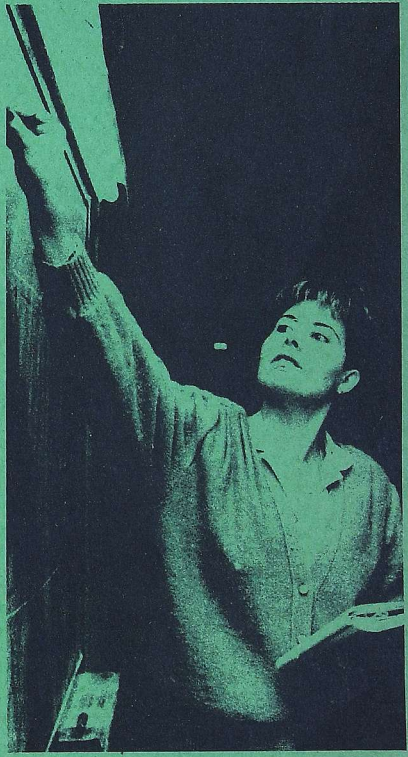


# EMAKUME LANGILEA

## Hezkuntz sistematan



DOKUMENTAZIO  
ZENTROA  
Euzko Akademia



---

Krisi kapitalistak eragiten du euskal langileriak jasaten duen egoera sozio-laboral larria.

Egoera honek emakumeak etxera itzul araztea dakar, sistema kapitalista eta patriarkalak emakumeei ezartzen dizkien papera (etxeoandrea izatea) eta funtzioak (lan indarraren birsortzea eta ideologia patriarkalaren transmititzea) berrindartzen direlarik.

Hirugarren sektorea da emakumezkoei lan egitea posibilitatzen dien ia bakarra: irakaskuntza, osasungintza, merkatalgoa, zerbitzu orokorrak..., nolabait etxeko lanaren jarraipentzat jotzen direnak.

Hezkuntz sistemaren langilegoa aipatzerakoan irakasleetaz bakarrik hitz egiten da, kolektibo hau talde ezberdinez osaturik egonik.

Irakaslegoak funtsezko papera bete arren, administrazio eta zerbitzuetako pertsonalgoak garrantzia berezia du. Nola ulertu, bestela, ikastetxeen funtzionamendu egokia, idazkari, garbitzaile, atezain, sukaldari, jantoki edo autobus zaindaririk gabe ?

---

# Langileak sistema birsortzera beharturik

Langileek, bereziki irakasleek, hezkuntz sisteman paper garrantzitsua betetzen dute, honek bete behar dituen funtzio nagusiak gauzatzen:

Lan indarraren banaketa natural eta legitimotzat aurkeztea, "berdintasuna"ren izenean estali nahi dituzten ezberdintasun errealak, baldintza objetiboak ahalmenez mozorratuz.

Ideologia patriarkalaren transmisioa, era konsziente edota inkonszientean, eredu maskulinoa bakarrik hartuz.

Harreman menperatzaileen ezarpena: bakoitza bere lekuan eta emakumeak, noski, azken bazterrean.

Emakumeok ere, nahita edo nahigabe, era programaturik edo ohituragaitik eramanda, funtzio hauek betetzen laguntzen dugu.

Ikasketa maila desberdinetan formak aldatu egiten dira baina sexismoa heziketa prozesuaren zenbait aspektutan agertzen da:

Errealitateari buruzko azterketetan gizona da ardatz nagusia, emakumearen "ez izatea" agertaraziz.

Kontzeptu eta gaien tratamendua ideologia patriarkalaz kutsaturik daude.

Eguneroko bizitzan bultzatzen eta baztertzen diren harreman motak (afektiboak, sexualak, menperatzaileak...)

Espazio fisiko zein sozialaren erabileraz gizonen monopolioetat hartuaz.

Ikasketen antolaketa, programazioak... eta beraien gauzatzea materiale didaktikoan.

Langileen jarrerak, pentsamoldeak, (de)formazioa...

Sexismoa hezkuntz sisteman ez da, beraz, "eduki"etan transmititzen den zozer. Sexismoa arazo estrukturala eta objektiboa dugu. Eta emakumeok ere, beraren birsortzaile gara neurri handi batean



## Administrazio eta Zerbitzuetako pertsonala

Oso kolektibo zabala dugu, betetzen dituen funtzioak, egoera laborala edo lan baldintzak kontutan hartzen baditugu, baina emakumez osaturiko taldeak ditugu bere barnean.

Kolektibo honen barruan ere sexu araberako lan banaketa ematen da. Ez da kasualidade atezain edo mantenimendu teknikari gehienak gizonetzkoak izatea, ta garbitzaile edo sukaldarial: emakumezkoak, adibidez.

Lan egoera aztertzen badugu, Administrazioaren kontrolpean egon arren, langile hauen egoera salagarria da benetan.

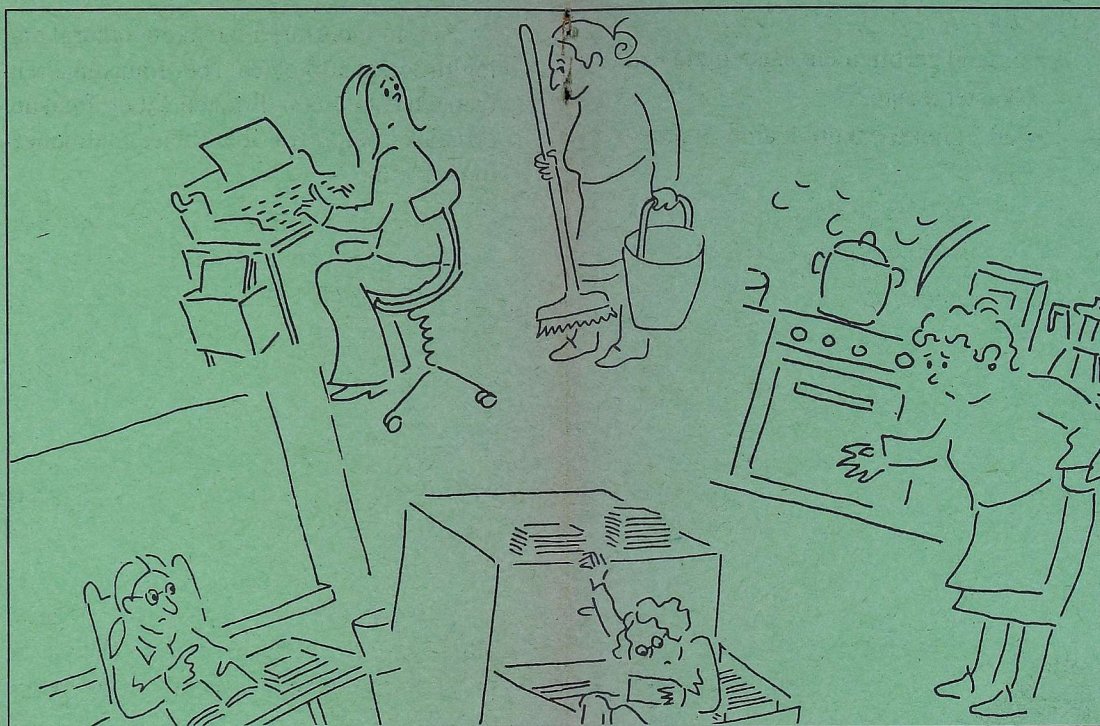
Kontratatzaileari dagokionez, batzu Administrazioak kontratatuak dira, funtzionari zein laboral, beste batzu ostera kontrata baten menpean daude eta lan bera egin arren, bien arteko ezberdintasun laboralak nabariak dira (soldata, ordutegia...)

Nabarmena da era guztietako Administrazioek zerbitzu hauek kontraten eskuetara pasatzeko egiten dituzten ahaleginak; zerbitzua merketzeak langile hauen tzat super esplotazio egoera dakarrelarik.

Lan finkoa izan arren behin behineko kontratupean mantentzen dira sarritan

Ikastetxe pribatuetan, zenbait ikastolatan eta Administrazioak ontzat ematen ez dituzten zerbitzuak dituzten eskolatan

(jantoki e.a.) kontraturik gabe eta S.S. kotizatu gabe dihardute emakume askok,



baja eskubiderik gabe, jubilazio eskubiderik gabe, askotan langile ordez zerbitzari gisa hartuak.

Ez zaie negoziatzeko gaitasunik ezagutzen egoera gehienetan. Ordutegia, lan baldintzak, zeregina, materiala e.a. zuzendarien edo kontraten esanetara dutelarik.

Menpekotasuneko tratua eta harremanak jasan behar dituzte eta lan horien

balorazio eza kasu askotan. Zentru gehienetan bigarren mailako langiletzat jotzen

## Irtenbidea

Kolektibo honek oso egoera desberdinak ditu bere baitan (UPV-ko errektordutza dauden idazkarietatik garbitzaileetara), baina zentruen funtzionamendurako funtsezko lana betetzen dute bai administrazioeko langileek baita zerbitzuetakoek ere.

Eta hauxe litzateke beraien egoera

laborala hobetzeko lehenengo baldintza: beraien lanaren garrantzia onartzea eta langile bezala dituzten eskubideak bete-araztea:

- lan egoera normalizatu, behin betiko kontratua lortu
- lan baldintzak arautu: ardurak, ordutegiak, betebeharrak
- ikastetxeetako bizitzan eta gestioan integratu
- soldatak berrikusi, hainbat kasutan lan bera eginez edota kategorian antzekoa izanez, emakumeek jasotzen duten soldata baxuagoa delako.
- Ikastetxe bakoitzeko eginbeharrak negoziatu ahal izatea.

## Irakasleak

Lan egoeraren aurrean, sektore garrantzitsu bi daude iraunkortasunik ez dutenak:

- interino/ordezkoak (O.H.O. eta Ertainetan). Iraunkortasun ezari lan baldintza onartezinak gehitu behar zaizkio (mugikortasuna, eskubide eza...), emakumeen presentzia nabaria da talde honetan.

- irakasle kontratatuak (U.P.V.n). Lan bera egin arren ez dituzte ez soldata ez eskubide laboral berberak, iraunkortasun ezaz gain.

Funtzionari direnen artean berdintasuna, erreala baino formala dela esan deza-

kegu, praktikan emakumeen baztertea nabaria bait da:

- sektore honetan emakumeen presentzia nabaria izan arren oso emakume gutxi dago bai hezkuntz politika definitzen den mailatan, bai ikastetxeetako aginte mailatan, bai goi mailako ikasketetan.

Irakasleak hezkuntz sisteman tresna garrantzitsua dira ideologia patriarkala transmititzeko.

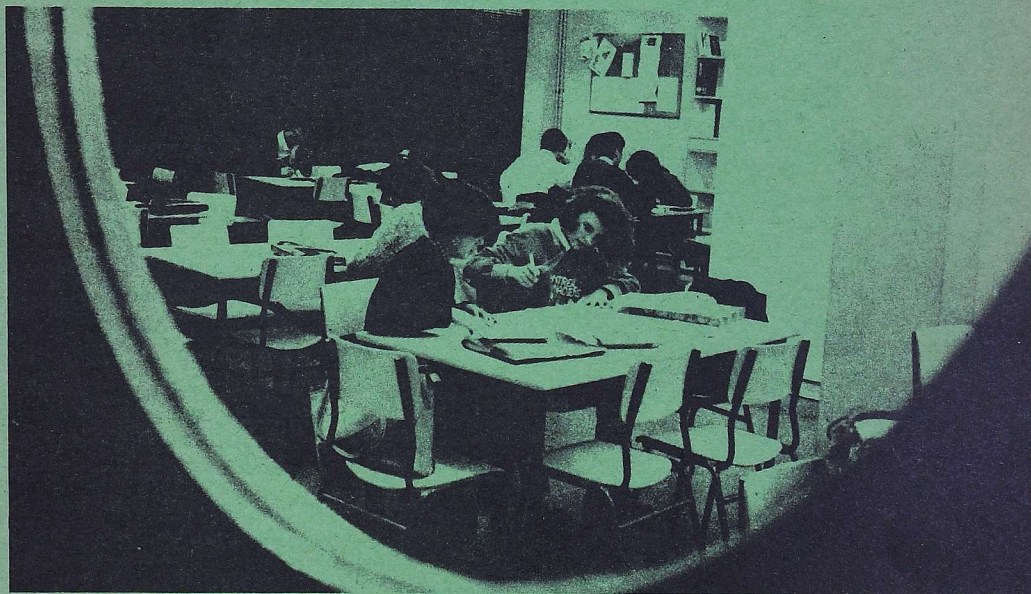
Orokorki begiraturaz, kolektibo bietan ematen dira emakume langileei dagozkien zenbait oztopo soldatapeko lanean aritzeko.

- lan bikoitza, hots, kasu askotan etxeko lanarekin "osatu" egiten bait da emakumeen laneguna. Oraindik ere etxe-

ko lana eta ardura emakumeon gain bait dago.

- Emakume ezkonduak, ama direnak bereziki, amaigabeko oztopo-lasterketa gairitu behar dute soldatapeko lanean aritzeko:

- haurtzaindegi eza
- jantoki, autobus... zerbitzuen eskaszia
- osasun zerbitzu eta asistentzia eza ikastetxeetan
- lan egiteko eskubidearen onarpena:
  - bigarren soldatatzat hartzen da
  - bigarren ardura bezala, lehena familia bait da.



# Irtenbideak

## Emakume langile bezala

Langile guztiok bezala, euskal emakumeok ere lanpostu egoki bat izateko eskubidea aldarrikatzen dugu:

. gure autonomia ekonomikoa ziurtatzeko

. gizartean zuzenean parte hartzeko

Ezin dugu onartu, eta honen aurka burrukatzen dugu, sistemak ezarri nahi dizkigun paperak, etxekoandre izatea, edo lan murgilduan edota langabezian egotearen beharra.

Emakumeok heziketa profesionala eta kulturala izateko eskubidea aldarrikatzen dugu:

. lan merkatuaren aurrean prestakuntza egokia izateko.

. gizarte aldatze prozesuan parte hartzeko.

Etxeko lanaren sozializatzeko bidean behar diren zerbitzuak (haur eskolak, jantokiak...) eta lan mota honetan guztion eskuhartzea.

## Hezkuntz sistemaren aurrean

### • Egoera laborala

Langile guztientzat iraunkortasuna, euskalduntzeko konpromezua onartu ezker.

Zentzu honetan, birmoldaketa planen aurrean lanpostu guztiak mantentzearen beharra, kalitatea areagotuz.

Lan baldintzen hobekuntza. Txarrago dauden kolektiboen arazoei lehenta-

sunak emanez eta sexu-diskriminaziorik onartu gabe.

Lan bera soldata bera. Katgoria bera izan behar duten langileentzat soldata bera, sexu-diskriminazioa ezabatuz eta homologazioa bultzatuz.

### • Arlo ideologikoan

Hezkuntz sistemak sortzen duen gizartea birsortzen laguntzen du baina mugimendu sozialari lotua gizarte aldatze prozesuan ere paper garrantzitsua bete dezake.

Bi mailatan planteatu dezakegu paper hau, hezkuntz politikan orokorrean eta zentru mailan:

. Hezkuntz sistemaren planifikazio orokorra eta ikasketen antolakuntzaren aurrean alternatiba bat proposatuz. Gure kasuan, estatal sistemaren aurrean Euskal Hezkuntz sistema, zeinak euskal gizarte aldatze prozesuan, emakumezkoen prozesu askatzailea ere (kolektiboa zein pertsonala) lagundu beharko bait luke.

. Zentru mailan, alternatiba honen hildotik aurrerapausuak eman ditzakegu:

Zentru osorako planteamendua eginenez, langilegoaren kontzientizatzeko prozesua funtsezkoa da, sensibilizazio eta formazio kanpainak bideratuz.

Egoera aztertu eta irtenbideak proposatuz. Planifikazioa egin behar da lehentasunak azpimarratuz eta bitartekoak jarritz: neurri zuzentzaileak, orientatibide egokiak eta diskriminazio positiboa.

НАРТУОАК 8

