen bidez, zein familiek zuzenean kontratatutako etxeko lanen bidez. Gainera, norbanakoak ez dira nazioartean mugitzen diren bakarrak. Agente pribatu eta publikoak nabarmentzen ari dira, eragiteko nazioz gaingaitasunekin. Hau da, nazioak gaingaitzen dituzten agenteak dira protagonista zaintzak hornitzeko. Ezinbestean ikuspegi transnazionala behar dugu aztertzeko, ulertzeko eta politikoki kokatzeko.

Zaintzaren kate globalak (Hochschild, 2000) deitu den fenomenoak bereizkeria egoerak mahaigaineratu nahi ditu. Lan erreproduktiboaren nazioarteko banaketa du oinarrian eta banaketa hori asimetricoa da. Jatorria, klasea eta generoa berriz ere artikulatzen dira, pertsonen arteko arrakalak areagotuz eta emakumeen artean posizio sozial zein pribilegio/eskubide eza egoera berriak sortuz. Lehen katebegia iparraldeko emakumeek osatzen dute, ez dutelako nahi edo ezin dutelako inguruko zaintza lanez arduratu. Horiek lan merkatura ateratzen direnean, beste emakume batzuegan uzten dituzte zaintza lanak. Horra hor bigarren katebegia, hegoaldeetik migratu duen emakumea. Horiek, era berean, bere jatorrizko herrialdean bere inguruko beste emakumeengan laga dituzte ordurarte bere kargu zeuden lanak. Azken horiek izango lirateke hirugarren katebegia.

Kate horiek emakumeen arteko zapalkuntza gisa izendatu diren arren, badira analisi horrekin kritikoak direnak ere. Isabel Otxoak dio: "...nire kritika da onartu ezin dugun asimetria eraikitzen ari garela helmugako herrialdeko emakumeak beste emakume batzuen esplotazioaren onuradun egiten ditugunean. Beste prozesu batzuetan herrialde txirotuetako pertsonak aberastutako herrialdeetako beharrak asetzen

dituztenean, bestelako deskripzioak egiten ditugu". Ildo beretik, emakumeen artean bereizkeria egoerak sortu arren, akaso ezin dugu esplotazioaren erruduntzat jo zaintza lanetatik askatu nahi eta ahal duen emakumea. Hala ere, ezinbestean, gure analisisetan zaintza lanek eta lan-harremanek nazioartean egiten dituzten ibilbideak kontuan hartu behar ditugu, horrek gure begirada findu eta alternatibak eraikitzeko ateak irekiko dizkigulako (2018).

4.4 BIZITZA ERDIGUNEAN JARTZEKO, ZAINZA LANEN DEMOKRATIZAZIORANTZ

Zaila da bizitzak erdigunean jartzea zer den laburtzea; izan ere, kapitala soilik lehenesten den sistema sozialean bizi gara. Corputzak eta lurraldeak arpilatu dira eta metaketaren logikan kokatu. Mugabako kontsideratzen dira baliabide naturalak eta emakumeek egiten dituzten zaintza lanak. Horiek ikusezin bilakatzen ditu, "ekonomiatik" kanpo kokatzen ditu eta inongo momentuan ez ditu merkatuko ekonomiaren (garrantzitsua eta aipagarria kontsideratzen den ekonomia bakarra) azterketetan sartzen. Errentagarriak eta produktiboak diren izakiak lehenetsi dira, eta sistematikoki gutxietsi dira bizitzak mantentzeko lanak eta horiek aurrera ateratzen dituztenak. Emakumeak dira horren sostenguaz arduratu behar dutenak eta horien bizitzak guztiz mugatzen eta baztertzen dira, askotan bizitza bera ukatuz.

Horrexegatik, besteen artean, mugimendu feminista eta ekologistaren aldarri nagusia honakoa da: bizitzak erdigunera ekarri behar dira, bortizki baztertu direlako. Horrela aipatzen zuen Mugimendu Feministak 2019ko Greba Feministan: "Erdigunea hartzea ekintza material eta sinbolikoa da, hegemonia eraldatzen du. Erdigunea hartzeak egituraketa eta botere erlazioak aldatzea exijitzen du. Bizitza erdigunean kokatzeak gizartearen egituraketa osoari eragiten dio".

Ildo beretik, Emagin eta Bilgune Feministaren arabera (2017) zaintzak demokratizatze bidea kolektiboa da eta bizitzak egituratzen dituzten kategoriak birdefinitzeko, berrasmatzeko eta hainbat galderaren aurrean ekinbide komunak eraikitzeko premia aldarrikatu behar dira: "Zein da gure jendarte antolaketaren eta elkarbizitzaren azken helburua? Nola zainduko ditugu pertsonak eta ingurua? Nolako da bizitzea merezi duen bizitza? Zeintzuk dira ditugun baliabide eta mugak? Zein konpromiso hartuko dituzte norbanako, komunitate eta erakundeek?"

Ikuspegi produktibistak ez digu balio, ezta diskurtsoetan geratzen diren lelo borobilek ere, egoeraren neurriko erantzun konplexuak behar ditugu. Elkarbizitza nola berrantolatuko genukeen adostu eta hori ahalbidetzeko beharrezko proposamenak egin behar ditugu, eremu guztietan; espazio intimoetan zein lege arauetan. Gaurdanik, gure bizimoduak eraldatzeko konpromisoa mantentzea izango da bizitza duina erdigunera ekartzeko berme nagusia" (2017: 58).

Horretarako lehen abiapuntua dira aurretik aipatu eta garatu ditugun bizitzaren zaugarritasunaren eta elkarmenpeketasunaren ideiak. Inguruarekiko dependentzia

dugu, gure lurraldeetan garatzen delako bizitza eta elkarren beharra dugu, ez gara produzitza eta kontsumitza mugatzen diren izaki autonomoak. Bigarrena da, bizitza guztiek balio berdina dutela. Batzuk ez dute beste batzuk baino gehiago balio, nahiz eta jendarte antolaketa honek gutxi batzuk bakarrik pribilegiatu (gizonak, zuriak, burgesak, heterosexuak, helduak eta funtzionalki normatiboak). Nahiz eta baldintza politiko eta ekonomiko ezberdinak izan, bizitza guztiek izan beharko lukete balio berdina. Bizitzak ez dira gure gizartearen mehatxu, bizitza horiek duinak egiten ez dituzten zapalkuntza sistemak baizik.

Bereizkeria egoerak non sortzen diren tentuz begiratu behar da. Ezin da soilik zapalkuntzek sortzen dituzten ondorioetan arreta jarri. Yayo Herrero (2018) ezinbesteko hiru galdera proposatzen dizkigu hausnarketarako: 1. Zeintzuk dira guztiontzat bermatu beharreko beharrak? 2. Zer da produzitu behar duguna? 3. Zein dira sozialki behar ditugun lanak?

Begirada ekofeminista proposatzen digu eztabaida horri ekiteko, eta adierazten du mugak dituen planeta batean bizi garela, horixe partekatzen dugula eta izaki bizidun guztiak kontuan hartzea ezinbestekoa dela. Hil ala bizikoa, alegia. Aberastasuna banatzeaz gain, espezieen mantenua bermatzeko, lan guztiak eta betebeharrak guztiak banatu behar direla. Herrero dio: “ez gara soilik emakumeak egunerokoa bizitza mantendu behar dugunok. Inork ezin badu zaintzarik gabe bizi, inork ezingo luke zaindu gabe bizi. Gizonek eta erakundeek horren ardura hartu behar dute”.

Bide horretan ezinbestean begiratu behar diogu bizitza zaintzeko lanaren antolaketari. Hori gaitzeko, zaintza lanen atzean dauden harreman sozial, ekonomiko, instituzional eta sinbolikoak demokratizazio prozesuan jarri behar ditugu. Zaintzak kalitatezkoak eta unibertsalak behar dute izan, alde batera utzi gabe bizi esperientzia bakoitzetik erator daitezkeen bereizgarritasunak. Gainera, izaera kolektiboa atxiki behar diegu, zaindua izateko eskubidea ez baita eskubide indibiduala; izan ere, denok izan beharko genuke gure burua zein besteena zaintzeko betebeharra.

Zaintza eta etxeko lanak ezin du izaera pribatua, merkantila, femeninoa eta prekarioa izan, ezta migrazio prozesuen menpeko ere. Ikusgarri egin behar dira, eta balio zein aitortza politiko, soziala nahiz ekonomikoa eman behar zaie. Ezin ditugu sexuaren, klasearen edota jatorriaren arabera banatu; hots, gizonek, erakunde publikoek eta estatuek bere gain hartu behar dute zaintzeko duten ardura. Gainera pertsona ororen zaintza bermatu behar da, baina, ez gaur egun zaintza lanetan daudenen bizi eta lan baldintzen bizkar; hots, zaintza duinak eskuratzeko, ezin ditugu beste batzuen eskubideak alde batera utzi.

Horretarako, batetik, ekonomian eta gizartean zaintza lanek egiten duten ekarpena kontuan hartu behar da eta horretarako gaur egun analisirako dauden baliabideak hobetzeaz gain beste batzuk martxan jartzea ezinbestekoa da. EAEko Demokrazia Patriarkala (2019) lanean aipatzen da: “datuak lortzeko marko berriak behar dira eta dauzkagun tresnak findu

egin behar dira, botere erlazioen kuantifikazioa findu behar da eta dimentsio kualitatiboa neurtzeko eta identifikatzeko sistema kontzeptual berriak garatu behar dira (ibidem: 126).

Bestalde, bost arazo lotzen dizkiete denboraren gaineko inkestei: ez dira zaintza lanak neurtzeko sortu eta azpitik dauden logikak gatazkatsuak dira; erabilitako denboraren kontzepzioa kronometrikoa da eta badakigu zaintza lanek beste logika batzuk dituztela; lanaren ulerkerak merkantilista dute; zaintza lanen aldiberekotasuna dute eta inkesta horiek ez dute neurtzen; lan batzuetan presente egoteak beste batzuetan egoteko erak aldatzen ditu edo absentziak sortu. Kontu sateliteak egiteko baliatzen diren balio sistemak guztiz patriarkalak dira eta zaintza lanen definizio zurrunik egiten dira.

Hori gutxi balitz, politika publikoen diseinuan presente egon behar dute. Zaintza lanak inguratzen dituzten marko kompetenzialak beraztertu behar dira, eta tokiko administrazioen gain (herritarrengandik gertuen dauden erakundeen gain) kompetentzia gehiago utzi. Horrekin lotuta, administrazioak onartu egin behar du zaintzarako duen funtzio bermatzailea, eta, ondorioz, ezin ditu merkantilizatzen jarraitu, subkontratazioaren menpe utzi, prekarietatera kondenatu edota emakumeen bizkar gainean. Zaintzak ardaztuko dituzten zerbitzu sozialen garapen integrala bultzatu behar dute eta gainontzeko politika publikoen zeharkako ardatz gisa izendatu. Gainera, beste iruditeri bat bultzatu behar da, gaur egungo ereduak zalantzan jartzen lagunduko duena, eta horregatik, ezkututzen dituen errealitateak mahaigaineratu behar dira. Norabide horretan, ezinbestean zaintza lanetan diharduten emakumeek sozialki baztertuak izateko aukerak ikustarazi behar dira. Izan ere, osasuna, bizitza soziala, denbora edota bizi proiektuak guztiz baldintzatzen dituzte zaintza lan intentsiboak. Ez hori bakarrik; langileek (profesional zein ez profesionalek) prekarietateak ezaugarritzen dituen baldintza sozial eta laboralak dituzte (Ezquerria eta Mansilla, 2017).

Funtsean, zaintza lanak sozializatu eta kolektibizatu behar dira. Familiaren eta emakumeen eskumenetik (ardura eskusibo izateari utzi behar diote) atera behar dira eta gizartea osatzen dugun erakunde, eragile eta pertsona oroaren eskumena izan beharko lukete. Zaintza lan horietatik salbuetsi diren pribilegiadunen egoera aldatu behar da: zaintza zorraz hitz egiten hasi behar dugu, baita zaintzaren salerosketaren gehiegizko erabilera ere. Jendarteko sektore bakoitzaren guztion ardurak zein diren zehaztu behar ditugu eta interdependenteak garela ahaztu gabe, etxeko lanen autogestioa sustatu behar dugu. Finean, erakunde publikoen eta komunitateen elkarlanaren gainean eraiki behar dugu eredu berri eraldatzailea, hori demokratikoa izango bada.

Hori horrela, demokratizazioak ez du gizartea errotik aldatzea ekarriko, baina bide horretan lagun dezake. Hala ere, prozesu gisa ulertu behar dugu eta trantsizioan guztiz iraultzaileak izango ez diren neurriak hartuko ditugula onartu behar dugu. Zerumuga ez ahazten dugu erronka: bizitzak erdigunean jartzea. Clara Valverdek *De la necropolítica neoliberal a la empatía radical* (2015) liburuan aipatzen du zaurgarritasuna onartzea dela horri aurre egiteko ideia gakoa: hots, elkarrekiko empatia erradikala izatea bizitzak zentrorra ekartzeko bidea da. Ematen ditugun pausoak ez daitezela izan gaur egungo eredu iraunarazteko, baizik eta aldatzen hasteko.

ITZARMENIK GABE
BILUZIK GAUDE!

LAB



EMAKUME LANGILEOK BORROKAN



5. EAEKO ZAINZA ERREGIMENA: NON GAUDE?

5.1 ZAINZA ERREGIMENA BIDEGABEA ETA DISKRIMINATZAILEA

Zaintza erregimena¹⁶ zaintzak nola ulertzen ditugun zehazten duen antolakuntza da; hots, zaintzarekiko dugun pentsamoldea eta zaintza lanak sozialki antolatzeko dauden moduak barnebiltzen ditu. Beraz, gizarteak ez du berezkoa zaintza, ekintza zehatzen bidez sozialki eta kulturalki eraikitzen da. Zaintza antolakuntzari erreparatzen badiogu, kontuan hartu beharko ditugu hainbat elementu: zaintza lan zein ardurak nola banatzen diren (eragile sozialen artean berdin banatzen diren edo ez), benetako zaintza beharrak zein diren (zein zaintza diren zilegizkoak eta ondorioz zein bermatuko diren), zaintza lanek duten ikusgarritasun maila, eragileen presentzia nolakoa den, zergatik egiten dituzten, zein ardurarekin, non egiten diren etab, zaintza langileek dituzten eskubide sozial zein laboralak eta, azkenik, zaindua izateko eta zaintzeko eskubidea nahiz betebeharra (P. Orozco, L. Gil, 2011).

Gaur egun, aurretik aipatu ditugun elementu guztiak kontuan hartzen baditugu, zaintza lanen antolaketa bidegabe baten aurrean gaudela esan dezakegu. Baina zertan oinarritu dezakegu hori? Orozco eta Gilen ustez bi elementurekin lotzen da: “alde batetik, ez dago zaintza lanen ardurak sozialik eta etxeetan emakumeen gain gelditzen dira; beste aldetik, lotura sistemikoa dago zaintzaren, bereizkerien eta prekaritatearen artean” (2011:32). Zaintza lanez kargu egiten direnak lanaren eta baliabideen banaketa desorekatua bizi dute. Horrenbestez, pobrezia edo bazterkeria pairatzeko askoz aukera gehiago dute. Hori enplegutzat dutenek, besteak beste, prekaritatea, soldata eskasak, flexibilitatea, normatiba diskriminatzaileak pairatzen dituzte.

Emakumeen bizitzak zaintza lanen zamarengatik guztiz baldintzatuta daude. Desoreka horrek bereizkeria ekonomikoak areagotzen ditu, osasuna eta ongizate eskasagoa eragiten du, oparotasun ekonomikoa oztopatzen eta zaurgarritasuna areagotzen.

Munduan, emakumeak eta neskatoak dira ordaindutako zein ez ordaindutako zaintza lanen neurritz kanpoko zatiaz arduratzen direnak. Bereziki pobreak eta kolektibo

16 Zenbait autoreek beste termino batzuk proposatu dituzte zaintzak antolatzeko dauden moduei erreparatzeko. Adibidez Lyon eta Gluksmannek (2008) zaintzaren konfigurazioari buruz hitz egin dute, eta zaintzaren hornidura informalarren, formalaren, soldatapekoaren eta ez soldatapekoaren arteko loturak aztertu dituzte (in Nogueira eta Zalakain, 2011). Dena den, guk zaintza erregimena izendapenaren alde egin dugu.

zehatzak arduratzen dira lan horiez, eta, esan bezala, generoagatik zapalduak izan arren, arrazak, etniak, nazionalitateak, sexualitateak edo kastak badira diskriminaziorako aldagai. OXFAMek 2020an argitaratutako lanaren arabera, ordaindu gabeko zaintza lanen hiru laurdenaz arduratzen dira emakumeak, eta ordaindutako lanen bi herenez. 12.500 milioi ordu egiten egunean dira zaintza lan ez ordainduetan. Horiei ordaindutako zaintza lanak gehitzen badizkiegu, emakumeek zaintzen jarduten dute urtean lanaldi osora gizonak baino 6 aste gehiago. Labur esanda, emakumeek gehiegi egiten dute lan, lan gehiena ez dago ordaindua eta, ondorioz, ikusezina da.

OITren arabera, enpleguan sekulako zigorrak eragiten dituzte zaintza lanek. Lan ordainduan ordu gutxiago egitera behartuak egon daitezke eta horrek soldatetan, promozioan, eta, azken batean, enpleguaren zein bizitzaren kalitatean eragina du. Lan guztiak bateragarriak egiteko, emakume asko autonomoki lan egitera behartuta daude edo ekonomia informalean jarduten dute. Zaintza ardura handiak dituzten emakume gutxiago daude soldatapeko lanetan eta horiek baldintza okerragoak dituzte (2018).

Hala, emakumeek ez dute euren beharrak asetzeko nahiko denbora, eta horrek ondoreza sortzen du: denbora pobrezia (Bryson, 2007 eta Sayer, 2005 in Sagastizabal eta Legarreta, 2016) deitu izan zaio horri eta atsedenerako, norberaren zaintzarako edota aisialdirako denborarik ez izatearekin lotzen da. Hori, lanaldi oso luzeek eragiten dute, soldatapeko lanetan edota zaintza lanetan. Gizonek askoz denbora libre gehiago izan ohi dute emakumeekin alderatuta: 5 ordu eta 31 minuto gizonak eta 4 ordu eta 42 minuto emakumeek. Horrek, askotan, oztopatzen du beste eremu batzuetan emakumeek duten presentzia. Lanaldi bikoitzari buruz hitz egin izan da askotan, salatzeke emakumeak lan merkatuan zein zaintza lanetan jarduten dutela. Hala ere, hainbat autorek presentzia bikoitza (Baldo, 1994 in Sagastizabal eta Legarreta, 2016) terminoa proposatu dute, adierazteko emakumeak lan zama trinkoa dutela eta lanak batera egiten dituztela. Horregatik, horri buruzko ikerketetan aurki dezakegu presentzia-absentzia bikoitza kontzeptua, adierazteko bi logika kontrajarrietan lan egitera behartuta daudela eta batetik bestera saltoka ibili behar dutela (Carrasco, 2013; P.Orozco, 2014 in Sagastizabal eta Legarretan, 2016).

Gainera, parte hartzeko sekulako oztopoak eragiten ditu eta, norabide berdinean, presentzia-absentzia hirukoitza terminoa ere erabili izan da. Bi norabide aipatzen dituzte Sagastizabal eta Legarretak (2016): bata parte hartze soziopolitikoa txertatzearekin du zerikusia. Besteak lan zaman alderdi subjektiboa eranstearekin.

Esan dugu zaintza lan ez ordainduak egiten dituzten emakumeek denbora pobrezia eta pobrezia ekonomikoa pairatzeko askoz aukera gehiago dituztela. Berdina gertatzen da zaintza lan ordainduetan dauden emakumeekin. Gutxien baloratzen den kolektibo baten aurrean gaude eta okerren ordaintzen diren lanak dira. Lanaldi luzeagoak dituzte, askotan testuinguru ez formaletan ematen dira eta herrialde askotan ez daude guztiz arautuak. Horrek zaurgarritasuna areagotzen du eta, horrenbestez, indarkeria pairatzeko aukerak biderkatzen dira (OXFAM, 2020).

Etxeko langileak dira zaintzaile guztietatik esplotazio gehiena sufritzen dutenak. Emakumeak dira %80a eta baztertutako kolektiboak daude, gehienetan, lan horietan. OITren arabera, etxeko langile gisa munduko emakumeen %7,5 ari dira eta orotara, nahiz eta 52,6 milloi direla ondorioztatu, errealki ia 100 miloi direla diote. Horietatik %29,9 estatuen araudietatik at daude eta %50ak ez du babes ekonomiko nahikorik (2018). Askok ez dute lan orduetan mugarik eta Gizarte Segurantzaren prestazioak ez dira haientzat eskuragarriak.

Bideragabekeri horren aurrean ez dago erantzun politiko irmorik. Gobernuen utzikeriak zaintza zerbitzu asko merkatuaren menpe utzi ditu eta horrek eragin du soldatak murriztea eta lan baldintzak okertzea. Gainera, zaintza beharrak dituztenek ez dituzte zerbitzu horiek hain eskura, geroz eta gutxiago dira ordaindu ditzaketenak eta ez dira kalitate onekoak; izan ere, zaintza lanetan irabazi logika gailentzen bada, langileen edota hartzaileen baldintza duinen bizkar izango da.

Nazioarteko erakundeek iragarri dituzten datuak berresten badira, hau da, aldaketa sozial eta politiko sakonak ez badira egikaritzen, aurretik aipatu dugun zaintzaren krisia areagotuko da eta geroz eta genero, klase eta arraza arrakala gehiago sortuko dira. OXFAMek adierazi duenez: "gastu publikoa gutxitua, demografikoki zahartua, gazteen demografia lehertua, oso urbanizatua eta zaintzaile profesionalen eskasia duen testuinguru batean bizi gara. Horren aurreran, estatuek geroz eta babes gutxiago eskaintzen diete zaintza lanetan jarduten duten pertsoneri. Aldaketa klimatikoa eta horren arriskuak gure gain datoz: biztanleriak desegonkortzen ari dira, bizi baldintzak makurtu eta arreta zein zaintza lanak behar dituztenen kopuruek era ez sostengarrian gora egin dute. Kaltetuenak izango dira arraza, sexualitatea edo bestelako faktoreek eragindako diskriminazioak jasan behar dituzten emakume nahiz neskatok. Ekonomia humanoagoa sortzeko berehalako neurririk ez badituzte hartzen gobernuak, faktore horiek guztiek generoaren eta ekonomiaren arabera bereizkeriak areagotuko dituzte. Horrek handituz joango den krisia eragingo du zaintza lanetan, eta horiek hornitzen dituztengan" (2020: 45).

5.2 ZAINZA ERREGIMEN EREDUAK

Datu orokorretan nabaria da zaintza erregimen guztietan injustizia eta diskriminazioak nagusitzen direla. Hala ere, askotarikoak dira zaintza erregimenak eta, labur bada ere, horien gaineko gako batzuk ekarri nahi ditugu.

Gosta Esping-Andersenek 1990ean *Three worlds of welfare capitalism* liburuan hiru ongizate erregimen identifikatu zituen gizarte laguntzarekiko merkatuak eta estatuek zuten paperaren arabera: lehenengoa liberala (arriku sozialen aurrean estatuek eragin gutxi duenean), bigarrena kontserbadorea (babes sozial publikoa lan

merkatuen dauden pertsonei zuzentzen zaienean) eta hirugarrena sozialdemokrata (unibertsaltasunean oinarrituta eta zerbitzu sozial publikoen sare zabaletan oinarritzen direnean). Dena den, Esping-Andersen, analisia egiterakoan, Estatuan eta merkatuan zentratu zen, eta ez zituen kontuan hartu zenbait herrialdeetan familiek duten funtzioa eta, horien barruan, emakumeek betetzen dutena.

Martinez Bujanen (2011) iritziz 1990. urtetik aurrera teorialari feministek bultzatuta bestelako marko analitikoak agertuko dira eta kontuan hartuko dira familiko estrategiak, horiek estatuarekiko dituzten harremanak eta horien arteko menpekotasuna. Gizarte Zerbitzuak zaintzarekin duten lotura ikusita, ongizate erregimen izendapenetik zaintza erregimenetara salto egingo da. Estatuak zaintzarekiko dituen erantzun politikoak eta familia zein lanean jazotzen diren aldaketak kontuan hartuko dira zaintza erregimenak aztertzeko (Williams eta Gavanoas, 2008 in ibidem).

Gaur egun, Europar Batasunean, menpekotasunari aurre egiteko erregimen anitzak ditugu. Zalakainen (2017) arabera herrialde guztiek badituzte komunean hainbat elementu: arreta informalarrekiko osagarriak dira, ez dituzte familiak edota sare informalak ordezkatzeko. Guztiek nahasten dituzte laguntza ekonomikoak (zaintzaileei edo zaintza lanak kanpoan kontratatuzko) erresidentziekin edota etxez etxeko zerbitzuekin. Publikoki arautuak eta finantziatuta daude, nahiz eta eskubide sozial gisa ez dagoen zaintza barneratua. Artatzen diren egoerak ez daude guztiz definituak, edo definizio horiek lausoagoak dira; hots, pentsio, hezkuntza edo osasunean, irizpideak eta zerbitzuak argiago daude. Aipatutako azken horietan ez bezala, menpekotasunari bideratutako zerbitzuetan erabiltzaileek ordainketa partekatzen dute. Kudeaketa mistoa dute; izan ere, eremu publikoak, irabazi asmoa duen eremu pribatuak eta irabazi asmorik ez duenak parte hartzen dute, eta askotan daude osasun sisteman integratuak edo horiekin koordinatuak.

Rodriguez Cabrero eta Marbanek (2013) lau eredu definitu dituzte eta ongizate erregimenekin harreman zuzena dutela adierazi. Horiek zehaztu dira kontuan hartuta joera orokorra, finantziario bideak, aurreikusitako prestazioak, kudeaketa ereduak eta sare informalak. Lehenengoa liberala litzateke. Irlandan eta Erresuma Batuan dago ezarrita eta orientabide selektiboa eta asistentziala du. Zerga orokorrekin eta kopagoaren bidez finantziatzen da, eta zerbitzuak, laguntza teknikoak eta prestazio ekonomikoak eskaintzen ditu. Kudeaketa mistoa gailentzen da eta zaintzaileei laguntza mugatua ematen zaie eta ardura indibiduala gailentzen da. Bigarrena, nordikoa edo eskandinabiarra da. Suedia, Finlandian eta Danimarkan dago ezarrita eta eskubide unibertsaltzat du menpekotasunarekiko arreta. Zerga orokorrekin eta kopagoaren bidez finantziatzen dira eta arreta zuzeneko zerbitzuak zein laguntza teknikoak eskaintzen dituzte. Hornidura publikoa da nagusiki, baina azkenaldian esku pribatuetatik ere eratorri da. Hirugarrena, korporatiboa da. Alemania, Frantzia, Austria, Holanda eta Belgikan dago ezarrita eta kotizazioen, zergen eta kopagoaren bidez finantziatzen da. Zerbitzuak, laguntza teknikoak eta prestazio ekonomikoak eskaintzen ditu, eta kudeaketa gizarte segurantzaz, eskualde eta herrien artekoa da. Zaintzaileei babesa

eskaintzen zaie. Azkena, mediterranea da. Espainia, Italia eta Portugalen dago ezarrita eta orientabide asistentziala du. Zerga orokor zein kopagoaren bidez finantziatzen da, eta arreta zerbitzu zuzenak, laguntza teknikoak eta prestazio ekonomikoak eskaintzen ditu. Kudeaketa mistoa da; nagusiki, udaletxeek, eskualdeek, hirugarren sektoreak eta eremu pribatuak kudeatzen dute. Zaintzaileei ez zaie babes handirik eskaintzen (*in* Zalakain, 2017).

5.3 EUSKAL AUTONOMIA ERKIDEGOKO (EAE) ZAINZA ERREGIMENA

Zaintza edo ongizate erregimen mediterranea du, aurrerago aipatu moduan, Espainiako Estatuak¹⁷. Zerbitzu sozialen sare eskasa du eta transferentzia ekonomiko gutxi daude (zaintza beharrekin alderatzen badugu). Ondorioz, familiengan (emakumeengan) delegatzen da zaintza lana. Zaintzaren eremu informala nagusitzen da eta horrek emakumeen enplegurako sarbidea eragozten du.

Hala ere, Espainiako estatuaren baitan ere aurki ditzakegu eredu ezberdinak. Martinez Bujanek (2011) EAeko ereduari hautazko-familista deritza. Zerbitzu sozialak, prestazio ekonomikoak, etxeko langileen kontratazioa eta familiaren arreta nabarmenagoa da zaintzeko. Babes soziala handiagoa den arren (beste erkidego batzuekin alderatuta), etxeko langileen kontratazio altuenetakoa du estatuan. EAEn %26ra iristen da eta estatuko media %14,5 da.

Hori horrela, erabat familista den eredu baten aurrean gaudela esan dezakegu, baina zaintza lanak externalizatzen ari dira eta, ondorioz, asko desfamiliarizazio prozesuez mintzatzen dira. Esping-Andersenek (1999) ongizate erregimen baten desfamiliarizazio prozesuak neurtzeko honako faktoreak hartu zituen kontuan: 1) familia zerbitzuetan gastatzen den barne produktu gordinaren (BPG) ehunekoa; 2) haurrak dituzten familientzako diru laguntzak eta subsidioak; 3) haurreskola publikoen kopurua 0-2 urteko haurrentzat; 4) adinekoentzako (65 urtetik gora) babes publikoa. Demokrazia Patriarkala (2019) lanean jasota dago lau irizpide horiek behera egin dutela azken urteotan EAEn. Haurrak dituzten familientzako diru laguntzak eta subsidioak murriztu dira; 65 urtetik gorakoentzako babes publikoa murriztu da (emakumeek zaintzen dituzte adinekoak-gehienak emakumeak); haurreskola publikoetan, gastuak behera egin du eta, azkenik, familia zerbitzuetan gastatutako BPGaren ehunekoa % 0,112tik (2008an) %0,092ra (2012) jaitsi zen (Eusko Jaurlaritzaren aurrekontua, 2015 *in* ibidem).

17 Diagnostikoa Beterri-Buruntzaldean egin dugunez, Espainiako estatuaren gailentzen den zaintza erregimena izan dugu abiapuntu eta aztergai. Izan ere, Euskal Herriko hegoaldeko herrialdeetan Espainiako estatuko marko normatiboek zein balio sistemek eragiten dute, zuzen-zuzenean.

Ondorioz, beste erkidego batzuekiko babes sozial sare zabalagoa izateak ez du bermatzen familiek zaintza lanekiko lotura gutxitzea EAEn momentuz, zerbitzuek murrizteko joera hartu dutelako eta zaintza premiek aldiz, goranzko joera. Gainera, merkantilizaziorako joera nabarmendu behar dugu. Familiek zaintza lanen karduzuzena hartzen ez dutenean, merkatuaren gain gelditzen da horiek hornitzeko ardua, eta, ondorioz, etxeko langileen eta zerbitzu pribatuen kontrataziorako joera nagusitzen ari da. *Empleo de Hogar y de cuidados en Donostia: una aproximación diagnóstica* lanean jasotzen da: EAEn, etxeko zerbitzuetan enplegatuta dauden pertsona kopurua %27 igo dela, 24.800 pertsona zeuden 2005ean eta 2014ean aldiz, 31.700 (Gomez, 2019).

Etxeko zerbitzuetako lan horiek prekarietateak eta irregulartasunak ezaugarritzen dituzte. Irregulartasun laborala, soldata baxuak, jai egun ez ordainduak, aparteko ordu ez aitortuak, lanaldi luzeak, bizitza pertsonala eta laborala kontziliatzeko zailtasunak eta abar dira EAeko zaintza erregimenaren ondorioz, zaintzaile profesionalak pairatu behar dituzten lan eta bizi baldintzak.

Menpekotasunak gora, zaintzaileak behera

Zaintza premiek gora egingo dute datozen urteetan. Gaur egun, biztanleriaren piramideak belaunaldi gazteenen beherakada islatzen du eta, era berean, helduen eta nagusien presentzia nabarmena. Azken hauen gorakada aurreikusten da datozen urteetarako eta horrek esan nahi du adinekoen menpekotasunak gora egingo duela, haurren menpekotasunaren parean. Hala ere, kopurura mugatu gabe, azpimarratzekoa da, haur eta nerabe gutxiago zaintzen diren arren, denbora luzeagoz eta era intentsiboagoan egiten dela. Era berean, erdiko adin tartean biztanleria proportzionalki murriztuko da, eta horiek dira bereziki zaintzeko gaitasun gehien dutenak. Ondorioz, menpekotasun indizeen gorakada aurreikusten da (P. Orozco, L. Gil, 2011).

Gaur egun, 2016ko INEko datuen arabera, menpekotasun tasa 60,32koa da. Espainiako Estatuan, zaintzeko gaitasuna duen pertsona bakoitzak 1,5 menpeko pertsona zaintzen du. Hori, zaintzeko gaitasuna dutenak 15 eta 74 urte artekoak direla aintzat hartzen badugu. Baina, gazteak 18 urte bitarte menpekoak direla ontzat ematen badugu eta nagusiak, 75 urterekin izan ordez, 65 urterekin menpeko izatera igarotzen direla adosten badugu, zaintza kargaren indizea 1,79ra igoko litzateke. Hori, hala izango litzateke emakume zein gizonek berdin zainduko balute. Emakumeak zaintza lanetan nagusiak direla kontuan hartuta, emakumeengan intentsifikatutako indizeari egin behar diogu erreferentzia. Kasu horretan, indizea 3,63 pertsonakoa da.

Adina	Unitateak	%			Sexu ratioa
		Tot	Ema	Giz	
≥ 65	488.853	22,4	57,5	42,5	1,35
20-64	1.285.939	59,1	50,1	49,9	1,00
≤19	402.864	18,5	48,6	51,4	0,95
Total	2.177.656	100,0	51,5	48,5	1,06

Iturria: Eustat 2019

Emakumeak zaintza lan ez ordainduan nagusi

Esan bezala, eredu mediterraneo familistan, familiak (emakumeak) dira zaintza lanez arduratzen direnak, zaintza beharrei irtenbidea bilatzen diotenak eta administrazio publikoaren gabeziak, askotariko estrategiak erabilia, hornitzen dituztenak. Administrazio publikotik sustatzen diren politikak eta araudiak familiak kargutzen dituzte, eta ez norbanakoa; hots, familiak dira zaintzaren ardura unitateak eta horien barruan emakumeek hornitzen dituzte zaintza doakoak. Hala, ez da bermatzen herritar ororen zaintza eskubide subjektiboa, Gizarte Zerbitzuen Legeriak hala jaso arren. Ondorioz, emakumeak dira lan ez ordainduan denbora gehien igarotzen dutenak eta horietatik gehienak zaintzarekin lotutako lanetan jarduten dute.

Horren ondorioz, gastu publiko eskasa dago zaintzarekin lotutako politiketan, ez dago zerbitzu publiko nahikorik eta bizitzako esparru guztiak bateratzeko baliabideak urriak dira. Estatuaren aldetik, zein Eusko Jaurlaritzaren aldetik, ez dago zaintzarekiko erantzunkidetasun instituzionalik.

Euskal Autonomia Erkidegoan (EAE) emakumeek baliatzen dute bere osotasunean amatasun-prestazioa, 6. astean bikotekideari transferitzeko aukera dagoen arren. 2017an adibidez, guztira 13.927 amatasun-prestazio baliatu ziren eta kasuen %95ean emakumezkoa izan zen eskatu zuena. Senideak zaintzeko eszedentziak ere maizago baliatzen dituzte emakumeek (%82,1), bereziki seme-alabak zaintzeko eszedentziak (baliatu dituztenen % 92,6 emakumeak dira). 4.355 amek eskatu zituzten eszedentziak beraien lan-postuetan, seme-alaben zaintzarako. Gizonak, aldiz, 347 izan ziren. Gurasotasun baimenak baliatu zituzten, gainera, 476 emakumeek eta 104 gizonek. Gizonak kopuru osoaren %17,9 dira eta Gipuzkoan zertxobait gorago dago, %21,2n. Gipuzkoan, seme-alaben zaintzarako 1.297 eszedentzia eskatu ziren guztira. %93,1n kasuetan emakumezkoek eskatu zituzten eta %6,9etan gizonezkoek. Senideen zaintzarako, 160 guztira eskatu ziren eta horietatik %78,8 emakumezkoak izan ziren.

Biztanleria ez aktibo gisa izendatzen direnen artean 360.400 emakume dago eta horiek maiz egiten dituzte etxeko zein zaintza lanak. Ez-aktibo dauden gizonen %31,8k ez du sekula etxeko lanik egin, edo oso noizbehinka bakarrik. Pertsona aktiboen artean, ohikoagoa da etxeko lanak maiz egitea: 444.400 emakumek eta 336.000 gizonek egiten dituzte. Hau da, emakume aktiboen %89,8ak eta gizonetzko aktiboen %62,1ak. Espektoaren beste aldean, hau da, etxeko lanak sekula egiten ez dituztenen artean, gizon aktiboen %13 dago, baina emakumea aktiboen %2,3 soilik. Hortan datza denboraren erabileraren genero-arrakala.

Emakume eta gizonen denbora ere ezberdin baliatzen jarraitzen dute, bigarrenek lan produktiboa lehenetsita, eta, aldi berean, lehenek kontziliazio lan zaila egiten dute, erantzukidetasun erreala lortzera iritsi gabe. Alde handia dago emakumeek eta gizonen lan erreproduktibora bideratzen duten denboran, batez ere seme-alaben zaintza-denboran. Emakumeek 5,1 ordu pasatzen dituzte egunean eta gizonek aldiz 3,3. Etxeko lanetara emakumeek 2,2 ordu bideratzen dituzte eta gizonek 1,5 ordu. Antzeko joera ikusten da menpekotasuna duten beste pertsonen zaintzarako.

Gaur egungo sisteman zaintza lanek ez dute ez kapital sinbolikorik, ez kapital ekonomikorik eskaintzen, eta, ondorioz, zaintza lanetan diharduten emakumeek prestigioa eta estatusa lortzeko askoz zailtasun gehiago dute (Goikoetxea, Miralles, Garai, Etxeberria, 2019). Aitzitik, bazterketa soziala, denboraren pobrezia eta prekarietatea nagusitzen dira haien egunerokoan. Emakumeek egin behar dituzte zaintza lanak eta, gainera, haien dira ondoen eta naturalen egiten dituztenak. Hortaz, zaintza lanak esentzializatu eta naturalizatu egiten dira eta emakumeekin lotu. Zaintza onenak familian garatzen dira eta maitasunez egiten dira. Horiek dira segurtasun gehiena eskaintzen dutenak eta biztanleriak, oraindik orain, gehien desio dituenak. Gainera, politika sozialek familiaren eta emakumeen papera indartzen dute, eta ongizatearen babesle gisa kokatzen dituzte (Fernandez-Carro, 2018).

Externalizazioa: merkaturen logikan eta era ez informalean

Nahiz eta familiko zaintza lanak nagusitzen diren testuinguruan kokatu, geroz eta gehiago dira zaintza lanak externalizatzen dituztenak, zerbitzu publiko edo pribatuen bidez. Babes sozial eskasaren eta gizonen inplikazio ezaren ondorioz, eta aurretik aipatu ditugun aldaketa demografiko eta ekonomikoen ondorioz (zahartze tasaren igotzea, dependentzia indizeek gora egitea, emakumeak lan merkatuan sartzea edota elkarbizitza unitateak txikitzea), familia askotan zaintza lanak externalizatu egin dira. Etxeetan genero gatazkak mahaigaieratu beharrean, zerbitzu sozialak (eskasak) erabili edota etxeko langileak kontratatzeke hautua egin da. Zaintzaren desfamiliarizazioa zein berrantolaketa ez da gauzatu babes soziala handituz ezta gizonen eta emakumeen artean birbanatuz ere (Martinez Bujan, 2011).

Zaintzaren berrantolaketa, nagusiki, etxeko langileen bizi eta lan baldintzen bizkar gauzatu da, eta era kolektiboan (eskubideak oinarri, prestazio eta zerbitzu publikoekin, arlo komunitario artikulatuarekin) egin beharrean, estrategia indibidualak nagusitu

dira; etxe bakoitzean era ezberdinetan bilatu zaie irtenbidea zaintza premiei, ondorioz, etxe bakoitzak dituen baliabide ekonomiko eta sare sozialen arabera egoera anitz sortu dira (ibidem).

Horrela, Espainiako estatuko ereduari, familiak dira artatze lan horretan eragile nagusi eta lan horien externalizazioa zein merkantilizazioa etxeko langileen kontratazioaren bidez gauzatzen da. Ez da kasualitatea; izan ere, familiako zaintzarik ezean, etxeko langilea (familiakoa bezalako den pertsona) kontratatzea da zaintzeko hurrengo aukera kuttunena. Ildo beretik Martinez Bujanek (2011) jasotzen du: “Zaintzaile nagusien artean %88a familiako kidea da. Baina familiak menpeko pertsonak (haurrak, nagusiak edota gaixo daudenak) artatu ezin dituenetan eta baliabide nahikoak dituenetan, etxeko langilea kontratzeko estrategia lehenesten da. Etxeko langileak dira zaintzaile nagusiak %6,4 kasuetan eta menpekotasuna duten nagusien zaintzan %14,5 dira”. Migrazio fluxuetan eta etorkinen bizi zein lan baldintzetan eragin handia izan du externalizaziorako joera horrek eta zaintza erregimena neurri batean aldatu egin du.

Lan eta Gizarte gaietako departamentuaren txostenaren arabera (2011), EAEn, zaintzaren sektorean 90.000 langile dagoela uste da eta horiek 105.500 etxeetan lan egiten dute. Hau da, etxeen %14,2k etxeko eta zaintza lanak kontratatzen ditu. Beharginen %66,1 jatorriz Espainiar Estatukoa da eta %33,1 atzerritarra. Hala ere, hori da emakume migranteen lan eremu nagusia, izan ere, bitik batek zaintza sektorean lan egiten du. Gizarte segurantzian alta emanda 37.243 etxeko langile daude eta horietatik %37,7 dira migranteak. OITren arabera (2018) sektore horretan lan egiten duten beharginen %30a ezkutuko ekonomian dago. Ondorioz, esan dezakegu askoz gehiago direla etxeko langile gisa jarduten dutenak eta, aurrerago sakonduko denez, askok lan egiten dutela egoera irregular nahiz erabat zaugarrian.

Menpeko pertsonen artarako gastuak dituzten etxe kopurua. 2006-2018.

(Datu absolutu eta ehunekoak)

Aparteko gastuak	2006		2010		2014		2018	
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Bai, etxean	53.565	6,8	46.922	5,8	38.544	4,4	46.279	5,0
Bai, etxetik kanpo	21213	2,7	28.728	3,5	34.193	3,9	21.708	2,4
Bai, bi kasuetan	3.623	0,5	2.906	0,4	557	0,1	5.032	0,5
Gastuekin	78.401	10,0	78.557	9,6	73.294	8,4	73.019	7,9
Gasturik gabe	708.461	90,0	737.397	90,4	803.705	91,6	850.461	92,1
Guztira	786.862	100,0	815.954	100,0	876.999	100,0	92.480	100,0

Gastuak menpekoak dira pertsona guztiekin lotuta dayde, adin txikikoak barne.
Iturria: EDSS-ENS 2006tik 2018ra. Eusko Jaurlaritzako enplegu eta gizarte politiken saila.

Etxeko zerbitzuetan lanean dihardutenen igoerak ekarri du zerbitzu publikoetan lanean dauden profesionalen beherakada. Zalakain eta Nogueirak adierazi bezala, 2008tik ez dira zaintzarekin lotutako lanpostu formalak berreskuratu, asko eta asko suntsitu egin baitira. Datuek adierazten dute 2008an zerbitzu sozialetan lanean zegoen bakoitzeko 0,8 pertsona zeudela etxeko zerbitzuetan. Aldiz, 2014an 1,2ra pasa zen. Noruegan etxeko langile bakoitzeko 176 pertsonak egiten dute lan zerbitzu publikoetan. EAEn, ordea, etxeko langile bakoitzeko 0,7 pertsona daude zerbitzu publikoetan.

Horrenbestez, externalizazioa ez da gertatu 2008ko EAEko Gizarte Zerbitzuen Legeak ezartzen zuen markoaren garapena eman delako, ez eta zerbitzu publikoen sarea indartu eta berau erabili dutelako herritarrek, baizik eta zerbitzu pribatuak etxekotu direlako. Horrek azaltzen du, neurri handi batean, aipatu Legearen aurreikuspenak ez direla bete eta hautu politikoak bestelakoak izan direnez, Legeak porrot egin duela.

Familismoa irauarazten duten legeriak

Biztanleria piramidearen tendentzia, lan harremanetan dagoen sexuaren araberako lan banaketa, zaintzak externalizatzeko eta etxeko langileak kontratatzeke joera dira nagusi EAEn. Hala ere, inpaktu handiko legeri eta araudiak aipatu behar ditugu, ikusteko zaintza erregimen familistan izan duten eragina. Batzuk Espainiako estatuko markoa dutenak dira, beste batzuk aldiz, EAEko markoa hartzen dute. Gainera, Nazioartean ditugun gomendioei ere erreparatuko diegu.

39/2006 Legea, abenduaren 14koa, autonomia pertsonala sustatzeari eta mendetasun-egoeran dauden pertsonak zaintzeari buruzkoa da aztertuko dugun lehenengoa. Ibilbide oso luzeko legea ez izan arren, eta are gutxiago horren garapena, eragin handiko legea izan da, zerbitzu sozialen eta prestazioen izaera nabarmen aldatu duelako. Batetik, Espainiako estatuan Mendekotasun legeak oinarritzko babesa eman dio menpekotasun egoeran daudenei eta haien senitartekoei. Bestetik, Zerbitzu sozial eta prestazio ekonomiko berriak eskaini ditu, nahiz eta azken horietan garapen handiagoa izan duen. Legearen garapenak Dependentsia eta Autonomiaren sistema nazionalan izan du isla. Ildo beretik, familismoarekin eta externalizazio pribatu edota irregularrekin amaitu ez duen arren, ateak ireki dizkio zaintza eskubidea pixkanaka hedatzeari. Zaintza ikuspegia eta autonomiaren eta menpekotasunaren ideia zabaldu ditu, baina batzuetan ez da nahikoa, autonomia eza sortzen duten askoz egoera gehiago egon daitezkelako (adibidez enplegu falta, prekarietateak, lurralde eredu etab.). Ez ditu gure bizitzako momentu guztietan behar ditugun zaintzak barnebiltzen eta eskaintzen diren zerbitzu edota prestazioak adinak, naziotasunak eta kopago sistemak baldintzatzen dute (Hernando, 2006).

Legeak dio: "erronka, azken batean, ondorengoa baino ez da: egoera berezi batean egoteagatik kalteberak diren pertsoneri, dituzten premietan laguntza eskaintzea, hau da, eguneroko bizitzako oinarritzko ekintzak aurrera eramateko laguntza eskaintzea, autonomia pertsonal handiagoa eskuratu eta herritar gisa dituzten eskubideez oso-

osorik baliatu ahal izateko". Lehen artikuluan zehazten du: "Lege honen helburua da mendetasun-egoeran dauden pertsonen laguntzea eta beren autonomia pertsonala garatzeko duten eskubide subjektiboa berdintasunez erabiliko dela bermatzeko oinarritzako baldintzak arautzea, betiere legeetan ezarritako baldintzetan. Horretarako, Autonomiaren Aldeko eta Mendetasunari Arreta Eskaintzeko Sistema sortuko da, eta administrazio publiko guztien lankidetzeta eta parte hartzea izango ditu. Horrekin batera, Estatuko Administrazio Orokorrek espainiar Estatuko edozein lurraldetan bizi diren herritarrentzako gutxieneko eskubideak izango direnak bermatuko ditu. Autonomiaren Aldeko eta Mendetasunari Arreta Eskaintzeko Sistema Estatuko Administrazio Orokorren eta autonomia-erkidegoen arteko koordinazio eta lankidetzaren ondorioa izango da, eta mendetasun-egoeran diren pertsonen eragiten dieten arlo guztietarako neurriak zehaztuko ditu. Beharrezkoa den kasuetan, tokiko erakundeek ere esku hartuko dute".

Eguneroko bizitzako jarduerak pertsonak egiten dituen oinarritzako jarduerak lirateke, eta horiek autonomiaz egiteko aukerak bermatzeaz hitz egiten du legeak. Autonomia hortaz "norberaren ekimenez, erabaki pertsonalak kontrolatzeko, horiei aurre egiteko, edo horiek hartzeko gaitasuna izatea, betiere norberak dituen arau edo nahien arabera bizitzeko; eta eguneroko bizitzako oinarritzako ekintzak burutzeko gauza izatea" da. Ondorioz, menpekotasuna da: "adin, gaixotasun edo ezintasunen bat dela eta, pertsona batzuek modu iraunkorrean bizi duten egoera, baina autonomia fisiko, mental, intelektual edo sentzorialaren gabezia edo galerarekin zerikusia duena, eta horren ondorioz beste pertsona baten edo batzuen arreta behar baldin badute, edo laguntza handia eguneroko bizitzako oinarritzako ekintzak aurrera eraman ahal izateko; edo adimen-ezintasuna edo gaixotasun mentala dutenen kasuan, autonomia pertsonala izateko beste laguntza mota batzuk behar dituztenen egoera".

Aurretik esan bezala, Gizarte zerbitzuak eta prestazio ekonomikoak aurreikusten ditu legeak. Legea onartu zenean zeuden zerbitzuak hedatzeko konpromisoaz aritu zen, bereziki, etxez etxeko zerbitzuak, teleasistentzia, eguneko zentro eta erresidentziei buruz. Dena dela, ez zuen horien egitura gehiegi aldatu, erkidegoen esku utzi baitzuen horien garapena. Horiek horrela, eginkizun zehatz hauek egokitu zizkien erkidegoei:

- ▶ Beren lurraldearen barruan, pertsonen autonomiaren aldeko eta mendetasunari arreta eskaintzeko zerbitzuen plangintza egin, horiek antolatu, koordinatu eta zuzentzea.
- ▶ Mendetasunen balorazioa egin eta arreta eskaintzeko beharrezkoak diren zerbitzuak eta baliabideak kudeatzea, beren lurraldearen barruan.
- ▶ Koordinazio soziosanitariorako prozedurak ezartzea, eta beharrezkoa bada, beharrezko ikusten diren koordinazio-organoak sortzea, arreta benetan eskaintzen dela bermatzeko.
- ▶ Zentro eta zerbitzuen erregistroa sortu eta eguneratzea, eta behar

bezala egiaztatzeko bitartekoak jartzea, kalitatearen arloko baldintzak eta estandarrak betetzen direla ziurtatzeko.

- ▶ Arreta eskaintzeko banan-banako programak idatziko direla ziurtatzea.
- ▶ Zentro eta zerbitzuek onuradunen eskubideei dagokienez kalitatearen arloko baldintzak eta estandarrak betetzen dituzten edo ez ikuskatzea, eta beharrezkoa bada, zehatzea.
- ▶ Bakoitzak bere lurraldearen barruan sistemak nola diharduen ebaluatzea, aldian-aldian.
- ▶ Estatuko Administrazio Orokorrari beharrezko informazioa ematea, 32. artikuluan aipatzen diren finantziario-irizpideak ezarri ahal izateko.

EAEn 12/2008 Zerbitzu Sozialen legearen bidez garatu da Menpekotasun legeak ezartzen dituen ikuspegiak eta baliabideak. Legearen helburua da “Euskal Autonomia Erkidegoaren eremuan gizarte-zerbitzuen prestazioak eta zerbitzuak jasotzeko eskubidea sustatu eta bermatzea, eta, horretarako, Gizarte Zerbitzuen Euskal Sistema unibertsal bat arautu eta antolatzea”.

Prestazio tekniko, ekonomiko eta teknologikoak aurreikusten ditu legeak eta horien artean zehazten ditu autonomia sustatzeari eta menpekotasun egoeran dauden pertsonen zuzendutakoak. Orotara hiru prestazio ekonomiko proposatu zituen legeak:

Lehenengoa zerbitzuari lotutako laguntza ekonomikoa da. “Prestazio ekonomikoa aldian-aldikoa izango da, eta ezarriko diren baldintzetan, arreta edo zaintza zerbitzu publiko edo hitzartu baten bidez eskaintzerik ez dagoen kasuetan bakarrik emango da, betiere onuradunaren mendetasuna eta gaitasun ekonomikoa zenbatekoak diren kontuan izanda, eta Estatuko Administrazio Orokorraren eta kasuan kasuko autonomia-erkidegoaren hitzarmenean aurreikusitakoaz bat” (ibidem). Ondorioz, prestazio ekonomikoa pertsonala da eta zerbitzu zehatza jasotzera bideratuko da.

Bigarrena da familiakoek eskainitako zaintzarako eta profesionalak ez diren zaintzaileek emandako laguntzarako prestazio ekonomikoa. Senitartekoek zaintzen dutenean edota emandako laguntza hori ordaintzeko prestazioa litzateke eta salbuespeneko izaera atxiki zitzaion. Azkena da laguntza pertsonalerako prestazio ekonomikoa eta horren helburua “...laguntza-modu pertsonala kontratatzen laguntzea izango da, bi orduko denbora-tarterako, eta horren bidez onuradunari hezkuntza eta lan-arloan parte hartzen lagunduko litzaioke, eta, era berean, bizitza autonomoagoa izaten ere bai, eguneroko bizitzan aurrera eramane beharrezko ekintzetan” (ibidem). EAEn garatu da azken hori nagusiki; izan ere, ez die soilik aitortzen prestaziorako aukera lanean edo ikasten ari direnei, baizik eta egunerokotasunaren oinarritzko ekintzekin lotzen du. Gainera, baldintza zehatz batzuk ezartzen ditu kontrataziorako eta horrek zaintza lanak ere erregularrean profesionalizatzeko aukera berriak eskaini ditzake, eta ekonomia

ez-arautuan ematen ari diren zaurgarritasun egoerak ekidin. Izan ere, zaintza lanak familiatik ateratzeko aukerak eskaintzen ditu prestazioak eta hori da gehien baliatzen den bidea: hori bai, etxeko langileak egoera erregularrean egon behar du Espainiako estatuan, ezin du familiakide izan, erakutsi behar dute Gizarte Segurantzaren arauak betetzen dituela eta kontratua egiaztatu behar da.

IMSERSOren arabera, 2019an, prestazioen onuradun gehienak emakumeak izan dira, %65a eta 80 urtetik gorakoak dira prestazio edota zerbitzuak jasotzen dituzten gehienak, %54,24a. 2019an, EAEn, 106.366 eskaera egon ziren. Horietatik 67.062k jaso zuten prestazioren bat eta horietatik ekonomikoak 43.213 izan ziren, %64,4a. Gehien eskatu zen prestazioa familiakide edota zaintzaile ez profesional bati bideratutako prestazio ekonomikoa izan zen nahiz eta legeak horri salbuespen izaera atxiki. Prestazio zein zerbitzu guztietatik %39,75 izan da familiakide edota zaintzaile ez profesional bati lotutakoa, eta %7,01 soilik izan ziren laguntza pertsonalera bideratutakoak.

Horrek argi erakusten du Menpekotasun Legearen eraginak kontraesankorrak direla. Batetik, aitortu arren familiek bakarrik ezin dutela menpekotasun egoeran dauden pertsonen zaintzaz arduratu eta horretarako baliabideak eskaini, oraindik orain emakume zaintzailearen rola indartu egiten du eta ikusezin bilakatzen du etxeko langileek betetzen duten funtzioa (Martinez Bujan, 2011). Bestetik, ez ditu zaintza profesionalaketa publikoak lehenesten, zerbitzu sozialetan hutsune nabariak daudelako: 1.240 eskaera egon dira zerbitzuari lotutakoak 2019an IMSERSOaren arabera. Hala, zaintza lanak familiko kideen, irabazi asmoa duten enpresa pribatuen edota enplegu informala bidez ordezkatzeko dituzte. Gainera, Etxeko langileen kontratazio irregularra da oraindik ikusezinen eta zaurgarrien mantentzearen duen egoera. Azkenik, zaintzak duen lan izaera ez dio onartzen, prestazio gisara definitzen dituelako eskaintako dirulaguntzak. Hau da, prestazioa jasotzen duen familiakideak ezin du ordaindutako lanik izan, baina Gizarte Segurantzaren alta emanda egon behar du. Kotizatzen du, baina enplegu batetik erator daitezkeen eskubideak ez ditu jasoko. Horrek emakumearen zaintzaile rola eta zaintzaren etika atzerakoia indartzen ditu.

Etxeko lanak arautzeko Espainiako estatuan indarrean dauden dekretuak izango lirateke aztertzen bigarrenak; izan ere, zuzen-zuzenean eragiten dio horrek Buruntzaldeko zaintza lanen kontzeptzio, aitortza eta profesionalizatzeko aukera zein baldintzei. Bi dira nagusi; batetik, 1620/2011 Errege Dekretua, etxeko zerbitzuaren izaera bereziaren ingurukoa eta, bestetik, 27/2011 legea, Gizarte Segurantzareko erregimenari buruzkoa. Aurretik zeuden lege eta araudien garapena dira, nahiz eta Etxeko Langileen elkarte askok behin eta berriz salatzen duten oinarrian aldatu baino gehiago formetan aldatu direla.

Bada elkarteek salatzen duten besterik: Espainiako estatuak ez du OITren C189 hitzarmena berretsi. Ginebran 2011ean sinatu zen hitzarmenak ezartzen ditu estatu kideek etxeko zerbitzuei buruzko araudietan jaso behar dituzten oinarriko irizpideak, era duinean lan egiteko. Artikulu guztietan sartuko ez garen arren, aipagarria da estatuei egokitzen zaien ardura etxeko zerbitzua gizalegezkoa izan dadin: abuso, akoso eta

bortizkeriaren aurrean neurriak garatzeko ardura dute estatuek; gainontzeko langileek dituzten eskubideekin parekatu behar dira etxeko langileak; etxe batean bizi badira (egoiliarren kasuan) euren pribatutasuna babesteko baldintza egokiak bermatu behar dira; langileek era egokian eta egiaztagarrian informatuta egon behar dute, ahal den neurrian kontratu bidez; modu erregularrean ordainsaria jaso behar dute eta inguru seguru zein osasungarrian egon behar dute.

Hitzarmenak etxeko zerbitzua etxe barruan garatzen den lan gisa definitzen du. Hala ere, Errege Dekretuak lan horren izaera berezia azpimarratzen du behin eta berriz eta eremu produktibotik ateratzeko justifikazio ideologikoak erabiltzen ditu. 1985eko arauditik egotzi zitzaion izaera berezia eta beste enpleguekiko baldintza berezietan ezarri da. Dekretuak hitzaurrean horrela jasotzen du berezitasuna: "Aski ezagunak dira etxeko zerbitzuetan lanean diharduten pertsonen baldintza partikularrak zeinak araudi espezifiko eta berezituak justifikatzen dituzten. Batetik eta, nagusiki, aktibitatea garatzen den eremua dago, familiako etxea, norbanako zein familiako intimitatera lotua, eta, ondorioz, merkatu ekonomiara lotzen diren gainontzeko harreman laboralen oso ezberdina. Bigarrenik eta, aurrekoarekin lotua, enplegatzaile eta enpleguaren arteko konfiantzazko lotura, beste lan harremanetan garatu behar ez dena".

Bizkaiko Etxeko Langileen Elkarteak (ELE) urteak daramatza etxeko langileen egoerari buruzko datuak jasotzen eta horien babeserako baliabideak eskaintzen. Haien web orrian ikus daiteke Espainiako estatuko araudia eta OITren C189ren artean egiten duten konparatiba (ELE, 2017). Hainbat artikulo eta gomendio aztertu arren, hiru hobekuntza nabarmentzen dituzte (gainontzekoetan hobekuntzarik ez ekartzeak ez du esan nahi Espainiako araudiak aldaketak ez dituenik behar, baizik eta C189 hitzarmenaren estandarretan dagoela egun, askotan araudian jasotzen dena bete ez arren): lehengoak bizitzan pribatutasuna bermatzeko neurriekin du zerikusia, hitzarmenak langile egoiliarren kasuan horretarako neurriak hartu behar direla aipatzen baitu; bigarrenak du zerikusia osasungarriak eta egokiak diren baldintzak bermatzearekin, enplegatzailearen ardura izan beharrean hitzarmenak estatuaren gain uzten baitu; hirugarrena gainontzeko langileek dituzten baldintzekin parekatzeko behararekin dago lotuta, langabezia prestazioa zein soldata errealean kotizazioa ez baitu jasotzen araudiak.

Batetik, Espainiako estatuak etxeko zerbitzuei buruz hitz egiten du eta, hitzarmenak, aldiz, lanari buruz. Kontuan hartu behar dugu lana, enplegua eta zerbitzua beti ez dela berdina eta horietako bakoitzak bere karga sinbolikoa duela (Trabajadoras no domesticadas, 2018). Bestetik, etxeko lanak ez dira parekatzen, inondik inora, Langileen Estatutoak jasotzen dituen eskubideekin; hots, eskubide galera handia dago. Azkenik, idatzita dagoenetik errealitatera salto handia dago; izan ere, C189 eta RD 1620/2011n jasotzen diren eskubideak betetzeko zailtasunak daude. Ez dago kontratuetan kontrol mekanismoarik eta ezta neurri nahikorik enplegatzaileek dagozkien betebeharrak bete ditzaten (ELE, 2017).

Izaera berezia eta, ondorioz, diskriminatzailea egozten zaio etxeko lanari. Horregatik, etxeko langileen elkarte, talde feminista eta sindikatuen aldarrikapena izan da gizarte segurantzaren erregimen orokorrean txertatzea etxeko lanak eta gainontzeko langileen eskubideekin parekatzea. RD1620/2011k jaso zuen Gizarte Segurantzaren sistema eraberritzeko 27/2011ko legeak erregimen berezia orokorrean txertatu behar zela. 2019ko urtarrilaren 1ean aldatu behar zen arren, 2024 urtera atzeratu da.

Atzerritartasun Legearen eragina

Eskubide ezaren aurrean, oraindik orain, emakume askok bizirauteko etxeko langile gisa jarduten dute. Horien barruan aipagarriak iruditzen zaizkigu herrialde txirotuetatik migratu duten emakumeak. Askoren egoera irregularrak oraindik eta zaurgarriago bilakatzen ditu, haien jatorrizko herrialdeetan utzi duten familia sostengatzeko edota haien egoera erregularizatzeko, behartuta baitaude enplegua edozein baldintzetan mantentzera. Eskubide galera, diskriminazioa eta bortizkeria areagotzen dira horrelako kasuetan. Emakume horiengan eragin zuzen eta negatiboa du 4/2000 Atzerritartasun Lege Organikoak; izan ere, migrazio fluxuengan, baliabide sozialetan eta parte hartze soziopolitikoan eragin zuzena du (Nogueira eta Zalakain, 2015).

Espainiako estatuan atzerritarrek¹⁸ bizitzeko era zuzenena lurraldean errotuta dagoela probatzea da. Errotze laborala da horietako bideetako bat. Bi urteko estantzia irregularra probatu behar dute eta horien artean 6 hilabetez lanean egon direla egiaztatu behar dute. Azken hori lortzeko erresoluzio judiziala edota Lan eta Gizarte Segurantzaren Inspektzioko arau-huste akta frogatu behar ditu. Erresidentzia baimena lortzeko, bi urtez era irregularrean eta eskubiderik gabe bizitzen pasa behar ditu, frogatu behar du ez duela delitu penalik eta gutxienez 6 hilabetez lanaldi irregularra izan behar du, horrek dakarren zaurgarritasuna barne. Hori horrela, Zinthia Alvarezek (2019) idatzitako artikuluan dioenez: "bi urtez era irregularrean bizitzera behartu baina enplegurako aukera eta oinarriko eskubideetara sarbidea ukatzen dituen estatu batek atzerritarrak bazterketa sozialera kondenatzen ditu".

Errotze soziala da gehienetan erabiltzen den prozedura. Hiru urtez era irregularrean bizitzen egon behar dute atzerritarrek. Norbaitek urtebeteko lanaldi osoko aurre kontratua egin behar dio, edota erkidegoko edo herriko administrazioaren erresidentzia informea helarazi behar du. Errotze soziala da gehienek hautua, beraz, errotze laboralak edo familiarrak oso zailak baitira: hurrenez hurren langileak nola lanaldi irregularra frogatzeko salaketa jartzera behartuta daudelako, hala naziotasuna duten seme alabak izan behar dituztelako (Nogueira eta Zalakain, 2015).

18 Legearen arabera espainiako naziotasuna ez duen oro.

Laburbilduz, Espainiako Estatuak era perbertsoan erabiltzen ditu etxeko zerbitzuetan lanean jarduten duten atzerritarrak. Batetik, beharrezko jotzen ditu eta sarbidea baimentzen die, baina ez dizkie oinarrizko eskubideak bermatzen eta erabateko zaugarritasun eta bazterketara kondenatzen ditu. Gainera, etxeko zerbitzuak oso gutxi araututako eremua izanik, egoera erregularra lortzeko zailtasunak biderkatu egiten ditu eta zerbitzu horiek kontratzen dituzten pertsona asko egoeraz baliatzea baimentzen ditu. Etxeko langile migranteekin guztiz oportunistak den jarrera mantentzen du. Finean, baieztatu dezakegu etxeko zerbitzuen araudiek eta atzerritartasun legeak, herrialde txirotuetako emakume migranteak azpiratzen dituen biko patriarkala eta koloniala osatzen dutela. Langileen errealitatearen atalean aztertuko dugu sakonago estatuaren hautu politiko horrek langileengan dituen eraginak.

EAEko ZAINZA ERREGIMENA

Beterri-Buruntzaldeako egoerara sartu aurretik, esan dezakegu EAEko zaintza erregimena injustoa izateaz gain, zaintza etika atzerakoia bultzatzen duela. Desfamiliarizazio prozesua bizitzen ari garen arren, oraindik orain familiak eta horien barruan emakumeak dira zaintza lanetan arduradun nagusi. Etxean eta harreman afektibo zein familiarren baitan daudenak dira lehenesten direnak, zaintza onenak, desio ditugunak. Familia batzuk (emakume batzuk) zaintza lanen karga pixka bat kentzeko aukera izan dute, betiere baliabide ekonomiko eta sozial nahikoak badituzte. Hala ere, hori ez da gertatu erakunde publikoek zaintza eskubidearen ardura bere gain hartu dutelako, baizik eta etxeko zerbitzu prekarizatu eta irregularrak kontratatu direlako familian. Zerbitzu publikoak gutxitzen eta pribatizatzen ari diren bitartean, eta gizonek zaintzeko ardura hartzen ez duten bitartean, etxeko langileen kontratazioa da nagusitu den desfamiliarizazio estrategia orokorra



6. ZAINZA LANEN DEMOKRATIZAZIORANTZ Beterri-Buruntzaldeako zaintza erregimena

Gaur egun zaintza ez da guztiok dugun eskubidea, eta, aurretik ikusi dugun bezala, zaintza beharrak eta lanak antolatzeke erabateko eredu bidegabe zein atzerakoian murgilduta gaude. Horri buelta emateko, zaintza eskubide unibertsal gisa aitortu eta bermatu beharko genuke; hots, arestian aipatu bezala, zaintza eskubidea herritartasunaren oinarrietako bat izan beharko litzateke. Eskubide kolektibo horrek hiru eskubide barnebiltzen ditu: batetik, zainduak izateko eskubidea, bestetik, zaindu ala ez erabakitzeke eskubidea eta azkenik, zaintza lanetan lan baldintza duinak izateke eskubidea (P.Orozco, L. Gil, 2011).

Zaintza lanak bizitzaren parte dira, eta ez horren salbuespena. Hala, jendarte osoaren ardura kolektiboa dira, edo hobe esanda, izan beharko lukete. Hori horrela, zaintza eskubidearen izaera unibertsalaren alde egin behar dugu, baina bakoitzaren bereizgarriak kontuan hartuz. Bereiztasun horiek diskriminazioa areagotzeko eta zapalkuntzan sakontzeko aldagaiak izan ordez, zaintzarako eskubidea guztion bizitzak kontuan hartuko dituen eskubidea izateko aldagai bilakatu behar ditugu. Inor ahaztu gabe. Sexuak, sexualitateak, naziotasunak, jatorriak, migrazio prozesuak, sare sozialak, klase sozialak... zaintza eskubide kolektiboaren oinarri bilakatu behar ditugu eta sortzen diren bereizkeriak ezabatzeko bideak zabaldu; hots, zapalkuntza horiek gaindituko dituen zaintza eredu kolektibo berria sortu behar dugu.

Esan dugu: egungo zaintza erregimena, bidegabea da. Alde batetik, erantzukizun kolektiborik ez dago (zaintza lanak emakumeen bizkar utzi eta etxeetara zokoratzen dira, bakoitzak dituen baliabide pribatuen esku) eta, bestetik, zaintza lanetan jarduten dutenek bereizkeri sakonak pairatzen dituzte.

Aurretik aztertu dugu zaintza eskubidea urratzen duen errealitate orokorra zein EAEkoa. Eta argi dago aztertu dugun eskualdean errepikatu egiten direla aurretik aipatu ditugun injustizia eta diskriminazio egoerak. Zalantzarik gabe, bai espainiako zein EAEko egoera demografikoan eta zaintzen antolaketan ematen diren tendentziak errepikatzen dira Beterri-Buruntzaldean, bete-bete eragiten baitutelako zaintzaren balio sozialek, marko normatiboek, horietarik eratortzen diren zerbitzu publikoen ereduak, eta desfamiliarizazio joeren ondorioek. Horregatik, atal honetan eskualdean zaintzak duen balioa aztertuko dugu: lehendabizi, zaintzaren balio soziala aztertuko dugu, jendartean errotuta dagoen zaintza lanen iruditeria aztertuko dugu; bigarrenik, zaintzaren balio politikoa aztertuko dugu, martxan dauden zerbitzu eta programen azterketa egingo dugu; azkenik, zaintza lanetan diharduten hiru kolektiboen egoeran sakonduko dugu (familian zaintzen dutenak, zerbitzu publiko batean lan egiten dutenak eta azkenik etxeko langileak).

Aurretik aipatu bezala, zaintza lanek askotariko dimentsioak ditu eta guk egin dugun azterketan ez ditugu barnebiltzen dituen guztiak aztertu. Iparra zaintza eskubide kolektiboa bermatzeko prozesua martxan jartzea litzateke, baina urruneko hortzimuga dela iritzita (eta eskualde batean hori guztiz gauzatzeko dauden zailtasunak kontuan hartuta) zaintza lanak demokratizatzen hasteko hiru egiteko urgente ditugula uste dugu: bata, zaintza lanen aitortza sozial eta politikoa lortzea; bestea, zaintza lanak era justoago batean banatzea, eta, azkena, zaintza lanetan dauden pertsonen bizi zein lan baldintzak duin bihurtzea. Horiek izango ditugu proposamenak garatzeko hizpide, aurrerago ikusiko den bezala.

6.1 BETERRI-BURUNTZALDEAKO EGOERA SOZIODEMOGRAFIKOAREN ZERTZELADA BATZUK

Beterri-Buruntzaldea sei udalerriz osatutako eskualdea da; Andoain, Astigarraga, Hernani, Urnieta, Usurbil eta Lasarte-Oria. Eskualde izaera eman diogun arren, udalerrri bakoitzak ditu bere bereizgarriak. Seitik hiru udalerrri populazio ertainekoak dira (15.000-20.000 biztanle artekoak) eta beste hirurak herri txikiak dira (6.000 biztanle ingurukoak).

Biztanleria sexuaren arabera

	Guztira	Gizonak	Emakumeak
Andoain	14.945	7.452	7.493
Astigarraga	6.180	3.091	3.089
Hernani	20.013	9.781	10.232
Urnieta	6.190	3.078	3.112
Usurbil	6.318	3.206	3.112
Lasarte-oria	18.825	9.220	9.605

Iturria: Eustat (01/01/2019)

Biztanleriaren banaketa, zein menpekotasun indizeak ez dira herri guztietan berdinak. Badira populazio gazteagoa dutenak, eta badira ere zaintza beharrak egokiago hornitzen dituztenak. Argi dago zaintzak guztiok behar ditugula eta gure bizitzako garai guztietan hala gertatzen dela. Hala ere, badira zenbait garai eta egoera, zaintza horiek intensifikatu egiten direnak eta menpekotasuna agerikoa eta aitortua da. Haurren, zaharren eta ez gaitasuna duten pertsonen kasuan, zaintza premiak areagotzen dira. Eskualdean, EAEn bezalaxe, belaunaldi gazteenen beherakada ikus dezakegu eta heldu eta zaharren presentzia handiagoa; hots, menpekotasun indize altuak ditugu eta datozen urteetan, gora egingo duela aurreikusi dezakegu.

Biztanleria adinaren arabera

	0-19	20-64	>=65
Andoain	19,06	56,57	24,33
Astigarraga	24,72	63,62	11,65
Hernani	18,95	59,89	21,14
Urnieta	21,2	62,14	16,72
Usurbil	21,94	58,72	19,36
Lasarte-oria	18,16	56,2	26,27

Iturria: Eustat (01/01/2019)

2017an jasotako datuek adierazten dute zahartze tasa altuak daudela eskualdean. Eskualdeko biztanleriaren %20,10 ak, batzaz-beste, 65 urte baino gehiago ditu, hau da, bost biztanletik bat adinekoa da. Portzentaje altuena duen herria Lasarte-Oria da %24,04arekin eta Andoainek jarraitzen dio %21,76. Herririk gazteena (azken urteetan asko hazi den herria) Astigarraga da %11,23ko ehunekoarekin.

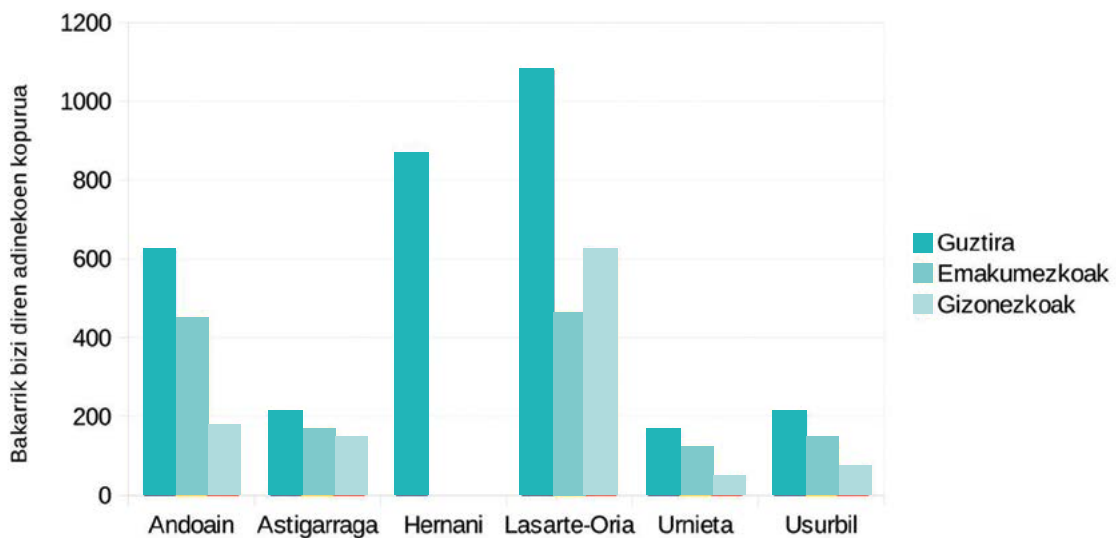
Neurgailua	Andoain	Astigarraga	Hernani	Lasate-Oria	Urnieta	Usurbil	ESKUALDEA GUZTIRA
Biztanleria osoaren kopuru gordina	Em. 7.411 Giz. 7.416 Guzt. 14.827	Em. 2.898 Giz. 3.003 Guzt. 5.901	Em. 10.192 Giz. 9.8216 Guzt. 20.013	Em. 9.366 Giz. 8.893 Guzt. 18.259	Em. 3.112 Giz. 3.127 Guzt. 6.249	Em. 3.066 Giz. 3.157 Guzt. 6.223	36.045 35.417 71.472
65 urtetik gorako biztanleria	Em. 1.796 Giz. 1.431 Guzt. 3.227	Em. 354 Giz. 309 Guzt. 663	Em. 2.283 Giz. 1,681 Guzt. 3.964	Em. 2.435 Giz. 1.966 Guzt. 43.91	Em. 562 Giz. 478 Guzt. 1.040	Em. 576 Giz. 509 Guzt. 1.085	8.006 6.374 14,370
Zahartze tasa	%21,76	%11,23	%19,80	%24,04	%16,64	%17,43	%20,10
Zahartza-roaren feminizazio maila	%55,65	%53,39	%57,59	%55,45	%54,03	%53,08	%55,71
Bakarriz bizi diren 65 urtetik gorakoak	Em. 447 Giz. 174 Guzt. 621	Em. 166 Giz. 143 Guzt. 209	Em. - Giz. - Guzt. 864	Em. 460 Giz. 619 Guzt. 1.079	Em. 118 Giz. 43 Guzt. 161	Em. 138 Giz. 69 Guzt. 207	1.329 1.048 3.141
Bakardade egoeran bizi diren adinekoen tasa	%19,24 (%71,98 emakumeak)	%31,52 (%79,42 emakumeak)	%21,79 -	%24,57 (%42,63 emakumeak)	%15,48 (%73,29 emakumeak)	%19,07 (%66,66 emakumeak)	%21,85

Iturria: Beterri-buruntza eskualdeko zaintza zerbitzuen beharrak eta mendekotasunaren gaineko erradiografia soziodemografikoa (2017)

Gipuzkoan %145,20koa da zahartze indizea eta Espainian %120koa. Hau da, Gipuzkoan 145,20 pertsona daude 65 urtetik gorakoak 15 urtetik beherako 100 biztanleko eta, aldiz, Espainian, 120. Eskualdean tendentzia hori zenbait herritan ikusi arren, badaude bestelako egoera erakusten dutenak. Andoain eta Hernanik EAEn dagoen egoera errepikatzen duten arren (%140,4 eta %133,7, hurrenez hurren), Usurbil, Urnieta eta Astigarragan oso bestelakoa da egoera; populazio askoz gazteagoa dute. Lasarte-Orian aldiz, zahartze indizea %167,2ra iristen da.

Horrek esan nahi du zaintza lanak eskatuko lituzken biztanleria potentziala oso altua dela zenbait herrietan; hots, oso menpekotasun tasa altuak ditugula eskualdean. Geroz eta pertsona gehiago ditugu zaintzeko premia nabarmenak dituztenak eta geroz eta gutxiago dira zaintzeko gaitasuna dutenak.

Emakumeak dira gehiengo nagusien artean. Herri guztietan %50etik gorakoa da emakumeen presentzia 65 urtetik gorako biztanleriaren artean, batzuetan beste %55,71 da eskualdean guztira. Adinekoen artean asko dira bakardade egoeran bizi direnak, eta, ondorioz, zaintza premiak areagotu egiten dira. Adinekoen %21,85a bakarrik bizi da Beterri-Buruntzaldean eta gehienak emakumeak dira.



Iturria: Beterri-buruntza eskualdeko zaintza zerbitzuen beharrak eta mendekotasunaren gaineko erradiografia soziodemografikoa 2017

Andoain

Neurgailua		Emakumezkoak	Gizonezkoak	Guztira
Biztanleria osoaren kopuru gordina		7.411	7.416	14.827
65 urtetik gorako biztanleria gordina		1.796	1.431	3.227
Bakarrik bizi diren 65 urtetik gorako biztanleriaren kopuru gordina		447	174	621
Mendekotasun egoeran dauden norbanakoen kopuru gordina, mendekotasun mailaren arabera	1. maila	-	-	139
	2. maila	-	-	160
	3. maila	-	-	95
Mendekotasun egoeran dauden norbanakoen kopuru gordina (guztira)		-	-	394

Astigarraga

Neurgailua		Emakumezkoak	Gizonezkoak	Guztira
Biztanleria osoaren kopuru gordina		2.898	3.003	5.901
65 urtetik gorako biztanleria gordina		354	309	663
Bakarrik bizi diren 65 urtetik gorako biztanleriaren kopuru gordina		166	143	309
Mendekotasun egoeran dauden norbanakoen kopuru gordina, mendekotasun mailaren arabera	1. maila	32	36	68
	2. maila	32	33	65
	3. maila	20	10	30
Mendekotasun egoeran dauden norbanakoen kopuru gordina (guztira)		84	79	163

Hernani

Neurgailua		Emakumezkoak	Gizonezkoak	Guztira
Biztanleria osoaren kopuru gordina		10.192	9.821	20.013
65 urtetik gorako biztanleria gordina		2.283	1.681	3.964
Bakarrik bizi diren 65 urtetik gorako biztanleriaren kopuru gordina		-	-	864
Mendekotasun egoeran dauden norbanakoen kopuru gordina, mendekotasun mailaren arabera	1. maila	239	128	367
	2. maila	201	105	306
	3. maila	119	41	160
Mendekotasun egoeran dauden norbanakoen kopuru gordina (guztira)		559	274	833

Lasarte-Oria

Neurgailua		Emakumezkoak	Gizonezkoak	Guztira
Biztanleria osoaren kopuru gordina		9.366	8.893	18.259
65 urtetik gorako biztanleria gordina		2.425	1.966	4.391
Bakarrik bizi diren 65 urtetik gorako biztanleriaren kopuru gordina		460	619	1.079
Mendekotasun egoeran dauden norbanakoen kopuru gordina, mendekotasun mailaren arabera	1. maila	165	111	276
	2. maila	140	69	209
	3. maila	95	59	154
Mendekotasun egoeran dauden norbanakoen kopuru gordina (guztira)		400	239	639

Urnieta

Neurgailua		Emakumezkoak	Gizonezkoak	Guztira
Biztanleria osoaren kopuru gordina		3.122	3.127	6.249
65 urtetik gorako biztanleria gordina		562	478	1.040
Bakarrik bizi diren 65 urtetik gorako biztanleriaren kopuru gordina		118	43	161
Mendekotasun egoeran dauden norbanakoen kopuru gordina, mendekotasun mailaren arabera	1. maila	51	35	89
	2. maila	42	35	77
	3. maila	28	18	46
Mendekotasun egoeran dauden norbanakoen kopuru gordina (guztira)		121	88	209

Usurbil

Neurgailua		Emakumezkoak	Gizonezkoak	Guztira
Biztanleria osoaren kopuru gordina		3.066	3.157	6.223
65 urtetik gorako biztanleria gordina		576	509	1.085
Bakarrik bizi diren 65 urtetik gorako biztanleriaren kopuru gordina		138	69	207
Mendekotasun egoeran dauden norbanakoen kopuru gordina, mendekotasun mailaren arabera	1. maila	-	-	82
	2. maila	-	-	71
	3. maila	-	-	46
Mendekotasun egoeran dauden norbanakoen kopuru gordina (guztira)		-	-	209

Iturria: Beterri-buruntza eskualdeko zaintza zerbitzuen beharrak eta mendekotasunaren gaineko erradiografia soziodemografikoa 2017

Eskualdeko biztanleria osoaren %3,42ak du menpekotasun aitortua. Zenbaki absolutuetan 2.447 dira mendekotasun egoeran dauden pertsonak. Mendekotasun tasa altuena duen herria Hernani da (%4,16) eta tasa baxuena duena ostera Andoain (%2,65). Mendekotasun mailaren¹⁹ bat identifikatua dutenen artean, ehuneko handiena I. mailako mendekotasuna diagnostikatuak dutenak dira, %41,72a. II.mailako mendekotasuna dutenak %36,28 dira eta III.mailako mendekotasun maila dutenak %22,10 dira.

Datuek erakusten digute, zaintza premi handiko eskualdean gaudela, populazio zaharrarekin kasu askotan, eta emakumeak direla nagusi zaintza premia dutenen artean. Horietatik asko bakarrik bizi dira eta jakin ez arren zehazki zein den haien sare soziala, ondoriozta dezakegu kasu askotan nahitaezko bakardadean bizi direla eta zaintza premia handiak dituztela. Gaur egungo adineko emakumeak dira zaintza lanetan gehien jardun dutenak eta etxetik kanpo enplegurik izan ez dutenak. Horrek, askotan, sare sozialak sortzeko aukerak murriztu dizkie, ez baitute denbora zein baliabide nahikorik izan horiek eraiki eta sostengatzeko. Gainera, adineko pertsonak izatean, inguruko galerak bizi izan dituzte eta sare familiar zein sozialak gutxitu egin zaizkie. Horri zahartzaroa eta gaixotasunak gehitzen badizkiegu, esan dezakegu oso larria den egoera batean gaudela.

6.2 ZAINZAREN BALIO SOZIAL ETA SINBOLIKOA

Beterri-Buruntzaldean elkarrizketetan jaso duguneren arabera, oso zaila izan da zaintza lanak zer diren azaltzea eta horrek erakusten digu batetik, askotan ez dakigula zertaz ari garen, bestetik ez dugula kontzeptua adostua eta azkenik horren esanahi, ulkerera eta ezkutatu ditzaken sinismen zein balioak, ez direla ezagutzen. Nahiz eta Mugimendu Feministatik edota zaintzarekin lotutako zenbait eragile sozialetatik horien inguruko hausnarketak bultzatzeko ahaleginak egin, oraindik kostatzen da jendartearen zaintzaren kontzeptzio zabala barneratzea. Gainera, erakunde publikoetan gailentzen den ikuspegia menpekotasun handiaren artatze lanarekin du zerikusia:

“Nola definituko zenuke egiten dezun lana? Uf, ze zaila ez? Eztakit. Ba nik uste dut, dia las primeras necesidades, laguntzen dugu horietan. Batzuei eman behar zaie dena ezin dutelako ezta kutxara bat ahora sartu, eta nere lana nola definituko nuken? Zaila da”. E6

19 Menpekotasun legeak hiru mendekotasun aitortzen ditu eta hiru maila ezarzen ditu. I. mailak erreferentzia egiten dio menpekotasun neurrikoari, moderatuari. II. mailak menpekotasun gogorri eta III. mailak menpekotasun oso handiari. <https://www.fundacioncaser.org/autonomia/preguntas-frecuentes/grados-de-dependencia>

“Egiten duzun lana garrantzitsua da? Oso garrantzitsua. Ez da bakarrik altxa ohetik, bazkaria eman, dutxatu, osea, lo minimo. Gero nola zaude? Nik uste garela un colador de emociones”. E6

“Cuidar significa en primer lugar cubrir las necesidades básicas, darles una dignidad que a veces se pierde: por ejemplo, la higiene, que tengan una imagen aseada, que puedan tomar la medicación que deben, una organización. Al final, un mayor es como un niño. Mi madre va al centro de día, y dice que va al cole. Imagínate. Darles dignidad. A veces, veo a personas mayores sucias, que huelen mal, porque las personas mayores huelen mucho. Y a mi me da mucha pena”. E2

“Puntualki behar duena da zaintza, izan daiteke pertsonala edota etxeko lana. Izan daiteke kanpo laguntza, izan daiteke... Zaintza mota asko daude. Batek zer egiten duen, eguna nola antolatzen duen arabera beharrak izango dira pertsonalak (higienari lotuak bereziki) edota etxekoak (jatorduak, garbiketa etab.). Familiaren laguntza segun eta nolakoa den horren arabera erabakiko da etxeko laguntza edota bestelakorik behar duen”. T6

“Orokorrean bere egunerokoa kalitate hobea izatea, ondo sentitzea, akonpainamendua izatea, minimoak bermatuta izatea. Eta familia pixka bat arintzea, zeren familiak oso angustiatuak etortzen dira “eta orain zer egin behar dugu”. Pixka bat hori lasaitzea, hori eskertzen dute...Ez da bakarrik pertsona ondo egotea, azkenean entorno osoa da ez?”.T6

“Zaintza beharrak menpekotasunarekin lotzen ditugu, bai profesionalak zein ez profesionalak. Eta gizarte zerbitzuak zentratzen dira nagusiki hiru eremutan: bazterkeria, LAPAD onartu zenetik menpekotasunean eta adin txikikoen arreta zein jarraipena. Azken urteetan LAPAD onartu zenetik asko garatu da menpekotasunarekiko arreta. Askok hazi da eskaera”. T2

Askok oinarritzko beharrekin lotzen dituzte zaintza lanak eta norberak egin ezin dituen ekintzen artatzearekin, menpekotasunarekin, hain zuzen ere. Ez dira bizitza guztian zehar behar diren lanak, momentu jakin batzuetara mugatzen baitituzte askok. Baina badira bestelako ikuspegiak, zaintzaren kontzeptzioa aldatu eta osatu dutenak,

autonomiaren ideia faltsuari buelta eman diotenak, ikusita ez dela nahikoa gizartean eta erakunde publikoetan gailentzen dena; alegia, haien bisioan ekonomia eta teoria feministek egin duten ekarpenak jaso dituztenak.

Zer da zure ustez zaintza? Alde batetik norbanakoen zaintza eta elkarren arteko zaintza, izaki sozialak garen einean eta gure arteko komunikazioan elkarbizitza horretan sortzen den zaintza hori eta norberak bere burua zaintzeko, egiteko horretan. Bizitzaren parte izango litzateke. Egoerak bultzatuta sortzen dena, beharra dutenek sortzen dena, ba manpekotasun egoeran daudenena edota haurrena, autonomoak ez diren pertsonen zaintza. Bestelako zaintzaz gain, asistentziala ere izan behar duena, egunero lagundu behar duzulako.” T3

“Nik lehen nuen kontzeptua eta orain dudana oso ezberdina da. Entzun nion behin, ikastaro batean emakume bati eta bai, aldatu zitzaidan. Nik lehen ulertzen nuen gehiago pertsona dependienteen zaintza edo umeen zaintza edo nagusien zaintza. Heldua denak ez duela zaintza beharrik. Emakume honek planteatzen zuena zen bizitzaren zaugarritasuna eta bizitzaren etapa guztietan zaintza beharra dagoela. Ez dago momentu bat nun zure gorputza edo burua zaindu behar ez dena. Beste gauza bat da nola egiten diren. Baina guztiok behar ditugu zaintzak bizirauteko. Guztiok behar ditugu zaintza fisikoak, emozionalak, etab. Zaintzaren forma aldatzen da, intentsitatea, bizitzan zehar. Baina ez dago, ez luke egon behar adin batekin lotuta, baizik eta beharrei lotuta. Heldua izan arren eta jateko eta mugitzeko arazoak ez izan arren egun batean hanka puskatzen badet zaintza zehatz bat beharko dut.” T5

“Administrazio publikoan adin batzuekin lotzen da eta behar zehatz batzuekin lotzen dira. Gizarte zerbitzuetan ez da pertsona hartzen bere horretan, pertsona heldu bati falta zaion horrekiko konparazioan sortzen da beharra, alegia, hori da eredu eta besteek hutsuneak dituzte, horiek asetzeko saiakera egiten da. Emakumeekin berdina gertatzen da bortizkeriaren kasuetan, emakumeek dituzten beharrak kontuan izan beharrean, emakume zehatz bat, usuario gisa momentu zehatz batean eskatzen duen norbait da. Zerbitzuak oinarritzen dira falta den zerbitzetan. Hutsune bezala kontsideratzen ez direnak, ez dira zerbitzu bilakatzen. Nire beharrak kubritzen badituzte, ulertzen da nik ez dudala inongo beharrik.” T5

“Zainduak denok izan behar dugu eta bizitza guztian zehar behar ditugu zaintzak. Baina zaintza gradu ezberdinak daude eta momentu ezberdinetan zaintza mota ezberdinak behar ditugu. Zaintza modu zabal batean ulertzen dut, baina denok zainduak izateko eskubidea eta besteak zaintzeko bete beharra ere badugula, baina gero zaintzaz mendekotasun egoeran dagoenean hitz egiten dugu; norbait gaixo dagoenean zaintzera joan behar det, lagun batek ume txikiak dituenean zaintzera joan behar dezu. Zaintza zerbait praktikoagoa bezala edo momentu jakin batean bete beharreko zerbait bezala nahiz eta eguneroko zaintza hori egon. Baina egiten degu nolabait modu inkontziente batean. Ni nere familiak zaintzen nau, nik zaintzen ditutela, eguneroko harreman horien bidez, baina gero badaude momentu batzuk nun zaintza espezifikoko batzuk behar diala eta horretarako igual modu kontzienteago batean egiten dezu edo pentsatzen dezu zaintza”. T1

Arestian aipatzen genuen askotariko aldeak biltzen dituztela zaintza lanek, ez direla soilik oinarrizko behartzat ditugun horiek (normalean alderdi materialarekin lotzen ditugunak), baizik badutela elkar harremanean sortzen diren beharrak, afektuarekin edo horien ezarekin lotzen direnak:

Zer izan da zuretzat pertsona bat zaintzea? “Goxotasun bat ematia, xamurtasun bat. Ez purrustara bat eitia, zeatikan ikusten dezu pertsona hau ez dela gai bere burua zeatzeko. Haik behar dutena da maitasuna. Hoi”. E3

“Lehenengo lekuan esango nuke norberaren burua maitatzea. Maitasuna da. Gure burua maitatzea, eta gure burua maite badugu gure burua zaindu egiten dugu, maitasun hori hor dagoelako. Maitasuna baldin badago, bestearekiko ere dago, eta zaindu ditzakezu besteak. Beti ere zuretik hasita. Kultura honetan dago gure burua ez dugula maitatzen, gainera emakumeok ikasi degu besteak maitatu behar ditugula eta zaindu behar ditugula. vivimos ajenas a nosotras mismas absolutamente”. T4

“(…) Bizimodu osasuntsu bat da, gure buruarekin konektatuta egotea. Noski, behar bereziak dituztenak daude. Menpekotasuna dutenak eta ez dutenak ere”. T4

Guztiek onartu dute zaintza lanak oso beharrezkoak direla, baina ez direla nahikoa sozializatzen eta ez zaiela baliorik ematen. Onartzen dute orokorrean familian menpekotasun maila altua dagoen pertsona batek zaintzak behar dituenean balioa igotzen dela: familia barruko zaintzaileak zein zaintza profesionaletan jarduten dutenek familiakideen babes handia jasotzen dutela azpimarratu dute.

Erresidentziatako lana baloratzen da? *“A, bueno, niretzat ez dago oso baloratua”*E6

Etxez etxeko zerbitzua: *“No porque no se visibiliza que hacemos, ni que existimos. Es un sector super poco valorado, y este es un trabajo digno y (barreak) es que es para las personas. Debería de estar mejor valorado,... La sociedad no se da cuenta, no saben que existimos... como siempre ha sido trabajo de mujeres! Las mujeres siempre hemos hecho cosas de casa...y no! Tu trabajo no es solo duchar a una persona y ponerle el pastillero, haces de auxiliar, de psicóloga, de todo! (barreak) es bonito ayudar a la gente”.* E8

“Desde luego ellos y la familia, en los pueblos pequeños, saben el trabajo que haces, quizás en una ciudad grande pues no. Es un trabajo que se lleva años haciendo y está más valorado en la sociedad que en las instituciones”. E10

¿Las instituciones por qué? “Porque los ayuntamientos no tienen ese trato que nos gustaría a nosotras. Subcontratan el servicio y ahí se termina todo”. E10

Sektore zehatz batzuetan balio soziala handitzen den arren, jakin, badakigu gizarte egiturek ikusezin bilakatzen dituztela zaintza lanak eta ez dutela ez balio sozialik, ez ekonomikorik, ez politikorik.

“Zaintza denaren oinarria da. Ekonomiaren oinarria da, azpiko eta ezkutuko lan hori. Ez da bistaratzen, ez dugu bistaratzen ekonomiaz hitz egiten denean, bueno hitz egiten da justo beste guztiaz. Lan ordainduan ez nuke esango zaintza daukagunik bistan. Ekonomiaz hitz egiten dugun denok daukagu... ekonomia eztaikit zer, enpresak, bankuak... ematen du hori dela ekonomia. Eta bestea... Bizitza zaintza gabe erortzen da. Eta egia da ekonomia feministari esker gutxienez diskurtsoan ari dela pixka bat hortaz hitz egiten, hori ere badala eta zein garrantzia duen eta denaren oinarria dela eta hori

bistaratzen. Baina egia da erronka dela diskurtsotik harago hori nola jeisten den politika publikoetara, proiektuetara. Orain gaude fase hortan ez, diskurtsoa ikasi degu, baina jarraitzen degu lehengoa egiten. Ez da ezer aldatu, ez da inondik pasa. Ikusi behar dugu gauza konkretuetan hori nola materializatzen den. Eta hor dago nik uste det erronka".T1

Dena dela, duten balio sozialak ez du bat egiten zaintza lanetan dihardutenek duten ikuspegiarekin nahiz ardurarekin. Ez ditugu zaintza lanak problematizatzen, ez dira ikustarazten eta zaintzaileek duten ardura ez da kontuan hartzen. Gainera askotan jotzen da lan horiek mistifikatzaera eta barnebiltzen duten gatazka izaera alboratzen da:

¿Para tí trabajar con personas en el ámbito de los cuidados ha sido importante? "Sí, estoy muy satisfecha de mi trabajo. Pero hay días que se te hace cuesta arriba, son personas que tienen discapacidad, ..."E8

Etkez etxeko lana garrantzitsua da? "Asko. Asko gustatzen zait egiten dudana lana. Es muy gratificante. Eta bueno, erderaz egingo det. Es importante, porque es el paso entre estar en casa o irte a una residencia. Muchas veces con que vayas a echar una mano pues es suficiente para que no tengan que salir de casa. Las compras, la comida hago yo...Yendo yo todos los días pueden estar. Ellos siempre han sabido valorar nuestro trabajo, para ellos somos importantes". E10

Eta zuk uste duzu zaintzaile ona izan zarela? "Pues esango dizut batzutan bai eta beste batzutan ez. Zeatikan gaindittu itten dizu gaitzak. Ez dezu ulertzen, nola ondo egotetik momentura ya etzan bea: hasarratuta, gabian askotan esnatzen zan eta lanea jun behar zun, lanea jun behar zun eta lanea jun behar zun. 10 aldiz jeikitzen zan gauian. Eta ya neke haundiya eta ni konprenditzen det beti ez naizela zaintzaile ona izan". Pazientzia galdu duzulako? "Bai, bai". E3

¿Que sería ser la mejor cuidadora del mundo? "Uf...pues la que tuviera tanta paciencia que no se le acabara nunca. Porque la paciencia la pierdes, claro". E2

Azpimarratu nahi dugu Beterri-Buruntzaldean errepikatzen dela EAEn dagoen zaintza lanen familiarizazio joera. Ardura zeinek hartu behar duen galdetuta askok azpimarratzen dute familiakideei dagokiela, eta, ondorioz, emakumeei. Izan alaba, emazte edo zaintzaile profesionala emakumeen gain gelditzen dira zaintza lan nagusiak, eta aurrerago ikusiko dugun moduan, oraindik eskasa da administrazio publikoak hartzen duen ardura horrekiko. Orokorrean uste da behar handiak dituzten pertsonen zaintza gertukoenei dagokiela eta gehienez administrazio publikoak egoera hori arindu dezakela. Senideek gertukoaren zaintza lanen zama nola bizi duten aztertuko dugu aurrerago. Hala ere, garrantzitsua da administrazio publikoaz gain komunitateak ere zaintza lanak bermatzeko bitartekoak sortzea:

Zeinek bermatu beharko lituzke zaintzak? "Orokorrean zerbitzu publikoek bermatu behar dituzte. Bestegauza bat da nola antolatzen dugun hori eta hori pertsona eta komunitatearen ekarpenarekin batera nola uztartzen den. Instituzioek jakin behar dute jokatzeko ba komunitatearen eta pertsonen beharrak jakin behar dute jasotzen. Instituzioek tresnak jarri behar dituzte eta egon daitezke kudeaketa eredu ezberdinak. Baina bermea publikoa da. Batez ere azken urteetan eztabaida handia egon da Estatuaren paperarekin. Komunitateak bermatzen ditu zerbitzu edo behar horiek estatua desagertzen denean. Baina estatua indartsua den herrialdeetan estatua da bermatzailea. Komunitatearen garrantzia azpimarratu da Estatuaren desagerpena justifikatzeko. Uste det aldarrikatu behar dugula estatuaren, instituzioaren presentzia".T5

"(...) Nik uste dut adibidez zaintzaren pribatizazioa oinarritzen da filosofia batean eta da bakoitza garela gure familia edo gure pertsonen arduradun, adibidez umeekin, familia da ume horien arduradun, ama batez ere. Guk pertsona bezala ikuspuntu komunitario batetik ulertarazi beharko genuke umeen eta zaharren zaintza. Ulertzea gizartea ezin dela bizi zaintza horiek eman gabe, zirkulo bat da, pertsonak ezin dira bizi zaintzarik gabe eta pertsona bakar batek ezin du bermatu zaintza hori bere osotasunean. Orduan komunitateak eman behar dio osotasuna. Ume bat zertaz elikatzen da? Familian bakarrik jasotzen duenetik? Horren kargu komunitateak hartu behar du".T5

6.3 ZAINZAREN BALIO POLITIKOA. ZEIN DA EGUN ADMINISTRAZIO PUBLIKOAREN PAPEREA?

Atal honetan aztertuko dugu Beterri Buruntzaldeako erakunde publikoek bermatzen edota sustatzen duten zaintza eskubidearen mapa. Zaintza Erregimenaren atalean azaldu da Espainiar Estatuan eta EAEn eskaintzen diren baliabideak zein diren eta zein baldintzatan dauden. Oraingo honetan, berriz, pausu bat harago emango dugu eta Beterri Buruntzaldeako zaintza eskubidea administraziotik nola bermatzen den aztertuko dugu. Horretarako, Gipuzkoako Foru Aldundiko zein Udalen baliabideen maparen argazkia aterako dugu.

Menpekotasunari soilik erreparatu gabe, jendarte osoak, bere aniztasun osoan, zaintza beharrak eta erantzunkizunak ditugula defendatzen dugu. Horregatik, baliabideen mapa honetan, menpekotasunari zuzendutako zerbitzuez gain, zaintzen antolaketa parekidea sustatzen duten egitasmoak barnebidu ditugu.

EAEko zaintza erregimena xehetu dugunean, aipatu dugu egungo legeria eta araudiak baldintzatzen dutela administrazio publikoak egiten duen lana zein gizartean dugun zaintzarekiko pertzepzioa. Argi dago Menpekotasun legea dela horretan eragin nabarmenena duena, eta hortik eratorri den EAEko zerbitzu sozialen legea. Zerbitzu publikoak zein prestazioak eskainiko direla jaso arren, badakigu prestazioak nagusitzen direla administrazio publikoaren egitekoan eta horiek ez dituztela biztanleriak dituen behar guztiak asetzen.

Prestazio ekonomikoak

Mendekotasun egoeran daudenei diru laguntzak	PEAP(Prestación Económica por Asis. Personal)	PECE (Prestación Económica por Cuidado en el entorno familiar)	PEVS (Prestación Económica Vinculada al Servicio)
Andoain	71 (Esk: 167)	235 (esk:643)	1 (esk:30)
Astigarraga	11	7	18
Hernani	101	298	5
Lasarte oria	82	278	2
Urnieteta	17 (esk: 47)	101 (esk:233)	0 (esk:12)
Usurbil	41 (esk:147)	94 (esk:531)	1 (esk:19)
GUZTIRA	264	880	9

esk = eskatzaileak

Eskualdean, mendekotasun egoeran dauden pertsonen % 47,11ak baino ez du jasotzen mendekotasunari lotutako laguntza ekonomikoa eta 1.001 pertsona gelditzen dira laguntza hau jaso gabe. Mendekotasunari laguntza gehien jasotzen duten herritarrak Andoaingoak dira, mendekotasun egoeran dauden pertsonen %77,91ak jasotzen baititu laguntza horiek.

Etxez etxeko zerbitzua

Zerbitzua udalen eskumen zuzena da eta horregatik, udaletxetik ateratzen diren araudiak eta pleguak (eta horien atzean dauden aurrekontuak) erabakiorrak dira, bai langileen lan-baldintzak zehaztu ditzaketelako, bai hartzaileen kopuruak baldintzatu ditzaketelako, bai horien kuotak zehazten dituztelako. Hala ere, zerbitzu sozialetan dagoen beste sailetan dagoen bezain besteko pribatizaziorako joera (nahiz eta subkontratazio bidez izan) enpresa pribatuen menpe daude Udalak eta batzuetan, pleguetako eskakizunak “zorrotzegiak” direla iritzita (hau da, irabazi gutxiago izango dituztela baloratuta), ez dira aurkezten.

Orokorrean, ez da zerbitzuak duen potentzial guztia erabiltzen. Nahiz eta ez den 65 urtetik gorako pertsonentzat, horrela eskaintzen da eta jaso ditzaken behin-behineko menpekotasuna dutenen, bazterketa sozialean dauden pertsonen edo bestelako beharrak dituztenen arta kanpoan uzten ditu (guraso bakarrei laguntza, zaintzaile nagusiei begirako atsedeen zerbitzuak, ekitaldietan parte hartzeko nagusiei begirako zaintza puntualak...). Izan ere, zerbitzua eskualdean asistentzia eta prebentzio zerbitzu gisa definitzen da eta “erabiltzaileei ahal bezain luzaro norberaren etxean bizitzen jarraitzeko laguntza ematera” bideratzea da helburua. Horri gehitzen zaio norberaren zaintzarako eguneroko bizitzako oinarrizko jarduerak egiteko, segurtasuna sentipena edota erabiltzaileak beren komunitatean integra daitezen bultzatzea da askotan helburua. Hala ere, menpekotasun agerikoa duten pertsonen zuzentzen zaie nagusiki.

Zerbitzuaren baitan askotariko laguntzak eskaintzeko hautua araudietan jasotzen den arren, orokorrean askoz murriztagoak dira egiten diren lanak. Etxeko eta zaintza lanen kontzeptzio oso klasikora mugatzen dira eta funtzioak gehiago pertsonalizatu daitezke eta ugariagoak izan. Ondorioz, zerbitzuan enplegatzen diren pertsonen perfila iraunarazten da (emakumeak), ez da dibertsifikatzen eta femeninotasunari esleitzen zaizkion ezaugarriekin lotzen jarraitzen dugu.

Horregatik uste dugu zerbitzuaren potentziala ez dela behar bezala erabiltzen eta artatu daitekeen jendearen perfila, langile perfila eta eskaini daitezkeen zerbitzuaren ezaugarriak araudiak aldatu gabe heda daitezkeela. Horrela zaintzaren ulerkera asko zabalduko litzateke eta zaintza beharrak egokiago hornitu eta identifikatu zitezkeela.

Kopagoan oinarritzen den zerbitzua da eta ahalmen ekonomikoaren arabera prezio bat edo beste ezartzen da. Ahalmen ekonomiko gutxi duten familiek prezio egokia ordaintzen duten edo ez aztertu gabe, akaso garrantzitsua da bestelako ahalmena duten pertsonena aztertzea zaintza zerbitzuen kontratazio pribatua saihesteko. Gainera, geroz eta ordu gehiago behar direnean ez da gutxiago ordaintzen, ez da modu progresiboan ezartzen prezioa, eta baloratu liteken irizpidea dela deritzogu.

Ikuspegi ekonomizista nagusitzen da enpresen esleipenetan eta horrek enpresen arteko lehia bultzatzen du. Ondorioz, langileen lan baldintzak okerrera egin dezakete,

erabiltzaileek jasotzen duten zerbitzuaren kalitatea jeitsi eta erabiltzaileek ordaindu beharrekoa igo. Garrantzitsua da pleguetan gailentzen den ikuspegiak klausula sozial eta laboral gehiago barnebiltzea, lan baldintzak eta zerbitzuaren kalitatea hobetzeko eta irabazi asmoa duten enpresen eragina gutxitzeko neurriak hartzea.

Hartzaile eta behargin kopuruaren proportzioa aztertzekoa da: Andoainen, 95 erabiltzaile daude eta 25 behargin. Astigarragan 18 erabiltzaile eta 7 langile. Usurbilen, 14 erabiltzailearentzat 7 langile.

Etkez etxeko laguntza zerbitzua	Emakumezkoak	Gizonezkoak	Guztira
Andoain	74*	21*	*
Astigarraga	12*	6*	18*
Hernani	118	30	148
Lasarte oria	50	20	40
Urnieta	25	10	35
Usurbil	10	4	14

* 2020an eguneratutako zifrak.

Egoitzak

Egoitza edo erresidentzien kudeaketa eta definizioa komunitate autonomo bakoitzari dagokio Estatu Espainiarrean. Hala, egoitzen ezaugarri eta funtzionamendua zedarritzen duen azken dekretua, EAEn, erresidentzien 126/2019 dekretua, ekainaren 30ekoa da. Era berean, Beterri Buruntzaldeaz ari garenez, Gipuzkoako Foru Aldundiaren eskumenekoa da egoitzen kudeaketa.

Egoitzen definizio bakarra egotetik urrun, mota ezberdinetakoak daude Estatuan²⁰, baina lan honi dagokionean, 65 urtetik gorako adinekoen egoitza kolektiboez arituko gara.

Eskumenaz ari garenez gero, aipagarria da egoitza bakoitzaren eskumenekoak direla egoitzetako zerbitzuen ezaugarri, kalitate eta kontrolari dagozkien datuak, eta horiek publikatzearen ardura soilik haiena da. Gure irudiko, batetik, datu funts bateratu bat ez egoteak ikerketa zailtzen du. Bestetik, ikuskapen eta kontrolaren inguruko datuak egoitzak berak produzitzeak datuen fidagarritasunari buruzko ziurgabetasuna ematen du.

Gipuzkoan, mendekotasuna duten pertsonentzako egoitzen sarean sektoreko

20 Besteak beste, erresidentziak (erresidentzia txikiak barne), etxebizitza edo tutoretzapeko pisuak, zentro psikogeriatricoak, zentro soziosanitarioak, etab.

erakundeen berariazko elkarlana dute, haien hitzarmen, finantzaketa eta foruplangintzaren arabera kudeatzeko. Kabia Gipuzkoako Organismo Autonomoak kudeatzen ditu 2014az geroztik: 12/2014 FORU ARAUA, azaroaren 6koa, zeinaren bidez sortzen baita «Kabia» izeneko foru organismo autonomoa, gizarte zerbitzuak kudeatu, eman eta gauzatzeko. Hori horrela, horri dagokio Gizarte zerbitzuei buruzko legeak ezarritako zerbitzu eta funtzioak kudeatzea eta gauzatzea.

Kabiak Gipuzkoako 8 egoitza kudeatzen zituen 2018an²¹, horietatik 2, Beterri Buruntzaldean daude kokatuta daude: Andoain eta Lasarte-Oriakoa. Datozen lau urteetarako, baina, Kabiak ondorengo kudeaketa mandatua dauka: Udal titularitatekoak diren, adineko pertsonentzako eta mendekotasun egoeran dauden pertsonentzako 16 egoitza eta eguneko zentroen kudeaketa bere gain hartzea. Horixe da lurralde guztirako espero den joera.

2016. urteko hitzarmen kolektiboa dago Gipuzkoan indarrean eta hori berritzeko asmoz greba eta mobilizazio deialdi ugari egin dira herrialdean, baita eskualdean ere. Hitzarmena berritzeko eskariak gain²², lan baldintzek dituzten hainbat ezaugarrietan jarri dute arreta, izan ere, aurretik esan dugun bezala, langile eta erabiltzaileen baldintzak okertu egiten ditu:

Batetik, feminizazio tasa altua ematen da langileen artean, %89a (SIIS, 2016) eta horrek beste lan batzuekiko soldata arrakala oso altua ezartzen du, lan feminizatuek orokorrean jasotzen duten gutxiespenari jarraiki: ia 6000 euroko arrakala dago kale garbitzaileekin alderatuz gero²³. Bestetik, orokorrean arretazuzena ematen 0,627 pertsona daude egoilar bakoitzeko, hau da, ratio hori dago ezarrita Gipuzkoan eta erresidentzia pribatuekin ez dago alde handirik. ELAren *Zaindu nazazu bi ordu gutxienez* kanpainaren baitan, azaltzen da 92 minutu igarotzen dutela langileek egoiliar bakoitzerekin egunean; hots, ez dela bi ordutara iristen zaintzak hornitzeko ordu kopurua. Horrek lan zama handia ezartzen die langileei eta egoiliarrek egoera zaugarrian uzten ditu, ez baitute behar bezalako arretarik jasotzen eta, are eta gutxiago, pertsonalizatua.

21 2018koada Kabiak argitaratu duen azken memoria. Hemen eskuragarri: http://www.kabia.eus/documents/114554/1403526/Kabia_Memoria_2018/58ffb606-343e-4a39-b602-648af5e9ce0c.

22 ELA sindikatuak honako eskariak egin zituen Gipuzkoako erresidentziei begira:
1. Gipuzkoako sektore hitzarmena sinatzea batetik eta ELA sindikatuak hainbat egoitzatan lortuak dituen enpresa hitzarmenak mantentzea bestetik. 2. Hitzarmenak 2017 eta 2020 arteko balioa izatea. 3. Soldata igoera kontsumoko prezioen indizea gehi %8 izatea, lau urtetan ezartzeko. 4. Antzinasunagatik 42 euroko igoera, 2021erako lortzeko. 5. Igan de eta jaiegunetan 45 euroko igoera, 2021erako lortzeko. 6. Norberaren egin beharretarako, jardunaldi barruan, hiru egun izatea. 2021erako lortzeko. 7. 20 minutuko atseden ordaindua, 2020rako. 8. Sei urteko eszedentzia umeak 10 urte egin arte, eta bost urtekoa langileak menpekoren bat badu bere kargu. 9. Lanaldi murrizketa umeak 15 urte bete arte. 10. Lanaldi osoko lanpostuak eta kontratu mugagabeak.

23 Gipuzkoako Zaharren Egoitzak greban. Argia Aldizkaria. 2019/05/26. Eskuragarri hemen: <https://www.argaia.eus/argia-astekaria/2645/gipuzkoako-zaharren-egoitzak-greban>

Nahiz eta EAEn erresidentzien dekretua berritu (126/2019 ekainaren 30ekoa) langileek salatu dute egoera ez dela hobetu, egoitza berrietara bideratutako dekretua baita. Dekretuak titulartasun pribatu zein publikoan eragina izango du eta hobekuntza txiki batzuk (erresidentziak gehienez 150 pertsona jasoko ditu, gela indibidualak %25etik %75era pasako dira eta langile gehiago egongo dira) jasotzen dituen arren, ez ditu arta zuzeneko ratioak hobetzen, ez baitira oraindik aldarrikatu izan diren 2 orduko artatzera iritsiko.

Eskualdean hiru zaharren egoitza daude: bata Hernanin, bestea Andoainen eta azkena Lasate-Orian. Lehenengoak udal eskumena izaten jarraitzen du, ez dago Kabia fundazioaren baitan, baina aurreikusten da 2021. urtean sartu beharko duela. Andoaingo erresidentzia Kabiaren barruan dago eta txosten hau idazten ari garen bitartean bertako langileak greban murgilduta daude, aurrerago aipatuko diren aldarrikapenak defendatzeko. Andoaingo San Juan Bautistako langileek greba deialdiarekin bat egiten duten lehen aldia ez da, 2019ko udaratik hainbat greba deialdi egin baitute.

Hernaniko egoitzaren kasuan itxaron zerrenda da arazo nagusia. 100 pertsonatik gora daude itxaron zerrendan eta hutsune eskaera guztiak jasotzeko arazo handiak daudela nabarmentzen dute. Herrialde guztiko pertsonak jasotzen ditu egoitzak eta, besteak beste, hainbat hernaniar kanpoan uzten ditu.

Egoitzak	Emakumezkoak	Gizonezkoak	Guztira
Hernani			
Andoain	70*	26*	96*
Lasarte	35	21	56

* 2020an eguneratutako zifrak.

Apartamentu babestuak	Emakumezkoak	Gizonezkoak	Guztira
Astigarraga (Hirugarren adina)	2*	5*	7*
Hernani	3	12	15
Lasarte oria Etxebizitza tutelatu komunitarioa	1	4	5

* 2020an eguneratutako zifrak

Eguneko zentroa	Emakumezkoak	Gizonezkoak	Guztira
Andoain	17	5	22
hernani	45	14	59
Lasarte oria	20	5	25
usurbil	14	4	18

Bestelako zerbitzuak

Horiek osatuko lukete menpekoak diren pertsoneri eskaintzen zaizkien gizarte zerbitzu nagusiak, baina badira bestelakoak, egunerokoa osatzen laguntzen dutenak. Horien artean urrutiko laguntza dugu. Pertsona etengabeko harremanetan dago larrialdiak koordinatzeko zentroarekin, horretarako telefono bidezko gailu bat erabilita. Horrez gain, laguntza teknikoak ere eskaintzen da. Ingurua egokitzeko, mugikortasuna hobetzeko eta espazioak irisgarriagoak egiteko laguntzek osatzen dute. Garraio egokitua, hiriko mugikortasuna hobetzeko Atera zerbitzua, etab, egongo lirateke. Badira Gizarte Zerbitzuen legeak aurreikusten dituen beste hainbat zerbitzu, baliabide ezagatik edo beharrik ez dagoelako (zaila da zerbait eskatzea martxan ez dagoenean), Beterri-Buruntzaldean aurrera egin ez dutenak. Horiek dira adibidez, bono taxia edo opor programak.

Familian zaintzen dutenei zuzendutako laguntza programak.

Azken urteetan, familia barruan zaintzen dutenei zuzendutako programak martxan jarri dira. Gipuzkoan gehienak Aldundiaren menpe dauden Sendian Programaren barruan dauden arren, badira tokiko taldeak martxan jarri dituztenak ere. Azken hori da Urnietaren kasua. Orain dela bi urte jarri zen martxan eta Lahar Elkarateak laguntzen du taldearen dinamizazioan, psikologo baten eskutik. Bi astetik behin biltzen dira 5-6 lagun.

Sendian programak taldekako lanketa, laguntza psikologiko pertsonalizatua eta prestakuntza ikastaroak eskaintzen ditu. Eskualden bi herrietan dago taldea osatuta (Hernani eta Usurbil), eta besteetan jende faltarengatik edo Aldundiak jartzen ez dituen baliabideengatik ez daude martxan. Programak bere osotasunean aztertu ez ditugun arren, orokorrean taldeetan parte hartzen dutenak oso pozik daude jasotzen duten laguntzarekin. Hala ere, norberaren zaintzara eta etxeko lanak banatzera bideratutako estrategiak ez dira hainbeste lantzen eta hori beharrezkoa da epe-ertain batean zaintzaileen lan eta bizi-baldintzak hobetzeko. Hartara, herritar guztien zaintza eskubidea betearazteko.

Erantzunkidetasuna sustatzeko programak

Hasieran aipatzen genuen bereziki menpekotasunarekin lotutako zerbitzu, prestazio eta programak jartzen direla martxan administrazio publikotik. Hala ere, badira beste hainbat egitasmo zahartzaroa aktibo bilakatzeko, egunerokoan laguntza bultzatzeko, suspertze kognitiborako... Batzuk administrazioak laguntzen ditu, baina orokorrean elkarteek bideratzen dituzte. Horien barruan egongo lirateke: Hernaniko gizarte jangela (11 emakumezko eta 16 gizonetzkoek parte hartze dute); Urnietako osasun bideak edo memoria tailerrak (Dena Berri Jubilatuen elkarteak sustatuta); Astigarragan Galtzaur Elkarteak kudeatzen duen oroimen tailerra; adineko pertsonen zuzendutako soinketa; Usurbilgo Goazen kalera egitasmoa (ibilbide osasungarriak), oroimen tailerrak eta esperientzia eskola; Hernaniko Ttapa-Ttapa egitasmoa (elkarrekin paseatzera ateratzeko); edo Lasarte-Orian Nagusilan programaren baitan adineko pertsonen laguntza sustatzen duena.

Hernanin, adibidez, erantzunkidetasuna bultzatzeko hainbat ekimen sustatu dira udaletxetik, herriko eragileekin elkarlanean. Zaintza lanekiko emakumeen jabeakuntza laguntzea, gizonen artean zaintza ardurak sustatzea eta zaintzaren etika justoagoa bultzatzea izan zen ekimenaren helburua. Horren baitan antolatu zuten argazki lehiaketa, erakusketa eta kale antzerkia. Hernanin estrategia orokorrago baten baitan antolatu izan dira erantzunkidetasuna sustatzeko ekimen gehiago, baina ez dute epe luzerako proiektu izaera izan.

Zaintzaren kontzepzio zabalagoa eta horren antolaketa justoagoa sustatzeko beste egitasmoa hezkidetzak programak dira. Hernanin 2008an hasi zen hezkuntza formalean hezkidetzak landu eta emakumeenganako indarkeriaren prebentzioa garatzeko. Gaur egun, Hernaniko ikastetxe guztietan ematen da Harremonak egitasmoa, eta ikasleek gain, irakasle eta gurasoengana ere hedatuz joan da, hezkuntza formalaren eremua gainditzeraino. Izan ere, tratu onen kultura hezkuntza komunitate osora hedatu beharra agerian geratu da: Hernani Tratu Onen Herria izateko bidean. Hortaz, hezkuntza formalaz gain, herriko eragileekin ere lan egiten da. *Plax!* Sexu eta bikote aholkularitza zerbitzua ere eskaintzen da udaletik.

Urnietan hezkidetzak eta tratu onak egitasmoa herriko ikastetxeetan garatzen da ikasturtero. Ikasleekin lana egiteaz gain, irakasleei formakuntza eta gurasoekin lan saioak egiten dira. Usurbilen eskoletan hezkidetzak eta herrian berdintasuna eta tratu onak bultzatzeko zerbitzua ematen da batetik, eta bestetik, udal sexu-aholkularitza gunea dago.

Bestalde, Hernani, Urnieta eta Usurbilen emakumeen Jabetze eskolak daude martxan. Ibilbide ezberdina duten arren, guztiek eskaintza zabala egiten dute emakumeak formatzeko eta ahalduntze prozesuak bideratzeko. Hernaniko Jabetze Eskola 2006 urtean sortu zen eta, geroztik, Gipuzkoako Jabetze Eskolen Sareko parte da. Urtean bi txandatan antolatzen dira ikastaro eta tailerrak; bat udaberri garaian eta bestea

udazkenean. Urnietan ere urteak daramatzare ikastaro ezberdinak antolatzen, baina aurten, komunikazioa bateratu dute eta jabetze eskolaren izenean kaleratu dute eskaintza.

Eskualdean, Indarkeria matxistarekin lotutako protokoloak martxan daude. Hernani da ibilbide luzeena duen herria, 2012an onartu baitzuen I. Erakunde arteko protokoloa eta bigarrena, 2016an. Urtean behin gutxienez elkartzen da Erakunde arteko Mahaia (Ertzaintza, Osakidetza eta Udala), protokoloaren koordinazioaren segimendua egin eta urteko datuak aurkeztu eta azaltzeko. 2019an protokoloaren balorazioa egin da, indarkeriari aurre egin dieten emakumen batzuk elkarrizketatuta. Horrez gain, sagardotegi garairako eta jaietarako protokolo espezifiko bat egin zen 2015ean, orduetik indarrean dagoena, taberna eta sagardotegietarako. Horri gehitu behar zazikio indarkeria matxistaren inguruan udaltzaingoari zuzenduta aldian-aldian egin diren formazio saioak, baita tabernako langileei eta osakidetzako langileei zuzendutakoak ere. Bestelakoan, Astigarragan, Urnietan eta Usurbilen ere protokoloak daude, ibilbide motzagoa izan arren.

ZAINTZAREN BALIO SOZIAL ETA POLITIKOA

Argi dago balio sozial eta politiko gutxiko lanen aurrean gaudela eta horrek baduela tokiko administrazioetan isla. Nahiz eta tokiko administrazioak zaintza lanen demokratizaziorantz jarduteko kompetentzia legegilerik ez izan eta eskumen asko administrazioko beste maila batzuetan egon, udalek ere badute zeregina eta zeresana. Datuek erakutsi digute zaintza ez dela Beterri-Buruntzaldeako eskualdean lehentasuna eta zaintza krisiari aurre egiteko bitartekoak ez direla areagotu, nahiz eta egoera demografikoak erakutsi zahartze zein menpekotasun indizeak altuak direla eta, horrenbestez, zaintza beharrak geroz eta gehiago.

Horrez gain, zaintzaren kontzepzio oso hertsiarekin egiten du lan administrazioak eta menpekotasuna istripuz edo bizitzako garai zehatz batzuetan gertatzen den zerbait dela ulertzen duela. Ez ditu epe luzearako proiektuak gizon eta emakumeen arteko erantzunkidetasuna bultzatzeko, ezta zaintza kolektibizatze ere. Komunitateari eta ehun sozialari esker martxan daude hainbat egitasmo, zaintzak familiatik at ulertzeko eta ardura kolektiboa dela sentsibilizatze.

Lasarte-Orian salbu gainontzeko herrietan ibilbide luzeago edo laburragoa duten Udal Berdintasun Sailak daude, baliabide gehiago edo gutxiagorekin, baina, badaude. Hori epe ertainera zaintza lanen demokratizaziorantz ekintza lerroak abiatzeko aukerak biderkatzen ditu.

ESKUALDEKO BALIABIDEEN MAPA

Zerbitzua	Andoain	Astigarraga	Hernani	Lasarte	Urnieta	Usurbil
Informazioa eta aholkularitza	x	x	x	x	x	x
Etxez etxeko laguntza	x	x	x	x	x	x
Tutoretzapeko etxebizitza	x	x	x		x	
Teleasistentzia	x	x	x	x	x	x
Bidez bide zerbitzua edo taxi busa			x		x	x
Eguneko zentroa	x	x	x	x	x	x
Zaharren egoitza	x		x	x		
Sendian			x	x		x
Jubilatuena etxeak	x		x			
Zerbitzuari lotutako laguntza ekonomikoa	x	x	x	x	x	x
Zaintza pertsonalerako laguntza ekonomikoa	x	x	x	x	x	x
Esperientzia eskola						x
Ttapa-tapa	x	x	x			x
Hezkidetzeta programa	x	x	x	x	x	x
Emakumeen kontrako indarkeriaren Protokoloa	x	x	x	x	x	x

6.4 ZAINZA LANGILEAK

6.4.1 Sarrera

Zaintzaile izateko modu asko dago, beraz, ezin dugu kolektibo bakarraz mintzatu. Hala ere, badira zaintzaile nagusi gehienek partekatzen dituzten ezaugarri komun batzuk: emakumezkoak dira, klase baxu eta ertainekoak eta bertan jaiotakoez gain migranteak. Zapalkuntza anitzak pairatzen dituzten pertsonak ikusezina eta baliorik gabeko sektore honetara bideratzen ditu sistemak, eta, horrela, betikotu egiten du emakume horien guztien eskubideen urraketa. Batetik, ez die zaintza lanei ekonomian zentralitatearik eskaintzen eta, bestetik, prekarizaziora kondenatzen ditu horretan jarduten dutenak.

Zaintza erregimena definitu dugunean, aipatu dugu zaintzaile profesional zein ez profesionalak, pobrezia sufritzeko aukera gehiago dituztela, ez dutela nahiko denbora aisialdia, norberaren zaintza, harremanak edo promozio profesionalerako, eta

enpleguan (izan horretan lanean daudelako, izan beste enplegu batzuk dituztelako) sekulako zigorrak pairatzen dituztela. Esaten genuen bezala, zaintzaren, bereizkeriaren eta prekarietatearen arteko lotura ematen da EAEko zaintza erregimenean.

Denek bizi duten egoera bidegabeaz harago, azpimarragarria deritzogu aitortzea azken hamarkadan zaintzaileen eskubideen aldeko borroka hartu duen indarra, sortu diren sareak eta plazaratutako aldarrikapenak. Bereizki aipagarriak dira Euskal Herrian azken urtean jazotako lau indar erakustaldi: lehenengoa, azken urteetako martxoaren 8an antolatutako Greba Feministak eta 2019an, bereizki, zaintza lanei eman zitzairen protagonismoa, horiek erdigunean jartzeko diskurtsoak plazaratuz zein greba eremu erreporduktibora zabalduz. Bigarrena, bai Bizkaian zein Gipuzkoan erresidentzietan egin diren greba deialdiak. Hirugarrena, 2019ko abenduaren 9an, Etxeko eta Zaintzako langileek eta mugimendu feministak, Bilbon, egindako protesta, behargin egoiliar baten heriotza salatuz. Azkenik, aipagarria deritzogu, pasa den urtarrilaren 30eko Greba Orokorrean zaintzaren aldeko aldarrikapenak lehen lerroan izan zirela. Bestalde, egoizetako langileen greba euren errealitatea azaltzean aipatuko dugu.

Goraka doan indarraren adibide dira, baita ere, azken hamarkadan, bereizki etxeko langileen errealitatea aztertzeke ondu diren azterketa anitzak. Horietako batzuk gure lan honetan baliagarri eta eredu izan ditugu eta hemen aipatu nahi ditugu:

- ▶ Gomez, L. (2019) *Empleo de Hogar y de cuidados en Donostia: una aproximación diagnóstica*. Bidez Bide Elkarte, argitaratu gabea.
- ▶ Trabajadoras no domesticadas. Diagnóstico Participativo y Plan de Acción. Mundubat, 2018.
- ▶ ¿A quiénes y cómo cuidan en Vitoria-Gasteiz? Aproximación a la situación de las empleadas de hogar. Errotik, 2018.
- ▶ La discriminación múltiple de las mujeres inmigrantes trabajadoras en servicios domésticos y de ciudad en la Comunidad Autónoma de Euskadi. Nogueira eta Zalakain, 2015.
- ▶ Acoso sexual y mujeres migradas. Estudio cuantitativo sobre la percepción del acoso sexual por parte de las mujeres migradas. Sortzen, 2014.

Ikerlan horietan jasotakoa Beterri Buruntzaldera ekartzea izan da gure helburua. Izan ere, kalitate altuko lanak dira eta, batzuk, tokikoak izan arren, guztietan jasotzen diren datuak eskualde honen ispilu izan daitezkeela uste dugu. Hala, horietan jasotzen den informazioa landa-lanean burututako elkarrizketekin uztartu dugu eta, hala, etxeko langileen egoeraren ikuspegi zabalagoa eta osatua lortu dugu.

Hala ere, aipagarria da ordainpeko langileen egoeraz askoz informazio gehiago dagoela, senideena edo zerbitzu publikoetako langileenarekin alderatuta. Etxeko langileen egoera zaurgarriaren alarmak piztuta, aipatu ikerketak egin dira eta,

arian-arian, azaleratzen ari da beharginek pairatzen duten bidegabekeria. Hala ere, ezer gutxi ikertu da familiakidea zaintzen duen senideen kolektiboaz edo, gizarte zerbitzu publikoetako langileen lan egoeraz.

Hori esanda, datozen lerroetan zaintzaile kolektibo ezberdinek bizi duten egoera pertsonalari zein lan-egoerari erreparatuko diogu. Batetik, familiako zaintzaileez jardungo dugu, bestetik zerbitzu publikoetako beharginez, eta, azkenik, etxeko langileen egoeran jarriko dugu arreta.

6.4.2. Senideak

Ez dago azterketa gehiegi, zaintza-lanek senideengan sortzen duten lan-zama eta ondorioen gainean. Ondoriozta dezakegu, oraindik orain, gutxi problematizatu dela zaintza lanetan jardun duten emakumeen egoera, ulertuta naturalki eta betidanik egin dituzten lanak direla, eta maitasunez egiten direnak lanak direnez, ezin direla lan zamarekin lotu. Hau da, uste orokorra da zaintza lanak ez direla gatazka eremu eta horretan jarduten dutenak ez dituztela premia bereziak.

Hala ere, azken urteetan gure inguruan egin dira zenbait ikerketa eta atal hau osatzeko erreferentziazkoak izan dira. Lehenengoa, *Plan Municipal de apoyo a personas cuidadoras en Donostia- San Sebastián (2009)*; bigarrena, Gipuzkoako Kontziliazio erantzunkiderako I. plana; hirugarrena, *Experiencia piloto: Estudio de la situación de las personas en situación de dependencia y de sus cuidadores en los municipios de Irun y Arrasate (2015)*; azkena, Laura Gomezek, Bidez Bide Elkartearen babesarekin, egindako *Empleo de Hogar y de cuidados en Donostia: una aproximación diagnóstica (2019)* lana. Bertan azaltzen da, besteak beste, familian zaintzen duten emakume eta gizonen errealitatea zein den.

Bertako datuen arabera, menpeko pertsona bat zaintzen duten emakume eta gizon gehienek, egunero, egiten dituzten jarduera zehatzak, hurrenez hurren, hauek dira: medikazioa antolatu eta eman, janaria prestatu eta zerbitzatu, arropa aldatu, zainduari ohetik altxatzen lagundu eta komunera lagundu. Emakume zaintzaile askok, etxeko lanak egiten dituzte egunean behin edo sarriago. Azkenengo tokian, familiako zaintzaile gutxiagok egiten dituzten jarduerak dira janaria ematearena eta pertsona posturaz aldatzea. Emakumeek gainera, gizonek ez bezala, zaintza pertsonalean barnebilduko genituzken jarduerak ere egin ohi dituzte: besteak beste, ilea apaindu, masaiak eman edo makilatu.

Zaintzaile gehienek bat egiten dute puntu batean: kasuan kasu egin beharreko jarduerak aldatzen diren arren, kasu guztietan zainduaren gainean egon behar dute eguneko 24 orduetan: zainduak jarduerak bere kabuz egin ditzazken arren, beti

berrikusi behar da egin dituen eta ondo egin dituen. Horregatik, diote, eurentzat egun guztiak antzekoak direla lan-kargari dagokionean eta egin beharreko jardueretan.

Denborari dagokionean, aste barruan emakumeen %70,5ek 10 ordu baino gehiago eskaintzen diote senideen zaintzari. Asteburuan %90ra igotzen da ehunekoa. Gizonen kasuan, ordea, aste barruan %57k eskaintzen diete menpeko senideei 10 ordu baino gehiago. Emakumeekin gertatzen den moduan, gizon kopurua handitzen da asteburuan, %76 izateraino. Azpimarragarria da, emakume zein gizonen gehiengoak, menpeko pertsona 10 ordu baino gehiagok zaintzen duela astegunez, hala ere, ehunekoa altuagoa da emakumeetan. Gainera, asteburuetako lan-zama handitzen da, eta hori, zerbitzu publikoen hutsuneari zor zaio: eguneko zentroak edo bestelako arreta zerbitzuak ez dute beti asteburuetan lan egiten, ez eta jai egunetan.

Hori horrela, azpimarragarria deritzogu, zaintzen duten senideen lan-zama ulertzekoan zaintza lanen aldibereotasuna kontuan hartzea. Lanak ez dira beti jarduera zehatzak, ekintza konkretu bati lotuak; aurretik aipatzen genuen bezala, egoera mental bat dira. Menpeko pertsonarentzat adi eta disponible egon behar dute, ezer gertatzen ez zaiola edo arazorik sorrarazten ez duela egiaztatzen. Etengabeko arreta hori eta aurrera atera beharreko jarduerak era sinkronikoan emateak, lan zama areagotzen du.

Horregatik, askotan, pertsona askori zaila egiten zaie zaintza-lanak, bizitzako bestelako aspektuekin uztartzea. Kontziliazioarako gatazka deritzona, alegia. Lan ordutegi luzeak, lan merkatuaren prekarizazioa edota baliabide batzuen unibertsaltasunik eza dela eta, familiko babes informala asko erabiltzen da. Horixe da zaintza lanak bestelako eremuekin bateratzeko lehen aukera eta seme alaben zaintzan adibidez, aitona-amonek betetzen duten zeregina azpimarratzekoa da. Seme-alabak zaintzeko orduan familiek izaten duten babesik nagusietakoa da.

Lan ordutegitik kanpo, zaintza-lana soldatarik gabeko senideei egokitzen zaizkie gehienbat. Mendekotasuna duten pertsonen kasuan, bai lan ordutegian (% 33,2) bai lan ordutegitik kanpo (% 47,9) soldatarik gabeko senideei egokitzen zaizkie gehienbat (Gipuzkoako Kontziliazio Erantzunkiderako I. Plana, 2016).

Genero rolak indartzeko eremua

Aurrez aipatu den moduan, etxeaz eta familiakideez gehien arduratzen direnak emakumezkoak dira. Etxeko lanak eta zaintzaren banaketa emakume eta gizonek euren genero rolak indartzeko eremu sinbolikoa eta materiala dira; hots, emakumeek haien feminitatea agertzeko lan horietan nagusi izaten jarraitu behar dute eta gizonek, aldiz, haien maskulinitatea baieztatzen ez dituzte egin behar. Zaintzeko mandatua generoari atxikita jasotzen dute emakumezkoek eta txikitatik ikasten dute besteez arduratzen.

“yo desde pequeña, la que cuidaba a mi abuelo era yo. Y me hice cargo del tío que era soltero. Yo era capaz de dejar a mi familia para atender a ellos, y decía, yo soy tonta. ¿Pero por qué lo hago? alguna cosa tendré, por ahí”. E1.3

“yo pienso que los hermanos, y eso que nos llevamos bien, pero siempre hay uno que está más predispuesto cuando hay un problema, a echar una mano”. E1.1

Zaintzeko joeraren errora joanda, guztiek ez dute zerbait ikasiztat ulertzen eta senari egozten diote, hots, berezkoa izan dutela tendentzia hori:

“pues porque somos mujeres, yo soy la mayor, pero Ana es más joven, pero... no sé, yo creo que de siempre. Eres distinta, traes, no sé si es genético, habré heredado”. E1.3

Emakumeen genero mandatu bat da senideak zaintzea eta hortik dator emakumezko askok familian duen rola: zaintzaile nagusia izaten da, menpekoen artaz zuzenean arduratzen dira edota kudeaketa beregain hartzen dute. Alaba, ahizpa, ama, izeba, amona... adin-tarte zabala barnebiltzen du zaintzaile profil honek:

¿Por qué las cuidas tú? “Porque soy hija única, y si no cuido yo a mi madre, nadie lo va a hacer. Y mi ama lleva años con demencia. Si eres una persona con sensibilidad, corazón, llámale como sea, pues tienes que cuidar. No puedes dejar así una persona abandonada. Sé que se hace, pero yo no lo puedo hacer, vamos”. E2

“Pues relaciono que soy madre. Y aunque a veces no lo agradezcan, porque no lo agradecen, yo por ejemplo, cuando mi padre falleció, me quedé muy tranquila del trabajo que había hecho por él, y lo que quiero es que cuando mi madre fallezca, que me quede la misma sensación de tranquilidad. Lo peor que te puede pasar es que fallezca un ser cercano y que sientas que no has hecho lo que debías. Entonces, por ahí va la cosa”.E2

Badira emakumeak, etxekoen zaintzaz gain, ordainpeko zaintza-lanak egin dituztenak, eta hala, profesional bihurtu direnak. Lanbide hori izanda, gaitasunak eta formazioa eskuratu dituzte, hots, zereginean trebatu dira. Hala, zaintzailearen familiak, hori baliatzen du, etxekoen ardura beregain uztea justifikatzeko:

“Caro, como soy profesional, se supone que tú sabes, tú entiendes, y el resto: ¿ah, duchas? tú ya entiendes de esto, eso pa tí. Lo otro, ¡ya harás! somos 7 hermanos, 6 chicas y 1 hermano. Ana, por ejemplo,

hoy está sola en el hospital, y somos 7 hermanos! No te digo más. “Ah, es que a mí esos sitios no me gustan! Y parece que tienes un papelito en la frente “profesional” y hala!” E1.3

Emakume bikotegabeekiko, bada sinesmena, seme-alaba eta senarraren faltan, besteko egitekorik ez duena. Hala, familiak, berari egotzi ohi dio zaintzaile nagusiaren ardura, batik bat, gurasoen zaintzari dagokionean:

“coincide que la que no tiene hijos, parece que no tiene otra cosa que hacer!” E1.1

Zaintzea ez da zeregin erraza. Menpeko pertsoneri eman behar zaien arta, kasuan kasu, pertsonalizatua da eta, bereziki, buru gaixotasunen kasuan, zaintza-beharrei erantzutea oso zaila egiten zaie zaintzaileei. Hala ere, borondatea izaten dute, eta muturreko egoerak jasateraino iristen dira:

Derrigortuta sentitu zara noizbait zaintzera? “Ez, ez. Hori nere borondatez izan da. Eta semiak esaten ziaten: ama hola gaizki zaude zu eta bi gaixo izan behar dittu etxian. Eta beti, aber hobeto jartzen dan eta. Baina semiak esaten zian: hola ezin deu seittu. Hala danok gaude gaizki”. E3

Zaintzaile nagusiek lan-zama euren gain hartzen ikasi dute eta menpeko pertsona baliabide propioekin, soilik, zaintzen. Hori horrela, euren ardura dela ulertzen dute eta nahitaez egin behar dutela, besteak beste, ez zaielako bermatzen ez zaintzeko eskubidea:

“Mi entorno me ha apoyado, pero lo que pasa es que yo no he querido cargar en mi entorno, tampoco esta situación. Si yo alguna vez he necesitado que mis hijos llegaran más pronto a casa porque yo no llegaba, ha sido porque no me quedaba más remedio. Yo no quiero para mis hijos esto. Porque no quiero que se tengan que sentir como yo me he sentido. Mi marido, sí, pero la carga es mía. Pues eso es lo que hay. A ver, lo que yo aprendo de esta situación es que yo no quiero hacer a los demás, lo que me han hecho a mí. En ese sentido los cuido”.E2

“A mí se me ha ofrecido mucha gente para echarme una mano, pero llegado el momento te tienes que responsabilizar tú. Yo también tengo dos hijas, pero ellas tienen sus hijos pequeños, y trabajo, bueno,

nos hemos arreglado. Pero no me gusta molestar a la gente así por así. Prefiero cargarlo yo".E1.5

Zaintzaile nagusiaz gain, inor gutxik hartu ohi du menpeko senidearen ardura. Gizon zein emakumeen %38k ez du inolako laguntzarik jasotzen familiaz haragoko pertsona ezta erakundeen partetik (gizonek neurri handiagoan jasotzen dute laguntzaren bat, emakumezkoekin alderatuta) (Gomez, 2019) Kanpoko laguntza jasotzen dutenen artean, batetik, familikideak aipatzen dira, eta bestetik, bizilagunak.

Zaintzaile horrek izan ohi duen babes sarea, beraz, txikia izan ohi da, edo ez da existitzen. Zentzu honetan, herritar komunitateak, senide ez diren pertsonetikiko duten ardura eskasa dela esan behar da. Are, lagun eta familia-sareak, menpekotasun kasu baten aurrean desegin egiten dira, jendeak erantzunkizuna ekidin nahi izaten duelako:

"Porque por parte de mi madre solo tengo a una prima, que viene de visita muy de vez en cuando, y luego sí que hay gente que ha sido muy allegada por muchos años, pero a todos se les olvida que llegado el momento, esa persona se ha hecho mayor, que le haría ilusión verles, ¿me entiendes? La gente, cada uno hace su vida y no te creas que nos preocupamos por los demás". E3

Badira, kasuak, hala ere, zeinetan zaintzaile nagusiak babesas jasotzen duen, familia zein lagunen aldetik. Aipagarria da, zentzu honetan, babesaz gauza asko ulertzen direla: izan daiteke esku bat botatzea edo zaintza-lanak partekatzea, babes afektiboa ematea, edo, besterik gabe, zaintzaile nagusiaren hautua zilegiztatzea. Ezkonduta dauden emakumeen kasuan, guraso edo senideez arduratzeko garaian, gizonaren babesas izatea garrantzitsua da, izan ere, senideei denbora hori eskaini ezean, emazteak senarrari eskainiko lioke arreta hori. Logika patriarkala eta familistaren baitan, emazte batentzat lehentasuna baita bere senarra zaintzea :

"Entonces, mi marido, que creo que todo lo que estoy haciendo es gracias a él, decidió que íbamos a seguir así," E1.4

Eguneroko gatatzak

Askotarikoak dira emakume zaintzaileen egiteko eta betebeharrak, baina denbora erabileraren datuak adierazten digutenez, menpeko pertsona bat kargura duten emakumezko gehienek disponibilitate osoa dute zainduarekiko. Horren erritmo eta beharrei erantzuten dion egunerokoa izan ohi dute. Esan daiteke, bestearentzat bizi direla:

“Pues goizian jaiki, bea dutxatu, gosaya eman, prestatu jantzi eta atera autobusera eamateko, eguneko zentrora. Hasi ginan ordu pare bat eamaten eta ekartzen gendun etxea bazkaltzea. Gero pixkana-pixkana hasi ginan goizian eaman eta atsaldian ekarri. Ni etxian geldittu, erosketak eta bazkaya in. Eta bere bila atsaldian. Handikan atera eta pasiatu, gauza zan bitartian ibiltzeko. Pasiatzen ibili. Batzutan gogo gehiokin eta beste batzutan etzula nahi eta horrela. Baina ibiltzen ginan. Gero etxera etorri, afaya prepatu, beai medikamentuak eman eta ohiea. Ahal gendun dana lo itea. Hoixe zan ne biziya”. E3

“Pues yo me levanto 6:30-/7:45. están mis hijos: uno se va al cole, la otra se va a la uni, pues empiezo a limpiar o poner lavadora, mientras desayuno, tiendo la ropa mientras desayunan mis hijos, preparo la ropa de la hija para la uni. A las 9 llega la chica que me ayuda, viene de 9 a 11, porque a mi madre le vienen a buscar a las 10:30. Entonces, normalmente mi trabajo empieza a las 10:30, pero típico, tengo que hacer un presupuesto más temprano, o tengo que hacer una limpieza que empezamos a las 8.00. Ahí juego con mi marido y con la chica. Ya cuando mi madre se ha ido, la chica me hecha una mano en caso. Y cada uno va rodau hasta que viene mi madre a las 17:50.” E2

Zaintzaileek zaintzen duten senidearekin askotariko harremanak izan ohi dituzte. Bada ustea, familia izateagatik maitasun harremanak izan behar dutela, ezinbestean. Baina hori ez da errealitatea. Batzuetan, gatazka eremu ere badira, adibidez zainduak jokaera berekoia duenean, eta zaintzaile nagusia bere zerbitzaria dela ulertzen dutenean. Finean, zaintza-lanak beti maitasunez egiten diren sinismena bezain faltsua da, beti, zerbait ederra eta aberasgarria direla pentsatzea:

“A ver, mmm...realmente es una relacion fria. Porque mi madre siempre ha sido una persona egoísta, no mala, egoísta en el sentido, ella tuvo en su dia una hija para que la cuidara y le sirviera. Y esa soy yo. Yo la cuido, pero no es cariñosa conmigo. Nunca se ha dejado querer”.E2

“A ver, mi madre es agotadora. Ella es muy nerviosa, y alterada. Se viste y desviste sin sentido. Y esa media hora previa al centro, era agotadora. Entonces, cuando tenía la chica en casa,irme ese rato a trabajar ha sido una liberación, y si que ese pequeños kitkat, 20 minutos de café, o un paseo a tres manzanas, lo he hecho.”E2

Zaintzaileek bereziki baloratzen dituzte menpeko pertsoneri zuzendutako jarduerak, baina baita informazioa eta zaintzaileei zuzendutako laguntza psikologikoa ere. Hala ere, azpimarragarria da, kasu gehienetan zaintzaileek ez dutela inolako neurririk hartzen menpeko senidearen zaintza-beharrei era kolektiboago batean erantzuteko. Horiek, gehienetan, betidanik etxeko lanetan jardun duten emakumeak dira, eta zaintza lan horiek "egitea dagokien" beste lan bat modura ulertzen dituzte. Gainera, sarri, erretiratuta egoteko adinekoak izan ohi dira.

Ilido beretik, zaintzaile nagusia erretiratu ez bada, eta egoera ekonomikoak ez badio baimentzen beste baten diru sarreraren kontura bizitzea, enplegu propioa izaten du. Aurretik aipatu dugu askotariko zigorrek jaso ditzakela zaintzen duen emakumeak enpleguan. Hala, menpeko pertsonaren zaintza eta enplegua uztartu behar izaten ditu. Horiek hainbat estrategia erabili behar izan dituzte lan ordaindua eta zaintza-lanak uztartzeko: batzuek diote enplegua bere horretan mantendu dutela, baina zailtasun handiekin. Lehen aukera izan ohi da aisialdirako denbora eta oporrak murriztea, kasu askotan, erabat desagerrarazteraino. Beste kasu batzuetan, zaintzaileek errotiko aldaketak egin behar izan dituzte: enplegua uztea, lan-jarduna murriztea edo ikasketak alboratzea.

Lan guztiek ez dute hori baimentzen, eta beraz, euren egoerara egokituko den lanbidea bilatu behar izaten dute. Aukeretako bat da autonomo gisa jardutea:

"Bien, pues me ha tocado cuidar a mis hijos al igual que a mis padres. Yo también trabajo, soy autónoma, tengo una empresa de limpieza. Soy autónoma de siempre, porque realmente mi situación familiar yo no he podido tener un horario de trabajo, entonces la única manera de trabajo que tenía era ser autónoma, buscar un poco la vida, y adaptar los horarios laborales a los horarios familiares, de médicos, atenciones, cuidados, a llévame aquí, hazme esto. Es la entrada a mi forma de vida".E2

Lan-zama horren ondorioz, eta zainduarekin duten harreman estuagatik, zaintzaileek ahaztu egiten dute, maiz, euren burua zaintzea. Eta, hala, muturreko egoerak bizi arte iraunarazten dituzte lan-zama jasanezinak. Babes sare bat izatea, gakoa da, egunerokoan, itsututa eta ezin arnasa hartu dagoen zaintzaileari ohartarazteko, eta behar bada, behartzeko, beretzat denbora har dezan:

"mi entorno social, a veces lo que hacen es rescatarme de ciertas situaciones. Pero no soy una persona que tire de los demás. He aprendido a solucionar mis problemas yo. Mis agobios los gestiono yo. Y no soy una persona que pida favores, a no ser que me vea muy muy pillada". E2

Dena den, kontziliatzeko zailenak emergentzia egoerak dira gizon zein emakumeentzat: menpeko pertsonaren ospitalaratze kasuan, gaixoaldian edo istripu kasuan, egoera nabarmen zailtzen da. Baina badira, bestelako egoera zailak ere: menpeko pertsona agresiboa bihurtzen denean edo bi zaintza lan intentsibo uztartu behar direnean, adibidez, menpeko pertsona baten zaintza intentsiboa eta haurrena:

“Estrés, ansiedad y carga emocional, porque luego está la lucha entre lo que tienes, y lo que gustaría tener, lo que das, y lo que te gustaría dar. Porque yo soy una persona cariñosa, de besos y abrazos, y no poder hacerlo con mi madre te crea un vacío, y te da mucha pena. ¿Y como lo cuido? Pues yendo a yoga. Me obligo a mi misma a hacer kitkat, porque si yo desgasto toda mi energía en mi madre, tengo que estar con mis hijos, bien. Tengo que intentar estar bien, ni retirada, ni cansada, ni asqueada, cuando esté con ellos, tiene que haber buen rollo con ellos”. E2

Besteenganatzeko hautua

Hainbat arrazoi egon ohi dira, zaintzaile nagusiak zaintza-lanaren zati bat beste baten eskutan uztea erabaki dezan. Izan daiteke, lan-zamak gaina hartu diola edo menpeko pertsonaren beharrak asetzeko gai ez dela, baliabide faltagatik. Kasu guztietan, gatazka modura bizi du zaintzaileak pausu hau ematea, eta onerako izango dela ziur egonda ere, kulpa eta beldurra izan ohi ditu. Genero mandatuari huts egiten ari dela sentitzen du, barne-barnean:

“Ezta ibiltzen batere, ez tigu, nik uste, ahotsa ezaguna iten zaio baina beidatzen digu eta ez daki zein gean. Ezer. (...) Etxian pentsau gendun hola ezin zitzekela, eta hasi ginan bilatzen aber, zentroan, Imakin ta Anttonekin eta beidatzeko diputaziuakin hitz egin gendun eta non zeon tokia beidatzeko. Eta pribatuan, ze bihar gendun eta publikoan inon tokirik etzeon. Eta sartu gendun Sanitasen. 6 hilabete egondu zan eta gero eman ziguten, han geldittu publiko bezela o konzertatuta, o Andoañea. Eta aukeratu gendun Andoain”. E3

“Eske iruditzen zaizu han uztea abandonatuko bazenuke bezela. Ezta hola. Ezin dana baino geyau ematezu. Ta ni juten naiz egunero-egunero, 17ak aldian jun eta 19k arte han egoten naiz berarekin. Guri iruditu izan zaigu, residentzian, bea han uztea tristea”. E3

“81 urte. 2 eneruan ingottut. Urte asko eta zama aundiya. Onartzia kosta egiten za, gaitza oso haundiya da eta kosta egiten da onartzia.” E3

Zaintza lanak besteenganatzeko urratsa emateko borondatea izatea, ordea, ez da nahikoa izaten. Dirua behar da, kasuaren arabera, gehiago ala gutxiago. Zerbitzu publikoen eskaintza eskaria baino baxuagoa den garaiotan, zaintzaile batzuek ez dute beste erremediorik izaten eta etxeko langile bat kontratatzen dute:

“Nosotros, gracias a dios, nuestra situación económica, no somos ricos ni mucho menos, pero nos ha permitido tener a una persona 6 horas en casa. Porque realmente la ayuda económica que tenemos del Gobierno Vasco no da para todo eso. E...entiendo que hay gente que no tiene la situación “privilegiada” que hemos tenido. Porque aunque tengas una situación de agobio, pagando encuentras, unas horas que te permiten hacer otras cosas. Hay gente que eso no lo tiene entonces, bueno, ¿con dinero se apaña todo? no. Pero el dinero es importante, porque es la manera de desahogarnos que tenemos.” E2

Lan-zamaren zati bat gaineratik kenduta, libre sentitu ohi dira emakumeak. Horrek ez du esan nahi menpeko pertsonarekin harremana eteten dutenik, ezta arduraz libratzen direnik. Kontrara, zaintzaileek denbora irabazi ohi dute eta denbora horretan lasaiago ibiltzeko aukera, baina horrek ez du esan nahi kezka burutik kentzen dutenik. Are, zaintza-lanak beste zaintzaile batekin partekatzeak edo zerbitzu publiko bateko erabiltzaile gisa, deskonfiantza pizten zaie:

“Desde hace 3 semanas, mi ama va a un centro de día, los sábados y domingos también va, y a mí se me está abriendo el cielo. Porque poder quedar para dar un paseo, quedar con unos amigos que hace mucho que no ves, o saber que de tal o hora a tal hora mi ama esta bien atendida en el centro. Y yo tengo margen para trabajar, para hacer la compra, o sentarme un rato en el sofá, simplemente”. E2

“Oain juten naiz ttapa-ttapa atsaldetan (erresidentziara). Gero Karmelekin bilerak 15ian behin, eta semiakin eta zeatu. 5 iloba dittut, 22-28-17 eta bi neska, 6 ta 4. Haiekin hitz egin eta ibili”. E3

“pero de tener a dos, y toda la experiencia que he podido tener, de estrés y de todo, pues ahora estoy en la gloria, (barreak) porque no tengo a nadie que cuidar, más que el fin de semana”. E1.1

Pertsonaren arabera, batzuk askeago sentitzen dira, besteak ardua gehiagoz bizi dute, izan ere, guztiek nahiko lukete bigarren zaintzaile horrek eurek bezela zaintzea senidea:

“Pues mira, he tenido, hasta finales de agosto, una cuidadora muy buena en casa. Que llevaba 3 años, lo que pasa es que se ha ido un poco de malas maneras. A Partir de ahí he tenido a otra 2 personas, fatal también. Y cuando se fue la primera, que era mi bastón, mi segundo yo en casa, porque mi ama no permite estar sola ni 5 minutos” E2

“porque yo al menos tengo el pensamiento de que como nosotros no la va a cuidar nadie, como nosotras no lo van a hacer, porque yo tambien, cuando viene el viernes la empiezo a mirar a ver (barreak)¿me entiendes? ¡Chica que quieres que te diga! Son indefensos! Mi hermana es de cabeza, no es como la tuya” E1.1

Hori horrela, ordainpeko langilearen lana ikuskatzeko joera izaten dute gehienek, zaindua babesteko asmotan eta zerbitzua egoki ematen dela ziurtatzeko. Eta batzuetan esperientzia positiboa da, laguntzazkoa, baina beste batzuetan ez eta lan-zama are handiagoa bihurtzen da:

“Entonces claro esa persona, pues, se supone que que estaba ahí, tenía su sueldo, sus comidas y su seguridad social, aparte a la amona le mandábamos al centro de día, con lo cual tenía un montón de horas libres, y encima nos llaman del centro de día diciendo que la amona va sin ducharse, va con la misma ropa todos los días, huele. Con lo cual, había que estar encima de estas personas. ¿no?” E1.3

Eragin fisiko eta psikologikoak

Zaintzaile nagusia izatea erantzunkizun handia da eta aurrez aipatu den moduan, eragin fisiko eta psikologiko zuzenak ditu zaintzailearengan. Bere interes propioak alboratu egiten dituzte, eta zaindu behar duten pertsona bihurtzen da bere bizitzaren zentrua eta ia-ia zentzua. Zaintzaileak duen denbora, jakintza, eta gainerako baliabideekin ezin izaten dio beti aurre egin lan zamari:

“Allatu zan momentu bat, egia esan, ezin nula. Galdu nittun kilo pila bat, eta oso urduri, eta ez nun pausu hori eman nahi, residentziara eamatea. Baina azkenean ikusi nun ezin nula”. E3

“Ahora mismo, resumirlo todo es muy difícil, pero bueno, una desgracia muy gorda, la enfermedad (la esquizofrenia) destroza familias, arrasa con todo. Primero los mata a ellos, porque ya dejan de ser visibles para sociedad, y luego a la familia, porque convivir con ellos es horrible”. E1.2

“Yo soy la más veterana, 74 años el año que viene. y no se si estoy para cuidar, o para cuidarme a mí. porque estoy muy vulnerable, tengo insomnio, tengo la tensión por las nubes. Y nada, que tengo un marido con un montón de enfermedades, con una esquizofrenias, y con cuatro ictus, que no sé ni cómo está”. E1.5

Badira hainbat sentimendu eta emozio partekatzen dituztenak. Tristura, culpa, beldurra, haserrea, norberarekiko errukia eta bakardadea dira zaintzaileen profiletan gailentzen diren emozioak.

Esa situación, ¿te ha creado... “Estrés, ansiedad y carga emocional, porque luego está la lucha entre lo que tienes, y lo que gustaría tener, lo que das, y lo que te gustaría dar. Porque yo soy una persona cariñosa, de besos y abrazos, y no poder hacerlo con mi madre te crea un vacío, y te da mucha pena”.E2

Donostiako Zaintzaileen Babeserako Udal Planean jasotzen da: zaintzaileei euren osasun egoeraz galdetuta, emakumeen erdiak hori halamoduzkoa dela diote, eta %31,6k osasun egoera ona dutela. Gizonen kasuan, %57,1ek egoera ona duela aitortzen du eta %23,8k halamoduzkoa.

Osasun arazoak pairatzen dituzten pertsonen artean, gizon eta emakumeen gehiengoak argi du, arazook zaintza-lanek eragindakoak direla. Emakumeek, nagusiki, estresa eta antsietate arazoak zaintza-lanei egokitzen diete. Gizonen kasuan, aldiz, neke orokortua aipatzen da, muskulu-arazoak, estresa eta antsietatea. Oro har, esan daiteke emakumezkoek osasun egoera okerragoa dutela gizonezkoek baino, eta hori zaintza-lanen gehiegizko zamari zor zaiola.

Azpimarragarria da, zaintzaileei euren osasun egoeraz galdetuz gero, hasiera batean ez dutela erraz aitortzen egoera zaila pairatzen dutela. Izan ere, zaintzen duten pertsonaren osasuna lehenesten dute eta eurak, ez dira baimentzen gaixo sentitzea eta hala adieraztea. Izan ere, berak huts egiten badu, familia-egoerak okerrera egingo duela badakite, eta hori jasangaitza bihurtuko dela.

Hori horrela, zaintzaileek eutsi egiten diote, ahal duten artean, sufrimendu fisiko zein psikologiko intentsoari, bere bizi-kalitatea nabarmen okertuta eta, batzuetan, muturreko egoeratan pentsatzera eramán ditu.

Osasun egoera ona mantentzeko, behar-beharrezkoa da zaintzaileek euren burua

zaintzen jakitea, eta menpeko pertsonarekiko distantzia hartzen ikastea. Hori, aisialdi-denbora hartuta lor daiteke.

¿De salud cómo te sientes? “Vale, mi salud es buena. Soy sana. Pero la ansiedad, el estrés, se sintomatiza al final. Yo lo sintomático en el apretado, estar (gruñe). Mi espalda, el cuello están muy apretados, las almohadillas que van entre las vértebras ya hace años que están muy desgastadas, y me doy cuenta que estoy en tensión”. E2

Azpimarragarria da, menpeko pertsonak buru gaixotasun bat garatzen duen kasuetan, pertsona horren izaera aldatzen dela eta, nolabait, bizirik egon arren, zaintzaileek galera bati aurre egin behar dietela. Euren bizikidea, bikotea lehen zena izatera bueltatuko ez dela onartzea, prozesu luzea eta mingarria da:

“81- 2 eneruan ingottut. Urte asko eta zama aundiya. Onartzia kosta egiten za, gaitza oso haundiya da eta kosta egiten da onartzia. Gu beti alkarrekin. Ni ez naiz izan beiñe kuadrillan ateatzekoa. Beti berarekin. Eta mella handiya iten du, horregatikan. Ikusi bea hain aktibua izan dala eta oin denetako denetako zure biharra izatia. Horrek itten du mella handia. Hori onartzea”. E3

Hain justu, egoera zail horiez konfiantzan hitz egiteko, barruak askatzeko, entzuteko eta ikasteko espazioa eskaintzen du Sendian programak. Gipuzkoako Foru Aldundiak martxan jarritako programa da eta Beterri Buruntzan, Hernanin eta Usurbilen egiten da. Urnietan, funtzio bera duen espazio bat dute, baina kasu honetan Udalak bideratutakoa. Izan ere, Aldundiko baldintzak ez dira herri txikienetako zaintzaileen errealitateetara egokitzen, eta aurrekontuak ez dira nahikoa dagoen eskaerarako.

Aurreiritziak aurreiritzi, zaintzaileek bertan parte hartzeko urratsa eman ondoren, baieztatzen dute espazioa oso baliagarria eta aberasgarria zaiela, aurrera egiteko:

“Ba nere semiak esan zian, Imak. Semiak esan zian: ama jun zaitez. Eta esan nion: bah, eztakat gogoik nik psikologatik...eta jun zaittez, ta jun zaittez. Baietz esan nion eta oso gustora. Egia esan, taldean oso gustora”. E3

“Zer izan da zuretzat taldean parte hartzea? “Pues ikustea ez zeala zu bakarrik. Baizikan badaudela beste batzuk e. Ni bezela o okerrore. Nahiko gaizki neon ni ere, baina alkarri lagunduz. Eta Karmelek emateizkigu konsejuak eta ezta gutxi. Talde majua da.” E3

“Ayer estuve, y realmente (irribarre egiten du) es un sitio que yo me sorprendí el primer día, porque normalmente son cuidadores de una cierta edad, ¿no? De 70 para arriba, porque cuidaban a sus maridos. Y yo era (barre) la mocosa del grupo, la de 40 y pico años. Y realmente yo me sentí como ¿que hago aquí con esta gente? Y la verdad es que les quiero mucho a todos (barre) Se ha creado un vínculo y te da recursos lo que cuentan los demás. Son espacios buenos, que te escuchan y te entienden. Porque no es fácil entendernos: a veces, resulta que nos estamos quejando, no tienes paciencia, que no saben que decirte cuando les cuentas, porque no lo han vivido, porque no te entienden porque “con lo maja que es tu madre”. Y digo, mejor no hablamos porque vamos a hablar una en chino y la otra en alemán. O cuando cuentas, y tal, y te dicen, una palmadita y “ten paciencia””. E2

Aurrera egitea

Egoerak egoera, zaintzaileek aurrera egiteko estrategiak bilatzen dituzte. Zaintza intentsiboen esperientziak euren bizitzak baldintzatzen ditu eta aztarna uzten du. Hala, zaintzak besteenganatzeko hautuaren ondoren, euren bizitzari zentzu berri bat emateko barne-prozesu bat abiatu behar dute, eta eguna beste zeregin batzuetan pasatu, egoera berdintsuan daudenen konplizitatea bilatu:

“me he dedicado a ellas, y ahora digo, ¿qué hago yo? (barre) vivir, que se nos ha olvidau!”E1.1

“Ze gu adin batetik aurrera etxian atera gabe geatzen gea eta bakardadia ere gauza tristia da. Nik oain dakat obligazio bezela, hara jun eta batekin eta bestiakin hitz egin. Zure gaitz klase iguala duen jende asko gaude Hernanikoa Andoainen. Hernaniko jende pila bat.” E3

6.4.3. Zaintzaile profesionalak

EAEko desfamiliarizazio prozesuen ondorioz, zerbitzu pribatuak kontratatzeke joera izan dute familia askok. Horien artean, etxeko langileak kontratatzea da hartutako

estrategia nagusia. EAE da, zaintzen externalizazio estrategia gisa, etxeko langile gehien kontratatzen dituen Espainiako lurraldea (gogoratu hautazko familista gisa izendatu duela Bujanek). Zerbitzu sozial sarea beste lurralde batzuetan baino garatuagoa izan arren, nahiago dugu etxeko testuinguruan hornitzea zaintzak. Familiako kide baten hutsuneari, hortaz, “familiakoa bezalakoa den” pertsona batek zaintzea nahiago dugu.

Hala eta guztiz ere, badira zerbitzu publikoen alde egiten dutenak ere. Aurretik esan dugun bezala, tokiko administrazioak eskaintzen dituen baliabideen artean prestazioak jasotzea da egiten den hautu nagusia, baina askotan etxeko zerbitzuarekin osatu egiten da. Erresidentzietan ingresatzea izaten da, muturreko egoeratan hartzen den erabakia.

Lan horietan jarduten duten gehiangoa emakumeak dira eta adin tarte zabala dute, 30 urtetik 65 urtera. Zerbitzu publikoekin lotura duten langileak azpikontratatu izan den enpresa bateko kide dira eta gehienak Euskal Herrian jaiotakoak dira, nahiz eta pixkanaka emakume migranteak ere zerbitzu hauetan geroz eta presentzia gehiago duten). Etxeko zerbitzuetan lanean dihardutenen artean, aldiz, migratutako emakume kopuru handiagoa dago.

Gehienak, gaztetatik zaintza lanen sektorean lan egindakoak dira, izan lan ordainduan zein ez-ordainduan. Zerbitzu publikoetan topatu ditugun emakumeak gustora daude zaintza esparruan lanean eta, horregatik, ibilbide luzea egin dute. Askok ere lanaz harago familia ardurak dituzte eta zaintzaile nagusiaren rola dute. Hori horrela, zaintza-lan ez-ordaindu eta ordainduak uztartzen dituzte.

“Oriotarra naiz eta ni hasi nintzan hemen 2001en, sustituzio batzuk iten, baina gero utzi in nun ze Zarauzko Zentro de Dian in nun lana, besteen oporrek egiten eta hola, eta baita ere Matian in nun lana, gaueko turnok ematen zizkien eta hor istripu bat izan nun lo hartu nulako, ze eztezu iten lo. Eta bueno, demanda haundiya zeola asistentzia domiciliariorako, zuzendariak esan zian istripua eta gero. Eta animatu nintzan Donostian lanian eta Zarauzko batzuk e bai. Ibiltzen nintzan kotxekin honea eta harea (barre) ta azkenen Usurbilen eman zien, eta bueno, etxetik hurbilo, nola Oriokoa naizen”. E7.2

6.4.3.1. ERRESIDENTZIETAKO LANGILEAK

Zerbitzuaren ezaugarriak

Zaintza-lanen externalizazioa hizpide dugun honetan, egoitzetako errealitateak berebiziko garrantzia du. Azken hamarkadan, arian-arian, aldatuz joan da egoitzen gaineko gizarte-ikuskerak eta, nolabait, mesfidantza gutxiagotuz joan den heinean, egoitzak bete egin dira. Hala, egun, dagoen eskaria baino eskaintza txikiagoa dago: MOE-k (Munduko Osasun Erakundeak) gomendatzen du 65 urtetik gorako 100 pertsonako 5 egoitza-plaza egotea lurraldean. Hori aintzat hartuta, Hego Euskal Herrian 7.733 plaza faltako liratezke, Asociación Estatal de Directores y Gerentes Sociales-en urteko txostenaren arabera (2019).

Horrek itxaron-zerrenda luzeak, eta egoitza pribatuen agerpena ekarri du: aipatu elkarteak jakinarazi zuen, 2018an, EAEn 18.522 plaza zeudela egoitzatan, izan publiko zein pribatu. Gehienak, 13.984, finantziario publikodunak ziren, %75, alegia, eta gainerakoak, 4.538 pribatuak ziren (ibidem).

Beterri Buruntzaldeako kasuan, Hernaniko egoitza publikoa da eta Andoaingoa, Kabia programaren baitan dago. Hala, Hernaniko egoitzan arta hobea eta langileen lan-baldintzak duinagoak dira, eta horrek erabiltzaileak erakartzen ditu. Momentu honetan, gutxi gora behera 2 urteko itxaron zerrenda dago:

“Ahaztu. Esan ziguen ahaztu Hernanitz puxka batian. Bai, herrikuak eta...netzako autobusa ez hartzia gauza haundiya litzake. Ze autobusen juten naiz. Eta goizen enkargu tarten denbora badezu juten zea eta berarekin egon, beste modu batera zeaten zea. Andoainea juteko espreski hara zoaz. Baño etorri dia, aurten bi laun etorri dia Hernanira. 7 hilabetian, trasladua eskatuta. Allaitu eta seittun eskatzen da trasladua”.E3

Hori horrela, zaintza-beharrak eta menpekotasuna dutenen kopurua gora doa, baina ez dago egoitza-plaza gehiago. Badira, gainera, izaera ezberdineko plazak: batzuk iraunkorrak dira, beste batzuk aldi baterakoak eta, azkenik, urgentziazkoak daude. Horietako bakoitzaren funtzioa ezberdina da, baita kostua ere:

“Las necesidades son cada vez mayores y las plazas no se amplían, la

Diputación tiene una lógica de actuar que no veo nada lógica: 3 plazas de urgencia, y una temporal. Si la temporal está libre llenan esa, en vez de urgencias. ¿Por que? porque una plaza temporal es mucho más barata que la de urgencias. Y todo se traduce a dinero”. E1.4

Egoitzen gaineko mesfidantzak, plaza faltak eta kostuak dakar batzuek hori aukera modura ez ikustea. Are, Aldundiaren diskurtso politikoan menpeko pertsonak etxean ahalik eta luzaroen mantentzearen alde egiten da. Badira, baina, kontraesanak: izan ere, ezgaitasun fisikoa duten pertsonentzako egoitzatan, aldi bateko plaza gutxiago dago, plaza iraunkorrak baino. Hala, tartean etxean eta tartean egoitzan izan ordez, behar eta nahi izan gabe, iraunkorki egoitzan bizitzera behartzen ditu egoerak, ezgaitasuna duten pertsonak:

“Nos hacemos cargo de mi hermana, va a Aspace, al centro de día, y estoy haciendo el mismo tipo de vida que con mi madre, el fin de semana se queda ahí, (...) para liberarnos un poco el fin de semana seguimos haciendo eso. porque no hay un servicio a domicilio el fin de semana. Yo estoy en tu sitio contrario, a mi me están forzando a meter a mi hermana en un centro, porque lo de mi hermana es una plaza temporal, y no pueden asegurar que siga habiendo, yo el miercoles no suelo saber si mi hermana tendrá espacio el fin de semana”. E1.4

“Tiene un 97% de incapacidad física, pero la cabeza tiene bien, entonces para ella es muy malo. Gracias a dios, siempre le han dado en Antiguo. Ella baja a Antiguo con la silla de motor, y va a sus sitios, pero le tienen que coger la cartera si quiere tomar algo, porque ya no puede. En un entorno que no conoce, no puede hacer eso. Si le llevan a Irun no puede hacer eso”. E1.4

Egoitzek ematen duten zerbitzua oso garrantzitsua dela dakusate senideek. Eta hala bizi dute, baita ere, beharginek. Erabiltzailearekin egunean-eguneko tratua dute eta elkar-ezagutzen dute. Horrek dakar langileak erabiltzailearen beharrak hobeto ezagutzea eta ondorioz, zerbitzu on bat eman ahal izatea:

“Asko gertatzen zait, joaten naiz eta entzuten det: eztakit nori eztakit zer gertatu zaio eta oso alteratuta dago. Eta galdetzen diet, zenbat egun doa kaka egin gabe? 3. Ba kaka egiteko gogoa dakala. Hori da ezagutzea pertsona ere. Beste batzuekin igual, jo ba bere semia

eztator oindala 4 egun, eta irakurtzen dezu “oso urduri dago”. Ba semea oporretan dagoelako...Gu egunero gaude hor eta gelditzen zea gauza batzukin, ulertzen dezu gehio!”. E6

Alegia, erabiltzaile eta langilearen arteko hartu emanak garrantzia handia du, izan ere, zaintza-beharrak ez dira soilik materialak, afektiboak ere badira. Kasu askotan, gainera, erabiltzailearen egoera larriagotzen duena hori da, afektu eta babes-sare falta. Hortan beharginek duten bidelagun papera ezinbestekoa da:

“Ni solairu batean bakarrik nago, eta han eta hemen entzuten dudanarekin ulertu dezaket. Batek botagurea duela, joaten naiz eta “zer gertatzen da?” eta “¡¡¡llámame a mi hija!!!” E6

“Ze dena ez da botika. Batzutan daude aspertuta eta egoten zea berekin egunkaria irakurtzen, txorakeriak esaten (...) jendiak badaki egiten degula baina ez da eskertzen. Ikusten dena da bukatu dezula lana, ohean daudela eta “ondo””. E6

“Nahiz eta kriston parte egin, nola egon zaren arratsaldean kontatzen. Ikusten du lana egina, baina ei, zu, ikusi ze arratsalde izan degun. Hori egoiliarak nabaritzen degu, baina familiarak edo arduradunak ez dute ikusten”. E6

Egoitzatako langileak erloju kontra

Behin funtzioak argituta, egoitzatako langileen lana nola antolatzen den erreparatuko dugu. Goiz, arratsalde eta gaueko turnoak daude. Erizain-laguntzaileez gain, garbitzaileak daude, baita sukaldariak ere. Gu erizain-laguntzaileen egoeran zentratu gara, horiek baitira, menpekoei arta zuzena ematen dietenak.

Ohiko lan egun batez galdetuta, beharginek zereginak aipatzen dituzte, bata bestearen atzetik, eta erlojupean egin beharrekoak. Goizeko txanda esaterako horrelakoa da:

“El turno empieza a las 8. luego se distribuye por plantas, por horarios. Mi horario es de 8 a 15:00. Yo estoy en la segunda planta, hay dos salas. Yo estoy en una, hay una media de 12 abuelos, para una. Entramos a las 8 y hacemos baños. Tenemos un grupo de baño: 7. Y tienes que hacer los baños en hora y media, y es gente que levántala, sientala en la silla de la ducha, llevala, duchala, secala, vistela y llevala a la sala. Vale”. E9

“Te vas a dar los desayunos. Das los desayunos y una vez que los des, hay que sacarlos a pasear al pasillo, caro de una en una, mientras que estás paseando se quedan solos. Paseas, y lo sientas. Paseas y lo sientas. Les tienes que dar las gotas, los inhaladores, todo eso. Y luego tienes que llevarlos al baño. Que hagan las necesidades que tengan, y ya son 11:30-11:45. Y empiezas organizar la comida: los platos, las mesas. Les das la medicación, les hidratas. Todo. 12:30 empiezas a darles de comer, al que le tengas que ayudar le ayudas, al que no, no. Y luego hay un refuerzo en cada sala, pero va al otro lau porque hay más gente de grúa, ya le ha echado una mano a la otra, viene a la mía, porque yo no puedo sola. Comen todo”. E9

“Y yo con la de refuerzo, me voy a echar la siesta. Gente que usa una grúa cigüeña, o una grúa lipe, que hay que meterlos a la cama, etc. Yo con la otra, 13:40. Luego, me quedo a ayudarle (...). De ahí cada una va a su sala, y piensas que registros tienes que hacer, imagínate: si la has llevado al baño, si ha comido. Ese es el rato que están dormidos entre comillas, si alguno no está dormido le entretienes así por lo bajito para que no moleste, y nada, esa es nuestra hora. Tienes 20 minutos para descansar y yasta. Eso, pero con el reloj, todo el rato.

Eso, si todo va bien. Si se pone rebelde, no quiere comer, si se altera, si se pone a chillar, porque yo también tengo una que si ve a un chico, se altera. Pues te trastoca todo. Y entre todo eso tienes que rascar, para dar afecto” E9

Denbora gehiago eskatzen dute, zereginak murriztu ditzatela edo lana behargin gehiagoren artean egitea. Izan ere, aipatu denbora-antolaketa ez da erreal, ez da erabiltzaile guztien beharretara egokitzen eta beharginen lan-osasuna jokoan jartzen dute. Bereziki desegokia deritzote komunera joateko ordua jartzeari eta jatorduetarako denbora murriztari:

“No sé, sinceramente, no sé. ¿Por qué se tienen que quedar 12 personas solas mientras yo me voy a pasear? ¿Y si en ese momento me mareo? O te puede dar un dolor de tripas y vas al baño. O no sé, ¡uno se levanta y te da con el bastón!” E9

“9:30etan gosaria ematen da, baina batzuegana 10.00etan iristen naiz. 19.00etan afalduta daude, tartean ordu pilla pasa dira, ostras! Esaten da: otordu guztietatik ondoen egiten dutena da gosaria. Hombre!(barre) klaro...guk ere bai! Ba imaginatu haiek...” E6

“No saben que a la gente le cuesta comer, se queda un rato con la comida en la boca, y pasan 10 minutos y le digo: ya ha pasau el tiempo, ya no comes. Caro...si tenemos que hacerlo así, con reloj. Tardan muuucho tiempo en comer. Mi compañera le da a una de comer a las 14:00, porque si no no le da tiempo, y no tiene porque. Pero así al menos comer”. E9

“A mi no me gustaría que me marcaran cuando tengo que ir al baño, cuando me puedo levantar, “voy al baño” “no, no, no espera que venga el otro”. Y te dicen a un rato: ahora no hace falta que vengas, ahora lo que me hace falta es que me limpies los pantalones. Que pena. Todo es (isilunea). Marcan todo en un papel, pero los tiempos no son reales. E9

Denbora gehiago eskatzen dute, besteak beste, erabiltzaileekin egon ahal izateko, horiekin hitz egin ahal izateko eta kasu egiteko:

“Nik egiten dudana kalitatezkoa da. Baina (faltan botatzen dut) denbora gehixo haiekin egoteko. Neretzat bai (isilunea) bai egiten degu, haiek eramaten, dutxatu, aseoa onatu, komunera eramatea ez egoteko eserita luze, baina tratatu hori haiek eskatzen dizute. Ze batzuk badute familia, baina ez dira etortzen beti, ez egunero”. E6

Izan ere, azken urteetako aldatetei erreparatuta, geroz eta zeregin gehiago jartzen diete beharginei. Alegia, erizain-laguntzaile bati ez dagozkion lanak ere bai, adibidez, mahaia jarri eta kentzea:

“Oain jartzen dute afariko mahaiak garbitzaileak, baina guk jartzen dugu bazkarikoa. Baina platerak guk kendu behar ditugu eta ibiltzen gera vamos (isilunea) eta bigarren soilaruan afaltzeko daude 2 turno: 7tako eta 8tako. Eta 8tako dena jarrita euki behar dezu, con lo cual, les metes de enbudo o no cenan, ez? Pure konpuestoa ematen diegunei, ondoren arraina edo tortilla badago, nik ematen diet baina guztiek ez, porque estan del puto pure compuesto honeaiño eta batzutan tortillita bat edo bai...ibiltzen zea atoda hostia. Baina gauza batzuk egin ditzazkete beste batzuek”. E6

“Antes no te dedicabas a hacer las camas, ni a recoger las toallas. ni a no sé qué. ¡Ahora, lo meten todo en el mismo saco! El cuidar los abuelos, el recoger el comedor. ¡Todo!”. E9

Kalitatea ezbaian

Kabia Programan sartzeak lan-baldintzak okertzea eta zerbitzuaren kalitatea okertzea ekarri du. Irabazi asmoak dituzten enpresei esleitzen zaie egoitzen kudeaketa eta horrek ez ditu erabiltzaileen beharrak asebetetzen, ezta langileen lan-baldintza duinak bermatzen.

Erabiltzaileen beharrei dagokioenean, etxekotasuna, goxotasuna galdu dela diote beharginek, eta negozioa bilakatu dela egoitza. Andoaingo erresidentziako egoeraz jardun dira, behargin zein erabiltzaileen senideak eta ados daude, zerbitzuaren kalitatea ez dela beharko lukena:

“¿Ahora? Pues, desde cuando yo entré, que la dedicación al residente era mucho mejor, tienes más tiempo, estaban con ellos, hablabas, te sabías toda su vida, a lo que es ahora: un negocio. Osea, ahora, lo que no se prioriza. Cara a fuera parece que todo va bien, porque las camas están hechas, todo lo visible está hecho, no sé qué, pero realmente, la atención que le dedicas es muy poca. Para mí, antes sí que era un trabajo de cuidar un anciano, ahora es, le cubres, osea no esta desatendido, le cubres las necesidades, por ejemplo: “quiero ir al baño” “pues espérate un poco porque tengo que hacer ocho o nueve más”. Entonces, no es, “no te preocupes ahora te llevo”, antes era más personal, más, tenías más tiempo, les dabas cariño, porque lo que necesitan es un poquito de atención y mucho cariño...entonces, ahora lo que les das es un poco de atención y el mínimo de cariño. Para mí, después de tantos años, eso se ha convertido en un negocio. Cuanto más abuelo o abuela entra, cuanto más dependencia tenga, más dinero se lleva (quien se lo lleve)”.E9

“(…) Dicen: un abuelo aquí se tiene que sentir en su casa. ¿Pero si no les dejamos hacer nada? ¿Si no hay tiempo para nada? Un abuelo va a recoger la servilleta y dice una: “sacarle de ahí!”. No les dejamos ni recoger una servilleta. Y cuando yo entré, incluso había abuelas que entraban en la lavandería y ayudaban a doblar servilletas, o cosían botones, y se sentían válidos”. E9

“Es que en esos centros, y dedicandome a ello, las personas son un número no son personas: ni es Milagros ni menganita. Y a la hora de las duchas, pin-pan-pin-pon, ni te da tiempo para dar los buenos días, porque los ratios del personal son muy altos. Y la gente está cada vez en peores condiciones, porque tu vas al centro de Andoain, a donde voy yo, mi suegra está en la 3era planta, ¡encima están encerrados! E1.3

“Andoainen dago beste egoera bat, ulertzen det. Gu momentuz ez gaude horrela. Gure lana ez da negozioa, baina bai da ordua-ordua-ordua. Ta nahi baduzu zure lana ondo egin, batzutan ezin duzu begiratu erlojua. Nikegiten dut lana pertsonekin, eta ez makina batekin. Pertsona horrek nik bezala ditu egunak, daka momentuak, eta ezin diozu esan “benga, benga, benga”. Edo bazkarian: batzuk bazkaltzen dute bakarrik, “bere erritmoan”, eta ezin diogu esan “tragatu!” E6

Tratuak okerrera egin du, denborarik ez dutelako beharginek, eta horretarako bitartekorik ez dutelako. Are, erabiltzailearen ongizate materiala ere ez da beti bermatzen. Lehen aipatu da gosea pasa izaten dutela erabiltzaileek. Horrez gain, higiena ere ez da beti bermatzen:

“Atentziyuan Hondarribian gehio keizaten ginan: bustita askotan harrapatzen gendun, hemen ez. Egija esan behin ere ez. Eta han gertau zaten baten, ya afaltzeko garairako zikindu in zala eta aldatzea behar zan. Eta esan ziaten afaltzeko garaia zala eta afal ondoren aldatuko zuela. Hoi hemen beiñe etzait gertau: hemen aldatzeko sekula ez dizue ezetzik esaten”. E3

“En Andoain les cambian de ropa 2 veces a la semana, porque dicen que se lava la ropa martes y viernes”. E1.3

Dena den, badira kasuak, zeinetan beharginaren arabera tratua asko aldatzen den. Horien eskuetan baitago, ongizate materialaz gain, erabiltzaileen ongizate afektiboa sostengatzea. Sostengu hori ematen den kasuetan, senideak eta erabiltzaileak oso eskertuta agertzen dira eta zorte bat dela diote:

“Y le digo: ¿has salido? ¿Con este tiempo? Sí, con la furgoneta, que fueron a tomar algo. Y el grupo que a ella le gusta es el del hijo de Alicia, la enfermera, que se jubiló? Pues el hijo trabaja en Aspace. Mi hermana va duchada y lleva 3 conjuntos en la bolsa, el sábado le ponen uno, domingo y eso. Pues cuando está con este grupo los 3 conjuntos los tiene usaus. Porque dice este chico: ay Ixiar, has traído esto, te voy a poner guapa. Y hay otros grupos que trae el conjunto sin cambiar. Los pelos, y eso que tiene un pelo fácil de peinar. Y la cara roja”. E1.4

Bukatzeko, aipagarria da senideen arabera, egoitzetako zerbitzuaren kalitatea eta erabiltzailearekiko tratua hobetzen dela senideren bat gainean badago. Hala, babes-soziala duten erabiltzaileen zaintza- eskubidea hobeto bermatzen dela baieztatu daiteke, ez dutenena baino.

“la suegra tiene una vecina, en la residencia, que vive sola. Sola. Y le operaron y le duelen los tornillos. Pues le tiraron a la cama, literal, y le hicieron las placas. Y pide que le mire el médico, y tardó 2 días. El otro día vomitando, ¡y nadie le quiere hacer caso! Porque dicen que es una pesada”. E1.3

Beharginen arteko komunikazioa, baita arduradunekin duten hartu emana erabakiorra da ematen den zerbitzuaren kalitatea bermatzeko. Erizain-laguntzaileen ahotsa, aldiz, ez da beti behar beste entzuten, eta arduradunek horiek kontutan izan gabe antolatzen dute egoitzaren funtzionamendua:

“La de Kabia dice que estamos representadas por la responsable. Porque nosotras somos responsables de sala, y hay otra que va mirando todo. Esa no hace camas, no da de comer...” E9

“Ni bigarren soilaruan nago, eta ez da sekula bilera bat egin. Ekainetik nago bilera baten zain, arduradunak eskatu zidan “por escrito”. Da de las de lo que dice la familia va a misa. Gu gara la ultima mierda”. E6

Komunikazioa goitik beherakoa da kasurik gehienetan, eta ez dira erizain-laguntzaileen eskakizunak aintzat hartzen. Solairu bakoitzeko arduradunaren eskuetan dago beharginak entzutea, baina guztiek ez dute beharrezko ikusten. Hala, komunikaziorako zeharkako bitartekoak jartzen dira, baina aurrez aurrekoak baztertzeko dira:

“Jarri zen kuaderno bat agresioak apuntatzeko. Eta ez zegoen ezer idatzita. Eta nik entzuten dut etengabe, este me ha pegau, el otro me ha empujau”, E6

“con la representante de Kabia de aquí, nada, 0. Nosotras para ella somos, no sé, parte de la casa, sí. Para ella, nosotros no tenemos relación. A parte que para ella tampoco ha hecho nada para relacionarse con nosotras. Somos Un grado -10 para ella. Con decirte que a veces entra y no dice ni buenos días.

(...) El problema es la empresa que lo gestiona. Hay un plan de trabajo, bien. Si ves que no funciona, cámbialo. Y las respuestas son: ya sabeis lo que hay. En otros sitios hablan. Aquí no, hay una reunión los miércoles, que lo hacen la dinamizadora, la enfermera, la responsable que coordina todo, y la de Kabia. ¿Y nosotras? De nosotras no hay nadie. Hemos pedido estar ahí, porque me compete a mí. Tú por las mañanas, el jueves, te encuentras con el taco de papeles, con los cambios”. E9

Prekarietatearen isla

Erresidentzia bakoitzeko lan-baldintzak kudeatzailearen eskumenekoak dira. Hala, Andoaingo egoitzan, behargin batzuk EULENek ezarritakoaren arabera baldintzak dituzte eta, beste batzuk, Udal langileak izaten jarraitzen dute. Azken horiek gutxi batzuk dira, besteak beste, erizainak eta garbitzaileak. Gainerako erizain-laguntzaile guztiak enpresako langileak dira. Hala, lan baldintzetan alde nabarmena dago, batez ere egutegi eta soldatan:

“Si, madre mía, la que está como nosotras en Kabia, solo trabaja de lunes a viernes, sólo de mañana, no trabaja festivos, no trabaja en navidades y día uno. Puede coger puentes. e...en el sueldo. Muchísima diferencia. 700€ de diferencia. ¡Sin trabajar festivos! ¿San juanes? No trabaja. ¿31 de julio? Tampoco. ¿Santiago? Tampoco”. E9

Enpresako beharginek 7 egunez lan egiten dute eta ondoren 2 egun libratzen dituzte, baina udal langileek astelehenetik ostiralera soilik lan egiten dute. Lehenengoek gehiegizkoa deritzote 7 egun jarraian lan egiteari, lan-zamagatik ez ezik, pertsonekin lan egitea nekeza delako:

“Trabajamos 7 días. 7 días y libramos dos. La semana que te ha tocado librar el fin de semana, empiezas el lunes, y va llegando el sábado o domingo, ya vas cansada. ¡Y que son personas! Y te chupan un montón de energía...”E9

Hori horrela, soldatari dagokionez, ezberdintasun handia dago Hernaniko eta Andoaingo kasuen artean. Hernanikoak langile publikoen pareko soldata dute, Andoaingoak aldiz, bi behargin mota direnez, Udaleko edo Eulen Enpresak ezarritako soldatak dituzte: bien artean 700€ko ezberdintasuna dago eta, gutxien kobratzen den kasuan, 1200€ko soldata dute, asteburuak ere lan eginda.

Hala, asteburuko gehigarria orduko 2€koa da. Eta beharginek gutxiegi dela deritzote:

“A dos euros la hora. Tú trabajas 7 horas x 2. Y dices, voy a trabajar el domingo. Y te preguntan: ¿te merece la pena ir a trabajar el domingo? Y dices: no. no. Me van a dar 20 o 25 euros por ir”. E9

Ratioak ezartzen du erabiltzaileko zenbat behargin egongo diren zerbitzua ematen. Andoaingo kasuan 20 erabiltzaileko behargin bat dago. Agerikoa da hori gutxiegi dela eta langile gehiago egotea eskatzen dute, bai beharginek, baita erabiltzaileen senideek ere:

“¿Por las mañanas? Estamos 2 abajo, otras 2 en el segundo, y otras 2 en el tercero. Y luego los refuerzos. Trabajan de 8 a 11, que son las que hacen duchas y camas. Y hay algunas que vienen a dar de comer de 12:30 a 14:00, pero de turno a 8:00 a 15:00, así. Y abajo 40 y pico personas y con dos”. E9

“Salan dare 10-11. segun...12 re bai allaitu dia. Eta pertsona bat. Nk ez dakit zein dan, zeñek jarri beharko luken. Baina iruditzen zait ratiuak bajuagoak behar diala”. E6

Soldatari, egutegiari, ratioei, bajei dagokienean beharginek hobekuntzak exijitzen dituzte. Hots, beste sektore batzuetako beharginek dituzten eskubide berdinak:

“Pues lo primero lo primero: los ratios. Lo principal. Esta en 1 hora 32 minutos por residente al día. Y pedimos primero personal. Y luego, las condiciones, que trabajamos 7 días, que no sean esas jornadas, porque trabajamos 49 horas, o veces, depende. Y luego, que no podemos trabajar con un reloj. Y luego, pues yo que sé, los días personales que no tenemos, las bajas, lo que todo el mundo tiene? Y parece una tontería? Pues nosotras no los tenemos. No tenemos 3 días personales, no tenemos bajas”.E9

Bestalde, langileak ez dira beti iraunkorrak izaten, eta aldakortasunak zerbitzuaren kalitatea okertzea dakar. Izan ere, lehen aipatu moduan, beharginak erabiltzailea ezagutzeak kalitatea bermatzen du:

“Han zeona zan pertsona bera arratsaldero. Hemen ez, hemen aldatzen da asko. Aldaketa handia da. Bi egun segidan badau auxiliar bat, hurrengoan beste bat dago. Baina segidan aste osoa ez, igual hurrengo astean bueltatzen da. Eta guri iruditzen zaigu aldaketa haundiya”. E3

“y resulta que cada día que voy hay una persona diferente. Y me dicen: “¡es que tenemos muchos cambios!” Y me dice la encargada: “es que no encontramos personal para las sustituciones”. Y están trayendo gente que no sabe euskera, y gente que es euskaldun, que no habla castellano, no tiene quien le pueda hablar, porque no consiguen trabajadores. Porque todos están metidos en Osakidetza, les llaman para uno o dos días, y se lleva a los trabajadores”. E1.3

Hori horrela, Hernaniko langileei Kabian sartzeko aukeraz galdetuta, argi mintzo dira: ez dute nahi eta beldur dira aldaketa horrek ekarriko duenaz:

Ematen dizue beldurra Kabian sartzeak? *“Bai, kristona. Fijoeak badakigu jarraituko dutela, ezta kigu nola baina bai. Baina ni bakantekin, ni ez naiz pasatzen, eta nere atzean daudenak, zerrendetan edo a golpe de telefono gutxiago. Beldurra, ze ez dakigu ezer, zer egingo duten, eta horregatik azken hilabetetan gaude alteratuta”.* E6

Eragin fisikoa eta psikologikoak

Erizain-laguntzaileen lanak, zaintzaile nagusienarekin alderatuta hasiera eta amaiera ordua du. Lana alboratu eta euren bizitzak darrai. Baina, zaintza-lanen izaera gogorra, gordina, nekagarria, eta era berean, eskertza handikoa da.

“Nekagarria da baina nere lana gustatzen zait. Baina mehoratu daiteke, eta nekagarria da, etxera iristen naiz eta sofan enkajaturuta gelditzen naiz”. E6

Menpeko pertsonen egoerak okerrera egiten duen era berean zailtasunak areagotzen dira, pertsonaren emozioak ulertzea zein hori mugitzea zailagoa bilakatzen delako. Batzuetan, erabiltzaileek indarkeria erabiltzen dute langileen kontra, eta guztiz kontzientea ez den arren, horrek eragin psikologiko zein fisikoa du langileetan:

“Gogoratzen naiz, eseri nuela behin bat dutxatu ondoren eta nengoen belauniko, za! Jo ninduen, eta hasi nintzan negarrez, baina pentsatu nuen: ez dakite zer egiten duten. Nola kudeatu? Ba batez ere utzi, eta etorriko naiz. 10 aldiz, ba 10 aldiz. Jarri arren horri lehenengo egin behar zaiola, pasatu bigarrenera, pasatu arte. Edo ez duela jan nahi? Ba ez dezala jan. Gure artean esaten gara zerk funtzionatzen digun eta elkarrengandik ikasten degu”. E6

Azpimarragarria da lan-egoerak okerrera egin duen heinean, langileen osasunak okerrera egin duela edo, arriskuak bedereden, handitu direla. Azkar ibili beharra, presioak, erabiltzaileen eskaera guztiei erantzun ezinak ezinegona sortzen du:

*“A mí al gustarme mucho, y es que he pasado mucho tiempo ahí disfrutando. Pues me duele más. Me duele el que te llame y espera! ¡Espera! Y, que tengas que llevar al baño, 3 mujeres en un lado, y 2 hombres en el otro lado. Los tratamos como si fueran un juego de ajedrez. Movemos las fichas. Pues a veces una ficha se nos ha olvidado, o nos la hemos perdido. Es esa la sensación. Ahora aquí, ahora aquí.”*E9

Are, langile batek, pertsonalki, bere aldetik zerbait jartzen badu, ekimen bat martxan jarri edo erabiltzaileak entretenitzeko zerbait asmatu, ez zaio eskertzen. Orain dela hamarkada bat arduradunek txalotzen zutela, orain ezikusia eta gutxietsia da. Eta, horrek, noski frustrazioa eragiten du, eta langileak pasibo bihurtzea:

“Antes cuando hacías algo, te decían, mañana tal... “ Que bien Ana!”...y para ti, el mañana es un empujón. Pero ahora nunca te dicen...muy bien tal...nada, nunca. Nunca lo vas a hacer, lo suficientemente bien para esa gente que esta por arriba, para que te digan: “hoy bien, pero mañana mejor e”. Nunca te agradecen nada”. E9*

Antolatzea, ahalduntzerako bide

Langileen arteko harremanaz, babes-sareaz edo borrokarako hautua tokian toki ezberdina da. Hernaniko kasuan langileak iraunkorrak dira, gehienak, eta elkar ezagutzen dute eta lanaz harago, lagun-harremana dute:

Langileen artean zein harreman dezue? “Oso ona. Egiten degu afariak edo bazkariak. (...) Gehienak hernanikoak gara baina denetik dago”. E6

Andoaingo kasua, aldiz, ezberdina da. Langileen arteko harremanean eragiten dute, zuzen-zuzenean lan-egoerak eta lan-baldintzek. Zentzu horretan, lan berdina egiten duten erizain-laguntzaileek alde nabarmeneko lan-baldintzak izateak eragin zuzena du langileen kolektibotasunean. Hala ere, beharginek diote saiatzen direla horri ez erreparatzen:

“ya nos hemos acostumbrado! Cuando asumimos que se iba a quedar así, No lo estamos pensando todos los días. Estamos juntas de lunes y viernes y ya”. E9

Gainera, lan-jardueraren baitan, ez dituzte atsedenaldiak elkarrekin egiten, bakarka baizik, eta horrek ez du errazten elkar-ezagutzea eta gune informaletan hartu emana izatea. Hori ere azken urteetan aldatu dela eta kexu dira beharginak:

“No, los descansos se hacen sola. Es muy raro que coincidan con otra. Antes sí teníamos todas el descanso, y teníamos un sitio. Ahora no tenemos nada, a la calle (barre)”. E9

Lan eskubideen urraketa sistematikoaren aurrean, Andoaingo langileak Greban daude. ELA sindikatuaren greba deialdiarekin bat egiten dute batzuek, eta zerbitzu minimoak %90ekoak direnez, aldiro 10 langiletik 1ek egin dezake greba. Greba egiteko arrazoiak sobera dituzten arren, patronalak eta Gipuzkoako Aldundiak entzungor egiten dutela salatzen dute. Negoziatzeko borondaterik ez dagoela eta lan eskubideen urraketa zilegiztatzan dutelakoan daude langileak:

“Pues empezamos porque se nos caducó el convenio, entonces se preparó un borrador, donde se pedían cosas que en el convenio no estaban registradas, y eso se presentó en la mesa negociadora, y todo eso fue rechazado. Todo se rechazaba (...) La Diputación. Entonces se hicieron varias propuestas, (...) al final no llegaron a un acuerdo. La mesa negociadora, ninguna propuesta era viable, entonces ELA, dijo que hasta que no se tratara de negociar del día 1 de enero del 2017, porque ellos querían empezar a negociar desde 5 años atrás. Y eso era una tomadura de pelo, porque los precios eran más bajos. Entonces ELA salió de la mesa, hasta que no hubiera una propuesta decente (...) La mesa estuvo parada. Y se empezó la huelga, para hacer visible. Porque ahí vamos muy pocas. Vamos solo las delegadas y ...”E9

Greba oso luzea izaten ari da eta horrek langileen nekea eta frustrazioa eragin ditu. Hala, behargin guztiek ez dute hasierako ahalmena greban jarraitzeko eta haien artean gatazkak sortzen dira. Badira kontratu motzak dituzten langileak eta horiek greba egiteko beldur dira. Are, greba egiteagatik soldata murrizten zaie eta horrek, hilabetea joan eta hilabetea etorri, eragin jasangaitza du batzuen egoera ekonomikoan:

“El problema nuestro es que aquí la gente está con contratos cortos, todo esta gente nunca te hace la huelga”. E9

“De las de siempre hacemos 7 o 8, siempre las mismas. Y el resto tampoco hace. ¿Que pasa? A ver, yo soy antihuelga e, yo digo, vamos a arreglarlo de alguna manera antes de hacer la huelga, ¿no? Hablar. Las huelgas me ponen nerviosa. Yo en la que hicimos en 2013, de marzo a diciembre, perdí 8 kilos y aparte de un montón de dinero. Y un montón de problemas de ansiedad, porque la huelga no te trae un estado de salud bueno, porque estás todo el rato ¿y mañana? Y te tienes que enfrentar a tus compañeras, porque no todas pensamos lo mismo. Entonces, hay cosas que son desagradables. Y hay gente que trabaja. Y me decía una: esta vez no voy a hacer, porque en la anterior hice y no se ha conseguido nada, ¿qué pasa? Voy a perder 300 euros para que resulta, todo salga igual. Yo entiendo. Yo tampoco hago todo el mes, hago los días donde hay algo gordo”. E9

“Te quitan por no trabajar dos días 200 y pico euros, vamos, que con el sueldo que hay. A la gente la entiendo”. E9

“A raíz de ahí empezó (...). “Estáis perdiendo dinero”. Una amiga me decía: las camas que se queden sin hacer, o la ropa, los abuelos no, esos hay que atenderlos, ¡pero algo que se vea! La gente que hacía huelga, decía, no quiero perder las horas que tenga, para que no se note. Si estamos en huelga, nuestro trabajo se reparte entre las otras, y hacen las camas de 14.00 a 15.00. Por el miedo a es que si (isilunea) ¡QUE NO! Es que ha dicho ésta que hay que hacerlas”. E9

Dena den, bada azken aldian berritasun bat: egoitzetako erabiltzaileen senideak grebari babesa adierazi diote eta Aldundiari konponbidea exijitzen hasiak dira. Langileen greba luzeak erabiltzaileei eskainitako zerbitzuan eragin duela salatzen dute eta ordaintzen dutenaren zati bat itzuli diezaietela Aldundiak:

“Hemos hecho un mes. A partir de ahí, seguimos sin negociar, sin nada. Lo único, ahora las familias, ahora se están poniendo un poco, porque están pagando un servicio y no se da. Han hecho un grupo de familias, con una portavoz, ella es la que transmite a todas las familias, todo lo que ocurre, se ha hecho un grupo de whatsapp y parece ser que ahora, puede llegar el momento en el que se nieguen a pagar una cuota de la cual, el servicio no es el que se le ofrece”. E9

Oso garrantzitsua izan da langileentzat erabiltzaileen senideen babesa jasotzea, elkartasunak indarra ematen baitie. Are, langileek defendatzen dute greba eurengatik ez ezik guztion zaintza-eskubidearen alde egiten dutela:

“Para mí que las familias se involucren y nos apoyen es bueno. Yo hago la huelga por mí, pero también por tí, para que tu familiar esté en buenas condiciones, yo creo que al final, es la familia la que apoya. En Villabona es una pasada”. E9

6.4.3.2. ETXEZ ETXEKO ZERBITZUKO LANGILEAK

Zerbitzuaren ezaugarriak

Zerbitzu honen xedea zera da: erabiltzaileen autonomia pertsonala mantendu edo hobetzea, horren galera saihestea edo berau konpentsatzea. Eguneroko oinarritzko

ekintzetan, nola zaintza personalean, hala eguneroko bizitzako jardun praktikoan, laguntza partziala edo erabatekoa eskainita ematen da zerbitzua.

Udal bakoitzak araudi propioa du, zeinak zerbitzuaren ezaugarriak arautzen dituen. Bakoitzak bere berezitasunak ditu, aitzitik, guztiek oinarri bera dute 185/2015 DEKRETUA, urriaren 6koa, Gizarte Zerbitzuen Euskal Sistemaren prestazio eta zerbitzuen zorroari buruzkoari jarraiki.

Zerbitzuak ondorengo helburuak ditu:

- ▶ Erabiltzaileen segurtasun sentipena indartzea.
- ▶ Beste zerbitzu batzuen esku-hartzea eska lezaketen beharrianak antzematea.
- ▶ Erabiltzaileak beren komunitatean integra daitezen bultzatzea eta bakartze edo/eta bazterketa egoerak saihestea.
- ▶ Norberaren etxean ahalik eta luzaroen eta bizi kalitate egokiarekin bizi daitezen ahalbidetzea, ahal den heinean; horrela, atzeratu edo saihestu egingo da ostatu zerbitzuetan edo egoitzetan sartu beharra.
- ▶ Erabiltzaileari laguntzen dion familia-gizarte sareko zaintzaileei laguntzea, eta zaintzari loturik dituzten eginbeharrak neurri batean arintzea, baldintza egokiak izan ditzaten beren garapen pertsonal, profesional eta sozialerako.
- ▶ Oro har, erabiltzaileaz arduratzen den zaintzaile nagusiaren ordezkari jardutea, tarteka, hura falta denean.
- ▶ Adingabeen zaintzan laguntzea, haien guraso edo tutoreek zaintza egokia ematerik ez dutenean.
- ▶ Hainbat faktore psiko-fisiko-sozialen ondorioz krisi egoeran dauden familien bizikidetzaren hobetzea eta faktore horietatik eratorri ohi diren arriskuei aurrea hartzea.

Eskaintzen den laguntza zerbitzuak, barne hartzen ditu ondorengo jarduerak, eta kanpo uzten bertan zehaztugabeak: batetik, Etxeko laguntzako jarduerak eta bestetik, laguntza pertsonalerakoak:

- ▶ Etxerako erosketak egitea eta janaria prestatzea; arropa garbitzeko, lehortzeko, lisatzeko eta ordenatzeko laguntza ematea; etxea garbitu eta txukuntzea (ez dira barne hartzen ohiz kanpoko garbiketa orokorrak); ohea egitea, eraikineko gune komunak garbitzea.
- ▶ Bere burua garbitzen laguntzea, eserlekutik altxatzen, ohera joaten eta ohetik jaikitzen laguntzea, janzen eta jaten laguntzea; osasun zerbitzuek agindutako botikak hartzen laguntzea eta kontrolatzea; etxe barruan eta etxetik kanpo batetik bestera joaten laguntzea, baina, beti etxe inguruan, hala nola eguneko zentrora.

Zerbitzuak eskainiko dituen orduak ezgaitasun mailaren eta egoera giza-familiarraren araberakoak izango dira. Larunbat eta jaiegunetan zerbitzurik ez da eskaintzen.

Etxez etxeko zerbitzuaren ezaugarri batzuk aipatu dira arestian baina atal honetan horretan sakonduko dugu: zein bilakaera izan du etxez etxeko lanak? zein da bere balioa? zein dira bere mugak? eta nola antolatzen da?

Hasteko eta behin, aipatu, zerbitzu honek aldaketa gutxi izan dituela azken urteetan. Hastapeneko modu berdintsuan antolatzen da eta langileak ere ez dira aldatu. Hala ere, erabiltzaileen kopuruan gora beherak izan dira. Menpekotasun legeak prestazio ekonomikoak eskaintzen ditu etxean zaintzeko langile bat kontratatzeko, eta horrek eragin zuen hein batean erabiltzaileek etxez etxeko zerbitzua etxeko langile batez ordezkatzea.

Zerbitzu baliotsua da, etxez etxeko zerbitzuarena eta horregatik udal eskumeneko ezinbesteko zerbitzua da. Menpekotasuna duen pertsona etxean egon ahal izatea baimentzen du, hein handi batean zerbitzu horrek. Langileentzak berezia da erabiltzaileekiko arta pertsonalizatua delako eta horien etxeetan ematen delako. Ezaugarri horiek euren bizitzarekin, familiaren zaintzarekin edo zaintza ulertzeko moduarekin uztargarriago direla iritzita, aukeratu izan dute hortan lan egitea:

“Ya había trabajado como trabajadora de hogar, con mi abuela, luego falleció. Una compañera me dijo que había este trabajo y me presenté. Tengo el título de instituciones, pero me gusta más trabajar aquí (en casas), es otro rollo, lo otro los veo más como números, aquí es más personal”. E8

“Pues viviendo en Astigarraga es más fácil, yo he tenido a dos hijas, muy seguidas, cogí una excedencia de dos años, y luego me reduje la jornada. Entonces me daba tiempo a llevarlas a la ikastola, a llegar a trabajar, a volver a buscarlas. Me he arreglado en ese sentido muy bien porque mi marido se va a las 6 de la mañana y no vuelve hasta las 19:00 de la tarde. No puedo contar con él para nada. Entonces, trabajar en el mismo pueblo donde vives está bien. Pero entiendo que para la que tiene que venir de fuera, yo tengo hora y media libre, y hago las compras o muchas cosas. Pero si no eres de aquí, pues tienes que esperar tomándote un café”. E10

“Ni nahiko ondo moldatzen naiz ze ni ez nago ezkondua eta ez dakat seme-alabarik. Amakin bakarrik bizi naiz eta eskaintzen badiate lan bat saiatzan naiz moldatzea pixkat ne egoerara. Ez det arazoikan. 2 ordu-ordu bete edo gutxixeo, 2 ordu baino gehio ez naiz egoten”.E71

Familiarentzat ere zaintzak externalizatzen hasteko aukera ona da. Etxez etxeko zerbitzuak zaintzaile nagusiaren funtzio batzuk bereganatzen ditu, azken horren lan-zama arinduz, baina erabiltzailearengan inpaktu txikia sortuz. Arrazoi nagusia da erabiltzailearen etxean bertan ematen dela zerbitzua, aldatzen den bakarra zaintzailea da: senidea izatetik erizain-laguntzaile bat izatera igarotzen da, baina arta pertsonalizatua denez, harreman afektibo estua garatzen da bien artean, eta horregatik, zaintzaile nagusiaren antzekotasun gehien duen behargina da.

“Es importante, porque es el paso entre estar en casa o irte a una residencia. Muchas veces con que vayas a echar una mano pues es suficiente para que no tengan que salir de casa. Las compras, la comida hago yo. Yendo yo todos los días pueden estar”. E10

“nik ikustet bizipoza ematen diegula, beren etxen daude ta eman diogu eh, jarraitzea beren etxetan. Ikusita zein da residentziako tratua, dana da pues pa-pa-pa-pa. Gogo gabe ere in ber. Eztakit nola esan. Orain nere ama hasi da Zentro de Dian eta esaten do: “hemen ezin diñat in nahi detena”. Eta hori, etxen daudenen diferentzia handia dago”. E7.1

“tratua pertsonalizatuagoa da, ez? Bakarrik dago zurekin. Residentzian jende pilo bat dago eta harremana estuagoa da. Pertsona bereziagoa eta eramangarriagoa izan, estuagoa da. Nik uste inportantea dala etxex etxeko zerbitzua”. E7.2

Zentzu horretan, zaintzaile profesionalen artean “etxekoenak” izan ohi dira beharginak: erabiltzaileen aldetik ez da beti ondo ulertzen zaintzaileon funtzioa zein den eta horren mugak zein diren. Zehaztuta egon arren, gogorarazi egin behar izaten baitiete erabiltzaileei. Zerbitzu honetatik kanpo gelditzen dira: pasiorako eta laguntasunerako zerbitzua, Etxebizitza berean bizi diren sendikoei harrera zuzena egitea, baldin eta udaleko teknikariek ziurtatzen badute sendiko horiek ez direla etxebizitzaren eguneroko erabiltzaileak; Etxebizitzan bizi diren gainerako sendikoei zuzenean mesede egiten dien etxeko laguntza; Profesionalek egin beharreko osasun jarraipena, adibidez: injekzioak jarri, tentsioa hartu, sondak erabili, ultzeren tratamenduak eta ezagutza zehatza eskatzen duten botikak ematea; Etxean konponketa esanguratsuak egitea, adibidez: margotu edo paretetan papela jarri; Aurrerago aipatu ez diren garbitasunak egitea; Udaleko teknikariek aurreikusitako ez dituzten eginbeharrak egitea

Hala, funtzioak argitzeko beharra izaten dute beharginak, eta etxeko tratua izateagatik, distantziak mantentzekoa.

“La ayuda a domicilio está menos valorada, porque antes era obligación de las mujeres, pero ahora se valora cada vez más la labor de una trabajadora de ayuda a domicilio. Yo como responsable sí que veo, que hay un cambio por parte de los usuarios y las familias, la de valorar el trabajo del personal auxiliar. Porque: “mándame la chica y que me haga de todo”. Y no: no es una chica, es una trabajadora, auxiliar de ayuda a domicilio, y tiene un servicio de tareas domésticas, o atención personal, o hace un mixto. En función de las necesidades de la persona, se da una atención u otra. Y ya van asumiendo, que la chica no es la chacha”E8

Hala ere, etxez etxeko zerbitzuak muga bat du: gehienez, 4 orduko zerbitzua eman ahal zaio eguneko, erabiltzaile bati. Eta batzuen zaintza-beharrak, noski, muga hori gainditzen du. Orduan, zerbitzu honek nahikoa izateari uzten dio eta osagarri edo alternatiba izango diren zerbitzuetara jo behar izaten da. Urrats hori, hala ere, zaila izaten da:

“a ver, las mujeres que van a las casas, no cubre las necesidades de una persona dependiente. El que vaya a hacer 1 hora la limpieza a una casa, no cubre. Y si tiene que hacer 2 cosas, en una hora, no se puede hacer. Es inviable. ¿Que den más horas? Ya pero hay personas que necesitan 3 horas, y personas que necesitan todo el día. Y hay personas que no tienen quien les cuide y depende totalmente de esa persona. No es suficiente”.E2

Aipatu moduan, zerbitzu hau etxean emateak, kutsu pertsonala eta etxekoa ematen dio. Hala, zaintzaile nagusia, gehienetan, emakumezkoa izaten den neurri berean, etxez etxeko erizain laguntzailea emakumezkoa izatea nahiago izaten dute erabiltzaileek. Hori, ordea, ez da horrenbeste gertatzen erresidentzia edo ospitalean:

“Yo tengo dos hombres, auxiliares de ayuda a domicilio. Pero, “¿cómo me va a venir un hombre a limpiarme a mi la casa? ¿A ducharme?” Pero si te ingresan en un hospital, y si te ducha un auxiliar, ¿pasa algo? no...pues exactamente igual un auxiliar de ayuda a domicilio. O que vayas a cualquier lugar y que haya personal de limpieza hombres, nos parece bien.¿Y porque no en mi casa?” E8.2

Azkenik, mugak ezartzea eta profesionalak direla ulertzea zaila egin arren, erabiltzaileek asko baloratzen duten zerbitzua da, baita senideek ere. Erakunde publikoek, ordea, ez diote behar besteko balioa ematen, edo hori, behintzat ez da zerbitzuan eta beharginen lan-baldintzatan islatzen:

“Ellos siempre han sabido valorar nuestro trabajo, para ellos somos importantes”. E10

“Es un trabajo que se lleva años haciendo y está más valorado en la sociedad que en las instituciones”. E10

Korrika eta presaka

Aurrerago aipatu dira zerbitzuaren barne eta kanpo dauden zereginak zein diren. Hori teorian horrela izan arren, praktikan, beharginek denetariko lanak egin behar izaten dituztela aitortzen dute, eta sarri, korrika:

“Nos toca hacer de todo, pero hay cosas que se supone nosotras no debemos de hacer. No podemos pinchar y otras cosas. A mí no me ha pasado. Pero sé a compañeras que les ha pasado: si le tiene que pinchar la insulina a un hombre que le temblaba la mano, pues lo hacen aunque no debería (...). Haces, en vez de llamar a la coordinadora, y que mande a una enfermera”. E8.1

“Hacemos mucha limpieza de la casa, mucho más de lo que igual nos gustaría”. E10

“Hay una señora en la cama, le hago el aseo en la cama, se viste, la levanto, y se lava la cara y se peina sola, colabora, es una persona vital. Hace de comer y todo. En una silla de ruedas. Y yo luego pues le hago la cama, le limpio el baño. ¡Es una caserío muy grande, la verdad! Hacer en hora y media todo, ¡pues corriendo!”E8.1

Izan ere, erabiltzaileen ongizate materialaz gain, ongizate afektiboa zaindu beharrekoa da. Baina ezarritako denborak ez du kasu askotan hori aitortzen eta beraz, langileak atakan aurkitzen dira, erabiltzaileen beharrei men egitearren korrika ibili behar izaten dutelako, eta sarri, ordaindu gabeko lan-denbora eskaintzen. Azpimarratzen dute, askok garbiketa baino gehio pertsonak behar dutena dela beraiekin egotea:

“Nik hartzea badakat (denbora). Gañea “eseri” esaten badie. Eta gero igual, baina bazkaria in beharko dizut ba. “Ba, arroz bat in hola azkar batian eta yasta” (barre) Eta igual bere penak kontatzen, barre eta negar iten deu eta kantatu...”E7.1

“Ez gea psikologak baina lan hori iten deu. Eta ikasi det deskonektatzen, baina ikasi in behar. Hasieran izan non kasu bat, esaten niola amai “ama, lana utzi behar det. Eske ezin det berekin, bere gauza danak etxea ekartzeitut”.E7.1

“esaten die “egon zaite pixkat” baina ni nere etxea iristeko desiratzen egoten naiz...” E7.2

Nola esan ezetz, behar duen erabiltzaileari. Zaila egiten zaie muga ezartzea eta zerbitzua amaitzea, pertsona ezagutzen baitute eta bihar ere berekin egon behar baitute. Errealitatea da, denborak ez direla beti behar bezala kalkulatzeko, eta arduradunen arabera egokitze aukera aldatzen da:

“nik pasa ditudan ordu danak pagatu izan balie bueno. Igual bukatzen baet 17.00etan eta ikusten baet gustora daola ba gehio gelditzen naiz. Eta bileretan hori azaldu izan dut eta esan didate: hori zure kontua da! Alde batetik bai, egia da, baina ez da baloratzen” E7.1

“No, en ese sentido sí me han dado media hora para asearle, y si veo que no llega, le digo a la familia o le digo a la encargada y me suben el tiempo”. E8

Erabiltzailea eta zaintzailearen arteko harremana ona bada, oso ohikoa da erabiltzaileak denbora gehiago eskatzea.

“Iba dos días, pero ahora quiere que vaya todos los días. Eso pasa mucho: se acostumbran a tí. Este hombre conmigo muy bien, pero cuando cojo vacaciones a solido tener problemas, se acostumbran mucho a tí, para lo bueno, y para lo malo”. E8.1

“La hija me ha consultau qué tal sería ir todos los días. Así que ya te digo que las familias son buenas con nosotras”. E8.1

Hala ere, azpimarragarria da, erabiltzailearen egoera ekonomikoaren arabera, beti ez zaila posible zerbitzu hori hiru orduz kontratatzea. Are, merkeagoa izan ohi da etxeko langile bat kontratatzea, etxeko zerbitzua ordaintzea baino, beraz, horren aldeko hautua egin ohi dute batzuek:

“La gente te pide más? “sí, pero es que no puedes. Te da pena, pero tienes que ir a donde otra. Pero yo llamo a la coordinadora, o a los servicios sociales para decir que esta persona necesita más tiempo. Depende de la persona, necesita o no, está dispuesta a pagar una media hora más o no. La gente mira el dinero. Si una persona tiene una pensión de 600€, y le está pidiendo el ayuntamiento la hora a 7 o 8 euros. Igual le compensa traer a una persona particular para que le haga más”. E8.1

Finean, erabiltzaileekin tratatu zuzena izateak malguak izateko aukera ematen die, eta horren ondorioz, gehienetan ordaindu gabeko orduak sartzen dituzte, baina egunen batean, senideren bat gaixotuta, zerbitzua eman ezin badute ere, konfiantzan

erabiltzailearekin konpontzen dira. Hala ere, gaixoaldiagatik baimena hartzeak eskubidea izan beharko luke eta ez fabore bat:

“Behin ama gaizki nun eta andre batek esan zin: utzi danak eta jun arantxa, jun amana. Eta ni lasai jun nintzan ze badakit beste batian sartuko ditudala berak eskatuta edo eskatu gabe. Harreman ona dagoelako. Fabore bat da...” E7.1

Malgutasunaren tranpa

Etkez etxeko langileek goiz zein arratsalde lan egin ohi dute eta, herriaren arabera, baita asteburuetan ere. Egunero ez dituzte erabiltzaile berdinak artatzen edota ez dituzte lan funtzio berak. Hilearen arabera, ordu kopurua ere aldatu egiten da, erabiltzaileek nahieran uzten baitute bertan behera zerbitzua:

“Hasten naiz 7:00tan, egunero ezberdina da, bi egunetik behin dutxatzen det, ordun ordu terdi o bi ordu. 7:00-9:00 edo 8:30tara. 9:00tatik 10:00etara. 10:00etatik 12:00tara. 12:00taik 13:00etara 13:00tatik 14:30ta eta 14:30-15:30 edo 16:00. hor normalen bukatzet. Osteguna da egun bat 14:30tan bukatzen detena. Arratsalde eta astebukaeratan ez ditue iten”. E7.2

“Por lo menos, y luego que nosotras tengamos que “pagar” el que uno le ingresen, el otro se vaya de vacaciones, es que va a haber un festival de sus nietos y no sé qué, uf, entonces no voy a trabajar yo. “ya pero hay que fomentar que hagan vida fuera...” entonces pide que el ayuntamiento asuma”. E10

Badira gutxi batzuk jardun osoan lan egiten dutenak, baina gehienak lanaldi partziala izan ohi dute:

“Trabajamos 7 personas, 2 de ellas trabajan en pisos tutelados, bueno, trabajan por las tardes en los pisos tutelados y por las mañanas en el SAD. Son las únicas que tienen una jornada completa. El resto, yo tengo 25 horas por ejemplo ahora”. E10

Herri handiagoetan, Hernani eta Andoainen, kasu, eskari handia dagoenez, langileei aukeratzen ematen zaie goiz edo arratsalde lan egin. Baina hori herri txikietan ez da posible izaten, eta goiz zein arratsalde eskuragarri egon behar izaten dute. Gainera, erabiltzaileen profila geroz eta menpekoagoa dela diote langileek eta, lehen ez bezala, zerbitzu motzak baina maizago eskatzen dituztela:

“Ha cambiado el perfil del usuario, hace muchos años el perfil era de lunes a viernes, de atención doméstica, en el 99% de los casos y ahora es gente con mayor dependencia, mayor deterioro, y igual le tengo que ir a levantar a la mañana, a acostarle al mediodía, y luego, a levantarlo de la siesta. Y a la noche. Eso lo hacemos entre varias compañeras”. E8.1

Baserrietako erabiltzaileen artak bere berezitasunak ditu: izan ere, beharginei ez zaie ordaintzen etxe batetik besterako denbora:

“La coordinadora igual pone, terminas 10:30 y entras a las 10:30 (a la siguiente) y digo: yo no puedo entrar y salir a la misma hora. Entonces, un cuarto de hora yendo y un cuarto de hora viniendo, pues se te alarga la jornada pero sin cobrar”. E10

“Y encajar es difícil, hay cuatro personas, para el centro de día, entonces necesitas 4 personas sí o sí. Por eso se coge a una personas más, estando nosotras a falta de horas”. E8.1

“El tiempo de un domicilio a otro. Que en vizcaya de 36 horas, trabajan 30 y las otras 6 horas, se contabilizan como que me parecen muchas eh! Porque en donosti han conseguido este año 2 minutos de una casa a otra, el año que viene 3 y el siguiente 4. Han conseguido eso después de pelear un montón de tiempo. Osea que (barreak). 6 horas me parece imposible conseguir.” E10

Langileek, hori horrela, erabiltzailearekin zuzenean berrantolatzen dituzte zerbitzuak, bien beharretara hobeto egokitzeko. Hori, noski, langilearen kontura egiten da eta bere negoziatorako gaitasunaren araberako da:

“etxe batea esan nion, ordu bateako ezin naiz etorri, baina iten badizut ordu t'erdi hiru egunetan. Ondo iruditzen zaizu? Eta tratua hola...hori in dezakezu garbiketa baldinbada. Bere higiena bada ez. eta otordua, iten diot bi eguneako. Ulertzen?” E7.1

Eta errealki, ezta garraio gastu osoa ere: autoa eurek jarri behar izaten dute eta gasolina, kasuan kasu, ezberdin ordaintzen da, baina beti balioaren azpitik:

“Eso es. Yo iba a un caserío a hacerles la comida, y limpiar, y el chico también va a un caserío, donde un hombre, mañana y tarde, y pones tu el coche. Y la gasolina pagan a una birria: 0'19, hasta ahora. El coche y el tiempo”. E8.1

“Ahora nos van a dar un plus de transporte de 30 euros”. E10

“El ir a caseríos, yo creo que ya que el tiempo (en la calle) no lo reconoce, la única empresa que si lo reconoce es la de Donosti, pues que el de los caseríos al menos. En Hernani hacen, si trabajas dos horas en un lugar alejado, te corresponden una hora y tres cuartos. Eso a cuenta de quien va? Igual de las familias, ni siquiera de la empresa, que las familias pagan 2 horas, y luego tienen una hora y tres cuartos. No me parece tampoco justo. (...) Debería de ser que pagara la familia 2, que hicieramos 2 y un cuarto de hora más nos pagara el ayuntamiento”. E10

Hori horrela, langile askok nahiago izaten ditu erdiguneko zerbitzuak eta ez baserrietakoak egin. Dena dela, aipagarria deritzote, baserrietan bizi den erabiltzaile gutxi dagoela:

“Y caseríos, es verdad que no hemos tenido muchos servicios en caseríos, no se si todavía las familias no, o contratan a una interna”. E8.1

Asteburuetakoa lanaren ildotik, Urnietan esaterako larunbatetan ere zerbitzua ematen dute eta Hernani eta Andoainen larunbat zein igandetan. Langile guztiak ez daude, hala ere, asteburuetan lan egiteko prest:

“una amiga de Hernani me decía: “Me han preguntado si quiero trabajar de mañanas o de tardes”. Aquí es imposible, pero en Hernani tienes opción para elegir. Y el fin de semana, siempre hay quien quiere trabajar”.E10

“Aquí es complicau. Y el servicio del domingo que tenemos, me llamo a mí la primera (por orden de antigüedad) y me dice: Marta, ha salido. Y le dije: pues que quieras que te diga, no. Si estás apurada porque no encuentras pues ya haré mientras. Pero una ya cogió”. E10*

Soldata murrizak

Langile ia guztiei euren lana gustatzen zaie eta kalitatezko zerbitzua ematen ahalegintzen dira, dituzten baliabideekin. Baina soldata bidegabekoa dela deritzote:

“Arazo bakarra hoixe da. Porke lanean gustora gaude, eztaola ondo pagatuta”. E7.2

“ez digue baloratzen”. E7.1

Hori horrela, ordu asko lan egin arren, soldata ez da nahikoa izaten langile askoren bizi-baldintza duinak sostengatzeko. Horregatik, enplegu-aniztasuna existitzen da eta behaginek, etxez etxeko zerbitzu partikularra eman ohi dute:

“estás contenta con el sueldo que recibes? (barreak) pues contenta, la verdad es que no es un sueldo, ya te digo, yo tengo un incentivo, que es el que hace que me suba un poco el sueldo, pero aun y todo tampoco es un sueldazo para echar cohetes. Para vivir tú sola de ello no. De hecho hay compañeras que tienen trabajos particulares, Y la empresa te puede decir: es que tienes trabajos particulares! Ya pero es que yo en mi caso tengo un marido y hay dos sueldos, pero si depende de tí sola”. E10

Are, etxez etxeko zerbitzuaren baitan, hainbat kudeatzailea daude: Gipuzkoako Aldunditik bideratutako eskariak daude eta, bestalde, Udalak azpi-kontratutako enpresakoak. Bietan ematen den zerbitzua berdina da baina soldatak nabarmen ezberdinak dira:

“Aldea da ni Arretakin (Arreta Zerbitzua) neonen, erdi preziora zeola ordua, eta Diputazio edo Udaletxetik datorrenen ia doble kobratzen det orduko. Joe hori ere tristia da, ze guk lan berdina iten deu” E7.1

“Nik orduko 6 euro ta piko kobratzen det, ta nik damakit denbora dexente eta eskatu non igoera, eta “ezin deu gehio pagatu eta...” eta Udaletxetik da 9,10 euro. Ulertzen diazu diferentzia? Eta neri lotsagabekeri bat iruditzen zitzaiten. Eta joe, nik ez non nahi zerbitzioa Arretakin, nahi non Udaletxekin”, E7.2

Ulertzen dute enpresak, kudeketagatik, Udalaren aurrekontuaren zati bat bereganatzea, baina diru gehiena pertsonal gastuak ordaintzeko izan beharko litzatekela deritzote. Are, soldata eskasagatik lan egingo ez duela erabakitzen dute batzuek:

“Enpresak irabazi in behar du, eta guri pagatzen ez diguen dirua enpresak eramaten du azkenean hori da. Ez da zuzenekoa, enpresa bidez da. Nik hori ulertzen det, baina orduko 6 euro kobratzeko nahio det lanik ez in. Hori erabaki det” E7.1

Aurrez aipatu da, herri batzuetan asteburuetan ere zerbitzua eskaintzen dela. Bada, asteburuetakoa lanagatik gehiago ordaintzea eskatzen dute, egun osoa eskuragarri egoteak balioa baitu:

“Ofrecían el servicio de lunes a domingo, (...) nuestra pelea con ellas es hacer entender que este trabajo ya es bastante precario. Yo entiendo que hay servicios que hay que dar de lunes a domingo, pero yo no puedo estar media hora a la mañana y media hora a la tarde. Hemos llegado a hacer una hora, en 4 cuartos de hora. Osea, eso se ha dau aquí, una vez. Y eso sale de aquí, de las de servicios sociales, entonces, culpa tiene la empresa de muchas cosas, pero ellas tienen que ver eso. Ellas no saldrían a trabajar por media hora y menos un domingo”. E10

“En la última reunión que hicimos, dijimos: el domingo hay que pagar a más, bastante más, la empresa pagaba a un %25 más de la hora normal, antes era 10, y ellas dijeron que sí,¿pero que ha pasau en los pliegos? Ellas han subido un %10 por cierto, la hora laboral o la hora de domingos, no llega a 22. Entonces la empresa va a perder entre comillas, porque entiende que trabajar en domingo es y nos va a dar 25”. E10

“No han subido el precio/hora del festivo, que era lo que nosotras pedíamos, un %50 más. Porque al final te tienen todo el domingo para una media o hora o una hora”.E10

Hernaniko etxez etxeko zerbitzuaren azken esleipenean, langileen lan-baldintzak hobetzeko oinarriak txertatu ziren araudian. Eulen enpresa da, lehiaketa irabazita, etxez etxeko laguntza zerbitzua eskaintzen duena. Pleguetan ezarritako betebeharrei esker, Udalak azaldu zuenez, 50 langileri baino gehiagori hobetuko dizkie lan baldintzak. Eta bi nabarmendu zituen: soldataren igoera eta lanaldiaren murrizketa.

2017an %3,5 igo zitzaien soldata, 2018an %2, eta 2019 eta 2020an KPIa (%1eko igoera bermatuta izango dute). «Esleipen berria martxan jartzean, lanaldi osoan dagoen langile batek ia 600 euro gehiago kobratuko ditu 2017an, eta beste 350 euro gehiago 2018an. Bi urtetan, ia 1.000 euro gehiago», nabarmendu zuen Udalak udal komunikabidean.

Lanaldiaren murrizketari dagokionez, berriz, adostu zuten urteko lanaldia pixkanaka murrizten joatea, 2020an 1.600 ordura iristeraino. «Emandako pauso honekin, zaintzara dedikatzen diren langile horien lana, emakumeak guztiak, aitortu eta, hitzarmen kolektiboaren faltan, haien baldintzak hobetu dira», adierazi zuten Kronikan.

Lan harreman zaildua

Aitortzen dute, behargin eta arduradunen harremana ez dela beharko lukeena. Komunikazioa, gehienetan, ez da jarraia eta arduradunen aldetik ez dago beti borondatea

beharginen berri izateko. Enpresaren eta arduradunaren arabera, beraz, beharginen beharrei erantzuteko prestutasuna egoten da, edo ez. Esperientzia txarrak izan dira eskualdean:

“Luego hubo mucho problema porque era la primera vez que cogía una empresa de Vizcaya, y encima una empresa terriblemente grande, porque lleva la limpieza de las resis de todos los hospitales, comisariás, entonces una empresa que para ellos tú no eres nada. Llamas allí y te dicen: no es que esto lo llevan de nóminas, esto. Al final, no sabías de quién era la culpa. Porque todo eran esques. Se perdía ahí”. E10

“están locas encajando los servicios, y no deja de ser una representante. yo las entiendo eh. Si para ellas también será difícil. Ya te digo, que han pasado un montón de empresas, y con algunas hemos tenido más feeling que con otras. La manera en que llama y dice las cosas. Por ejemplo, la de ahora parece muy maja. Pero bueno, de normal tampoco tienes mucha relación con ellas, solo cuando se suspende un servicio, cuando una compañera coje baja y te llaman para que tu lo hagas...” E10

Beharginen iritziz, Udalak, Zerbitzu publiko bat denez gero, erantzunkizuna izan beharko luke azpi-kontratatu duen enpresaren jarduna ikuskatzeko eta baloratzeko. Hori, aldiz, ez sistematikoki ematen, eta beharginak kexatzen diren arte ez du esku hartzen. Kexatu arren ere beste aldera begiratzen duen Udalik ere bada:

“Hiru legegalditan aitu izan gea kejatzen, etzaigulako justua iruditzen ordua 6 euro kobratzen. Esan digute guk ez degula zerikusirik udaletxeekin. Eta esan diegu, hortan ados gaudela, baino bagerala enpresa bat, udaletxeak kontratatutakoa. Eta hiru legegalditan ez digue kasoik in”. E7.1

“Hace cinco años cuando entró esa empresa, y empezaron a pasar cosas, nos sindicamos y es entonces cuando empezamos a tocar puertas y hemos conseguido cosas. Yo considero que el último responsable es el ayuntamiento, con subcontratar no se pueden limpiar las manos. Yo creo que el deber de ellos es estar encima de la empresa que subcontratan y ver que se haga bien el trabajo”. E10

“Cuando empezamos a tocar las puertas del ayuntamiento se nos ha oído un poco. Y nos han hecho caso”. E10

Funtzioak behar bezala betetzen ez dituen enpresek ez dute inolako ikuskaritzarik eta beraz, zerbitzua behar bezala ez emateko arriskua dago, uneoro: langileen lan-

baldintzak ez errespetatzea, araudietan jasotako prozedurak ez betetzea, hala nola, formazioa ez ematea, komunikaziorako bitartekoak jarri eta egikaritzea, etab.

“Con la última empresa, era de Trapagaran, te mandaban a un domicilio sin hacer una presentación previa. Que pone en los pliegos que hay que hacer así, además. Así no se pueden hacer las cosas. Poniéndote en el usuario ¿y si no se cumplen los pliegos quién controla?” E10

“A cuando cambiaron de empresa nos prometieron el oro y el moro, y no nos han hecho nada, no nos han dado ninguna formación en 5 años, nos han hecho 1 reconocimiento médico. El cuarto año nos tocaba y pensaron esperar a sacar de nuevo el concurso, y si volvían a sacar que ya nos harían, y si no, pues eso que se ahorran. ¡En nuestra cara!” E10

Formazioari dagokionean, kasu batzuetan jasotzen dutela adierazten dute. Baina beste batzuetan ezetz. Halaber, formazioa etengabe jaso beharreko zerbait dela deritzote langileek, aipatu erabiltzaileen beharrak aldatzen doazelako, beharginek erabiltzen dituzten bitartekoak (gruak, kasu) erabiltzen ikasi beharra dagoelako eta, bereziki, zaintza-lanaren eragin fisiko eta psikologikoak kudeatzeko bitartekoak behar dituztelako. Langileen aburuz, denetariko formazioa ongi etorria da:

“De todo. Mismo de psicología, primeros auxilios, hay que irse renovando y te puede tocar. Peluquería, que a las abuelas les encanta! O podología”. E8.1

Eragin fisiko eta psikologikoa

Bestelako zaintza-langileetan errepikatzen diren sintomak azaleratzen dira ethez etxeko laguntzaileetan. Lana, oro har, gustatzen zaiela eta aberasgarria dela diote, eta nolabait, horregatik mantentzen dute lanbidea. Hala ere, denetariko jarrera duten erabiltzaileak dituzte: batzuk esker onekoak eta adeitsuak, baina baita ere harremantzeko zailtasunak dituzten pertsonak ere:

“Y luego te puede tocar gente que no te hable, porque sea así, haces un poco de psicología y yasta, no le gusta hablar, o a la otra en cambio le gusta que juguemos a las cartas”.E10

“En 22 años, he conocido a mucha gente y no he conocido. Una vez, a una casa que fui a sustituir, pero nadie más, no he tenido una mala experiencia. Caseríos igual que he tenido que hacer un montón de cosas (irribarre) pero como les coges cariño. Es que a mi me encanta este trabajo entonces...” E10

“Tuve un caso de una persona super agresiva, y lo pasé fatal, yo pensaba

que me salió una úlcera, para mí fue un horror. Tenía el Centro de Día. Según se bajaba, yo la tenía que llevar a rastras. Hable con la empresa, con el hijo, y era la medicación que le hacía... Y cuando pasaron 2 meses te acostumbras, es triste, pero te acostumbras. Y decía: es lo que me toca. Me daba apuro también por los vecinos, pensaba: me van a denunciar por malos tratos. Y me parecía inhumano más que nada por ella. Ella se sentía agredida cuando yo la llevaba a rastras, le agarraba las manos para que no me pegara, y la tenía que dejar en su casa, (...) iba a la empresa y me decían: pues igual más tiempo. Y decía, más tiempo? ¿Pero como? Esa señora, no me quería ver en su casa. Tristemente te acostumbras".E8.1

"Si, estoy muy satisfecha de mi trabajo. Pero hay días que se te hace cuesta arriba, son personas que tienen discapacidad..."E10

Egokitu zaienarekin aurrera egin behar dutela pentsatzen dute batzuk, gaizki pasa arren eta pairatu beharko ez lituzteken tratatu txarrak jasan arren. Erabiltzailea bere buruaren jabe ez dela, edo erabiltzailearekiko maitasuna garatzen dutela eta horrek ia guztia justifikatzearen aldeko joera dute batzuek, zaintzaile nagusiaren rolera gehien hurbiltzen direnak, alegia. Hala ere, badira euren lanbidearen profesionaltasuna azpimarratzen dutenak eta mugak jartzearen garrantziaz dihardutenak.

Adineko pertsonen zaintza-lanean jarduten duten langileek, sarri bizi behar izaten dute erabiltzaileen dekadentzia eta heriotza. Horrek ezinbestean eragiten ditu psikologikoki, eta enpresak dolua gainditzeko bitartekorik eskaintzen ez dietela diote. Bakoitzak bere kabuz egin beharreko prozesua da, dolua eta langile bakoitzak ezberdin bizi du:

"Cada vez que voy al cementerio conozco a un montón, pero como he convivido con gente que coge la muerte con tranquilidad. Siempre tienes más relación con unos que con otros. Que sean más cariñosos o y siempre te afecta más"E10

"Depende del caso. Con cada persona es diferente. A veces lo ves como si fuera tu abuelo". E8.1

Hori horrela, pertsonen zaintzaz arduratzea ataza konplexua dela azpimarratu behar da, erraz egiten ez dena eta zaintzaile eta zainduaren artean, ezinbestean, harreman pertsonal zein profesionala sortzen duena. Zaintzako langileen egoera fisiko zein psikologikoan eragin zuzena du lanbide honek eta, egoera bereziki zaurgarrian aurkitzeko arriskua dute, sare sozial eta baliabide pertsonalik gabe ez delako jasangarria sektorean jardutea. Izan ere, erakundeen axolagabetasun orokortuak eta enpresen irabazi asmoak aliantza perfektua egin dute emakume horien bazterketa eta esplotazioa iraunarazteko.

Antolatzea, ahalduntzerako bide

Etxeetan egiten den lana denez, etxeko langileen antzeko egoera bizi dute etxez etxeko laguntzaileek: isolatuta lan egiten dute eta, lan-orduez harago, ez dute elkartu eta taldea osatu eta mantentzeko bitartekorik. Araudi bateratua dute, baina langile bakoitzak bere erabiltzaileekin kudeatu behar du, pertsonalki, zerbitzua.

“Es un trabajo con la cual no tenemos relación entre nosotras, no es igual que cuando tienes un centro de trabajo. Conoces las condiciones y pero aquí cada una tiene su casa”. E10

“con ellas tengo relación porque son del pueblo, no porque tengamos tiempo para hablar sobre trabajo”. E8.1

Zentzu horretan, oso aberasgarria izango litzateke langileek elkar ezagutzea eta esperientziak partekatzeko espazio bat izatea. Elkarrengandik ikasteko aukera paregabea izateaz gain, espazio horrek bitarteko bat eskaintzen die eskaerak eta hobetu beharrekoak identifikatzeko. Arduradunak beharginen berri izateko behar beharrezko guneak dira, beraz, koordinazio guneak:

“ahora a mitad de mes vamos a tener una reunión con la coordinadora, para mirar los casos es necesario, porque hay cambios, y la coordinadora no sabe exactamente lo que haces, y queremos compartir más. Contándonos las cosas, la experiencia siempre”. E10

Langileak sakabanatuta eta antolatu gabe daude kasurik gehienetan, eta horrek zaildu egiten du euren lan-baldintzen aldeko borroka. Indarrak metatzeko taldea ezinbestekoa da, baina herri txikietan, bereziki, jende gutxi dira, eta, nahikoa indar ez dutela uste dute:

“Y ahora estamos negociando un pacto de empresa, para una mejora, porque llevamos mucho tiempo sin ninguna mejora. Llevamos 8 años. Ha sido también culpa nuestra por no. Es que somos pocas, somos 7, 6 chicas y un chico. Al ser pocas, es difícil que se nos oiga. Pero mira las de las residencias cuanto tiempo llevan de huelga y aun y todo...” E10

Horrez gain, langileen arabera lan-baldintzen alde borrokatzeko grina ezberdina da: batzuek euren eskubideak ondo ezagutzen dituzte, sindikatuetako kide dira edo galdetzeko, eskatzeko eta exijitzeko arazorik ez dute. Baina ez da guztien kasua, izan ere, bada konformatzen denik ere:

Indar gehio iteko aukerarik ikustezue elkartuz gero?

E7.1- ez. Porke azken finean ez gea langile asko ere ez,

E7.2- ez, ez . 5-6...

E7.1 Egoera hau orokorra da e...jendea gu baino gutxiago kobratzen ari da.

Udalei dagokioenean, beharginek azpimarratzen dute Udal txikiak izateak laguntzen duela beharginen eskaerak entzutea eta, kasu batzuetan, horiek asetzeara:

“Tambien lo veo más fácil al ser un ayuntamiento pequeño, es más fácil hablar con ellos. La misma empresa que estuvo aquí (Astigarraga) estuvo en Donosti, y nosotras conseguimos sentarnos con el ayuntamiento; en Donosti eran 400 empleadas y ni eso”. E10

Dena den, langileen iritziz Udala azkarrago mugitzen da eskariak edo kexak erabiltzaileen partetik datozenean. Hala ere, erabiltzaile gutxik egiten ditu eskaerak eta, oro har, jarrera pasiboa edo eskertzakoa gailentzen da:

“Sí, pueden quejarse, pero les parece que el ayuntamiento les da este servicio como algo excepcional, entonces no consideran que se puedan quejar y si hay familiares encima, son los familiares quienes se quejan. Pero muy pocas e,” E10

“Pues un poco gracias a que el ayuntamiento no quería seguir con la empresa, porque no es lo mismo que nos quejemos nosotras o que se queje el usuario. Y les decimos a los usuarios que se quejen, que tienen todo el derecho, y eso crea mas alarma.”E10

“Cuando han pasau gordas, y decía: “pero tienes que quejarte tú si ésta no viene, es que si me quejo yo...” E10

Oro har, udalei dei egiten diete, dagokien ardura har dezaten eta azpi-kontratatzaren duten zerbitzuaren jarraipena eta ikuskaritza egin dezaten. Are, batzuk zerbitzua publikatzearen aldekoak dira:

“Nik ditut bi anai, bat dao limpiezan eta bestea dago elektrizitatean, eta gu gea gizarte zerbitzutako langileak, azken finean, bakoitza bere arloan, baina berdinak gea ez? Eta nola ez du Udaletxeak ezer egiten guri ikusiz?” E7.1

“Nik ez det reklamitzen udaletxeko langilea izatea, ta baldintza berdinetan ere ez, ze azken fiñen ez gea langileak, beraiek kobratzen badute orduko 16, eta guk 6, ba lotsa eman beharko lieke. Eta hiru urtetan partido ezberdinak egon dia y todos han sido lo mismo”, E7.2

Laburbildiz, zaintzaile horien lan eta zaintza eskubide propioa bermatzeko Gipuzkoako hitzarmen kolektibo baten beharra azpimarratzen dute.

6.4.3.3. ETXEKO LANGILEAK: IKUSEZINEN ETA ESPLITATUEN

Datuetan ere ikusezinak

EUSTATen “Cuentas Económicas” datuen arabera, Gipuzkoan, etxeko zerbitzuak 1989tik 2009ra %87 igo ziren; hots, 1989an 16.000 pertsona izatetik, 2009an, 30.000 pertsona izatera igo zen. Etxeko langileen kopuruak asko igo dira, EAeko beste okupazio tasen oso gaineratik (Zalakain eta Nogueira, 2015). Beste sektore bati buruz ariko bagina espezializazioaz jardungo genuke. Emakumeen bosgarren lanbidea da, merkataritzaren, ostalaritzaren, hezkuntzaren eta osasungintzaren atzetik.

Aurretik aipatu ditugun arren, gogora ekarri nahi ditugu hainbat datu:

- ▶ OITren arabera, etxeko langile gisa munduko emakumeen %7,5 daude eta orotara, nahiz eta 52,6 milloi direla ondorioztatu, errealki ia 100 miloi direla diote. Horietatik %29,9 estatuen araudietatik at daude eta %50ak ez du babes ekonomiko nahikorik.
- ▶ OITren arabera, etxeko langileak dira zaintzaile nagusiak %6,4 kasuetan eta menpekotasuna duten nagusien zaintzan %14,5 dira.
- ▶ EAEn, zaintzaren sektorean 90.000 langile dagoela uste da eta horiek 105.500 etxeetan lan egiten dute. Hau da, etxeen %14,2k etxeko eta zaintza lanak kontratatzen ditu. Beharginen %66,1 jatorriz Espainiar Estatukoa da eta %33,1 atzerritarra.
- ▶ EAEn, Gizarte segurantzaren alta emanda 37.243 etxeko langile daude eta horietatik %37,7 dira migranteak. OITren arabera sektore horretan lan egiten duten beharginen %30a ezkutuko ekonomian dago.
- ▶ Abiapuntu gisa, aipatu nahi dugu ez dagoela iturri publiko eta ofizialik etxeko langileen kopuruak zehazten dituztenak. Daudenak partzialak dira, ez daude askotan gaurkotuak eta ez daude lurraldeetara egokituak. Horrek, gure ustetan, argi eta garbi erakusten du erakunde publikoetatik ez dagoela borondate politikorik historikoki

ikusiezin matendu izan den errealitate bat agerian uzteko. Hobeto da alfonbraren azpian gizarte honen zaborra gorde, errealitate hori aitortu eta aldaketa politikoak egikaritu baino.

Beterri-Buruntzaldean aurki dezakegun egoerara gerturatzeko, honakoak dira gertuko ditugun iturriak:

- ▶ Batetik, Gizarte Segurantzako Etxeko Lanen Erregimen Berezia izena emandako pertsonak. Zentzu honetan, erregimenak ez dio enplegatzaileari langileari Gizarte Segurantzarik ordaintzeko betebeharra ezartzen hilean lan egindako ordu kopurua 60 artekoa bada. Ardura hori langileak bere gain hartu behar du. Horrek, sustatzen du etxeko langile askok ez kotizatzea eta etxeko langileen kopuru erreala ez jakitea.
- ▶ Bestetik, informazioa jaso dezakegu etxeko langileak dituzten etxeen erroldatik. Horrek etxe kopurua zenbatzen du, baina ez etxeko langile kopurua. Hori horrela, eta jakitun izanda etxeko langile bakarrak hainbat etxeetan lan egin ohi duela, aldi berean, langileen gehiegizko kopurua eman dezake.
- ▶ Eustatek ez du barne hartzen etxeko edo zaintza zerbitzuen gaineko informaziorik jardueraren arabera establezimendu eta enpleguei buruzko urteko inkestan. Hori soilik lau urtetik behin egin ohi du.

Badira, halaber, azken aldi burutu diren ikerketa kuantitatibo zein kualitatibo batzuk, zeinak laguntzazkoak izan zaizkigun diagnostiko honetarako. Horietako bat da *Estudio sobre la Situación Laboral de las Personas Empleadas en Servicio Doméstico en la CAPV* (Eusko Jaurlaritza, 2011): ikerlanaren arabera etxeko langileen %61 dago Gizarte Segurantzaren izena emanda. Kolektiboaren %49, beraz, ekonomia ez arautuan dabil. Hori, etxeko langileen kolektiboarengan eragiten duten ezaugarriek baldintzatu eta sustatzen dute: legeri diskriminatzaileak, lanerako sarbidea sare informalean bitartez egitea, familiarikoa eta etxeko giroa, migrazio prozesuek, egoera irregularrak, etab.

Beterri-Buruntzaldeako datuei erreparatuta, 2019an 395 pertsona zeuden izena emanda Etxeko zerbitzuen erregimen berezian (Espainiako langileen afiliazioa, 2019ko abuztua). Mundu mailako joerak mantentzen badira, adierazi dezakegu %90 baino gehiago izango direla emakumeak eta asko atzeritarrak izango direla. Gainera, kontuan hartuta kolektiboaren %49a ekonomia ezkutuan lanean ari dela, kopuru hori 588 izatera pasako litzateke.

Aipatu ikerketako Gipuzkoako maparen arabera, lurraldeko eskari gehiena Donostian zentratzen da: 16.445 etxebizitza (%46,9) enplegatzaile daude. Hala, etxebizitzako etxeko langile gehien dagoen EAEko hiriburua da Donostia. Gurera ekarrita, Gipuzkoako etxebizitza enplegatzaileen %0,6 Andoainen dago, %3,4 Hernanin eta %1,3 Usurbilen.

Etxeko eta zaintzak lanak besteenganatzeko joera ematen ari da gurean. Menpeko pertsonen zaintza bermatzeko ezintasunarekin lotura du askotan, baina, beste batzutan, aisialdirako denbora tarte zabalagoak izateko erabakiarekin. Horren atzean, gizonen erantzunkidetasun falta egon daiteke eta etxeetan genero gatazkak ekiditeko joera. Bada, horren isla da enplegatzaileen %15ak etxeko langilea duela, menpeko pertsonarik kargura izan gabe, zein etxetik kanpo lan egin gabe. Era berean, enplegatzaileen %26,2k etxetik kanpora lan egiten du eta etxeko langilea dute etxeko lanetarako bakar-bakarrik, ez baitute ez adineko, ez adin txikikorik kargupean. Eskatzen diren lanen %80 garbiketa eta bestelako etxeko lanak dira, eta ez adin txikiko eta zaharren zaintza. Hala ere, etxeko langilea duten etxeen %56k menpeko pertsonak zaintzeko beharrari erantzuteko da, seme-alabak zein zaharrak, eta zaintza bestelako etxeko lanekin uztartzen da.

Horrek klase sozialarekin zerikusi zuzena duela uste da; hots, klase altuko pertsonak, soilik, kontratatzen dutela etxeko langileen zerbitzua. Hala ere, datuek ez dute hori islatzen. Kontrara, klase guztietako pertsonak kontratazen dituzte etxeko langileak, baina, noski, aldea dago kopuruan: klase baxu-ertaineko etxeen %8,5ek du etxeko langilea, klase ertaineko %16,4k eta klase altuko %30ek²⁴.

Ez dira luxuzko zerbitzuak, baizik eta, enplegua eta zaintza lana kontziliatzeko, erosteko ahalmena duten familiek orokortua dagoen estrategia. Era berean, emakume migrante askoren enplegurako sarbide bilakatu da, eta haien egoera erregularizatzeko aukera bakarrenetakoa.

24 Beatriz Gimeno feministak, Pikara Magazin-en horren harira idatzitako hausnarketa gogora ekarri nahi dugu: "Pero lo cierto es que las asistentes no liberan a las mujeres de clase media de hacer este trabajo y que plantearlo así no es feminista, aunque sea práctico. La verdad es que, en realidad, liberan a los hombres de hacer su parte. Si este trabajo se repartiera por igual entre todos los miembros de la familia (hijos e hijas incluidos) las mujeres no se verían sometidas a esa doble jornada y no se contribuiría a perpetuar (material y simbólicamente) la división sexual del trabajo. Si bien el feminismo es teóricamente partidario del reparto del trabajo doméstico entre los integrantes de la familia, lo cierto es que hay muchas más partidarias de revalorizarlo que de entrar a fondo en la cuestión del debate. Es normal. ¿Por qué van a pelearse las mujeres de clase media con sus compañeros si pueden pagar a otras mujeres para que lo hagan y olvidarse? Todas sabemos que luchar por repartir al 50% el trabajo de casa es entrar en una guerra de desgaste con muchas posibilidades de salir derrotada. Pero si no libramos siquiera esa batalla doméstica, ¿cómo vamos a ganar ninguna otra?" Gimeno, B. ¿es compatible ser feminista y tener empleada doméstica? Pikara magazine 2013-10-03. <https://www.pikaramagazine.com/2013/10/es-compatible-ser-feminista-y-tener-empleada-domestica/>.

Lan harreman zaildua

Zaintza eta etxeko zerbitzuetan lan harremanak baditu bereizgarriak eta aitortu dezakegu beste enpleguekin ezberdintzen direla (nahiz eta horiek ez lukete izan behar diskriminaziorako arrazoi, legeek jasotzen duten bezala). Hiru dira lan harreman horretan elkar erlazio etengabea daudenak: etxeko langilea, familiako titularra eta etxea. Hau da, langilea, enplegatzailea eta lan harremana garatzen den espazio fisikoa.

Etxeko langileen artean, askotariko profilak daude. Batzuk egoiliarak dira, 24 orduz etxeetan jarduten dute eta 7 egunez egiten dute lan (24/7 esaten diote batzuk). Beste batzuk aste barruan egiten dute lan eta beste batzuk soilik asteburuetan. Ia denak dira migratutakoak eta lautik batek nazionalitate bikoitza du. Lau egoiliarretik bat (%24,30a) egoera administratibo irregularrean dago. Ehuneko ia 10 puntu igo da 2017ari dagokionez, eta irregulartasunaren goranzko joera ikusten da. Beste batzuk langile externoak dira. Orduka egiten dute lana eta etxe bat baino gehiagoetan lan egiten dute normalean. Haien lanaldiak ordukakoak, lanaldi partzialak edo osoak izan daitezke, baina ez dute enplegatzailearen etxean lan egiten. Langile horietatik etorkinak %38,82 ziren eta Euskal Herrian jaiotakoak % 21,38 (ATH-ELE, 2019).

Oso sektore indibidualizatua da eta horrek dagozkien eskubideak ondo ez ezagutzea dakar. Ez daude sindikalizatzeko prozesu nabariak (zorionez geroz eta gehiago dira Euskal Herrian etxeko langileen inguruan sortzen diren ekimenak eta langileek osatutako elkarteak), ezta hitzarmen kolektiboak²⁵ ere (Trabajadoras no domesticadas, 2018).

Asko dira enpleguz aldatuko luketenak, etxeko zerbitzuek metatzen dituzten diskriminazioak identifikatu eta gero:

“Buena, yo pienso que todos los trabajos tienen cosas, pero no como este, que es esclavizado. Tú vas, trabajas en una tienda, cumples tu horario, pero luego vienes a tu casa, si son 8 horas de trabajo o lo que sea luego vienes a tu casa. Ya te olvidas del trabajo allá. Y ya sabes que vas, vienes y que venga, lo que sea. Y es diferente. Yo al principio

25 LAB sindikatuak pasaden urteko ekainean etxeko langileen hitzarmen kolektiboa sinatzeko proposamena egin zuen: “Etxeko langileen kolektiboa erregimen berezi baten barruan dago eta ez dauka ordezkari eta baina LABek ordezkari handiena duen sindikatu moduan zilegitasuna du langile hauentzako hitzarmen kolektiboaren negoziazio prozesua zabalteko. Negoziazio mahai hau EAEn ordezkari handiena duten lau sindikatuak osatua egon daiteke. Patronalari dagokionez eta arrazoi berdinarengatik, CONFEBASK da ezaugarri hauetako hitzarmen bat negoziatzeko zilegitasuna duena. Etxeko langileen elkarteek negoziazio batzordean parte har dezakete aholkulari moduan. Horrela, bermatu egiten da entitate hauek, langile hauen eskarian ondoren ezagutzen dituztenak, negoziazioan presente egotea. Familia-Etxeko Zerbitzuaren Sektoreko lan-baldintzak arautuko dituen mahai negoziatzaileerako dei egitea LABena da. Baina gure ideia da proposamen hau beste sindikatuarekin batera lantzea. Eta baita etxeko langileen elkarteekin ere, aldarrikapen taula bat adosteko eta prozesu honen parte aktiboa izan daitezen”. Eskuragarri hemen: <http://www.lab.eus/eu/federazioak/zerbitzu-publikoak/326-zerbitzu-soziokomunitarioa/9000-etxeko-langileak> (LAB, 2019)

quería trabajar en hotelería, en hoteles. Camarera de pisos, hasta me saqué el curso de la cruz roja para trabajar. Pero luego bueno, estuve recién, pues me llamaban seis días, otros seis días no, otros seis días...No era algo permanente. No es un contrato que uno dice, bueno si es media jornada, media jornada y si es tarde o mañana. Con este no. Entonces por eso tuve que pues dejarlo por allí, pero sí me gustaría". E5.2

"Todos los trabajos son difíciles, porque claro...Por ejemplo allí en Navarra hay muchas fábricas. Trabajan 8 horas muy bien, pero también hay gente que las trata mal y hay tienen jefas que son de aquí o son de otro país, pero son muy groseras con ellas. Entonces uno a veces dice, no hay mucho para elegir...yo creo que todos los trabajos son difíciles y allá la suerte que se encuentre uno, un buen jefe...Claro si me ponen de trabajar de interna, yo prefiero trabajar en una tienda, en un hotel, en hostelería...lo que sea menos cuidar a una persona, estar 24 horas. Pero si fuera de externa pues ahí es más distinto porque como dice ella, te vas a dormir, descansas. Mañana es otro día que no sabes lo que te espera". E5.5

Lan harremanaren bigarren katebegia enplegatzaileak dira, familiak. Normalean ordurarte etxean zaintzaile nagusia izan denak hartzen du erabakia, baina kasu horietan ere, ez dute kontratazioetan eskarmenturik. Askotan, gainera, egoera oso urgenteetatik aterabidea topatzeko kontratatzen dute etxeko langilea, presaz, eta borondate txarrik ez izan arren, ez dituzte etxeko langileei zor zaizkien eskubideak bermatzen. Beste askotan, irregulartasuna eta zaurgarritasun egoerak baliatzen dituzte eskubide urraketa iraunarazteko:

"Bueno y empezamos a tramitar mis papeles, porque ya me tocaba hacer papeles, y cuando mis papeles están en trámite él me hace una hoja donde me reduce a media jornada. ¡Tú sabes que mis papeles me los van a dar con un contrato de jornada completa y él me reduce a media jornada! Entonces ha hecho unas copias y me ha dicho que lo firme, y yo le dije que no iba a firmar nada sin asesorarme con alguien que supiera más de eso. Porque yo lo tenía claro, si yo aceptaba mis papeles eran perdidos. ¿Y que iba hacer?"E5.3

"(...) Son injusticias, porque si a mí no me gustan las injusticias para los demás, mucho menos para mí. Y, yo le digo yo respeto su situación, su casa, su vida, puede hacer con ella lo que le dé la gana, pero porque no me respeta a mí mi contrato, ¿para qué demonios firmó un contrato que no quiere cumplir ahora? Y bueno, el mes

antepasado viendo lo que nos cobraban en la Seguridad Social, me cobró a mí de mi salario 300 euros. Que era de la Seguridad Social. Y yo le dije: ¿pero porque me cobra a mí 300 euros, que no llegamos a 300 euros? ¿Por qué los tengo que pagar yo? A mí lo que corresponde no llega ni a 50 euros, por qué me lo quita todo a mí. (El responde) Así es, así es, y yo sé lo que hago, tú estás equivocada. Bueno, en fin ya sabes, yo por no discutir, porque de tanto discutir yo no hago más que llorar y lo que hice fue irme a llorar a mi habitación y yo qué sé, dije; que sea la voluntad de Dios” E5.1

Hirugarrena etxeak dira; batzutan langileko bakarra da eta beste askotan gehiago izaten dira. Legeak etxearen bortxaezintasun klausula jasotzen du eta horrek asko zailtzen du eremu pribatuaren kontrola. Trabajadoras no domesticadasen ikerlanean (2018) aipatzen da ez ohikoa dela lan inspezioak etxeak kontrolatzea, eta horren ondorioz, lan baldintzak aldatzea. Egoiliar daudenean oso informazio gutxi dago etxearen inguruan baita ostatu eta manutentzioari buruz ere. Hala ere, espazio pribatutzat hartzen da eta zaildu egiten du baldintzetan eragitea.

Migrazio prozesuek zeharkatutako lanak: zaintzaren kate globalak.

Etxeko langile moduan jarduten zuten emakumeak, espainiar jatorriko pertsonak ziren XX. mendean. Horiek egoiliar edo kanpo langile modura jarduten zuten jardun osoan, eta, normalean, etxe bakarrean jarduten zuten. XXI. mendean, Iparraldeko herrialdeetan zaintza beharrak asetzeko zailtasunak, eta hortik eratorriko krisiak eraginda, herrialde txirotueta emakumeen migrazio prozesuak areagotu dira. Atzerriartasun Legeak erresidentzia lortzeko ezarritako oztopoengatik egoera irregularrean mantentzen diren emakume pila bat dago. Enplegu arautuan jarduteko zailtasunak, zaintza zerbitzuen prekaritateak eta sare sozial ezak, emakume asko muturreko egoeratarara kondenatu ditu.

Bizirauteko beharrak eta, egoera arautzeko egitera behartuta dauden ibilbideak bultzatuta, etxeko langile asko egoiliar gisa jardutera bideratu ditu. Zaintza beharrak gora egiteaz gain, batez ere adinekoen menpekotasun mailak, askok 24 orduko zerbitzuaren premia dute eta horri erantzuteko exigentziak etxeko langile egoiliarren gorakada ekarri du. Horien baldintzak ez dira batere erakargarriak bertan jaiotakoentzako, neoesklabutaz mintzatzen diren elkarteak ere badira eta, beraz, migranteen esku gelditzen da lan eredu hori gehienetan.

EAEen etxeko langileen %90 baino gehiago emakumeak dira. Horien artean, erdiak baino gehiago etorkinak dira eta %75a Hego Ameriketatik etorritakoak. %25ek kontraturik gabe egiten du lan eta gehiengoak egoiliar gisa (Nogueira eta Zalakain, 2015). Migrazio prozesua luzea izan ohi da, eta ez da, beraz, helmugako herrialdean lur hartzean amaitzen, orduan hasi baizik: bertara iritsita bizirauteko bitartekoak bilatzen

dituzte migranteek eta leku aldaketa ugari egiten dituzte, iruzurrak pairatzen dituzte, baita tratu txarrak ere:

“Pero la que vino primero fui yo, que yo me las pase... Mira ya los que vienen después llegan, y una ya los recibe con comida, o qué. Ya con su casa, una habitación...Yo cuando llegué aquí...bueno llegué a Barcelona. Con una amiga. Llegué allá, y el vuelo llegó con retraso y la persona ya nos había ido a recoger y después volvió a ir. Y ya de ahí nos cobró los dos viajes. 100 euros de entrada. Cada una. Mira, era en Honduras, mi amiga tenía una chiclera, yo no sé si, como podemos decir aquí, donde venden chuches, así. Y nada más que por el Hospital...pues por allí tenía una chiclera ella. Y conoció una así cómo puedes conocer a cualquiera en la calle. Y bla-bla tantos años, y no se qué...y que ella tenía una hermana en Barcelona. Y bueno, pues habló con ella, que tenía una amiga que quería venir, y si la recibía. Y así, y bueno, vinimos. La señora bien eh, para qué... pero claro, fueron dos veces al aeropuerto porque fueron la primera vez y el avión venía con retraso y se fueron ellos. Creían que el avión ya no llegaba. Y volvieron a regresar...fueron en coche y nos cobraron 100 euros a cada una. Claro venimos llegando, no sabemos nada y luego pues la habitación, ya nos tenían una habitación, 300 euros, 150 entre las dos. Y estuvimos nada más una semana. Porque luego a mi amiga le salió trabajo acá, entonces hemos venido para acá. Si aquí llegamos al (la calle) Buen Pastor (San Sebastián), por el Buen Pastor por estar ahí tres días 100, porque la señora donde llegamos tenía un montón de gente. Y tenía chicos que estudiaban o trabajaban de noche, yo no se como era la cosa y no quería ni que saliéramos de la habitación. Una habitación así, como este teléfono. Imaginense así más o menos, así este tipo de...así alargado. No quería que salieramos de la habitación. Salías y como ibas como la pantera rosa. Si la han visto, parecía mentira, pero es verdad, así en puntillas. (barreak) Si quería que descalzas que anduvieramos para no hacer bulla porque los demás dormían y no sé qué no se cuantos... Nosotras pagamos también...No quería que cocináramos, nos íbamos a Amara a comprar alguna galleta, algún zumo igual... Pues de ahí, comentando con otras, que uno al verlas ya sabe que es de allá, o de Nicaragua o de Honduras y nos encontramos una chica en una parada de autobús. Pues mira yo conozco a una señora que alquila una habitación en el Antiguo y si quieren las llevo. Pues mira aquí mismo nos trajo. Bueno la señora, llegamos, y justo estaba

haciendo tortillas, de Nicaragua la señora. Estaba haciendo tortillas, otra señora estaba sacando cuajada...Mira nos ha dado pero ya le contamos lo que estábamos pasando y que necesitábamos la habitación y todo y ya hasta comida nos dio. "Que no puede ser que estén así". Son gente que ya tenía tiempo aquí, ella ya tenía tiempo, tenía sus hijos aquí y todo. Y bueno, nada más que ahí, nos alquiló una habitación pequeña, hombre, pero ya estábamos mejor. (Maria: Pero estaban tranquilas)... Sí, ya estábamos tranquilas". E5.2

Beste aukerarik ez dute

Ez da erraza etxeko langileen egoerak bateratzea; izan ere, aurretik aipatu bezala, askotarikoak dira langile gisa dituzten baldintzak eta anizkoitzak bakoitzak bizitzan egin duen ibilbidea. Hala ere, uste dugu badaudela aipagarriak diren hainbat gako, ulertzeko, langile gisa duten egoera askotan dagoela haien egoera pertsonalak baldintzatuta. Lan erregimena nolakoa den, zein baldintza dituzten, zeintzuk dauden onartzeraz derrigortuak, zein negoziazio aukera duten, etab.

Alde handia dago Euskal Herrian jaiotakoen edota migrazio prozesuak abiatu dituztenen artean, eta hori egoera aztertzeko lehen aldagaia litzateke. Lehenengoek sare sozial egituratua izaten dute gehienetan eta besteek, aldiz, sare ahulak dituzte edota eraikitze lanetan:

¿Qué red tenías en Bilbao? "Estaba muy sola, demasiado. Ahora me doy cuenta de eso, estaba muy sola. Prácticamente la niña y yo, nada más. Vamos, que cuando me fui a tener a Ainhoa la deje a Emeli dos días sola en casa, porque no había otra solución. Y se quedó. Y porque tiene una madurez muy alta pudo soportar esos dos días, porque tenía 11 años. Cuando yo fui a tener a Ainhoa y literal... porque nació una el 31 de julio y la otra el 1 de agosto, y literal, la deje cumpliendo sus años (asko emozionatu da)... para irme a tener a la otra. Todo lo que te digo, lo que viví con Ainhoa porque estaba tan sola, era tanta mi soledad todo me estresaba, fue horrible, fue horrible. Pero gracias a Dios que ya pasó. Ya pasó. Ahora están grandes ya, Ainhoa esta super grande ya tiene 5 años. Yo ya pasé por ese proceso que tenía y estamos bien". E4

¿Qué relación tenéis con la gente que ha nacido en Euskal Herria? E5-4- "Nosotras entre las mismas, no tengo una persona conocida, excepto la persona con la que trabajé. Si me junto en la calle, me

dice “Hola Luz”, ¿que tal estas?, muy amable ella. Pero así personas, relaciones, personas de aquí no. Es que sin ofender lo presente, ellas son así como que de lado. No se te van a poner a platicar, si se te ponen a platicar te contestan porque sí, porque yo me he encontrado con muchas personas en la calle que yo las saludo, ¡Buenos días! Se dan de lado y no te contestan.”*

E5.2- “Yo sí, yo si tengo gente conocida de aquí, gente con la que he trabajado, que me han tomado como familia y quedamos para tomar para tomar un café o para comer. Por ejemplo la comida de Bizilagunak. Me llevo con ellos también, para tomar un café. Es lo que le digo, aquí hay de todo. Como en todo el mundo, hay gente racista y gente excelente. Eso sí, la verdad que a mi me ha tocado de todo. En este trabajo que estoy”.

Gehienetan, autoktonoek bikote harremanak dituzte eta ezkondata daude. Aldiz etorkin gehiago dira ezkongabeak. Bai batzuk zein besteek beste pertsona batzuk dituzte haien kargu; lehenengoen kasuan haien sare familiarra elkartuta dago eta gertu dituzte. Bigarrenen kasuan aldiz, jatorrizko herrialdeetan dituzte familiakideak sakabanatuta eta horiek mantentzea eta iristen diren herrialdean taldekatzea lehentasunezko bilakatzen da. Beharginen %18,4k familiakideren baten ardura ekonomikoa du eta %47,3k, ordea, pertsonaren baten kargu egin behar du. Gainera, kargura dituzten pertsonen %78,4a adin txikikoa da eta ez du lan egiteko gaitasunik (Errotik, 2019). Ondorioz, asko daude diru sarrera minimoak izatera behartuak eta lan baldintza kaxkarrak eta abusu egoerak onartzera derrigortuta bizi dira:

E5.2- “Yo tengo cuatro chicas pero tres de ellas viven acá. Y tengo una allá que es la mayor. La mayor no quiere venir. Hombre, está casada, tiene dos hijos, está muy bien. Tiene buen trabajo, él y ella, están bien. Quiere venir a pasear. Las niñas quieren venir de vacaciones. Y aquí tengo tres, dos de ellas tienen dos niños, y una tiene uno. Están mayores, porque Jeanette ya tiene 30 y Génesis tiene 27. Y la otra pues tiene 24, tiene dos niños. Y bueno nunca nos hemos quedado así sin trabajo, sin trabajo no. Todas no vivimos juntas, yo vivo con una. Y las otras pues viven a parte. También está mi hermana, mis dos hermanos, así que de mi familia aquí somos como veintialgo (barreak)”.

E5.1- “Yo tengo una hija de 21 años. Ella es autónoma. Trabaja y estudia. La traje hace dos años de vacaciones por tres meses. Está allí en Honduras”.

E5.4-“Yo tengo cuatro hijos en Honduras. Los tres varones son mayores, la niña de seis años está bajo mi responsabilidad. Porque ella no tiene papá. Está con mi madre”.

E5.5-“Yo tengo uno y me lo cuida mi hermana”.

Seme alabak Euskal Herrian dituzten etxeko langile migratuek ez dute erraza etxetik kanpoko lana eta besteen zaintza uztartzeko:

¿Mientras tú estabas de interna las niñas con quién estaban? “La niña se la dejé a mi hermana. Si cuando yo me fui de interna le dejé a la pequeña a mi hermana, era muy pequeña, primera vez que se separaba de mí y después de pasar, de venir de Nicaragua, su padre, al final había estado allí con él, entonces ella también estaba mal, preguntaba por él, porque no estoy... Muchas cosas. Ella no entendía en ese momento, bueno y ahora también...Es que yo en Nicaragua... ella recuerda una vida feliz. Ella era una niña gracias a Dios. Si la conoces ella te empieza a decir que su papá, que lo quiere...tiene razón también, ella es una niña. Fui yo la que viví lo difícil, pero ella no, ella es pequeña. Pero bueno, la dejé con mi hermana y luego he tenido un trabajo que no te digo, no sé. Un trabajo fatal”. E4

“El último día que le pedí fue para que mi hija la pequeñita tiene gafas, y tenía la cita de las gafas. Estaba molestísima porque era viernes. Tengo cita, con Ainhoa. La primera vez la cita la perdí, por eso mismo por estar trabajando a ella. La segunda me la vinieron tardísimo y cuando llegue Ainhoa me salió malísima de un ojo, osea, malísima pero malísima. Tiene 2.5 que no sé lo que significa pero sé que es una cosa fatal. Está super mal, super mal. Por eso la primera cita por cumplirle a ella la perdí, porque su hijo no se podía quedar solo que es ese día que te digo que las primeras vacaciones que me dijo que fuera de mis vacaciones justo jueves y viernes y me tocaba la cita con la niña y fuí a trabajar y luego ni me pago ni nada. Se hizo la loca”. E4

“Entonces la segunda cita con Ainhoa le digo fijese que tengo cita con la niña, le digo: quisiera ver como hacemos. “¡No, porque tienes que venir justo!” Solo los viernes me dan la cita. “Porque tienes que venir, porque como voy a estar yo” Pero tengo cita, le digo, creo que era a la una y media o así. Bueno, la única solución es que traiga a Ainhoa y de aquí me vaya porque justo es en Gros (...) Caminando ir para allá y eso. “¡Si pero como me va a quedar la casa!” Que no

sé qué, que no sé cuantos..Entonces bueno, fuí. Llegue tarde a la cita, osea...me sentí tan cansada, tan estresada, encima con lo que a ella le gusta que le hagan y Ainhoa que es pequeña, que quiere esto, que quiere lo otro... que quiere aquí...Ni te cuento, fue un día... Una locura, eso fue...el peor día de mi vida o a saber...Que Ainhoa quería, yo no podía hacer las cosas, se me hizo tarde, claro se me hizo tarde, porque con Ainhoa y eso...y...y...lo que no iba a hacer y lo que iba a dejar hecho. Entonces a la segunda cita con Ainhoa le dije, mira tengo cita, pero no voy a venir a trabajar. No. Quitamelo de mis vacaciones, pero no voy a venir a trabajar. Bueno, así fue".E4

Aisialdirako izan ziteken denbora, enplegurako baliatu behar dutela sentitzen dute askotan, Euskal Herrira etortzeko arrazoi nagusia ekonomikoa delako. Migratutako etxeko langileen denbora beti besteentzat da, ez dute haien burua lehenesten:

"Entonces ahorita estamos esperando de que nos salga algo más por las tardes, o ver qué hacemos..y no estar haciendo nada, porque eso es una pérdida de tiempo también, el no estar haciendo nada". E5.2

"Luego, como no hago lo que tenga que hacer en casa y a las 16:30 subo al cole a recoger a Ainara. Bajo con ella a casa, la dejo con su hermana para las 18:00, si tengo que hacer alguna cosa entre las 16:00 y las 18:00 que es el rato que tengo libre, entonces voy y voy al supermercado, tengo otras cosas que hacer, tengo que ir, bueno, mil cosas, mil cosas que siempre hay que hacer. Las hago en ese lapso de tiempo. Más que todo, lo que más el supermercado, porque al final siempre tengo que ir en algún momento. Una o dos veces a la semana, una vez a la semana. Ocupó ese tiempo para eso o para hacer estas cosas, que me llaman de aquí y de allá o de la cooperativa. Eso.Para eso ocupo esas dos horas". E4*

Formazioa izaten da justifikazio nagusia, etxeko langile gisa jarduten dutela eta balio gutxien duten lanetan jarduten dutela azaltzeko. Gure iruditerietan dago formazio gutxiko pertsonak direla eta ez dutela beste aukerarik enplegurako. P. Orozcok eta L. Gilek haien lanean jasotzen dute etorkinen %56ak dituela bigarren edo goi mailako ikasketak eta etxeko langile gisa jarduten dutenen %53,1ak dituela. Horrenbestez, ondoriozta dezakegu legeriak oztopatzen duela beste enplegu batzuetarako sarbidea, ikasketak ez dituztelako homologatzen eta bestelako lan baimenak ez dituztelako onartzen (P.Orozco, L. Gil, 2011). Badira beste batzuk ikasketak ez dituztenak, utzi behar izan dituztenak.

¿Estudiaste algo más? ¿Es tu caso? “No no es mi caso. Yo cuando era niña. Bueno como te digo yo estaba con mis abuelos, y me enseñaron muchas cosas. Pero lo que me sucedió a mí es que se murió mi abuelo. Yo estaba estudiando en la capital. Nosotros somos de un pueblo, de un pueblo muy pequeño y yo me fui a estudiar a la capital. Porque él vivía en la capital y me llevó. La cosa fue de que mi abuelo falleció cuando yo estaba en primer año de administración de empresas. Y cuando él murió, pues se sucedieron un montón de cosas. Porque él tenía otra esposa, tenía una casa, se formó un litigio entre mi madre que es su hija y su otra esposa una cosa espantosa. Y yo en medio con una edad, muy joven, que no tenía la madurez para soportar todo lo que estaba pasando. Y como te digo, tengo a la niña a la de 16 años pues la tuve en ese momento, quedé embarazada. Siempre que pasa un conflicto en un hogar los que sufren al final son los hijos. En ese caso fue el mío, era yo la hija. Y bueno... como que uno busca un sitio donde refugiarse y el mío fue ese, ya no estaba mi seguridad, la que me daba el abuelo que me crió toda la vida y me había dado la seguridad. Iba bien, hasta que paso eso. Sali embarazada y llegué hasta tercer curso en la capital, no pude concluir mis estudios. Cuando tuve a Emily, la niña mayor, pues como había estudiado un poco en la capital, me regrese al pueblo. En el pueblo con lo poco que había estudiado en la capital conseguí un buen trabajo. Porque claro tenía algo de nivel, por lo tanto (podía) conseguir un buen trabajo. Me dedique 6 años a trabajar y nunca más, no me sentía con ganas de estudiar. Luego también yo me quedé sola, soy madre soltera de las dos niñas. Cuando tuve a la niña me quedé sola, por lo tanto no quise seguir estudiando. La verdad, es que pude haberlo hecho, pero no puse ahí mis prioridades. A lo que me dediqué fue a criar a mi hija”. E4

Azkenik, badira emakumeak urte asko daramatenak sektorean lanean, hezkuntza maila oinarritzko batekin. Geroz eta emakume nagusiagoak izan, orduan eta hezkuntza oinarritzkoagoa dute. Hori horrela, ondorioztatzen da 55 urteko emakumeek ez dutela bestelako lan aukerarik. Haatik, horientzat etxeko eta zaintza lanak euren lanbidea dira eta ikuspegi profesionala dute.

*Ezkutukoa, prekarioa eta baliorik gabekoa***Saski naskia**

Aurretik aipatu dugu zaintza lanak saski naski bat direla. Horiek definitzeko zailtasunak ditugu eta enplegu bilakatzen direnean nahasmena biderkatu egiten da. Askotarikoak dira etxeko langileek egiten dituzten lanak, izan zaintzarako kontratatuak izaten direnean, izan garbiketarako kontratatzen dituztenean. Bi multzo nagusitan banatu ditzakegu: batetik, etxeko mantenurako lanak direnak eta zaintza lanak. Azken horien baitan lehenengoak sartu daitezken arren, inplikazio ezberdinak dituzte. Are, kontratatzaileek ez dituzte langilearen funtzioak hasieratik argi azaltzen (Trabajadoras no domesticadas, 2018) eta, beraz, lan-jarduna saski naskia bihurtzen da:

“La verdad que yo fatal. Es más, he hablado con ellos y el trabajo lo dejo, porque me contrataron para que cuidara a una persona y estoy cuidando a dos y no sé quién está peor si la señora o el señor. Y hago todo. Y aquí te dicen que es para no hacer nada si no necesitas hacer nada ¿para que contratas a alguien?” E5.1

“Bueno yo actualmente pues estoy sólo con 8 horas semanales, en Urnieta, voy a limpiar dos casas de personas mayores y de paso les ayudo, si hay que ayudar a ducharlas, por el momento pues, bien”. E5.4

Nahasmen horren baitan, Trabajadoras no Domesticadas elkarteak lanak bereizteko proposamena egin du. Horiek ikustarazteko eta atzean ezkutatu dezaketen ardura maila neurtzeko baliagarriak izan daitekela deritzote: “... gauza bat da norbait kontratatzeke berehalako beharra izatea zaintza lan intentsiboetan jarduteko, askotariko zamak direla eta, etxeko kideek asumitu ezin dutena. Eta beste bat da etxea garbitzeko norbait kontratatzea, borondatea egongo balitz etxekoen artean banatu daitekeelako eta pribilegio batzuei uko egiteko bidea izan daitekeelako. Betebeharrari ihes egiten zaio eta pribilegioa ez da ikusten. Horregatik hitz egiten dugu zaintzaren zorraz (ibidem, 57)”. Are, funtzio guztietarako behargin profil berdina ez da beharrezkoa ez eta egokiena, eta, beraz, funtzioak ezberdintzeak sektorerako behargin aniztasuna ekar dezake adinean, generoan, jatorrian etab.

Aurrez hitzartutako lanak ez dira denborarekin egiten diren lanak; izan ere, denbora pasa ahala lan zama igotzen joaten da eta, ondorioz, etxea zein familiarekiko ardura ere handiagoa da. Lan ordu gehiago eskatzea, aurretik adostutako etxeko lanak gehitzea, kargupean dauden pertsonak biderkatzea edo familia guztiarentzako bazkaria egin behar izatea ohiko jokaerak izaten dira. Mesede gisa eskatzen joaten dena, gero ohitura bilatzen da eta etxeko langile askok ezin diote uko egin, lana galtzearen beldur, noski.

Kategoriarik ez ezartzea eta askotariko lanak egin behar izatea ez da kasualitatea. Lan pila bat aurrera ateratzea baimentzen du, lan oso ezberdinak homogeneizatu, profesionalizazio oztopatzen da, eta ikusezintasunera kondenatu, beste behin. Horregatik garrantzitsua da galdetzea zeintzuk diren etxeko langileen esku uzten diren lanak, normalean gogorrenak, aspergarrienak eta gutxien baloratzen direnak izaten baitira. Gizon eta emakumeen artean zaintza lanetan egiten den bereizketa errepikatzen da askotan (P.Orozco, L. Gil, 2011). Gehien eskatzen den zerbitzua garbiketa da eta etorkinak, hein handi batean, pertsonen zaintzaz arduratzen dira. Adingabeen zaintza, ordea, sarriago bertan jaiotakoek esku uzten da eta kanpoko lan gisa egiten dute, emakume gazte zein helduek.

Lan harremanaren beste gakoetako batek maitasunarekin du zerikusia. Zaintza onak askotan maitasunarekin lotzen direla aipatu dugu aurretik, horiek dira desio ditugunak eta eskatzen direnak. Horiek profesionalizatzen direnean ez da bestelakorik gertatzen. Familiek afektua eskatzen dute, lana ondo egitea horrekin lotzen baita. Emozionala ez da negoziatzen eta negoziazio falta horren aurrean, langileek edo naturalizatu edo gehigarri gisa ulertu ditzakete. Guztiz familista den diskurtsoa gailentzen da etxeko zerbitzuetan ere, logika profesional batek bultzatzen zezakeen ikuspegitik oso urrun.

Lana bilatzeko ibilbideak

Zalantzarik gabe, behargin gehienak, %82,8 dira zehazki, sare informalean bidez lortzen dute lana (Errotik, 2019). Batez ere bertan jaiotakoek joera da hori; izan ere, etorkin egoiliarren kasua bestelakoa da: lan motagatik, sarri ez dute lagun sarerik eta, beraz, GKEetara jotzen dute lana bilatzeko, edo egunkarietako eskariei erantzuten diete. Hori horrela, lan harremana modu informalean egiten da eta ez dago arautua. Lan arlo honetan, ohikoena da, kontaktu informalean bidez eskuratzea lana. Hala ere, migratuen kolektiboak, sarri, ez du harreman-sare edo lagun-sarerik helmugako herrialdean, eta, beraz, irabazi asmorik gabeko elkarteetan bitartekaritzara edo lana bilatzeko agentzia pribatuetara jotzen dute.

Irabazi asmorik gabeko elkarteek borondatezko lana egin asmo dute, eta lan baldintzen inguruko gomendioak ematen dituzte. Zentzu honetan, minimo batzuk bermatzeko jarrera irmoa azaltzen dute (soldadak, atsedanak, ordutegiak, lan-jarduinak, Gizarte Segurantzaren izena ematea, etab.), eta ez dituzte baldintza kaskarrak onartzen, langileak, momentu jakin batean, izan dezaken behar edo presarekin bat egitearren. Izan ere, gomendatutako lan-baldintzak baino okerragoak onartzeak ez da inorentzat onura, ez onartzen dituen langilearentzat, ez eta sektore osoarentzat.

Horiez gain, badira legez kanpo zubi lana egiten duten enpresak, soldataren zati bat eskuratuta lana "bilatzen" dutenak. Nahiz eta etxeko langileen elkarteetatik askotan salatu horien existentzia eta desagertzea aldarrikatu, sektorea prekarizatzen duelako,

lan horretan jarduten dute. OITren 96. hitzarmenak eta Langileen Estatutuaren 16.2 artikulua ez du baimentzen bitartekaritza lana. Besteak beste, ondorengo praktikak izan ohi dituzte: kontratazioan bitartekaritza egiteagatik kobratzea, langilearen soldataren ehuneko bat kobratzea, hilero diru kopuru zehatza kobratzea, kontratuaren hasieran diru kopuru bat kobratzea, gutxieneko legalak errespetatu gabe bitartekaritza egitea, kontratazioa bitartekaritza gabe egiten duten enplegatzaile eta langileak zigortzen dituen klausulak ezartzea, etab.

¿Cómo encontráis trabajo?

E5.1 Sí, por medio de conocidos, el boca a boca.

E5.2 Sí porque de lo contrario está difícil encontrar trabajo.

E5.3 Sí y las mismas de Cáritas también. Yo he estado apuntada allí en Donostia con las de Cáritas y ellas mismas te dicen en las reuniones: "Ya saben aquí, no es que sea algo positivo, pero funciona mas el boca a boca".

E5.1 Yo igual. Yo recibí cursos en Caritas y nunca recibí una llamada para trabajo. Nunca.

E5.3 Más bien, mira: Estuve yo todo el año pasado con dos horas diarias y los fines de semana, nada más. Antes de venir donde esa señora, cuando consigo tres horas más por la mañana, la misma señora eh, estaba bien de la cabeza, la misma señora me dijo que una que, porque ella tiene una hermana que es monja y que una que conocida que trabaja en Cáritas. En su mismo piso había una chica vasca que trabaja igual que nosotras y estaba en busca de trabajo. Y me querían sacar a mi, las mismas de Cáritas para meterle a la chica, la vasca. La misma señora me dijo. "Mira me han aconsejado esto, así me lo han dicho, que prefiere a la de aquí porque es de aquí. Pero yo les he dicho que estoy encantada contigo. Porque eres muy maja, sabes hacer las cosas y cuando te digo sientate hablar conmigo", a ella le gustaba (...) Y ellas mismas me querían sacar a mí. Ya lo digo, aquí pasa de todo.

Lana bilatzeko modu horiek aztertuta, langileek behar bat identifikatu dute: lana bilatzeko erreferentziazko puntu bakar baten beharra. Hortik kudeatuko litzateke eskaria eta eskaintza, eta bermatuko liratezke gutxieneko baldintzak, langileen sektorea duindu eta profesionalizatzeko. Kasu batzuetan proposatzen da zerbitzu hori erakunde publikoek eman beharko luketela, beste batzuetan, aldiz, irabazi asmorik

gabeko erakundeek. Bada sindikatuen antzeko eragile baten eskumena izan beharko lukela dioenik, eta, azkenik, diruz lagundutako kooperatiba bat sortzea ikusten duenik.

Kontratazioaren aldeak

Kontratua eta horren falta da, nagusiki, etxeko langileen informalitatea sustatzen duena. Legeak baimentzen du ahozko hitzarmena, idatzizkoaz gainera, eta horren isla da, kontratuen %84,3 hitzezkoak direla. Hala ere, egoera aldatzen ari dela dirudi. Izan ere, etorkin egoiliarren kasu gehiago dago idatzizko kontratuarekin, baina adituek diote hori ez dela beti abantaila efektibo bat.

Halaber, migranteen kasuan, informalki lan egiteak bi aurpegi ditu: alde batetik, sektorearen informalitate prototipikoak paperik gabekoentzako lan aukera bakarrenetakoa bihurtzen du. Bestetik, informalitate horrek euren egoera erregularizatzea oztopatzen du, lan errotzeagatik edo errotze sozialagatik. Paperak faktore erabakiorra dira lan baldintzei begira, baita negoziatziorako elementu garrantzitsua ere.

Beste modu batera esanda, positiboa eta gomendagarria da idatzizko euskarri batean kontratatutako zerbitzuaren baldintzak jasotzea. Hala ere, errealitatean, langileak behartuta sentitzen dira enplegatzaileek jarritakoa sinatzera, eta sarri, sinatu ondoren, "hitzez" baldintzak gehitzen dira, lana exigenteago eginez edo kontratuan jartzen duena baino baldintza okerragoak ezarriz. Horregatik, elkarteek idatzizko kontratua izatea gomendatzen dute, legeak exijitu ez arren, gatazka kasuetan, prozedura juridikoak erraztu ditzakelako.

Etxeko langileen gutxiengoa ausartzen da enplegatzaileei idatzizko kontratu bat eskatzera. Aipatu behar da, bereziki etorkin egoiliarren kasua dela zaugarriena: eurentzat idatzizko kontratu bat beharrezkoa da euren egoera administratiboa erregulatzeko eta dokumentazioa lortzeko.

¿Tienes algún contrato escrito? "Mira, ¡mira lo que me estás preguntado! Tú sabes que en el colegio siempre te piden algo para la hora de darte las becas, donde demuestras tus ingresos. Pues mira, el año pasado le digo, necesito un papel que diga lo de mis ingresos. ¡Ah, mira! Te lo estoy haciendo, pero mira te he puesto aquí que sólo estás tres horas, porque si acaso viene una inspección no vean que tú estás aquí más horas. Me pone el salario...¡Será piruja! Como sabe lo que me está haciendo, sabe que me paga una miseria y claro, ella por tres horas. Y este año se lo volví a pedir y me puso unas horas por la mañana". E4

Lan jarduna eta kontratuaren iraupenak kontratua izatean eragiten du. Hala, denbora mugagabean jardun osoan lan egiten duen beharginaren kasuan, errazagoa da idatzizko kontratua izatea. Aldiz, jardunaldi laburragoetan, gutxiagotan idazten da kontratua.

Gizarte Segurantzaren izena emateari dagokionez, 10etik 8 ez daude izen emanda. Izen emanda dauden artean, gehienak langile egoiliarrek dira, izan ere, lan-jardun osoan aritzen dira eta etxe bakarrean, beraz, enplegatzailea behartuta dago, legez, kotizazioaren kostua beregain hartzera, baina ez da beti gertatzen: egoiliarren, %24,8k euren gain hartzen du kotizazioaren kostua.

“Y bueno, el mes antepasado viendo lo que nos cobraban en la Seguridad Social, me cobró a mí de mi salario 300 euros. Que era de la seguridad social. Y yo le dije ¿pero por qué me cobra a mí 300 euros?, que no llegamos a 300 euros. ¿Por qué los tengo que pagar yo? A mí lo que corresponde no llega ni a 50 euros, porque me lo quita todo a mí. “Así es, así es, y yo sé lo que hago, tú estás equivocada”. Bueno, en fin, ya sabes, yo por no discutir, porque de tanto discutir yo no hago más que llorar y lo que hice fue irme a llorar a mi habitación y yo qué sé, dije, que sea la voluntad de Dios”.E5.3

Oro har, 2009tik kotizatzen dutenen kopuruak gora egin du. Datua baikorra da, nola etorkinetan hola bertan jaiotakoaren artean. Azken kolektibo horretan, jauzi nabarmena eman zen 2013an, %45,7tik %84,4 izateraino. Hala ere, 2017an, kotizatzen duten emakume etorkinen ehunekoa bertan jaiotakoena baino baxuagoa zen: %81,3, bertan jaiotakoaren %85,1ekin alderatuta.

Era berean, altuagoa da izen emandako etorkinen kopurua bertan jaiotakoena baino. Horren arrazoiak Atzerritartasun Legean datza: izan ere, atzerritarrek idatzizko kontratu bat behar dute, eta Gizarte Segurantzaren izena eman dutenaren ziurtagiria, euren dokumentazioa egunera izateko.

Kotizatu beharreko zenbatekoa, soldataren araberakoa da, soldata atalka banatzen da. Hala, 2019an, lan jardun osoan zeudenak 7. tramoan egon beharko lukete; hots, 1.050€ko oinarriagatik kotizatzen (2019ko lanbidearteko gutxieneko soldata), hori kobratu edo ez. Bizkaiko Etxeko Langileen Elkarreak salatu duenez, Gizarte Segurantzak, jardunbide ilegalez, ez zituen oinarriak berritu. Horrela, enplegatzaileek ordaindu beharreko kotizazio kostua ez zen igo, eta aurreko urteetako soldatari zegokion kostua aplikatu zitzaien. Ondorioz, 2019an, milaka emakumek jardun osoan lan eginda, 6. atalean kotizatu zuten, hots, 877€ko oinarriagatik, 1050€ekoagatik izan ordez. Horrek ondorio zuzenak ditu langileen baliabideetan.

Beharrezkoa da langile kolektibo guztiei zein enplegatzaileei ulertaraztea etxeko zerbitzua lanbide bat dela eta dagokion aitortza behar duela, baita kotizatzeke betebeharra ere. Hala ere, Erregimen Bereziak kotizatzeke gutxieneko ordu kopuru bat ezartzen du, eta hori tranpa bat da. Ez du erregulazioa sustatzen eta beraz, gutxieneko hori desagerrarazi eta lan egiten den lehen ordutik kotizatzearen alde egin beharko litzateke.

Soldata baxuak nagusi

CMTaren arabera, bertan jaiotako etxeko langileen artean, Gipuzkoan, 2009 eta 2017 bitartean, gora egin zuen 500€tik gora kobratzen zutenen kopuruak. Bertan jaiotako zein etorkin, erdia baino gehiagok, 500 eta 1000€ bitartean kobratzen dute. Etorkin eta bertan jaiotako arteko ezberdintasun nabarmena, 1000€ eta 1500€ artean ematen da, 2017an: etorkinen %8 dira eta bertan jaiotako %20. Etorkinen artean 1500 euro arteko soldata izateak egoiliar izaerarekin lotura du, zerbitzua 24 ordukoa izatera iritsi baitaiteke.

Sektorearen argazkia ez da batere baikorra: sektorearen batzbesteko soldata, Euskadin, 2013an, 710€tan zen eta 2009tik beheranzko joera izan zuen (Nogueira y Zalakain, 2015). Normalean, etxeko langilearen lan-ordua, 10-11€tan baloratzen dute adituek. Zentzu honetan, etxeko langileek batz bestea, 7,31€ kobratzen du, orduko. Langileen artean, egoiliarrek dira okerren ordainduak, euren lan orduak kanpoko langile orduko irabazten dutenaren batz bestekoa baino 3,77€ gutxiago balio baititu. Gainera, etorkinek, batz bestea, orduko 2€ gutxiago kobratzen dute; beraz, merkeagoa da etorkin bat kontratazea, bertan jaiotako bat baino.

“Yo tenía un trabajo donde estaba los siete días de la semana y al principio me pagaban mil euros dos horas diarias libres, ni un día libre y después yo lo deje. Estuve ocho meses miré que no cambiaba nada, porque no había ni días libres, sino lo único que hicieron fue darme cuatro horas al día, pero sin ningún día libre y pagando menos, 600 euros. Entonces, yo decidí que no, yo decidí que no quería trabajar. Eso fue en Navarra”. E5.5

Lan egindako ordu kopurua eta soldata proportzionalak dira, baina kontrako norantzan. Bestela esanda, geroz eta ordu gehiago lan egin hilean, orduan eta soldata baxuagoa jasotzen dute. Egoera, beraz, desabantailazkoa da egoiliarrentzat.

Ildo beretik, azpimarragarria da sektorearen baitan gehienezko eta gutxienekoen arteko alde handia. Hau da, langile batek orduko 2€ irabazten dituen aldi berean, badira orduko 16€ko soldatak ere. Datuen arabera, aldi berean hainbat etxeetan lan egiten duten langileek jasotzen dute soldata “justuena” (lan-merkatuak ezarritako

irizpideen arabera, 10-11€ ordua), eta hilean 1.200€ gainditzen dituen soldata dute, kasu batzuetan, egoiliar baten hileko soldataren hirukoitza.

“No puedo dejarlo porque no puedo pagar el piso. Con lo que me paga esa mujer, y el piso vale 533, me paga 550, sólo pagaría el piso. Por eso estoy ahora en ese otro, que gracias a dios me apareció, porque madre mía”. E4

Egoiliarren kasuan, askotan, soldataren zati bat kendu egiten da ostatu eta manutentzioagatik. Elkarrekin salatu dute legeak ezartzen duen beste tranpa bat dela, ordu presentzialak igo egiten direlako eta soldata asko jeisten delako. Batzaz beste %30a deskontatzen dela aipatzen dute elkarrekin. Gainera, langile askok salatu duten bezala, jaten eta edaten dutena kontrolatzen zaie:

“La desconfianza es completa y permanente. ¡Ah, claro! Como no me dan ni agua: Yo llevo mi frutita, mis cositas para beber, y comer, me entiendes”. E4

Beste kezka bat dira paga extrak. Horren harira, bi aipamen egin nahi ditugu: bata, langileen gutxiengo batek, %19,7k, jasotzen ditu paga extrak eta normalean, jardun osoan lan egiten dutenen kasuan ematen da. Bestea, etxeko langileen legeak ezartzen du pagak 15 egunean behin izango direla eta hori, beste lan arau batzuekiko desabantaila bat da. Hala ere, 10 langiletik 3ek euren paga osoa jasotzen dute, eta hori, beste lan sektore batzuekin parekatzeko aurrera pauso bat da.

“Entonces cuando pasó todo eso de las obras yo le dije que entré a trabajar un diciembre, principios de diciembre y usted no me dio las medias pagas de ese diciembre. No a tí no te correspondían, a alguien que entra a trabajar en Octubre, a una persona de ese tiempo no le corresponde”. E4

Denborak

Lan jardunean jatorriak ere eragina du: etorkinek, batzaz beste, lan-jardun osoan lan egiten dute (35,56 ordu/asteko) eta bertako jatorria dutenak, aldiz, batzaz beste lan jardun erdian aritzen dira (19,53 ordu/asteko). Askok eta askok dira etxe bat baino gehiagoetan lan egiten dutenak, enplegu aniztasuna dutenak, eta horrek ez du laguntzen sektorearen profesionalizazioan.

Atal honetan, garrantzitsua da aipamena egitea ez bakarrik asteko osotasunari, ezpada eguneko ordu kopuru eta atsedenei. Zentzu honetan, azpimarragarria da langile motaren araberako ezberdintasunak eta, bereziki, egoiliarren eskubideen urraketa: legez, asteko egun eta erdiko atsedena dute (36 ordu jarraian izan behar dituzte atsedenerako), edo denbora librea bere kabuz antolatzeko, baina errealitatean ez da gertatzen.

Hori horrela, datuek azaltzen dute arautegiak ezartzen duenaren eta errealitatearen arteko arrakala, egoiliarrei dagokienean. 7 egun lan egiteaz gainera, denbora librerako 28,16 ordu dituztela aitortzen dute, bataz beste. Agerikoa da lan-jardun horiek asteko 40 orduak gainditzen dituztela. Gainera oso ohikoa da gauez ere lan egitea, baita asteburuetan ere:

“Porque además yo me acostaba a las 2 de la mañana porque a la señora le gustaba ver la televisión, y ver programas. Que no eran programas educativos, eran todos chismosos y todo. Y yo le decía que esas eran horas de dormir, que no le daba la gana de irse a la cama. Pues al final yo dejé el trabajo y les dije que no, que yo me salía, porque ya no podía continuar, físicamente ya no me sentía bien. Con tanto de verlo ya, aunque ella me decía te puedes levantar a las 10 o a las 11 y me podía levantar, pero el problema era, el problema es que yo me acueste a las dos de la mañana y me estoy despertando a las 7 de la mañana”. E5.5

“Esto es de día y de noche, porque él confunde el día con la noche son un montón de noches que yo no duermo. Hay compañeras que me veían, que yo venía a clase y le decía a Ernesto hice lo que pude. Había veces que hacía matemática en la madrugada y me decían estás..ah! Te hizo la tarea José, porque me decía José* porque me lo llevaba al salón porque me levantaba de la cama, a volverlo a vestir, me lo llevaba al salón y me ponía a hacer matemáticas para hacer ese examen que lo aprobé y para nada, porque el curso no lo voy a hacer. Porque esta gente me dijo que no, que si yo les dejaba el trabajo me daban de baja para el curso. Que no me dan de baja para que yo no haga el curso, para que yo me joda. Yo me quemé las cejas estudiando en la madrugada me ponía, y el José* me decía ¡y que tanta mierda estás ahí escribiendo! Tiraba los papeles por allá, los deberes que nos dejaba Ernesto, el profesor. Y entonces..muchos días de no dormir porque él confunde el día con la noche. A veces, te duerme en el día, pero a veces que ni de día ni de noche. Y en el día tienes que estar tú con él entreteniendolo, la tablet, haciendo sopa de letras, jugando al dominó, a las cartas, que eso que lo otro,*

que sacando a pasear, y tambien haciendole fotos y mandando a las hijas, todo a las hijas...Ahí tengo el chat...si lo llevaste al bar a tomar café, si fumó el cigarro, si esto lo otro...Y para ganar mil euros y con dos personas así, es de locos. Digo yo, si puedo mover el cuello un poquito. La verdad que un dolor de cabeza que bueno, asfixiante. Yo fui a hacer el examen con ella..." E5.2

"Es muy peligroso, es peligroso..." E5.5

Kanpoko langileen kasuan lan egun batetik bestera 12 orduko atsedena egon behar duela jasotzen du legeak. Baina errealitatea oso bestelako da, enplegu aniztasunak eta diru sarrerak bermatzeko premiak langile askok atsedeen orduan murrizten baituzte.

"A las seis entró a trabajar. Justo es un trabajo que me acabo de encontrar, tengo un mes de estás ahí, es aquí en Hernani, aquí no más. Cerquita de casa, estoy muy cerca de casa, dos minutitos de casa, prácticamente en mi casa. Y entró de seis a ocho, todos los días. Y luego entró el sábado a las doce y salgo el lunes hasta las 9 de la mañana. Entonces sí, un poquito ahí...Pero ahí la diferencia es garrafal. Si estoy cuidando a alguien. Son dos mundos opuestos. Una persona mayor y ya se nota por su sobrino, porque la señora no tiene hijos. Son los sobrinos los que llevan su mundo pues. Ya sabes como se cuida y eso. Entonces lo que cubro son las horas libres de la interna que trabaja ahí. Cubro sus horas libres por las tardes de seis a ocho, sale ella sus dos horas y luego ella sale el fin de semana a las doce y entra el lunes a las nueve de la mañana". E4

(...) Cuando yo entré a trabajar, yo me di cuenta que entraba los lunes a las nueve de la mañana y como la que había organizado prácticamente el horario es la que trabajaba ahí. Entonces yo el lunes tenía que volver otra vez a las seis. Como ellas no me contrataron cuando llegué, si no que me dijeron que íbamos a probar, que a ver, y que no sé qué, me pusieron así, vamos a ver que tal. Como prueba. Cuando empezamos a hablar del salario y cuando empezamos a hablar de todo, entonces yo me di cuenta en las primeras semanas que había estado trabajando de que como iba a salir el lunes a las 9 de la mañana e iba a entrar otra vez a las 6".

Oporraldiek ere badituzte berezitasunak. Urtebete lan egiteagatik 30 egun natural dagozkio langileari baina etxeko langileek askotan onertzen dute ez dituztela opor ordainduak izango. Asko eta asko dira oporrak hartzeko zailtasunak dituztenak, haien enplegatzailearen pare hartu behar dituztenak derrigor eta, egunak hartu ezean, ordainsaririk jasotzen ez dutenak.

“Yo tenía vacaciones de este año, ella lo que me está pagando, los 15 días del año que había pasado. No de este año. Y entonces me dice, pues te vas una semana de vacaciones. Vale, le digo. Me fui. La semana que me dio (...) Como ella está tratando de decirme mira lo que puedo hacer, porque esa era la verdad. Lo que estaba era ella ejerciendo su poder sobre mí. Y diciéndome, mira que te puedo dejar sin trabajo. Así, así de sencillo y así de fácil. Eso era lo que estaba tratando de decir, lo que pasa es que ella se ha creído, ella no sabe quién soy yo. Ella cree que soy una persona ignorante, tonta y que no sabe nada. Porque ella nunca se ha tomado la, en dos años que llevo con ella, ella no me conoce”. E4

“Me dio vacaciones forzadas, pero de la noche a la mañana me dijo de que él tenía planes con una chica, que le iba a hacer compañía, compañía de la que él quiere y que yo tenía que salir, que me daba, me dijo te doy una semana, no mejor de doy quince días que te corresponden. Quince días que no se cumplieron, sólo me dio una semana y de la noche a la mañana yo tenía que salir. Entonces yo tenía que salir, ese día hasta llore porque no tenía a donde ir y le dije, pues como es un chalet, le dije, tiene la parte de arriba, ¿pero me puedo quedar en la parte arriba? No le voy a molestar ni nada. Y me dice, no sé, porque a la otra no le va a sentar bien”. E4

Atala bukatzeko, harreman laborala bukatzeko moduak aipatu nahi ditugu. Ez da beste edozein lanbidetan gertatzen, enplegatzailearen heriotzak eragitea, zuzenean, beharginaren kaleratzea. Etxeko eta zaintza lanaren sektorearen berezitasun bat da eta egokituko zaizkion neurriak behar dira. Zaintza zerbitzuen kasuan, zaindua hiltzen denean, behargina kaleratu egiten dute. Bidezkoa edo bidegabea izan daiteke kaleratzea eta hori idatziz aurkeztu behar da.

Hala ere, aurretik aipatu ditugun ezaugarri guztiek guztiz baldintzatzen dute lan harremana bukatzeko modua. Batetik askotan langileek ez dakite nola egin behar duten eta edozer sinatzen dute, gatazka ekiditeko. Bestetik kaleratzeak mozorrotu egiten dira, eta bidegabeak diren kaleratze asko ezkutuan gelditzen dira. Azkenik, horrelakoak gertatzen direnean salatze beldurra nagusitzen da. Izan ere, egoera irregularrak eta zaurgarritasunak beste behin etxeko langileen kontra jotzen du.

Oso ohikoak izaten dira kaleratzeak haurdun daudelako, gaixoaldiak izan dituztelako edo men egiten ez dutelako. Kasu bidegabe horietan ere, ez dira antzintasuna eta indemnizazio legalak ordaintzen. Egoiliarren kasua aipagarria dela uste dugu; izan ere, lana galtzeaz gain, asko eta asko etxerik gabe gelditzen dira.

Errege dekretuak ez du langabeziarik aurreikusten sektoren honetan lanean daudenentzat. Ondorioz, haien egoera oraindik eta menpekoagoa bilakatu daiteke (haien eskubideak aldarrikatzeko ezintasuna, salatze beldurra, edozer onartzeko prestutasuna) eta kaleratzeko orduan bazterketa soziala pairatzeko aukerak biderkatu daitezke.

Osasuna jokoan

Etxeko zerbitzuek dituzten ezaugarriak direla eta langileen osasun fisiko zein mentalean eragina dute. Askotan estresa, antsietatea, gihar gainkarga agertzen dira eta horiek dute zerikusia atsedeen ezarekin, beldurrarekin, etengabeko mehatxuekin, lanak batera egitearekin edota lanen aniztasunarekin. Aurrerago aipatuko ditugun arren, etxe askotan gertatzen diren abusu eta indarkeria egoerek etxeko langilearen osasunean duten eraginak muturrekoak dira.

Behin eta berriz aipatu dugu, baina egoera larrienak egoera irregularrean dauden emakume etorkinek eta egoiliarrek bizi dituzte. Gainerakoentzat, desgaste fisiko eta psikologikoa nabarmena da eta jardueren gainkargarekin eta presioarekin lotuta dago, baita soldata baxuagatik, etxe batean baino gehiagotan zerbitzua emateagatik, eta babes sozial eskasagatik ere.

Ez dira lan asko, Espainiako Estatuan behintzat, zaintzaile gisa lan egiten duten emakume etorkinen bizi-kalitatea enpirikoki itxuratu duenik. Espainiako Estatistika Institutuaren Desgaitasun, Mendekotasun eta Osasun Egoerari buruzko Inkestak 401 kasuko laginetik aurrera,% 41ek adierazten zuen eragin negatiboren bat zuela zaintza lanen ondorioz; horien artean, hauek nabarmentzen ziren: nekea (kasuen% 19,8), depresio-koadroak (% 10,2) eta osasunaren narriadura (% 9,6) (Rodríguez et al., 2012 in Zalakain eta Noqueira, 2015).

“Yo creo que la televisión te afecta. Porque a mi los oídos, yo todos los días pasaba en la discoteca, como lo resorte. Igual ahora todavía tengo secuelas”. E5.5

“Yo le hacía así a la tele, a la señora. Y ella se enteraba y volvía a subir” E5.2

“Cuando estoy hablando mucho siento como que el oído me está afectando mucho. Pero era de lo mismo, de tanto de verlo y con el volumen alto, tienes que estar ahí, porque si están por allá se les ocurre que esto que lo otro para que estés ahí”. E5.5

Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko Legeak honako hau xedatzen du: «etxeko zerbitzuen titularrak nahitaez bermatu behar du bere langileen lana segurtasun eta higiene baldintza egokietan egiten dela». Era berean, etxeko zerbitzuaren lan harremana arautzen duen 1620/2011 Errege Dekretuaren arabera, «enplegatzaileak etxeko enplegatuaren lana osasun eta segurtasun baldintza egokietan egingo dela bermatu behar du, eta, horretarako, beharrezko neurriak ezarriko ditu, etxeko lanaren ezaugarri espezifikoak kontuan hartuz». Hala ere, kontuan izan behar da laneko arriskuen

prebentzioari buruzko 31/1995 Legeak 3.4 artikuluan jasotzen duela etxeko zerbitzuaren lan harreman legea ez dela aplikatuko eta babes gabe uzten ditu langileak.

EAEEn, OSALAN Laneko segurtasun eta osasunerako euskal erakundea da lan arriskuen prebentzioaz arduratzen dena. 2019ra bitarte ez du inolako prebentzio lanik egin etxeko zerbitzuen kasuan eta ia z gida bat atera zuten: "Lan Arriskuen Prebentzioari buruzko Legearen bidez lortu nahi zen ezarpen-maila oraindik urrun dago: besteren kontura lan egiten duten langileek prebentzio-eredu bat dute gaur egun, eta gizarte-eragileak badaude kontzientziatuta lan-arriskuen prebentzioaren garrantziaz; baina, era berean, eredu maila ezberdinetan ezarri da, eta kolektibo batzuk ez daude sartuta Lan Arriskuen Prebentzioari buruzko Legeak emandako babesean. Horri dagokionez, OSALAN - Laneko Segurtasun eta Osasunerako Erakundeak behar diren bitartekoak jartzeko konpromisoa hartu du lan arriskuen prebentzioa langile guztiei aplikatzeko, inolako mugarik gabe. Langileen kolektibo bat ere ez dago OSALANetik kanpo" dio gidaren hitzaurreak.

Nahiz eta etxeko langileen elkarrekin ez duten atsegin handiz jaso gida, ez delako lanaren ezaugarrietara egokitzen, aurrera pauso bat izan daiteke etxeko langileen osasunari buruz hitz egin, ikertu eta neurriak hartzen hasteko.

Osasun arloaren barruan gaixotasun bajak egongo lirarteke. Horiek hartzeko sekulako zailtasunak adierazten dituzte langileek, enplegua galtzeko beldurra medio:

"Ya, me han pedido un certificado médico, fui ayer a la médico de cabecera y entonces me mandó de baja y eso les ha molestado mucho. Me pidieron un certificado médico y el médico de cabecera me dijo que tenía que subir al hospital para que me lo dieran y he ido hoy a pedirlo y me dijeron que lo tenía que hacer la médico de cabecera. Y entonces digo yo ¿de qué vamos? ¿Se están tirando la pelota o qué? Así como vosotros estáis pagando la Seguridad (social), yo también la estoy pagando. Y estoy pidiendo un informe médico mio, no ajeno. Entonces me dijo dentro de un mes te llamaremos para...Le digo yo, te estas burlando ya en mi cara le digo yo...me atendió una chica, una de aquí y la verdad que me atendió muy feo. Como haces si yo necesito ya, es un informe para llevarlo al trabajo para ver que yo estoy enferma que no estoy fingiendo.(...) Entonces el informe me lo tenia que dar el traumatólogo. Y entonces me ha dicho la chica que no me lo podía dar. Y no me dio ninguna constancia de que he ido, le digo yo por lo menos dame un papel donde conste que he subido hoy, que he venido, y no me ha dado nada. Entonces me he venido tal cual llegué. La verdad que todo eso te desilusiona, te desanima más. Porque yo como le demuestro a esta gente que sí he ido, que me lo han dado y que me han dicho que vaya dentro un mes o mes y medio para que lo vaya a recoger. Pues nada" E5.2

Bortizkeria eta gehiegikeriak

Aurrez esan moduan, irregulartasun administratiboak, jatorriak, klaseak, generoak edota egoiliar izaerak, zuzenean eragiten du pertsonaren zaurgarritasunean eta horrek errazten ditu gehiegikeriak, nola lan arlokoak, hala psikologikoak eta sexualak. Askotariko egiturazko zapalkuntzek egiten dute bat etxeko langileen kasuan eta, dakigun bezala, horrek indarkeria egoerak pairatzeko aukerak areagotu egiten ditu. Egoera injusto batean garatzen dira zaintza lanak, botere harreman askok zeharkatutako eremuan. Edozerrei men egiteko eta sumiso izateko kolektiboa denaren ustea oso zabalduta dago jendartean, jarrera horiek natural bilakatzeraino.

Indarkeria legerietatik hasi eta enplegatzaileek duten jarreretaraino hedatzen da²⁶. Bortizkeria hortaz, egiturazkoa da, zaintza lanen antolaketa injustoaren adierazle. Simbolikoa ere da, gure iruditerian etxeko langileak baztertu, kosifikatu eta ikusezin bilakatzen ditugulako. Eta bortizkeria zuzena da, jarraian ikusiko dugun bezalaxe.

Azken urteetan etxeko langileek arreta berezia jarri dute etxeetan ematen diren eraso, gehiegikeri eta akoso sexualean. Indarkeria matxistaren beste adierazle bat da eta oso orokortua dago. “Mesede” sexualak eskatzen zaizkie askotan, baimenak lortzeko mehatxupean, eta oso ohikoak dira komentario, txiste, ukitu eta insinuazioak.

“Vamos a llorar. Yo ya no sé por dónde empezar. No sé dónde voy a terminar. Justo he venido tarde por eso, por estar hablando de asuntos de trabajo, de mi situación. Bueno pues estoy con un señor de 81 años, pero con un señor muy muy muy verde, como dicen aquí. Y muy afanado con lo que es el sexo y las mujeres. Y esta todo el día hostigando con que si no voy a la cama con él, a la siesta pues que va a llevar a otra.

(...) Bueno, luego en esos mismos días los mismos chantajes y todo, yo tengo cositas, si algo, sí un poquito puede grabar cuando él está hablando, con amistades, con señores ahí...”Mira así pasa, cuando ella está cocinando yo estoy aquí mirando los culitos”, y bueno tantas cosas. A veces ha llegado a llamarme a la puerta de la habitación.

26 Gaian interes berezia duenarentzat, Trabajadoras no domésticas lanean atal oso bat dago egoera honi buruzkoa.

(...) Yo un día llegué, estaba tocando el timbre y bueno porque con mi llave no podía abrir porque tenía la cadena. Y yo tocando y tocando y no me abría y como él estaba enfermo, yo sabía que estaba enfermo le llame al móvil tampoco me cogía el móvil cosa que es muy casualidad. El teléfono de casa suena muy fuerte, entonces llamé al teléfono de casa, y salió el de la habitación, porque él estaba ahí en el teléfono queriendo coger la llamada. Entonces yo le toco el timbre, entonces me abre. Y cuando entro en la cocina estaba la chica; ella tanto escucharme tocar el timbre y no me abría la puerta. Y entonces le digo: “joder parece que aquí no hay gente”, “no solo animales” me dice ella. “Ya veo”, le digo, ya. Y entonces me dice el, nervioso me dice el: “ ¡ay chica perdona, es que me he dormido y no sabía a qué hora ibas a venir! ya sabía mi horario, a que hora viene...y entonces la chica recogió los papeles que estaba estudiando ahí y se fue. El la fue a dejar y entonces empieza otra vez el alboroto como los he descubierto(...), entonces lo coge a malas...E5.3

Sortzenek 2014ean egindako azterketak argi azaltzen du indarkeria sexualaren potentzialitatea sektore honetan: %27k aitortzen du noizbait irain sexistak, sexualak edota arrazistak pairatu izana; %16k aitortzen du ukitu sexualak egin izan dizkiotela nonoiz; %24k onartu du, etxeko langile gisa lan bat eskatzerakoan, erabiltzaileek sexu zerbitzuen eskaera egin dietela, hala nola, zaintzen duen gizona masturbatzea, antsietatea edo agresibitatea baretzeko, edo sexua izatea zaharrak edo buru gaixotasuna dutenak geldiarazteko (Sortzen, 2014).

Gizon enplegatzaile askok lanaren parte bezala ulertzen dute (gizonezko zainduak zein bere senide gizonezkoak) sexu-zerbitzua. Indarkeria egoera horien lekukotzak kontatzea, langileentzat zinez zaila da. Euren behar egoerak, babesgabatasun legalak, isolamenduak eta sare faltak, eta euren eskubideen gaineko desinformazioak osatzen duen mataza aterabiderik ez duela dirudien kartzela bat. Salatzeko beldurra izaten dute, lana galtzeko beldur direlako, edo irregulartasun kasuan, deportatua edo zigortua izateko beldur direlako. Inpunitateari ateak zabaltzen dizkion marko horrek baimentzen du indarkeriek etenik ez izatea.

Antolatzea, ahalduntzerako bide

Etxeko eta zaintzako langileek ez dute erreferentziazko marko kolektiborik eta horrek, euren negoziatzeko eta artikulatzeko gaitasuna murrizten du. Aurretik aipatu dugun bezala, zorionez, lan hitzarmena garatzen hasteko ekimen bat egon zen pasaden urteko ekainean, eta geroz eta gehiago dira etxeko langileak artikulatzen dituzten elkarteak. Horiei esker Euskal Herriko Mugimendu Feministan zein bestelakoetan

areagotzen ari dira etxeko langilei buruzko gogoetak eta ugaritzen etxeko zerbitzuei lotutako aldarrikapenak.

Adibide asko izango genituzke aipatzeko, baina eskualdean dagoen egitasmoari emango diogu lehentasuna azken atal honetan. Maitelan kooperatibaren kontakizuna.

“Pero de ahí creo que nace querer seguir aprendiendo y seguir desarrollándome como persona y superarme. Entrar en la cooperativa para mi y para mí es orgullo para mí familia. Porque venir aquí y tener esta oportunidad de crear una cooperativa, porque estoy en el proceso de la creación. Estoy ahí, en la creación. Soy orgullo, yo me siento orgullosa. Mis hijas, la que tiene 16 que comprende también. La que tiene 5 pues cuando crezca y se entere de qué estamos haciendo. Yo les digo a las chicas cuando estamos ahí, armemos unas raíces muy fuertes. Que dejemos que las cosas vayan poco a poco pero que tenga unas raíces muy fuertes, para que eso funcione y crezca. Y luego creo que todo lo que se hace con amor creo que florece. Nosotras trabajamos con amor por esa cooperativa, tenemos que poner los mejor que tengamos. Porque si ponemos cada una lo mejor de nosotras, eso va a crecer como un árbol con unos frutos muy buenos. Que, yo espero que así sea, y creo que así va a ser, porque son nuestros sueños los que estamos poniendo en esta cooperativa”.E4

6.5. ONDORIOAK HITZ GUTXITAN

- ▶ Gure gorputz eta bizitzengan **kontrol heteropatriarkala eta kapitalista** indartu egin da: geroz eta handiagoak dira herritarron arteko arrakalak eta geroz eta nabariagoak generoaren, klasearen eta jatorriaren zein arrazaren araberako zapalkuntzak.
- ▶ Gorputzak eta lurak, gure bi territorio nagusiak, kapitalaren mesedetan jarri dira eta etengabeko **pribatizazio prozesuan murgilduta** daude.
- ▶ Gizarte moderno patriarkalak bi eremu nagusietan bereiztu dira: **pribatua eta publikoa**. Herritartasuna eremu publikoarekin lotu dugu, hots, gizonekin. Ondorioz, hortik kanpo dagoen guztia ikusezin eta baliorik gabeko bilakatu da; hau da, bizitza mantentzeko beharrezko ingurua, lanak, funtzioak zein pertsonak baztertu dira, baita femeninotasunarekin zein zaintzarekin lotutako guztia.
- ▶ **Munduko lan zama**. Lana, merkatuko zein kanpoko lanek osatzen dute, eta elkar lotuta daude. Ezin dira bereizi eta elkareragin etengabea daude. Ezinbestekoa da alor sozialean beharrezkoak diren lan guztiak aitortzea eta horiek analisi ekonomikoen erdigunean jartzea.
- ▶ Sistema kapitalistak langile independentearen irudia indartu egin du, alegia, **Homo economicus**-arena, eta sinistu dugu ardura eta beharrik

gabeko izakiak garela. Baina **zaurgarritasuna eta menpekotasuna**, ez dira istripuz gertatzen. Izakiok komunean dugun ezaugarria da, etengabeko hartu-emanean bizi behar dugu eta ezinbestean zaindu beharra dugu bizitza. **Interdependienteak** gara, menpekotasuna unibertsal da eta zaintzak, horrenbestez, derrigorrezkoak.

- ▶ **Zaintzak** egunerokoan bizitza zein osasuna mantendu eta kudeatzeko lanak dira. Norberaren gorputzaren nahiz beste batzuen gorputzaren ongizate fisiko eta emozionalaz arduratzea dakar.
- ▶ **Feminizatutako** eremua da, guztiz. Era profesionalean edota ez profesionalean, etxean edota zerbitzu publikoetan, zaintza lanak emakumeen bizkar daude. Geroz eta gehiago, gainera, arrazializatutako emakumeengan.
- ▶ Etxeko lanak eta zaintzaren banaketa emakume eta gizonek euren **genero rolak indartzeko eremu sinbolikoa eta materiala** dira; hots, emakumeek haien feminitatea agertzeko lan horietan nagusi izaten jarraitu behar dute eta gizonek, aldiz, haien maskulinitatea baieztatzeko ez dituzte egin behar eta hori saritzen da, orandik orain, lan merkatuan.
- ▶ **Zaintzak gatazka eremu.** Beharrezko ditugu, baina zaintzea ez da beti atsegina. Askotan maitasunarekin lotu arren zapakuntza zein diskriminazioak, botere harremanak edota abusuak sortzen dira. Emakumeen gorputzengan izan dute inpaktu sozial, ekonomiko, fisiko eta psikologiko nabarmenena, eta eragin ditu eskubide urraketak, eritasunak eta denbora pobrezia
- ▶ Lan produktiboaren eremutik kanpo kokatzen dira eta **prestigiorik gabekoak, kualifikatu gabeak eta gaizki ordainduak** dira. Horien ardura pribatutzat hartzen da; familiak (emakumeak) dira zaintza lanak hornitzen dituztenak. Ondorioz, ez dira eskubide sozial zein politikotzat hartzen eta ardura kolektibotik kanpo kokatzen dira.
- ▶ Zaintza lanez kargu egiten direnak **pobrezia edo bazterkeria** pairatzeko askoz aukera gehiago dute. Hori enplegutzat dutenek, besteak beste, prekaritatea, soldata eskasak, flexibilitatea, normatiba diskriminatzaileak pairatzen dituzte.
- ▶ **Denbora pobrezia.** Atsedenerako, norberaren zaintzarako edota aisialdirako denborarik ez izatearekin lotzen da. Hori, lanaldi oso luzeek eragiten dute, soldatapeko lanetan edota zaintza lanetan.
- ▶ **Enpleguan sekulako zigorrak** eragiten dituzte zaintza lanek. Lan ordainduan ordu gutxiago egitera behartuak egon daitezke eta horrek soldatetan, promozioan, eta, azken batean, enpleguaren zein bizitzaren kalitatean eragina du.
- ▶ **Zaintza edo ongizate erregimen mediterranea** du, Espainiako Estatuak. Zerbitzu sozialen sare eskasa du eta transferentzia ekonomiko gutxi daude (zaintza beharrekin alderatzen badugu). Ondorioz, familiengan (emakumeengan) delegatzen da zaintza lana. Zaintzaren eremu informala nagusitzen da eta horrek emakumeen enplegurako sarbidea eragozten du. EAEn hautazko-familista izendatu da zerbitzu publikoetan aukera batzuk (baina ez behar adina) daudelako. Hala ere, etxeko langileen kontratazio oso altua da.

- ▶ **EAEko zaintza erregimena bidegabea** izateaz gain, zaintza etika atzerakoia bultzatzen du, eta zaintzaren feminizazioa eta prekarietatea sustatzen
- ▶ Zaintza beharrak familietatik kanpo ere ari dira konpontzen, **desfamiliarizazio** prozesua bizitzen ari gara. Hala ere, familiak, eta horien barruan emakumeak dira zaintza lanetan arduradun nagusi, hots, **zaintzaile nagusi**. Etxean eta harreman afektibo zein familiarren baitan dauden zaintzak lehenesten dira.
- ▶ Babes sozial eskasaren eta gizonen inplikazio ezaren ondorioz, eta aurretik aipatu ditugun aldaketa demografiko eta ekonomikoen ondorioz, familia askotan **zaintza lanak externalizatu** egin dira.
- ▶ Externalizazioa ez da gertatu erakunde publikoek zaintza eskubidearen ardura bere gain hartu dutelako, baizik eta etxeko zerbitzu prekarizatu eta irregularrak kontratatu direlako familian. Zerbitzu publikoak gutxitzen eta pribatizatzen ari diren bitartean, eta gizonak zaintzeko ardura hartzen ez duten bitartean, etxeko langileen kontratazioa da nagusitu den desfamiliarizazio estrategia orokorra.
- ▶ **Familismoa iraunarazten duten legeriak** dira nagusi. Menpekotasun legea, EAEko zerbitzu sozialen legea, 1620/2011 Errege Dekretua, etxeko zerbitzuaren izaera bereziaren ingurukoa eta, 27/2011 legea, Gizarte Segurantzareko erregimenari buruzkoak egoera iraunarazten dute. Atzerriartasun legeak zaurgarritasuna areagotzen du emakume migratu eta txiroen kasuan.
- ▶ **Zaintzaileak**. Askotarikoak dira eta egoera anitz bizi dituzte. Hala ere, zaintzaile nagusien edota zaintzaile profesional gisa jarduten dutenak emakumeak dira, klase baxu eta ertainekoak eta geroz eta gehiago etorkinak. Guztiek dute lan zama handia eta zailtasunak dituzte bizitzako eremuak bateragarriak egiteko. Denbora pobrezia pairatzen dute eta horren ondorioz euren parte hartze soziopolitikoa murrizta da.
- ▶ **Zaintzak profesionalak**. Merkatuaren eta irabazien metaketaren logikan kokatu nahi dira zaintza lanak. Eremu produktibotik at kokatzen dira gainera, eta horrek langileengan diskriminazioa eta prekarietatea areagotzen ditu. Erakunde publikoek ez dute ardura haien gain hartzen eta zerbitzu publikoak ere esku pribatuen esku uzten dituzte, haien arduratik kanpo.
- ▶ **Denboraren pobrezia enplegura** ere hedatzen da. Presaka eta erlojuaren kontra jardun behar dute. Horrek zerbitzuaren kalitatean eragina du, zainduak diren pertsonen bizi baldintzak kolokan jartzen ditu eta langileen lan baldintzak kaltetzen ditu.
- ▶ **Lan harremanak zailak** dira. Askotariko aktoreek parte hartzen dute: erakunde publikoek, etxeek-familiek, enpresek eta langileek. Eta lan espazioak ere ez dira ohikoak: egoitza edo eguneko zentroez gain, etxeak izaten dira lantoki nagusia.

- ▶ Gainera, ez daude lan **hitzarmen kolektiboak** edo zaharrak zein eskasak dira. Zaintzaileek egoera zaurgarrian uzten ditu horrek: prekaritatea, soldata baxuak, ordutegi malguak, flexibilitatea, asteburuetako lana (gaizki ordaindua), desprestigioa, ratio eskasak, enplegu-aniztasuna, kontratu ezak, e.a. pairatzen dute.
- ▶ Zaintzaren **saski naskia enpleguetan birproduzitzen** da. Askotariko lanak egitera behartuta daude eta askotan aurrez ez daude zehaztuta.
- ▶ Bereziki zaurgarria da **etxeko langileen** egoera, eta horien barruan egoiliarrena. Datuetan ikusezinak dira eta errealitatea zein den jakiteko zailtasunak daude. Gainera, migrazio prozesu zailek zeharkatzen dute haien egoera, eta egoera larritzeaz gain zaintza lan zama areagotzen zaie (jatorrizko herrialden utzitakoa zaindu behar dute eta iritsi diren herrialdekoa).
- ▶ **Bortizkeria eta gehiegikeriak** jasaten dituzte. Irregularitasun administratiboak, jatorriak, klaseak, generoak edota egoiliar izaerak, zuzenean eragiten du pertsonaren zaurgarritasunean eta horrek errazten ditu gehiegikeriak, nola lan arlokoak, hala psikologikoak eta sexualak.
- ▶ Zaintzaileek **eragin fisiko eta psikologiko kaltegarriak** dituzte. Bakardade sentimendua orokorra da, baita tristura, kulpa, beldurra eta haserrea ere. Ez daude lan horietatik erator daitezkeen gaixotasun laboralak ikertuak eta zehaztuak. Ondorioz, zaintza lanaren ondorioz sufritzen dutena era indibidualean pairatzen dute.
- ▶ **Zaintza krisia.** Egun, sistemak ez du gaitasunik biztanleriaren geruza askoren ongizatea bermatzeko eta datozen urteetan egoerak okerrera egingo duela iragartzen dute datuek, zaintzak beste era batera eratzten ez baditugu behintzat. Biztanleriaren zahartzeak, menpekotasun indizearen gorakadak, emakumeen lan merkaturatzeak, politika neoliberalen garapenak eta askotariko familia ereduaren hedapenak (besteak beste, familia geroz eta txikiagoen eratzea) zaintzak antolatzeke moduetan inpaktu handia izan dute.
- ▶ **Eremu produktiboa deszentralizatu** eta bizitza bizigarriak izateko oinarriak, baldintzak eta neurriak erdigunean jarri behar dira. Herritartasunaren ereduaren erroten aldatu behar da eta, halaber, denon eskubideak eta betebeharrak.
- ▶ Zaintza eta etxeko lanak ezin du izaera pribatua, merkantila, femeninoa eta prekariora izan. Ikusgarri egin behar dira, eta balio zein **aitortza politiko, sozial eta ekonomikoa** eman behar zaie.
- ▶ **Zaintza lanen ardura ez da indibiduala eta pribatua, kolektiboa eta politikoa baizik.**



Huelga Fem
SM

¿SABÍAS QUE:
* LAS TRABAJADORAS DE HOGAR
NO TIENEN DERECHO A
PARO LABORAL
* MI A SALUD ?

7. ZAINZA LANEN DEMOKRATIZAZIORANTZ: EKINTZARAKO PROPOSAMENA

Argi dago, zaintzaren ulerkera berritu, sistema ekonomikoan zein politikoan duen posizioa aldatu, eta zaintza lanen berrantolaketa behar dugula: hots, zaintza lanak demokratizatu behar ditugu, bide kolektiboak arakatu eta bizitza egituratzen duten kategoria zein egiturak birpentsatu behar ditugu. Jendartean nagusitzen ari diren joerek (biztanleen zahartze tasa altua, familia eredu anitzak eta geroz eta txikiagoak, emakumeek lan merkatu arautuan duten egoera, zerbitzu publikoen pribatizazioa, osasun publikoaren krisia...) agerian uzten dute geroz eta zaintza premia handiagoak izango ditugula eta, zalantzarik gabe, gaur egun nagusitzen den zaintzen hornidura bidegabea eta diskriminatzailea dela; ondorioz, guztion ekimenez eraldatu beharrekoa da. Justizian eta berdintasunean aurrera egitea derrigorrezkoa zaigu, baina ezingo dugu hori egin zaintza lanetan ematen ari diren bereizkeria egoerak konpontzen ez baditugu, eta, horretarako, ez baditugu, hurrenez hurren, horiek ulertzeko, hornitzeko eta antolatzekeo ditugun moduak aldatzen.

Ez gaude era indibidualean edo familiarrean konpondu daiteken erronka baten aurrean, baizik eta modu kolektiboan, herriz herri, auzoz auzo, erantzunkizunez, ekin behar diogu. Ez da erronka makala. Horrenbestez, ekintza politikoa ezinbestekoa da zaintzak erdigunera ekarri eta bizi baldintza duinak guztiontzat bermatzeko. Garatuko ditugun politikak definituko dute zaintza lanekiko dugun ulerkera, hau da, zeinek hornitzen dituen, nolakoa den zaintza prestazioen estaldura eta kalitatea eta zein lan baldintzetan dauden zaintza sektoreko langileak.

Horretarako, nazioartean ekonomia feminista, humanoa eta justoa lortzeko, 4R²⁷en markoa ezarri da. Egiteko orokorrak jasotzen ditu, baina uste dugu gizartean zein ekonomian ditugun lehentasunak errotik aldatzeko baliagarriak direla.

1. “Reconocer”. **Aitortu**. Zaintza lanak aitortu behar ditugu, soldatapekoak eta doakoak. Historikoki, emakumeek nagusiki egin dituzten zaintzak lan gisa aitortu behar ditugu eta balio erreala eta ekonomikoa atxiki.
2. “Reducir”. **Murriztu**. Ezinbestean zaintza lanetan jarduten duten langileen lan

27 Horrelako izendapena mantenduko dugu, jakinik, euskarazko itzulpenik gabeko kontzeptua dela. Gaztelaniako adiera mantenduko dugu, nazioartean erabiltzen den adiera mantentzeko.

zama gutxitu behar da. Ekipamenduak eskuragarri jarri behar dira eta baliabide publikoak sortu behar dira.

3. “Redistribuir”. **Birbanatu**. Zaintza lanak, bereziki soldatapekoak ez direnak, banatu egin behar dira. Gizonek zaintza lanekiko ardura hartu behar dute eta, era berean, estatuek zaintza eskubide kolektiboa bermatzeko ardura bere gain hartu behar dute eta zerbitzu publikoak sortu, horiek lehenetsi eta baliabide ekonomikoekin zein humanoekin hornitu.
4. “Representar”. **Ordezkar**i izan. Historikoki mintzaide politiko izan ez diren zaintzaileek, emakume, langile eta migranteek, ahots propioz ordezkaritza izan behar dute politika publikoen diseinu eta exekuzioan.

Ezinbestekoa da zaintza politika publikoen zeharkako ardatz bilakatzea eta zaintza lanak aitortzeko, murrizteko eta birbanatzeko lanari lehentasuna ematea, tokian toki, erakunde publikoetan; hots, zaintza zerbitzuak kudeatu edo pribatizatu ordez, zaintza politika eraldatzaileak martxan jarri behar dira.

Horregatik, Beterri-Buruntzaldean datozen helburuak jarri ditugu, jakinik iparra zaintzaren eskubide kolektiboa bermatzeko prozesua martxan jartzea dela, eta hori ez dela egun batetik bestera aldatuko. Horrenbestez, zaintza lanak demokratizatzen hasteko hiru egiteko urgente ditugula jaso dugu: bata, zaintza lanen aitortza sozial eta politikoa lortzea; bestea, zaintza lanak era justoago batean banatzea, eta, azkena, zaintza lanetan dauden pertsonen bizi zein lan baldintzak duin bihurtzea.

Horretarako, ezinbestekoa da hiru esparru nagusietan eragitea, jakinik guztietan eragiteko dugun gaitasuna ezberdina dela. Administrazio publikoan, merkatuan eta komunitatean eragiteko da eskuartean duzun ekintza proposamena. Era berean, proposatutako ekintzak izaera ezberdinekoak izango dira: formazioarekin eta eztabaida sozialarekin, ikerketarekin, ahalduntzea eta parte-hartze soziopolitikoarekin, harremana izango dute.

Jarraian dituzuen ekintzak tokira egokitu behar dira, lehentasunak finkatu eta udal bakoitzak bere ekintza plana zehaztu beharko du. Dokumentu irekia dugu beraz, hausnarketarako eta zaintza lanak demokratizatzen joateko baliagarria izango zaiguna.

1. ZAINZA LANAK SOZIALKI ETA POLITIKOKI AITORTZEA

Zaintza lanak aitortzeko, lehendabizi, lanen izaera, dimentsioak eta tokian toki betetzen dituzten funtzioak ikustarazi behar dira. Gizartean, orohar, eta, zehazki, ekonomian egiten duten ekarpena kontuan hartu behar da. Ondorioz, bizitza sozialeko eremu guztietan betetzen duen funtzioa onartu behar da. Garrantzitsua da ekarpena egiten

duten horiek lehen lerrora ekartzea; hots, emakumeak eta horien barnean klase baxuko emakumeak eta migratutakoak. Era berean, zor historikoa kitatu beharra dago: zaintza lanek historikoki egindako ekarpena aitortu eta hedatu egin behar da.

Norabide horretan, ezinbestekoa da jendartean indarrean dauden zaintzari buruzko diskurtsoak aldatzeko sentsibilizazio lana egitea, zaintza lanen gaineko ezagutza areagotu eta horiek neurtzea, (adibidez denboraren erabilerari buruzko inkestekin) eta iruditeri berriak osatzea. Horretarako gaur egungo egoeraz jakitun izan behar dugu, egungo ereduaren bidegabetasunaren kontzientzia hedatu egin behar da eta zaintza lanak kolektibizatzearen beharraz jabetu.

Honako ekintzak proposatzen dira zaintza lanak politikoki zein sozialki aitortzeko eta balioan jartzeko:

1. Beterri-Buruntzaldeako zaintza mahaiak sortu. Eskualdeko enplegu sozialeko egituran zein udaletan ekintza proposamena egokitzeaz (udal bakoitzeko sailetan, zaintzaren ardura kolektiboa nola txertatu aztertu beharko da) eta jarraipena egiteaz arduratuko diren pertsonak zein guneak izendatuko dira. Herri bakoitzak zaintza mahaia sortuko du eta eskualdean koordinazioa egongo da.
2. Beterri-Buruntzaldeako zaintza erregimena bidegabea dela adierazten duen kanpaina komunikatiboa abiatuko da, "Zaintza lanen demokratizaziorantz: Beterri Buruntzaldeako diagnostikoa eta ekintzarako proposamena 2020" lanean oinarrituta.
3. Zaintza lanen garrantzia eta balio sozial eta politikoa aitortzen duten kanpaina komunikatiboak egitea. Zaintzak erdigunean jartzen dituzten praktika onen ezagutza hedatu, eskualdean garatzen ari direnak zein kanpotik gurera ekar daitezkenak.
4. Zaintzak erdigunean jartzeko hausnarketa eta eztabaida feminista herritarrak eta belaunaldien artekoak sustatzea
5. Udaletatik bultzatu eta ekimen komunitarioak diruz eta baliabidez hornitu.
6. Udaleko teknikari, herriko langile eta ordezkari politikoei begirako formazioa bermatu ekonomia feministan.
7. Herriko eragile sozialen baitan (eskolak, guraso elkarteak, jubilatuen etxeak, eragile sozialak, eta elkarteak, gaztetxea, kooperatiba sozialak, merkatarik elkarteak...) zaintzaren, erantzunkidetasunaren eta militantzia zein parte-hartze ereduaren gaineko eztabaidak sustatu.
8. Herrietako eskola feminista zein ahalduntze eskoletan ekonomia feministari buruzko formazio trinkoak sustatu.
9. Zaintzak barnebiltzen dituen bestelako dimentsioei buruzko ikerketak bultzatu. Adib: adinekoen egoera, bakardadean edota bazterketa arriskuan bizi direnen

egoera, guraso bakarren egoera, haur eta gazteen beharrak herriguneekeko, ...

10. Herri bakoitzeko zaintza ibilbideak (komunitatea, administrazio publikoa eta negozio pribatuak inplikatu daitezke) zein diren hausnartu, definitu eta inplikaturako herritarrekin parte hartze prozesuak abiatu. Adib: Haurtzaroari begirako plan integralak, Adinekoei begirako plan integralak...
11. Tratu onen herria egitasmoa garatu, eskualdera hedatu eta zaintzaren aitortza soziala zeharkako ildo bilakatu.
12. Herriko azterketak egiteko adierazleak sortzea sexuagatik banatuta, zaintza baliabideak aztertze, asebetetze maila neurtzeko (langile eta erabiltzaileena) eta behar berriak identifikatzen laguntzeko.

2. ZAINZA LANAK MODU JUSTOAN BANATZEA

Behin eta berriz aipatu dugu: zaintza lanak era desorekatuan banatzen dira eta klasearen, generoaren eta arrazaren arabera segregazioa ematen da. Emakumeak dira zaintzaile nagusiaren papera betetzen dutenak familia gehienetan eta ez erakunde publikoek, ez gizonak, ez dute dagokien ardura hartzen.

Molde familista duten politika publikoak garatzen dira, oro har, Beterri-Buruntzaldean. Era berean, nagusitzen diren zerbitzuak legez definituta dagoen menpekotasunari bideratzen dira. Ikuspegi asistentzialista nagusitzen da zerbitzu sozialetan, zerbitzuen kudeaketa lehenesten da eta gizarte zerbitzuetan ez dago baliabide ekonomiko edota humano nahikorik komunitatea harilkatzen jarraitzeko eta ikuspegi relazionalagoa bermatzeko. Gainera, erantzunkidetasuna sustatzeari begirako neurri oso gutxi hartzen dira.

Zaintza lanak birbanatzea beraz, ezin da etxera eta familiara mugatu. Familia batzuetan ezin dira zaintza lanak gehiago banatu, baliabide ekonomiko gutxi daudelako, familia guraso bakarrek direlako edo zaintza zamak oso handiak direlako. Horregatik, jendarte osora zabaldu behar dugu zaintza lanekiko ardura eta bereziki orain arte egoera pribilegiatuan kokatu diren horiek interpelatu behar dira: gizonak, erakunde publikoak eta sektore pribatua.

Zaintza lanak era justuan banatu nahi badira, gizarteko aktore guztiek hartu behar dute parte eta zaintzekiko arduraz jokatu. Hala, zaintza lanak birbanatu eta sozializatzeko, honako ekintzak proposatzen dira:

1. Zaintzarekin lotutako zerbitzuen municipalizazioa bultzatu. Egun batetik bestera egin ezin den zerbait izaki, hori bideratzeko beharrezko azterketak egin eta pausoak adostu ekinbide progresiboa egiteko.

2. Kontratazio araudi eta pleguetan berdintasuna eta justizia soziala bultzatzen duten klausulak txertatu, eta hauen betetze maila ziurtatzeko jarraipen sistema egoki bat diseinatu eta segimendua egin.
3. Kontratazio pleguetan prezioari ematen diogun garrantzia neurtu, eta jaitsi, ez dadin zerbitzuaren kalitatearen kalterako izan.
4. Zaintza lanetarako beharrezkoak diren balilabideez (muletak, ohe artikulatuak, gorpildu aulkiak, takataka...) hornitu eskualdea eta herritar guztiei zuzendutako baliabideen bankua osatzea. Era berean, erabili eta botatzeko den osasun eta higiene materiala (pardelak, kremak, maskarilak, gasak...) lortzeko dirulaguntzak bideratu, Osakidetzaren estaldura osatzeko.
5. Gizarte zerbitzuetan ikuspegi relazionala indartu. Horretarako, gizarte langileek egiten dituzten lanen azterketa egitea funtsezkoa da eta lan administratiboa eta erabiltzaileen integrazioa bideratutakoa bereizi eta orekatu behar da.
6. Egun, eskualdean dauden zerbitzuekin eta zerbitzu bakoitzerako sarbidearekin gida osatu, etxez etxe banatu eta web gunea osatu. Garrantzitsua da gidak ondorengoak jasotzea: zaintza lanen aitortza soziala eta politikoa egiten duten diskurtsoak, eskualdean dauden zerbitzuak, programak eta zaintzarekin lotutako proiektuak, baita urtez urtez identifikatzen diren hutsuneen informazioa ematea eta horiei erantzuteko sortze bidean diren ekimenen berri ematea ere.
7. Etxez etxeko zerbitzuaren garapena aztertu, hobekuntza esparruetan sakontzen eta zabaltzen jarraitu araudiek ezartzen duten norabidean zein berrietan (hainbat ezaugarri araudietan jasota dauden arren, egikaritzeko sakontze ariketa egiten jarraitu behar da):
 - a. 65 urtetik gorako pertsonetara mugatu baino, erabiltzaileen adina zabaltzeko behar da.
 - b. Menpekotasuna zentzu zabalean ulertu behar da. Izan daiteke iraunkorra edo iragankorra.
 - c. Dedikazio orduak zabaltzeko gaur egun eguneko 2 ordu ematen baitira herri gehienetan, eta ez da nahikoa.
 - d. Zerbitzuaren kopagoari mugak jarri, hots, gehienezko prezioa ezarri. Errenta altuak dituztenek asko ordaindu behar badute privatizaziorako joera mantenduko da. Gainera progresioa izan beharko luke; hau da, geroz eta ordu gehiago behar badira, prezioak merkeagoak izan beharko lukete.
 - e. Eskaintzen diren zerbitzuak zabaltzeko: askotarikoak dira oinarrizko beharrak eta horietan guztietan laguntzeko zerbitzua izan beharko luke: autonomiarik ez duten pertsonentzat etxeko konponketa edo mantenu lan txikiak, ibilaldietan laguntzea, erosketak, otorduak etxera bideratzea.
 - f. Udalez gaindiko egitura administratiboan eragin, Etxez Etxeko zerbitzuan aldaketak sustatzeko (adibidez: EUDEL, Foru Aldundia...).

8. Ospitalizazio luzeak izan dituzten familikideei zuzendutako garraio edota dieta laguntzak bideratu, egoera ekonomiko edota egoera zaugarrian dauden kasuetan.
9. Familia barruan erantzunkidetasuna bultzatzeko bitartekaritza programa martxan jartzea. Egoera urgente, larri edo zaintza behar handiak dituzten egoeren aurrean lan banaketa sustatzeko aholkularitza zerbitzua ematea.
10. Gizonen erantzunkidetasuna bultzatzeko maskulinitate ez hegemonikoarekin lotutako formazio trinkoak eta prozesuak abiatzea administrazio publikoan, sektore pribatuan zein komunitarioan, adin tarte guztientzat.
11. Sektore pribatuan Berdintasun Planak edota erantzunkidetasun programak sustatu, horretarako, Enplegu Sozialetik, Aldundia zein Jaurlaritzatik eskaintzen diren baliabideen gaineko publizitate aktiboa egin.
12. Zaintza lanetarako sareak sustatu eta baliabidez hornitu. Herrietan sortu diren edo sortuko diren sare herritarrekin harremana izan, baliabide materialak eskaini eta udalen azpiegiturak erraztu. Zaintza lanak kolektiboak bilatzeko eztabaidak sustatzeaz gain, haurren, gazteen, adinduen, edota animalien zaintza eta norberaren zaintza sustatzeko estrategiei buruzko eztabaidak hauspotu.
13. Bakardade egoeran dauden pertsonen zaintzarako sare publiko-komunitarioak osatu. Herrietan pertsona horien zaintzaz arduratuko diren sareak osatu sektore pribatua, bizilagunak, herritarrak, orohar, eta langile publikoak inplikatu.
14. Familien eta belaunaldi ezberdinetako pertsonen arteko harremanak sustatzeko uneak eta guneak sortu. Norabide horretan egun indarrean dauden zerbitzu zein azpiegituren ordutegiak eta baliabideak zabaltzea aztertu.
15. Herritarrei zuzendutako ekintzetan (zinea, ikastaroak, hitzaldiak, asanbladak, antzerkia...) menpekotasun agerikoa duten pertsonen zaintzarako baliabideak eskaintzea. Adibidez, etxex etxeko zerbitzuaren bidez, haurtzaindegi zerbitzuaz ordutegiak moldatuta.
16. Herrietako komertzio txikiak sustatu eta indartu. Ehun soziala aktibatzeke eta mantentzeko betetzen duen funtzioaz sentsibilizatu.
17. Hirigintzako plan eta proposamenetan elkar harremanak sustatzeko neurriak txertatu (bankuak, iturriak, plazak, itzalak, komunak, etab. beti ere irisgarritasuna kontuan hartuz).
18. Iritsi berriek, edo herritarrek, oro har, dituzten beharretara egokituko den harrera egoki eta babes iraunkorrerako baliabideez publizitate aktiboa egin edo ez dauden kasuan sortu. (arreta berezia beharko dute bakardade egoeran dauden pertsonen eta etorkinekin).
19. Etxebizitza kolaboratiboak sustatu. Adibidez, Txirikorda.
20. Baratza herritar kolektiboak sustatu, bai herri guneetan zein landa guneetan eta proiektuak jendartearentzat eskaintzen dituen onura ekologiko zein sozialez sentsibilizatu.

21. Eskualdeko baserriarren sareak sustatu eta tokiko elikagaiak lehenesteko sentsibilizazio lana egin.

3. ZAINTZAILEEN BIZI ETA LAN BALDINTZAK DUINTZEA

Argi dago zaintza lanak aitortu eta dagokien balio sozial zein politikoa emateko, lan horietan, lehen lerroan dauden pertsonen ekarpena kontuan hartu behar dela. Ezinbestean, gaur egungo zaintza lanen antolaketa bidegabea salatu behar da, eta era berean, zaintzaileen bizi eta lan baldintzak hobetu eta duindu behar dira. Batak bestea dakar. Ezin dugu jarraitu gutxi batzuen zaintza eskubidea bermatzen, zaintzaileen eskubide sozial eta politikoen bizkar; hots, kalitatezko zaintza eman eta jasotzeko baldintza duinetan egon behar dute langileek.

Badakigu, ordea, egoera ez dela justua. Gutxien baloratutako langileak dira, ikusezinak eta sozialki baztertuak izateko arrisku etengabea. Afera horretan ardura handia dute erakunde publikoek eta zaintzaileei begirako neurriak hartzea ezinbestekoa da zaintza lanak kolektibizatu eta demokratizatzeko:

1. Zaintzaileen egoerari eta dagozkien eskubideei buruzko sentsibilizazio ekintzak aurrera eramane.
2. Zaintzaileen arteko elkarguneak sortu, elkar babeserako, formaziorako eta norberaren zaintzarako. Horretarako, ekonomia feministak egiten dituen ekarpenak partekatzea gakoa da eta ahalduntze indibidual, kolektibo eta politikoa helburu izatea.
3. Ziurtagiri profesionala lortzeko zaintzaileei begirako formazioa sustatu.
4. Udaleko gizarte langile zein zaintzaileen arteko guneak sortu, arreta psikosoziala bideratu eta zerbitzuen gaineko hausnarketak bultzatzeko.
5. Udaleko zerbitzuetan lanean diharduten zaintzaileei formazioa ordutegi laboraletan bermatu. Osasun laboralaren, norberaren zaintzaren eta zaintza zerbitzua hobetzeko eta berritzeko irizpideen inguruko formazioa litzateke.
6. Doluari buruzko formazio espezifikoa bideratu gizarte langile, etxez etxeko zerbitzuko langile eta etxeko langileei.
7. Familian zaintzen duten pertsonen begirako arreta psikosoziala sustatzeko programak martxan jarri (Sendian programaz gaindi).
8. Familian zaintzen duten pertsonen zuzendutako arnas (g)uneak eta baliabideak sortu (adibidez, etxez etxeko zerbitzuaren bidez).
9. Etxez etxeko zerbitzuko eta zahar egoitzetako Gipuzkoako hitzarmen kolektiboa bultzatu.

10. Etxez etxeko zerbitzuan herriko langileen arteko elkarguneak sortu. Era berean, udaletik harrera programa egin, langile berrientzat.
11. Etxez etxeko zerbitzua kudeatzen duten enpresekin, kontratatutako zerbitzuan ezarritako baldintzak betetzen direla bermatzeko jarraipenena eta aldizkako ebaluazioak egitea, horretarako kontrol mekanismoak ezarri, batez ere arlo hauetan: soldata mailak, ordutegi malgutasuna formazio iraunkorra, gaixotasunen onarpena etab.
12. Etxeko langileen zerbitzuei begirako aholkularitza zerbitzu publikoa. Etxeko langileen eskubideen eta enplegatzaileen eskubide eta betebeharrei lotutako zerbitzua izango litzateke, eskualdeko elkarteekin harreman zuzena izango lukeena.
13. Etxeko langileek pairatzen dituzten bortizkeria egoerak eta gehiegikeriak salatzeke espazio publikoa martxan jarri.
14. Etxeko langileen eskubideei buruzko gida argitaratu eta herri guztietan banatu, jendartean egiten duten ekarpena jasota.
15. Egoiliar gisa jarduten duten etxeko langileen egoera aztertzea eta erregimen hori abolitzeko neurriak hartzea.
16. Herrietan zurrumurru matxista eta arrazisten kontrako tokiko kanpainak egin, salaketarako espazioaren parte hartze aktiboa sustatuta.
17. Etxebizitza sarbidea errazteko bitartekoak martxan jartzea (alokairu soziala, etxebizitza kooperatiboak, dirulaguntzak...)
18. Etxeko langileen etxebizitza eskubidea bermatzeko, eskualdeko behin behineko egonaldiako aterpetxeak edota behin behineko zerbitzuak martxan jartzeko azterketak sustatu.
19. Udalek herrian bizi diren pertsona guztien errolda bermatzeko bideak aztertu eta neurriak hartu.
20. Laguntza eta babes instituzionala zein soziala bideratu zaintzaileez osatutako kooperatiba sozialak sortzeko.
21. Zaintza lanetan jarduten duten etxeko langileei bestelako ibilbide profesionalak egiteko baliabideak eta orientabideak eskaini.
22. Tokiko administrazioetik Aldundi, Eusko Jaurlaritza eta Espainiako estatuko erakundeetan Etxeko langileen Erregimen Bereziaren desagertzea eta 189 hitzarmena berrestea sustatu.



BLAZH ARAMON

FAKTI ME FETSHAK

FAKTI ME FETSHAK
MIEDO

FEMINISTE STRIKE!

800 km

M8
CREBA
FEMINISTA

centro
la vie
u centre!

8. BIBLIOGRAFIA

DATUAK

Asociación Estatal de Directores y Gerentes Sociales (2019). Eskuragarri hemen (azken kontsulta 2020/03/02): [https://www.directoressociales.com/images/documentos/dictamenes/XX_Dictamen/0%20Todas%20CCAA.%20XX%20Dict%C3%A1men%20%20\(3.0\)_compressed.pdf](https://www.directoressociales.com/images/documentos/dictamenes/XX_Dictamen/0%20Todas%20CCAA.%20XX%20Dict%C3%A1men%20%20(3.0)_compressed.pdf)

Beterri-Buruntza eskualdeko zaintza zerbitzuen beharrak eta mendekotasunaren gaineko erradiografia soziodemografikoa, 2017.

Encuesta de necesidades sociales 2014. Módulo General. Órgano Estadístico Específico del Departamento de Empleo y Políticas Sociales Estadística de demanda de servicios sociales.

Instituto Nacional de Estadística (INE), 2016.

Etxeko langileen lan zuzenari buruzko 189 Hitzarmena. Nazioarteko lan erakundea (NLE), 2011.

Etxeko langileen datu estatistikoak 2018/2019. ATH-ELE.

Euskal AEko biztanleria, nazionalitatearen arabera (herrialde taldeak) lurralde historikoari eta sexuari jarraiki. Eustat 2019/10/17

Etxeko lanen Kontu Satelitea. Eustat, 2018.

Euskal AEko biztanle okupatuen mendeko pertsonak, lanalditik kanpoko zainketaren arabera ezaugarri soziodemografikoen arabera. Eustat 2018

Gipuzkoako biztanleria barruti eta zentsu-sekzioen arabera, sexuaren, adin-taldearen eta naziotasunaren arabera. Eustat 2019/10/17

Gizarte Segurantzako afiliazioa. 2019ko abuztua

Partaide bakoitzaren batez besteko denbora, etxeko pertsonentzako zaintza motaren, egun kopuruaren eta sexuaren arabera. Euskal AE. Eustat 2018

2018ko zifrak, emakume eta gizonen berdintasunari buruzkoak. Emakunde, 2019.

ELA. *Zaindu nazazu bi ordu gutxienez* kanpainako aldarrikapen dokumentua. 2019.

LEGERIA

39/2006 Legea, abenduaren 14koa, autonomia pertsonala sustatzeari eta mendetasun-egoeran dauden pertsonak zaintzeari buruzkoa.

Irailaren 25eko 2346/1969 dekretua, Etxeko langileen gizarte segurantzako erregimen berezia arautzen duena. Estatuko aldizkari ofiziala (BOE). Ministerio de Trabajo «BOE» núm. 247, de 15 de octubre de 1969. Referencia: BOE-A-1969-1187. 1969

C189 - Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189). Eskuragarri hemen (azken kontsulta 2020/03/02): https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C189

4/2005 legea, otsailaren 18koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerakoa.

12/2008 Gizarte Zerbitzuen legea, abenduak 5ekoa, EHAA - 2008ko abenduak 24, asteazkena N.º 246 ZK.

[185/2015 DEKRETUA](#), urriaren 6koa, Gizarte Zerbitzuen Euskal Sistemaren prestazio eta zerbi-tzuen zorroari buruzkoa.

EAEko Emakumeen eta gizonen berdintasunerako VII. plana. Emakunde, 2018.

EAEn erresidentzien dekretua (126/2019, ekainaren 30ekoa)

2/2015 FORU ARAUA, martxoaren 9koa, emakumeen eta gizonen berdintasunerako. Gipuzkoako Foru Aldundia.

Aurre! I. Foru plana 2009. Gipuzkoako Foru Aldundia.

Gipuzkoako Foru Aldundia (2012). II Plan Foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la Diputación Foral de Gipuzkoa (2012-2020), Donostia.

Gipuzkoako Foru Aldundia (2016). Gipuzkoako kontziliazio erantzunkiderako I. Foru Plana, Donostia.

LIBURU ETA ARTIKULUAK

Abasolo, O. (2010) "Diálogo: Mari Luz Esteban e Isabel Otxoa". CIP-Ecosocial – Boletín

ECOS, 10 zb., 2010ko urtarrila-martxo: 1-9.

Aboitiz, U. (2018) "Burujabetza Feminista: Burujabetza eguneroko jardunetik pentsatzeko saiakera bat". In Burujabetza pluralean. Iratzar Fundazioa. Donostia.

Ajuntament de Barcelona (2017) *Medida de Gobierno para la Democratización de los Cuidados* (2017-2020). Bartzelonako Udala, Bartzelona.

Álvarez, Z. "Mujer racializada e Inmigrante. Una forma de exclusión en España" (2019). Eskuragarri hemen (azken kontsulta 2020/03/02): <https://www.sosracismogalicia.org/articulo-mujer-racializada-e-inmigrante-una-forma-de-exclusion-en-espana/?lang=es>

Artiaga, A. (2015) *Producción política de los cuidados y de la dependencia: políticas públicas y experiencias de organización social de los cuidados*. Doktorego Tesia, Madrilgo Universidad Complutenseko Zientzia Politiko eta Soziologia Fakultatea. Madrid, 2015.

ATH-ELE (2020) *Estadísticas 2019*. ATH-ELE, Bilbo. Eskuragarri hemen (azken kontsulta 2020/03/11): <https://drive.google.com/file/d/186LnL6s9Hh7VtbXiUNtlpYpHmPvtPWq/view>

ATH-ELE. "Cambios que exigiría el convenio 189 de la OIT en la Legislación Española a junio de 2017". ATH-ELE, 2017.

ATH-ELE "Guía de las trabajadoras de hogar" ATH-ELE, 2019. Ez dago eskuragarri.

Carrasco, C. Borderías, C. eta Torns, T. (eds.) (2011) *El trabajo de cuidados, historia, teoría y políticas*. La catarata, Madrid.

Carrasco, C. "El cuidado como eje vertebrador de una nueva economía". Cuadernos de Relaciones Laborales Vol. 31, 1 zb. (2013): 39-56.

Díaz, M. (2008) "El mercado de trabajo de los cuidados y la creación de las cadenas globales de cuidado: ¿cómo concilian las cuidadoras?" Cuadernos de Relaciones Laborales. Vol. 26, 2 zb. (2008): 71-89.

Ecopolítica. "Conexiones entre la crisis ecológica y la crisis de los cuidados. Entrevista a Yayo Herrero López". Eskuragarri hemen (azken kontsulta 2020/02/26): <https://www.ecologiapolitica.info/?p=10256>.

Emakunde (2018) *2018ko ZIFRAK, Euskadiko emakumeen eta gizonen egoerari buruzkoak*. Emakunde, Gasteiz.

Euskal Herriko Bilgune Feminista eta Emagin (2017) *Indar bat gara gu: Euskal Herriko Bilgune Feministak 15 urte*. Euskal Herria.

Euskal Herriko Bilgune Feminista. "2019ko maiatzak 1. kapitala arrakalatu, zaintza lanak birbanatu!". Eskuragarri hemen (azken kontsulta 2020/02/26): http://bilgunefeminista.eus/uploads/erab_1/2019/05/1556809091-2019%20Maiatzak%201.pdf

Epelde, E., Aranguren, M., Retolaza, I (2015) *Gure genealogia feministak. Euskal Herriko Mugimendu Feministaren kronika bat*. Emagin, Iruñea.

Ezquerria, S. eta Mansilla, E. (2017) *Economía de los cuidados y política municipal: hacia una democratización de los cuidados en la ciudad de Barcelona*. Bartzelonako Udala, Bartzelona.

Fernández-Carro, C. "¿Hacia la «desfamiliarización» del cuidado predilecto? Un análisis del contexto español (1997-2009)". *Reis. Rev.Esp.Investig.Sociol.* 164 zb, (2018ko urria-abendua): 57-76.

Garmendia, J. "Zaintzaren krisia eta ekonomia feminista". Gara, 2018-6-24. Eskuragarri hemen: https://www.google.com/url?q=https://www.naiz.eus/es/hemeroteca/gara/editions/2018-06-24/hemeroteca_articles/zaintzaren-krisia-eta-ekonomia-feminista&sa=D&ust=1579253972488000&usq=AFQjCNGO3V_S8m_CI4dog56vpts5ZsROVw

Gipuzkoako Foru Aldundia (2015) *Experiencia piloto: Estudio de la situación de las personas en situación de dependencia y de sus cuidadores en los municipios de Irun y Arrasate*. Gipuzkoako Foru Aldundia, Donostia.

Goikoetxea, J., Miralles, N., Garai, E., Etxeberria, L., (2019) *EAEko demokrazia patriarkala. Lan ordaindua, lan ez ordaindua, ongizate erregimena eta eremu sozio-politikoak*. Emakunde, Gasteiz.

Gomez, L. (2019) *Empleo de Hogar y de cuidados en Donostia: una aproximación diagnóstica*. Bidez Bide elkarte, argitaratugabea.

Hernando, A. "Una crítica feminista a la Ley de Dependencia". *Viento Sur*, 88 zb, (2006ko iraila): 89-95.

Hochschild, A, R., Machung, A., (2003) [1989], *The second shift: working families and the revolution at home*. Londres. Penguin Books.

Ignacio Ellacuria Fundazioa (2017) *Zaintza eta desparekotasun-historiak. Etxeko lanetan eta zaintzan diharduten emakume migratzaileak*. Ignacio Ellacuria Fundazioa, Bilbo.

Lan eta Gizarte gaietako departamentua (2011) *Estudio sobre la Situación Laboral de las Personas Empleadas en Servicio Doméstico en la CAPV para el Departamento de*

Empleo y Asuntos Sociales. Eusko Jaurlaritzza, Gasteiz.

L. Gil, S. y P. Orozco, A. (2011) *Desigualdades a flor de piel: cadenas globales de cuidados. Concreciones en el empleo de hogar y políticas públicas*. Traficantes de sueños, Madrid.

Lleó, R., Santillan, C., Lopez, S., Perez, A. (2012) *Eztabaida feministarako kaierak: Zainketak*. Gipuzkoako Foru Aldundia.

Llona, Miren. "Género e identidad de clase. La construcción de la clase obrera vizcaína durante el primer tercio del siglo XX". *Fundación de Historia Social: UNED Alzira*. 54. 2006. zb: 95-112.

Martinez, R. "La reorganización de los cuidados familiares en un contexto de migración internacional". *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 29, 1 zb. (2011) : 93-123 or. Eskuragarri hemen (azken kontsulta): <https://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/36187/35053>

Martín-Palomo, M. T., "Autonomía, dependencia y vulnerabilidad en la construcción de la ciudadanía", en *Zerbitzutan*, 48 zb (2010): 57-69.

Nogueira, J. eta Zalakain, J. (2015) *La discriminación múltiple de las mujeres inmigrantes trabajadoras en servicios domésticos y de cuidado en la Comunidad Autónoma de Euskadi*. Emakunde, Gasteiz.

Oreka Sarea (2009) *Plan municipal de apoyo a personas cuidadoras en Donostia-San Sebastián*. Donostiako Berdintasun Saila.

Oreka Sarea (2011) *Diagnóstico sobre los cuidados a personas en situación de dependencia en Donostia-San Sebastián*. Donostiako Udala, Donostia.

Oxfam Internacional (2020) *Tiempo para el cuidado. El trabajo de cuidados y la crisis global de desigualdad*. Eskuragarri hemen (azken kontsulta 2020/03/02): <https://oxfamilibrary.openrepository.com/bitstream/handle/10546/620928/bp-time-to-care-inequality-200120-es.pdf>

Osalan (2019) *Laneko arriskuen prebentziorako oinarritzko gida, etxeko zerbitzurako langileentzat*. Osalan, Barakaldo.

OIT (2018) *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado. Para un futuro con trabajo decente. Resumen ejecutivo*. Eskuragarri hemen (azken kontsulta 2020/02/02): https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_633168.pdf

Otxoa, I. "Cadenas globales de cuidados" iritzi-artikulu. Pikara Magazine, 2018. Eskuragarri hemen (azken kontsulta: 2020/03/11): <https://www.pikaramagazine.com/2018/05/cadenas-globales-cuidado/>

P. Orozco, A. (2010) *Cadenas Globales de cuidado ¿Qué derechos para un régimen global de cuidados justo?*, UN-INSTRAW, Santo Domingo.

P. Orozco, A. (2014) *Subversión feminista de la economía*. Traficantes de sueños. Madrid.

Roco, T. (koord.) (2018) *Trabajadoras no domesticadas. Diagnóstico participativo y Plan de Acción Integral*. Mundubat, Bilbo.

Sagastizabal, M., Legarreta, M. "La "triple presencia-ausencia": una propuesta para el estudio del trabajo doméstico-familiar, el trabajo remunerado y la participación sociopolítica". Papeles del CEIC. International Journal on Collective Identity Research , zb. 1 (2016):1-29.

Serrano, A eta Artiaga, A. (2014) *Políticas públicas y producción política de la categoría de cuidados: el caso de la ley de dependencia*. Universidad Complutense de Madrid.

Siadeco (2012) *Estudio cualitativo sobre el impacto de las prestaciones económicas de dependencia en Gipuzkoa*. Gipuzkoako Foru Aldundia, Donostia.

SIIS dokumentazio eta ikerketa zentroa (2016) *La situación de los centros residenciales para personas mayores en Gipuzkoa*. Gipuzkoako Aldundia. Eskuragarri hemen: <http://www.behagi.eus/files/informes/la-situacin-de-los-centros-residenciales-para-personas-mayores-en-gipuzkoa.pdf>

Torns, T. "El cuidado de la dependencia. Un trabajo de cuidado". Mientras tanto, 2007, 13 zb: (33-43).

Valverde, C. (2015) *De la necropolítica neoliberal a la empatía radical. Violencia discreta, cuerpos excluidos y repolitización*. Icaria editorial, Bartzelona.

Zalakain, J. "Atención a la dependencia en la UE: modelos, tendencias y retos". Revista Derecho Social y Empresa. 8 zb., 2017ko abendua: 1-21.



emagin
**Formazioa eta
ikerketa
feminista**

EGILEA: EMAGIN ELKARTEA

IKERKETA ETA ERREDAKZIOA: Jone Arrazola eta Miren Aranguren

Helbidea:

Gudarien Hiribidea, z/g
Martin Ugalde Kultur Parkea
20140 Andoain

Telefonoa:

(+34) 943 59 09 02

Emaila:

emagin@emagin.eus



**BETERRI
BURUNTZA**
Mankomunitatea