



GENERO BERDINTASUN ALORREKO 2.BULETINA

2012ko uztailak 6

-AURKIBIDEA-

1. GATAZKAK ETA BORROKAK:

- CAFen GARBIKUNTZA BORROKAN!
- JAIETAN DENOK JAI! EMAKUNDEREN ISILUNEA
- AMMA ERRESIDENTZIAN KALERATZEAK
- ALDEKO EPAIA: AMATASUNAREN BABESA OSAKIDETZAN

2. 2102ko E-28: SEXU-HAUTU LIBREA ETA KLASE-HARROTASUNA

3. KONTUTAN IZATEKO:

- ISLANDIA: ¿EMAKUME BOTEREA?
- ZER DA EKOFEMINISMOA? ZER PROPOSATZEN DU?

1. GATAZKAK ETA BORROKAK

CAFeko GARBITZAILEAK BORROKAN!

Agian izenburu indartsu honekin pentsatuko duzue Beasaingo CAF (Construcciones y Auxiliar de Ferrocarriles) enpresako langileak (2.000 lagun inguru) greban daudela. Eta zati batean bederen hala da, pasa den apirilak 30tik: 28 langile, batez ere emakumeak, greba mugagabeen daude.

Garbikuntza sektoreko 28 langile dira. Hasieran helburu nagusia beraien soldata Metaleko soldatarik baxuenarekin parekatzea zen. Eskariak aldatu egiten dira otsailean, lan erreforma berria onartzen den momentuan. Horrela, borrokaren norabidea aldatu egin da eta langileen eskaera, gaur egun garbikuntza zerbitzuaz arduratzen diren Uni2 eta Ute azpikontratekin hitzarmen berri bat negoziatzea bilakatu da. Ultraktibitatea mantendu, flexibilitatea errefusatu eta soldata-erregimena ez aplikatzeko klausulari uko egingo dion hitzarmen baten negoziazioa, hain zuzen ere.

Aurretiaz enpresan egon zen beste azpikontratak, One azpikontratak, CAF utzi egin zuen EULENekin, beste azpikontratarekin, batera, azken hau grebarako eskubidea urratzeagatik. Lan Ikuskaritzak “arau hauste oso larria” bezala kalifikatzen du eta zera dio: “enpresak ezingo ditu grebalariak ordezkatu enpresarekin greba deialdia egin zenean inolako loturarik ez zuten langileekin”.

Hasiera batean 28 kide hauen borroka beste borroka bat bezala dela pentsa dezakegu, baina egia esateko, asko dago jokoan borroka honen azpian. Erreforma ez aplikatzeak aurrekari bat sortuko luke etekin izugarriak eta errekonozimendu sozial eta ekonomiko handiagoko enpresa honetan. Eta enpresak negoziatu nahi ez izana ez da kasualitatea.

Beldurra nagusi den garai hauetan, lanpostuak momentu oro arriskuan daude, eta horregatik, CAFeko borroka honek tamaina eta ausardia handiko borroka sindikala erakusten digu. Batzuk “intentsitate baxuko” gatazka bat bezala ikus dezakete, guztiz prekariora eta ikustezina den garbikuntza sektoreko langileak protagonista izaki, baina langile hauek borroka eredu dira baldintzarik txarrenen aurka borrokatzean, eta enpresa desgaste eta gatazkaren betiketzearen bila dabilen bitartean.

Langileak aurrera eramaten ari diren ekintza desberdinen artean, bai enpresa barnean zein honetatik kanpo, honako hauek aurkitzen ditugu: CAFpamentua enpresaren ate aurrean, manifestazioak, ikuskizunak, asanbladak.., etengabe. Gure babes oso behar dute.

Eta borroka honen kontaketa eta jarraipena egiteko beronen protagonisten ahotsak jasotzea bide apropos bat iruditzen zaigu. Horrela, grebalarien egunkaria jarraituz, testigantza eta iritzi paregabeak aurkizen ditugu era zuzen eta pertsonalean horrelako gauzak kontaktzen dituztelarik:

Carmen Ramos dut izena eta CAFeko langilea naiz orain dela hilabete gutxi batzutatik. Garbikuntzan dihardut gustatzen zaidalako. Garbikuntza eta eraikinen mantenimendua ikasi dut beste gauza batzuen artean. Bai, garbikuntzakoak ez gara ezjakinak, eta horretan espezializatu zaitezke.

... Enpresaren funtzionamendurako oso garrantzitsuak garela demostratu dugu jada. Ezinbestekoak? Baietz esango nuke. CAFek gure eskubideak urratuko ez balitu beste pertsona batzuk gure lana egitean, CAFek bere ateak itxiko lituzke.

Beste lankide batek zera galdetzen du:

Gizon grebalariak bagina gatazka konponduko litzateke? 22 emakume eta 6 gizon gara. Zergatik gutxiago kontutan hartzen gaituzte emakumeoi?

Beste enpresa batzutan grebak hasi dituzte gizonekin eta akordio batera iritsi dira. Bapatetako izan da! Txundigarria da! Eta gu hemen 3 hilabete borrokan jada eta irtenbiderik gabe.

Borroka honen blog-a: <http://cafgarbiketagreban.wordpress.com/>

JAIETAN DENOK JAI! EMAKUNDEREN ISILTASUNA

Igande eta jai egunetan dendak eta saltoki handiak irekitzeak hainbat zailtasun eta arazorekin talka egiten du. Gatazka bizi-bizia eta egunerokotasun osokoa dugu, oztopoz beteriko borroka baten aurrean kokatzen gaituena, kanpaina mediatiko pozoitsu eta enpresa eta gobernariaren onespenerarekin batera doana.

“Jaietan denok jai!” kanpainak hainbat aktore desberdin biltzen ditu eta egiturazko hainbat proposamenekin uztartzen da; besteak beste, beste gizarte eredu bat, ekoizpen eta kontsumo modu ezberdinak, ingurugiroaren iraunkortasuna, auzoetako bizitza, enplegua, elkartasuna, zaintzen antolaketa, etab.

Gai hauetariko bakoitzaz mintza gintezke, baina oraingo honetan zaintza eta bizitza pertsonal, familiar eta lanaren arteko kontziliazio edo bateragarritasun eskubidean oinarrituko gara.

Denbora, bere erabilera eta gozamina, “uko egin beharreko” ondasun baliotsu gisa aurkezten dute agintariak. Guretzako denbora, gure familia, adiskide eta aisildirako uko egin beharreko ondasun bezala. Pertsonok geroz eta denbora gutxiago dugu, eta denbora dutenak, orokorrean, lan merkatutik at daude. Gainera, gizon eta emakumeen arteko denboraren banaketan desberdintasun nabaria dago.

Hain justu, Jaietan denok jai! kanpainak denboraren balioa eta bere uko egitearen ezintasuna erdigunean jartzen ditu, bai gure bizitza pribatuei begira eta bai lan merkatutik kanpo.

Lanpostuak sortuko direla, merkataritza txikia “birziklatu” behar dela edota hiri turistiko baten zerbitzu eta ordutegiak zabaldu behar direla argudiatzen ahalegintzen badira ere, guk badakigu horren azpian zer ezkututzen den: gizarte eredu indibidualizatu bat lan eskubide eta berme sozialik gabeko gizartea.

Zehazki, zerbitzuen sektorean eta kasu honetan merkataritzan, emakumeen partaidetza ia %80koa da. Jakina da ere emakumeek dauzkaten zailtasunak lana eta bizitza pertsonala bateratzeko. Horri gehitu behar zaio emakumeen gain ordezkartza lanaldien murrizketa edota zaintzarako baimenetan. Lanaldi partzialak eta aldi baterako kontratuak kontutan eduki behar ditugu ere.

Eta honen aurrean, zer dio EMAKUNDEK? Zer dio gizon eta emakumeen arteko zilegizko eta eraginkorra den berdintasuna defendatzen duen erakundeak? Denboren berregituraketan herrialde nordikoetako tokiko praktika onek ez al dute baliogarritasunik gure errealitatean?

Kanpainaren aurrean Emakunderen erantzuna sahiespena eta axolagabekeria izan dira nagusi. Emakunderentzat badirudi hau ez dela genero berdintasun arazo bat, beste hainbat faktoreren artean, eta denboren berregituraketak eta enplegu duin baten aldeko borrokak badirudi ez dutela zerikusirik zilegizkoa eta eraginkorra den berdintasunarekin.

Lana eta bizitza pertsonala eta familiarra uztartzeko kontziliazio eskubidea gutxi batzuentzat eskuragarri den luxu bat bilakatzen ari da, erakunde eta enpresen erantzukidetasun sozialaren marketing produktu. Edozerk balio du etekinak ematen dituen bitartean. Gure denbora eta erantzukidetasunari uko egiteak ere.

Badago erosi ezin daitezkeen gauzentzako denbora bat bideo honetan agertzen den bezalaxe:
<http://www.youtube.com/watch?v=zEq2pZcMkQA>



AMMA ERRESIDENTZIAN KALERATZEAK

Oraindik gogoan dugu Gasteizeko Ariznavarra Erresidentziako lankideen borroka. 2 urte, 9 hilabete eta 17 egunetako borroka. Sindikatu honen grebarik luzeena bere historian, erreferente bat, administrazio publiko eta enpresa pribatuaren kontrako konfrontazio zuzena markatzen duena.

Berriz ere, Amma erresidentziaren kasuan, gobernu, banketxe eta enpresa pribatuaren inpunitate eta erantzukizun ezarekin egiten dugu topo. Axolagabekeria osoz bizitzaren sostengurako beharrezkoa den zerbitzu publiko bat, menpeko pertsonen zaintzarako zerbitzua, kaltetzen dute.

Amma Navarra-ren Zuzendaritzak sei langile kaleratu berri ditu, inolako arrazoirik gabe; eta gainera uko egiten dio 2009. urtetik iraungita dagoen enpresa-hitzarmena negoziatzeari. Ez da aiantzi behar Nafarroako Gobernuak duen erantzukizuna, Amma egoitzetako itunduriko plaza anitzen jabe den aldetik.

Hori dela-eta, langileek (33 batzordekideetatik 21 ELAkoak) biltzar/elkarretaratze bat egin zuten Nafarroako Kutxaren egoitza nagusiaren aitzinean, kutxa hau baita Amma-ren akziodunik handiena. Horrez gain, greba egingen da ekaineko azken asteko zenbait egunetan.

Langileak kaleratzeari dagokionez, Ammako Giza Baliabideen zuzendari berriak, Ignacio Delpon-ek, errana zuen enpresaren kontuak berraztertzen ari zela; eta, hara non, burura etorri zaion lehen ideia kaleratze objektiboena izan da, PP eta UPNren lan-erreformaren asmazio berri hori.

Negoiazio-mahaian, aitzitik, Ammak bake soziala eta egoeraren gogortasuna ulertzeko eskatzen du zinismo osoaz. Horrela arautzen ditu gauzak Ammaren zuzendaritza berriak, kontuak eta zenbakiak koadratzen ez badira, plantillaren kontura koadratzen dituzte.

Bertze alde batetik, SARquavitaek Amma erosiko duela eman da argitara. Zer erran dezakegu guk? Zuzendari jaunek gardentasun eskasa dutela langileekiko eta erabiltzaileekiko.

Argi dago, orobat, diru erraza nahi dutela beren negozioarako, eta ez zaiela axola handirik pertsonekin eta pertsonendako lan egiten dutela.

Eta, noski, Amman inbertitu den diru publikoaren gaineko kontrola ez da batere zorrotza izan, ez baita begiratu non, nola eta zertarako izan den. Ez Nafarroako Kutxak, ez Nafarroako Gobernuak, inork ez du ardurarik hartu Ammari azalpenak eskatzeko. Amma bere kasa ibiltzen utzi dute, "gauzak arautzen egoki uste izan duten moduan".



ALDEKO EPAIA: AMATASUNAREN BABESA OSAKIDETZAN

Osakidetzan izandako kaleratze bat epailearen arabera deuseza izan da, nahiz eta kontratua amaitu eta gero gertatu; zeren epaiak frogatutzat jo baitu kaleratzearen arrazoi bakarra aldi baterako ezintasuna –haurdunaldia– izan dela. Epaian esaten denez, aldi baterako ezintasuna gertatu ezean, kontratua luzatuko zioketen langileari, zalantzarik gabe.

ELAk lehen unetik eman zion babes kaleratutako emakume horri, epaitegiaren barruan eta kanpoan, eta atera berri den epaia garrantzi handikoa dela uste du. Izan ere, epaiak haurdun dauden emakumeen eskubideak babesteko oinarria ondo finkaturik utzi du. Legean ezarrita egon arren, praktikan emakume langile asko babes gabezian geratzen ziren, eta behin-behineko kontratuaren amaieran lan-harremanak eteten ziren.

Bestalde, epaiaren bidez Osakidetza beharturik geratu da hurrengo egintza hauek onartzera: utzialdian lan egin ez den denbora benetako zerbitzualdia balitz bezala hartzera, eta langilea kontratatzeke gai izan den denboran jaso ez dituen soldatak berari ordaintzera.

ELAren iritziz herri-administrazioek zorrotz jokatu behar dute, arauak betetzeari dagokionez, beste edozein inguruabarren gainetik legeen izpirituari lehentasuna emanaz. Oraingo kasu honetan helburu nagusia bi eskubideak uztartzea da: lan egiteko eskubidea eta haurdunaldirako eskubidea.

2. 2102ko E-28: SEXU-HAUTU LIBREA ETA KLASE-HARROTASUNA

Hara! 2012ko ekainaren 28an klaseko sindikatu abertzale batek, ELAk, bat egin du lesbiana, gay, transexual eta bisexualen (LGTB) harrotasunaren eta eskubideen egunarekin, eta bere egin du aldarrikapena.

Erakundeetan (ez askotan ere) bandera koloreduna zabaltzen den egun honetan eta “gay friendly” kontsigna nonahi hedatzen delarik, sindikatu garen aldetik gure ekarpenik bereziena lan-mundutik abiatzen da, eta hau da gure adierazpenaren oinarria.

Aitortu beharra dago mundu sindikala ez dela aitzindari izan LGTB kolektiboen eskubideei dagokienez.

Ustez gure diskurtsoan eta ideia politikoetan badago ere, kolektibo hauen borroka sarri esparru pribatura edo banako kontu baten mailara mugatuta geratzen da; eta badakigu espazio pribatua banakoaren eta isiltasunaren sinonimo dela, gauza publiko eta agerikoen aldean: “Izenik ez duenak ez du izanik”.

Baina zera publikoa eta pribatua, isilpekoa eta agerikoa izatea kontrajartzen diren ekuazio honetan zergatik ez dugu berreskuratuko ideia bat? Alegia, “pertsonari dagokiona ere politikoa da”? Gure etxe eta logelen barnean gertatzen den guztia despolitizatzen bada, hau ez da kasualitatez gertatzen.

Arau orokorretik aldentzen diren gorputz, nahi eta bizi-hautuek gure jendarte eredia errotik zalantzan jartzen dute. Gure bizimoduaren ardatz heteropatriarkalarekin talka egiten dute, hau jendartearen “koipeztatzaile natural” gisa oharkabea baitago hor. Lan-merkatua beste euskarri normatibo bat bilakatzen da klase eta kasta sozial zein ekonomikoen sistema honetan.

Horrenbestez, esparru laboralean zigortu egiten dira arau orokorrek bat ez datozen genero-identitate eta -hautuak, are gehiago emakumeen kasuan. Agian zuzenean ez, baina zeharka lesbofobiak, homofobiak edota transpatologizazioak egitura sozial eta ekonomiko guztietan du eragina.

Gaurko egoeran moralaren eta ohitura zaharren aitzindariak indarrez oldartzen dira eta hierarka neoliberalarekin ezkondata daude; hortaz, “lan-merkatuan pertsona guztiei tratua eta aukeraberdintasuna bermatzea” saihestu ezineko printzipioa dugu, eta horri egunetik egunera gero eta kutsu politiko handiagoa eman behar diogu.

Negoiazio kolektiboa eta gure ekintza sindikala edukiz bete behar dugu eta proposamenak egiteko baliatu. Bai, baita LGTB pertsonen eskubideen aldeko borrokan ere.

Lantokietan bete beharreko neurri eta ekintzak lortu behar dira, plataforma erreibindikatioetatik eta berdintasun-planetatik hasita. Ezin da onartu lanpostu bat lortzeko edo garapen profesionala erabakitzerakoan, hautu sexual desberdina, arauzkoa ez den genero-identitate bat, edota horiek agertzea, diskriminazio eta desberdintasun faktore bihurtzerik.

Egungo garaiok gure aurkakoak badira ere, eta olde sozial, moral eta ekonomiko neokontserbadore bati aurre egin behar diogun arren, gizarte-mugimenduek eta sindikalismo



erreibindikatiboak bat egin behar dute tamaina horretako erasoen aurka.

Halaber, sakoneko ordenamendua astindu ezean, gure pentsamolde, gorputz eta agenda politikoak aldatzea oso zaila izango da, politika, kultura edo jendarteko pertsona ospetsu bakan batzuk armairutik irten, sexuz aldatu edo noizbehinka gure genero-identitateak zalantzan jarriagatik ere.

Tokiko erakundeek ere azken aldion LGBTen adiskide direla aldarrikatzen dute, baita sentsibilizatzeko kanpainak eta horrelako gauzak egin ere, baina era berean mantendu egiten dituzte sexu-askatasunaren aurkako eta ordena eta arauzko jokabidea sagaratzen dituzten udal-ordenantzak eta idatzi gabeko legeak.

Beraz, aitortuz zaila dela betidanik ezkutuan eta dikriminatuta izan diren LGBT kolektiboen aldarrikapen sozial eta laboralak politizatzea eta agenda orokorrean sartzea, ELAk ekainaren 28 honetan bat egiten du borroka egun honekin, klaseko harrotasunez eta sexu-hautu askea aldarrikatuz.

3. KONTUTAN IZATEKO:

ISLANDIA: EMAKUME BOTEREA?

“Erdigune politikoa aldatu egiten da gobernuan emakume gehiago daudenean; eztabaidatzen denaren inguruan dago desberdintasuna nire iritziz. Horregatik azken hiru urteetan gauza handi eta garrantzitsu bat gertatu da, eta ez dut uste horren aurrean atzera egiterik dugunik. Eztabaidaren izadia aldatu dugu”

http://internacional.elpais.com/internacional/2012/03/09/actualidad/1331323885_752952.html

ZER DA EKOFEMINISMOA? ZER PROPOSATZEN DU?

“Uste dut posizio ekofeminista ilustratu batek, kultura androzentriko eta antropozentrikoaren teoria kritikoa den heinean, espezie bezala hobeto ulertzen laguntzen digula. Gure historia baldintzatzen duen Natura eta Kulturaren arteko banaketa zorrotzaren zergati eta ondorioak ere azaltzen dizkigu, hau gainditzen saiatu behar dugularik. Gizakiok Natura eta Kultura gara batasun konplexu baten barne. Beharrezkoa da ere gizonezkoei beraien partaidetza bikoitz hori gogoraraztea. Gizontasun patriarkaren eraikuntzan sarri ahaztu egin ei den egi hori, hain zuzen ere. Horrela, gizakiaren berdefinizio errealago bat lortuko genuke, apalagoa, berdintsuagoa eta XXI. Mendeko arazoei aurre egiteko egokiagoa” (Alicia Puleo)

http://www.ecopolitica.org/index.php?option=com_content&view=article&id=107%3Aecofeminismo-la-perspectiva-de-genero-en-la-conciencia-ecologista-&catid=25%3Aecofeminismo&Itemid=1