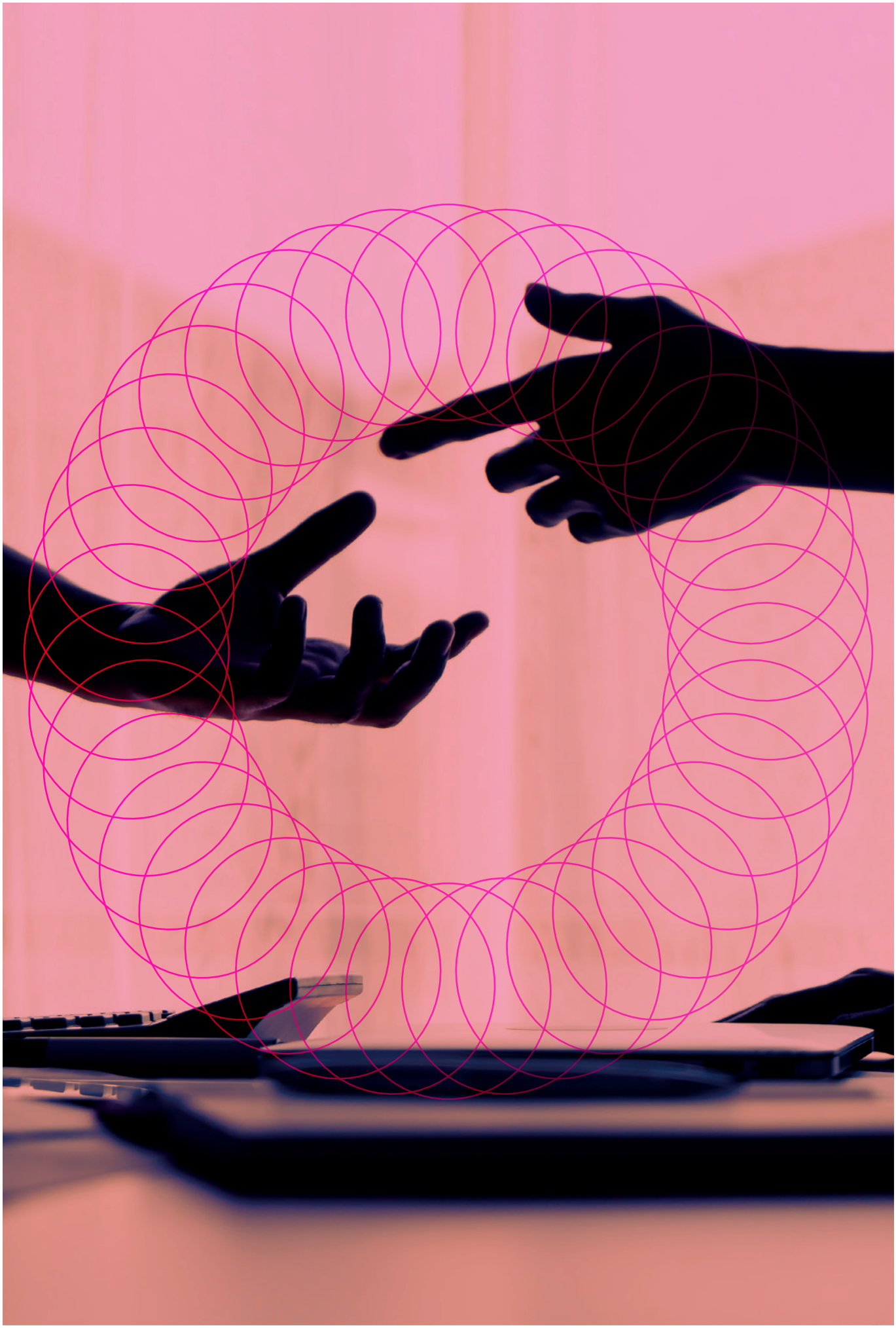
ERAKUNDEETAN BERDINTASUNA SUSTATZEA

Jardunbide Egokien
IV. Jardunaldiak
2022

Gizarte Inklusioko eta Indarkeria Matxistaren Emakume Biktimen Arretako Zerbitzua

Gipuzkoako Foru Aldundia
Diputación Foral de Gipuzkoa

ETORKIZUNA ORAIN
Es futuro



Aurkibidea

Aurkezpena 5
Maite Peña, Gizarte Politikako foru-diputatua

Emakumeen berdintasuna eta ahalduntzea sustatzeko gizarte-politikak 7
Norma Vázquez, Sortzen Consultoría
Sheila Melcon, Sortzen Consultoría

Zainketen politika 21

Erakundeetan berdintasuna sustatzeko eta jazarpena prebenitzeko esperientziak 25

Sarean berdintasun-ikuspegia ezartzea eta haren jarraipena egitea 26
Gizarte Inklusioko eta Indarkeria Matxistaren Emakume Biktimen Arretako Zerbitzua

Adikzio-arazoak dituzten emakumeak ahalduntzea 33
IZAN Fundazioa

Ahalduntze indibidual eta kolektiborako ibilbideen lanketa estrategikoa komunitatean 41
Zabaltzen Sartu

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Orekatuz Batzordea 47
EDE Fundazioa – Suspergintza

Jazarpena prebenitzea: prebentzio situazionala eta ingurumen-diseinua. 51
Gureak

Erreparazioa erakundeak zaintzeko modu gisa, Sexu-jazarpena eta jazarpen sexista prebenitzeko eta halakoen aurrean esku hartzeko II. prozeduran 59
Caritas Gipuzkoa

Jazarpen-kasuetarako protokoloa, erraz irakurtzeko formatuan. 64
Katea Legaia SLL

[0.0]
Aurkezpena

Jardunbide Egokien Jardunaldiok 2018az geroztik antolatzen ditugu, Euskaliten Kudeaketa Aurreratuaren Europar Astearen esparruan, eta haien helburua da Gizarte Politiketako Departamentuaren Gizarte Inklusioko eta Indarkeria Matxistaren Emakume Biktimen Arretako Zerbitzuari loturik jarduten duzuen gizarte-entitateek zuen erakundeetan egiten dituzuen jardunbide egokiak aintzatestea eta haietatik ikastea.

2022an, jardunbide egokien jardunaldion laugarren edizioa egin da, eta esan dezakegu guztiok esperotako hitzordu bihurtu dela. Aurreko edizioetan jorratu ditugun gaien artean, hauek nabarmentzen dira:

- 2018an eginiko lehen jardunaldiak arlo sozialean esku hartzen duten erakundeen barne-kudeaketari buruzkoak izan ziren, Gipuzkoako Foru Aldundiak sustatzen zuen elkarlaneko gobernantza irekiaren ereduaren ildoari jarraikiz.

- 2019an, baliabideetan eta programetan parte hartzen duten pertsonekin esku hartzera bideratu zen jardunaldion bigarren edizioa. Esperientziak eta jakintza partekatzeko oinarri izan nahi zuten, eta, hartara, sinergiak sortzea, pertsonen beharretara hobeto egokitutako esku-hartzeak gauzatzen laguntzeko.

- 2021ean, berrikuntza izan zen jardunaldien hirugarren edizioaren ardatza, dela gizarte-politiketan, dela arreta-ereduetan. Esperientzia batzuek zerbitzuen kudeaketa izan zuten erdigune, baita haien koordinazioa eta integrazioa ere; beste batzuk, berriz, ikerketaren esparrura bideratu ziren. Hala ere, horiek guztiek jarduteko modu berriak ipini zituzten mahai gainean, gizarte-zerbitzuak berritzeko bidean aurrera egiteko tresna gisa.

Laugarren edizio honek erakundeetan berdintasuna sustatzeari erreparatzen dio. Ildo horretan, emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzera, emakumeak ahalduntzera (banaka zein kolektibo gisa) edo jazarpenari edo indarkeria matxistari aurrea hartzera bideratutako esperientziak lantzen dira. Interesgarria da hausnartzea zeinen lagungarriak diren gizarte-politikei eta berdintasuna sustatzeari buruzko ikuspegi —hasieran, behintzat— teorikoagoak, eta interesgarria da aztertzea, orobat, ikuspegi feminista ezartzeak eta haren jarraipena egiteak zer-nolako laguntza ematen duten arlo horietan praktikak eta jakintza partekatzen dituzten erakundeen esperientzia kontatzeko.

Eremu eta fronte guztietan —nahiz eta txikiak iruditu— berdintasunaren alde jardutea da benetako gizarte berdinzale baterantz jotzeko modu bakarra. Berdintasunaren bidean lorpen handiak izan baditugu ere, oraindik ere badugu biderik egiteko. Hori ez da kontu berria. Bide hori ez zaigu arrotza, ez dago gugandik urrun, ezpada bertantxe, hurbilean. Eta guzti-guztioi dagokigu.

Politika publikoek eta gobernuek lanean jarraitu behar dute berdintasuna ahalik eta errealena eta eraginkorrena izan dadin; baina, nekez lortuko dugu hori, geure ingurune hurbilean praktikan ipini ezean. Horregatik, edizio honetan jasotzen direnen moduko esperientziak biziki lagungarriak zaizkigu ikaskizunak bistaratzeko, ekinaren poderioz ikasteko eta, finean, berdintasunaren bidean aurrera egiteko.

Esan dezakegu gure lurraldeak baduela balioesten duen gizarte-sare bat, ahaleginak eta apustu kontzientea egiten dituena, bere erakundeen bitartez, kalitate handiagoarekin lan egiteko eta prozesuak eta emaitzak hobetzeko.

Gipuzkoako Foru Aldundiak beti helduko dio apustu horri. Sei urte daramatza martxan Etorkizuna Eraikiz ekimenak, Gipuzkoako etorkizunari aurrea hartzeko lan-ereduak. Esperimentazioan oinarriturik egiten dugu lan, unibertsitateekin eta gizarte-eragileekin lankidetzan, eta politika publikoak berritzea dugu xede. Apustu irmoa, inondik ere, eta zuekin emakumeokin partekatua.

Maite Peña López
Gizarte Politikako foru-diputatua

[0.1]

Emakumeen berdintasuna eta ahalduntzea sustatzeko gizarte-politikak[1]

Norma Vázquez, Sortzen Consultoría
Sheila Melcon[2], Sortzen Consultoría

Sarrera

Fantova (2006) egilearen lanari helduz, ideia hau hartuko dugu abiapuntu: «Gizarte-zerbitzuetako edozein proiektu, zentro, programa edo ekimenetan jarduera- edo prozesu-multzo bat gertatzen da, biziki **ukiezina eta interaktiboa**[3]; jarduera edo prozesu horiek beti gertatzen dira, eta gizarte-zerbitzuen muina dira (metafora ontzat ematen badidazue, behintzat). Prozesu horri laguntza soziala dei diezaiokegu, eta, hain zuzen ere, prozesu horrek ematen die nortasuna gizarte-zerbitzuei, hau da, gizarte-zerbitzuetako jarduera tipiko edo idiosinkrasikoari» (34. eta 35. orrialdeak).

Ideia horiek oso finkatuta badaude ere, gizarte-zerbitzuetako erakundeen kanpo-lanari erreferentzia egiten zaionean, galdera hau egiten diogu beti geure buruari: zer gertatzen da bien bitartean erakunde horien barruan? Nola kudeatzen dituzte harreman sozialak, lanekoak eta pertsonalak, eta, horrekin batera, nola gestionatzen dituzte zerbitzu edo programen erabiltzaileekin ezarritako harreman horiek? Jabetzen dira barne-egituretan gertatzen diren prozesu ukiezin eta interaktibo horiez? Zer neurri hartzen dituzte horiek aitortzeko?

Gizarte-erakundeen barne-azterketaren esparruak garrantzi handia hartu du erakunde feministetan, kontuan izanik gizarte-erakundeek kudeatu dituztela munduko beste hainbat tokitan emakumeei zuzendutako zentroak, zerbitzuak eta gizarte-prestazioak oro har, eta haiekin loturiko arazorik larrienak, bereziki.

Hirugarren sektoreko erakundeen *barne-bizitzari* buruzko hausnarketa interes feministaren eremua izan da; hain justu, haren erdigunean ipini nahi izan dira analisiaren funtsezko auziak, betiere ardatz harturik sexu-genero-sexualitate sistema baten barruan eraikitzen direla pertsonak, eta ardatz harturik, orobat, haien arteko harremanak, sistema horren beraren esparruan. Beste kezka bat da lanak zer esan nahi duen emakumeentzat eta, bereziki, feministentzat —bai ordainsari baten bidez aitortutako lanak, bai aitortu gabeak, ikusezintasunagatik edo berezko gisa jotzeagatik—; izan ere, nahiko kontu berria da emakumeak historikoki maskulinizatutako eremu horretan sartzea, eta are kontu berriagoa da lan-harremanei buruzko azterketa feminista.

Hori horrela, erakunde esklusiboetan zein mistoetan gogoeta egiten ari dira azken urteotan kanpoko politika feministak egiteko beharrari buruz, baina baita barne-politika feministak egiteko beharrari buruz ere.

Gogoeta horiek aspalditxokoak dira beste esparru batzuetan eta badute aurrerabiderik —esate baterako, garapenerako lankidetzaren inguruan—, baina ibilbide laburragoa dute gizarte-zerbitzuak kudeatzen dituzten erakundeetan. Hori dela eta, artikulu honetako oharretan, beste eremu batzuetan jada egindako gogoeta batzuei helduko zaie berriro, sektore honetan haien berri emateko eta eztabaidatzeko, gai honetan sartu eta/edo aurrera egin dezaten, betiere kontuan izanik kanpoko eta barruko analisien artean egon daitekeen desberdintasuna baina bi maila horien garrantzia azpimarratuz[4].

1 Artikulu honetako ideia nagusiak jardunaldian azaldu ziren, eta, denbora eta jardueraren ezaugarriak medio, labur-labur egin zen haien aurkezpena. Artikulu honetan, egileek hirugarren sektoreko zenbait lantalderekin batera eginiko hausnarketak jasotzen dira, eta bilduta daude, orobat, barne-berrikuspeneko, genero-politikak lantzeko, taldeen lana gainbegiratzeko edo erakunde-aldaketei ikuspegi feministatik heltzeko materialak egiteko prozesuetan beste eragile batzuekin izaniko lankidetzak.
2 Sortzen Consultoría aholkularitza-etxeko lantaldea osatzen duten psikologo feministak.
3 Azpimarratutako zatia guk nabarmendua da.
4 Testuan txertatutako diapositibak jardunaldian egindako aurkezpenaren parte dira.

Hori horrela, berdintasun-politikei dagokienez kanpotik barneranzko eskema bat garatuko dugu, eta emakumeak ahalduntzera[5] bideratutako politikei dagokienez, ostera, barnetik kanporanzkoa. Bi maila horietan ibilbide teoriko mardula dugu[6], eta, hain justu, emakumeekin lantzen diren prozesu guztietan txertatu da kontzeptua. Alabaina, hausnarketa gutxi dago kontrapartidaren inguruan, hau da, gizonak desahalduntzearen gainean, kontuan izanik alderdi horrek izan beharko lukeela txanponaren beste aldea, orain arte lortu ez den berdintasuna lortzeko bidean. Izan ere, biztanleriaren sektore batek pribilegioak ditu beste sektorearen aldean, eta harremanak desberdinak eta zapaltzaileak dira.

5 Interakzio sozialerako botere propioa kolektiboki irabazteko prozesu gisa ulertzen da, eta, horretarako, emakumeek bizitzako funtsezko alderdiei buruz hitz egiteko aukerak areagotzea ahalbidetzen duten posizioak hartzen dira abiapuntu.
6 Ikusi Murguialday, 2013.

[0.1.1]

Berdintasuna betebehar gisa

Hirugarren sektoreko erakundeak arduratzen dira zerbitzu publiko askoren zuzeneko kudeaketaz, eta aitzindariak izan dira, kasu askotan, beren lan-esparruan; makina bat arlo edo metodologia sortu dituzte askotariko gizarte-sektoreetan esku hartzeko, arlo horiek administrazio publikoaren parte bihurtu aurretik. Haien lanaren inpaktu hori da, hain justu, arrazoi nagusietako bat, erakunde horiek emakumeen eta gizonen berdintasunerako politiken sortzaile eta ugaltzaile izan behar dutela pentsatzeko.

Gaur egun, EAEko legediak ere aitortzen du hirugarren sektore horren garrantzia. Hain zuzen, aipagarriak iruditzen zaizkigun alderdi batzuk jasotzen dira 2022ko martxoaren 23ko 1/2022 Legearen testu bateginean, zeinaren bidez bigarrenez aldatzen baita EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako eta emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabeko bizitzarako 4/2005 Legea, —zehazki, esku hartzeko zenbait arlotan berdintasuna sustatzeko neurriei buruzko III. tituluaren barruan, partaidetza soziopolitikoari eskainitako I. kapituluan, eta, zehazkiago, elkarteei eta erakundeei buruzko 24. artikuluan—. Gure jarduna eskakizun horietara egokitzera behartzen gaituen araudi horren barruan kokatuko dugu jarraian proposatuko duguna.

Lege horren artikulu guztietan xedatzen denez, herri-administrazioak beharturik daude berdintasun-politikek aurrera egiten dutela zaintzera, gizarte-programak kudeatzeko ardura duten erakundeetan.

Horietako arlo bat zuzendaritza-organoetan parte-hartze ekitatiboa sustatzea da:

1. Euskal administrazio publikoek sustatu behar dute emakumeen eta gizonen presentzia orekatua[7] izan dadila, profesionalen, enpresen, gizarte-ekonomiaren, sindikatuen, politikaren, kulturaren eta bestelako arloetako elkarte eta erakundeen zuzendaritza-organoetan, bereziki kontuan hartuta 3.1 artikuluaren azken tartekian aipatutako faktoreak dituzten emakumeen egoera. Horretarako, beste jarduketa batzuen artean, dagozkien dirulaguntzak egokitu ahal izango dituzte, emakumeen ordezkaritza txikiegia duten organoetan emakumeen presentzia handitzeko neurriak hartzearen arabera.

Beste arlo bat da dirulaguntzak kontrolatuz aurre egitea diskriminazioari:

2. Euskal administrazio publikoek ezin izango diete inolako laguntzarik, babesik edo aitorpenik eman kideak aukeratzeko prozesuan edo lan-jardunean sexuan oinarrituta diskriminatzen duten elkarte edo erakundeei.

Hirugarren artikulua emakumeen ahalduntzea eta emakumeen aurkako indarkeria matxista detektatzea sustatzen duten erakundeei buruzkoa da bereziki:

3. Euskal administrazio publikoek laguntza emango diete lege honetan aurreikusitako xedeak lortzeko jarduerak egiten dituzten elkarte eta erakundeei, eta entitate horiekin lankidetzan aritzeko bide publiko-pribatuak bultzatuko dituzte, adibidez emakume-etxeekin, emakumeak ahalduntzen laguntzeko eta emakumeen kontrako indarkeria matxistaren kasuak detektatzeko eta biktimei laguntzeko guneak errazteko.

Zenbait erakundetan berdintasuna sustatzeak ere laguntza berezia izango du:

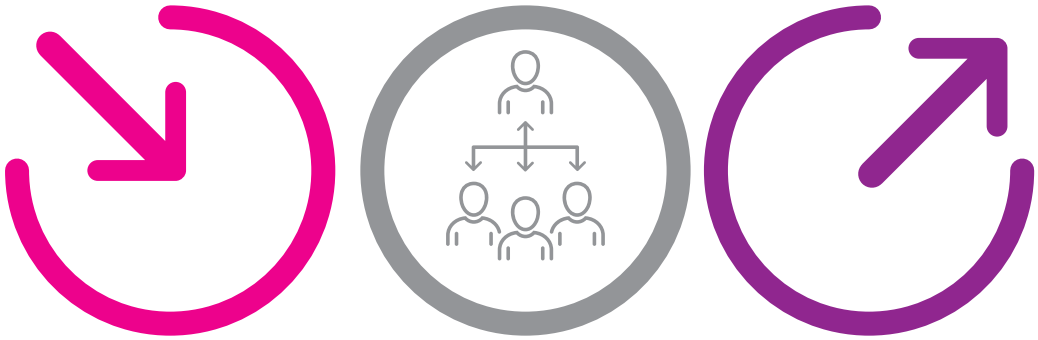
4. Emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzen lan egiten duten irabazi-asmorik gabeko erakundeak onura publikokotzat jo ahal izango dira, dagozkien forma juridikoen berariazko legerian aurreikusitako baldintzetan.

Azkenik, legeak adierazten du garrantzitsua dela emakumeek beren erakunde-modalitateetan parte har dezaten bultzatzea:

7 Azpimarratutako zatia guk nabarmendua da.

5. Euskal administrazio publikoek mekanismoak, denborak, guneak, ekipamenduak eta gaikuntza-prozesu irisgarri eta egokiak eskainiko dituzte, bermatzeko emakumeek (haien administrazio-egoera edozein delarik ere), mugimendu feministak, sindikalismoak eta elkarteginta-mugimenduak parte hartzen dutela gizartearen, lanaren, ekonomiaren, kulturaren eta ingurumenaren alorretako politikak garatzen, bereziki kontuan hartuta 3.1 artikuluaren azken tartekian aipatutako inguruabarrak dituzten emakumeen beharrak. Halaber, emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan euskal administrazio publikoekin elkarrizketan aritzeko bideak antolatuko dituzte, besteak beste entitateak sortuz eta kogobernantza-ereduak bultzatuz.

Gizarte-erakundeei erreferentzia egiten dien lege-aipamen labur horrek ederki erakusten du emakumeen eta gizonen berdintasuna betebehar bilakatu dela, konpromiso huts izateari utzita; izan ere, gizarteak —eta bereziki emakumeek— borondate onetik haragoko politika argiagoak eskatzen ditu. Eta hirugarren sektoreko erakundeak ere berenganatzen ari dira politika horiek. Gizarte-erakundeetako esperientzien eta jardunbide egokien berri izan genuen jardunaldietan; baina, artikulu honek horiek ulertzeko esparru bat eman nahi du, hausnarketa eta jardunbide horietan aurrera egin ahala, ebaluatzeko erreferentzia izan daitezen.



[0.1.2]

Berdintasuna konpromiso gisa

Genero-berdintasuna eraikitzea gizarte-erakundeen konpromisoa da; baina, zer esan nahi du horrek hain feminizatuta dagoen sektore honetan? Berriki egindako zenbait ikerketak[8] berretsi dutenez, emakumeek presentzia handiagoa dute hirugarren sektoreko erakundeetako zuzendaritza-organoetan, baina ezaugarri interesgarri batekin: emakume horien ehunekoa txikitu egiten da, maneiatutako baliabide ekonomikoen bolumena handitu ahala[9].

Erakunde horiei buruzko datuak gizartean gertatzen denaren isla dira: emakumeek borondatezko lan gehiago egiten dute; emakumeek ordainsari truke egiten duten lanaren kasuan, handiagoa da behin-behinekotasuna eta ugariagoak lanaldi murriztuak; zenbat eta erakunde jendetsuagoa izan, orduan eta txikiagoak dira emakumeen ordezkagarritasuna eta zuzendaritza-karguetako presentzia, eta beste horrenbeste baliabide ekonomikoen erabilera eta egindako zerbitzuen konplexutasuna areagotzen diren heinean ere.

8 Auzi horri buruzko erreferentziak Espainiako Gizarte Ekintzako Hirugarren Sektorearen Barometroan (2022) daude jasota.
9 https://www.fundacionlealtad.org/el-tercer-sector-mas-cerca-de-la-paridad/

Erakunde horiek konplexuak dira, eta harreman sozialak sortu, mantendu eta erreproduzitu egiten dituzte. Horrexegatik egin behar zaie genero-azterketa, beharrezkoa baita guztiei eragiten dieten ezaugarri hauek mahai gainean ipintzea:

- Askotariko kolektibo eta pertsonen arteko botere-harremanak irudikatzen dituzte, eta ez sexu--genero-sexualitate sistematik eratorritako talde bateko kide izate hutsagatik, baizik eta baldintzatzen dituzten beste faktore batzuengatik, hala nola adina, jatorria, hezkuntza-maila eta abar.

- Harreman sozialei eta, bereziki, genero-harremanei buruzko ideologia ofiziala barneratu duten pertsonekin egiten dute lan, eta litekeena da ideologia hori zalantzan jartzea zenbait alderditan (adibidez, soldata-arrakalan), baina iraunkorragoak izatea indarkeria matxistari dagokionez.

- Boterea dutenen artean egiten dute baliabideen banaketa, jakinda edo ez, eta ez dute beharrezko gardentasun-mekanismorik ezarrita, hori gertatzen den, erakundeari nola eragiten dion eta zailtasun horri nola aurre egin jakiteko.

- Egitura hierarkizatuak dituzte, eta boterea dutenak izaten dira liderrak; askotan, egitura horiek mantendu egiten dira, nahiz eta lantaldea gustura ez egon. Deskontentu hori bideratzeko mekanismo argirik gabe, beste irteera-modu isil batzuk aktibatzen dira, eta horrek ikuspegi kritikorik gabe uzten du erakundea.

- Erakundeen arauek, prozedurek eta jardunbideek sendotu egiten dituzte jokaera horiek, berrikusten ez badira, behinik behin.

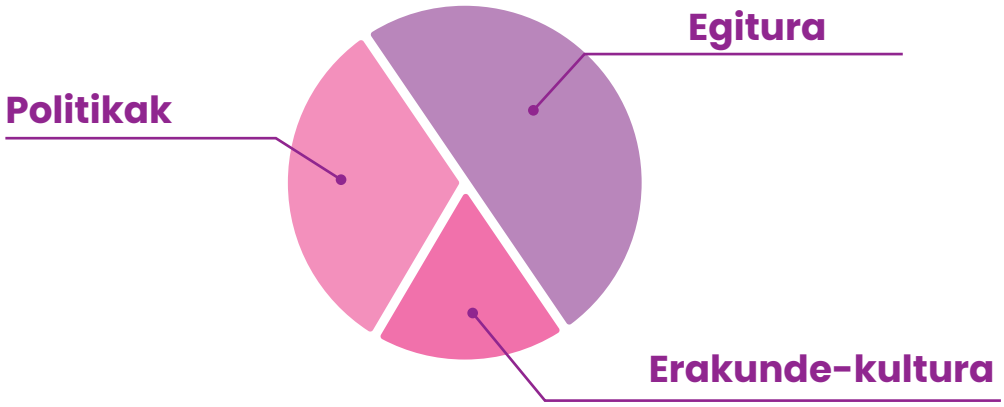
Erakunde bakoitzaren faktore historikoen arabera, elementu horiek pisu handiagoa edo txikiagoa dute, modu irekiagoan lantzen dira, eta gerta liteke erabat aitortzea edo ezkutuan geratzea, eta gatazka gutxi-asko errepikarietan agertzea. Entitate bakoitzaren dinamika edozein dela ere, gizarte-erakundeetan ere agertzen dira jendartean indarrean dauden genero-harremanak —emakumeei gizonei baino baliabide- eta botere-kuota txikiagoak esleitzen dizkietenak—, eta, beraz, ikuspegi feministatik aztertu behar da haien funtzionamendua: bai lan-programak, bai dinamika instituzionalak, bai erakunde-kultura.

Askotan, borondate ona eta laguntasuna dira nagusi bazterketa-egoeran edo -arriskuan dauden sektoreekin lan egiten duten gizarte-erakundeetan. Alderdi horiek oso positiboak dira, baina arriskua dago barnean gizarte-arazo jakin batzuetatik salbu daudela pentsatzeko, eta baliteke irudi hori kanpoan ere erakustea. Gizonen eta emakumeen arteko harreman desorekatuak barruan ere badaudela onartzen badugu —jakina, haien erakunde-kulturaren adierazpenak hartuta—, bide onean egongo gara gure erakunde-jardunbideak berrikusten hasteko.

Laguntza behar duten pertsonekin, taldeekin eta komunitateekin jardutea bokazio-lana da, eta, gogobetetze handiak ekartzen dituen arren, profesionalizazioa ere eskatzen du. Esku-hartze horrek talde arduradunei gero eta prestakuntza eta gaitasun tekniko handiagoa ematera behartzen gaitu, betiere haien sormenari eta ekimenari eutsita. Horregatik, garrantzitsua da barnean ere berdintasunaren aldeko bide bat eraikitzea.

[0.2]
Berdintasuna estrategia gisa

Gizarte-erakunde baten funtzionamenduan ikuspegi feminista integratuko bada, lan sistematikoa egin behar da, erakunde-kultura berri bat instituzionalizatzea helburu duena.



Instituzionalizazioa prozesu bat da, eta haren bidez praktika sozialak behar bezain erregular eta etengabe bihurtzen dira, harik eta erakunde baten eguneroko zereginaren parte izateraino.

Bestalde, hauxe ulertzen dugu erakunde-kulturatzat: erakunde bat osatzen duten pertsonek partekatzen dituzten ezagutzak, ideiak, gizarte-harremanak, arauak eta balioak. Kontzeptu hori zabalago garatuko dugu ondorengo atal batean.

Gure zereginak arrakasta izango badu, beharrezkoa da ikuspegi feminista gizarte-erakunde bat osatzen duten esparru guztietan ohikotasunez txertatzea. Hori lortzeko, berrikusi egin behar dira bai erakundearen helburuak eta politikak (funtsezko maila), bai erakundearen barne-egiturak arautzen dituzten prozedurak eta mekanismoak (egiturazko maila), bai erakundeko kideen sinesmenak, jarrerak eta balioak, izan horiek esplizituak zein inplizituak (kultura-maila).

[0.2.1]
Erakundeetako genero-politikak

Genero-politikek emakumeei bakarrik eragiten zietela uste zen politika horien hasieran, eta haien helburua zela emakumeak «integratzea» edo «gizarteratzea», gizartetik baztertuta edo baztertzeko arriskuan dauden kolektiboetako parte gisa. Ideia hori pentsamendu feministaren garapenean nahiko zaharkituta dagoen arren, baliteke presente egotea oraindik ere erakundeen politiketan eta praktiketan; horregatik, funtsezko bi kontzepturi erreparatuko diegu: **estrategia dualari** eta **intersekzionalitateari**.

Estrategia duala hauxe da: genero-politika zeharkako bihurtzea erakunde baten estrategia osoan, eta, aldi berean, emakumeak ahalduntzera berariaz bideratutako politikak bultzatzea[10]. Eta, estrategia horretan, oinarrizkoa da intersekzionalitatea: hau da, emakumeak ez hartzea kolektibo homogeneotzat, ez hitz egitea existitzen ez den emakumeaz, baizik eta emakumeen identitatearekin uztartzen diren zapalkuntza-motak aintzat hartzea, premia desberdinei bide ematen dietenak.

10 Europar Batasunak bultzatutako eta estatuan eta autonomia-erkidegoan onartutako estrategia. Haren garapena ikusteko, EBko hainbat dokumentu kontsulta daitezke:
https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_es

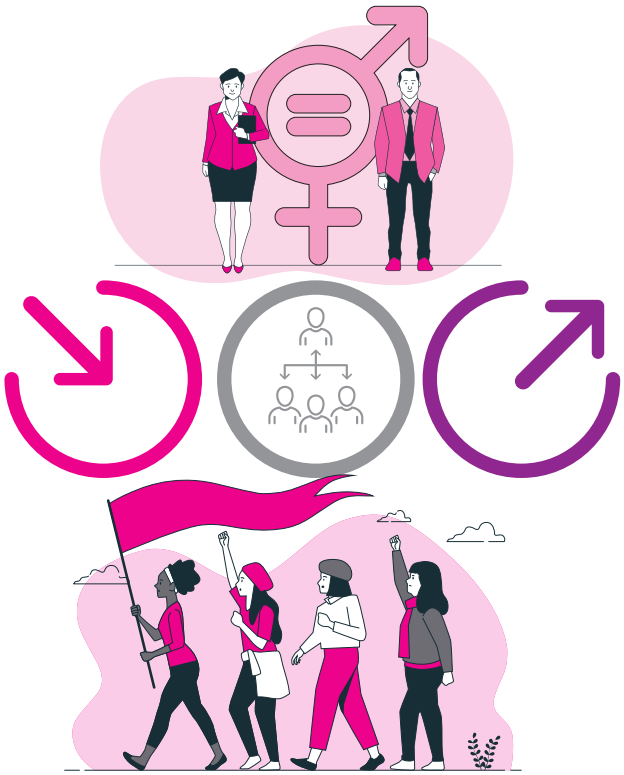
Aldi berean, aztertu behar dugu gizonek nola oztopatzen duten emakumeen garapena; adibidez, pertsona ahulak, mendekoak edo premia bereziak dituztenak zaintzeari buruzko zereginei muzin egiten dietenean; izan ere, horren ondorioz, emakumeek bakarrik jasan behar dute *ugalketa-zerga*, eta zama astun horrek eragotzi egiten die lan-merkatura, hezkuntzara eta atsedenera baldintza hobeetan iristea.

Gizonak berdintasun-politiketan inplikatzeari esker, bistaratu egiten dira emakumeak zainketez arduratzeak gizonei ekartzen dizkien abantailak eta pribilegioak —materialak eta sinbolikoak—; halaber, gizonak aldaketaren protagonistakide bihurtzen dira, ezinezkoa baita harreman desorekatuetan aldaketak eragitea, erantzukizuna emakumeengan utzita soilik.

Alegia, ardura guztia emakumeengan jartzen duten politikak, hala nola indarkeriaren aurkako borrokarena, berrikusi egin behar dira, alde batera uzten baitute gizonak direla indarkeria horren eragileak.

Bestalde, aitortu behar da emakumeak —ez kolektibo gisa, baizik eta gizateriaren erdi gisa— bazterkeria-egoeran daudela bizitzako arlo guztietan. Hortxe daude soldaten arteko arrakala, lan ordainduaren esparruan; ugalketaren gaineko zerga, zaintzari dagokionez; ordezkaritza publikoaren ekitaterik eza; askotariko indarkeria matxistak gehienetan haiek jasatea, eta abar.

Bazterketa horren ondorioz, emakumeak —guztiak— landu beharreko sektore bihurtzen dira, eta haien ahalduntzea sustatu behar da. Emakumeen ahalduntzearen abiapuntua da espazioak, trebetasunak



eta aukeratzeko gaitasuna irabazi behar direla, talde gisa botererik ez duen gizarte-taldea delako, nahiz eta emakume boteretsuak izan badiren. Ahalduntzea botere-harreman desorekatuei buelta emateko prozesu bat da, ez jomuga bat; horregatik, emakumeentzako estrategia bat da, botererik gabeko kolektiboa diren aldetik. Alabaina, ez da gizonentzako estrategia bat; aitzitik, desahalduntze-politika bati jarraitu beharko liokete gizonek; hau da, gizon izateak ematen dizkien pribilegioak aitortu beharko lituzkete, eta haiei uko egin, beste intersekzionalitate batzuetan alderdi zapaltzailean egoteak ematen dizkienak ere kontuan harturik.

Gizarte-bazterketak, egoera bati erreferentzia egiten dion kontzeptu gisa, ez du gauza bera esan nahi emakumeentzat; horien artean, egoera horri kolektiboki bakarrik eman ahalko zaio buelta, inoiz ez banaka.

Elementu guztiak kontuan hartuta, ondoriozta dezakegu erakunde baten genero-politika ezin dela mugatu generoaren alorreko aditu-talde batek soilik egin duen eta/edo ezagutzen duen dokumentu batera. Gainera, politika hori praktikan jartzeko, dokumentua argitaratu baino zerbait gehiago egin behar da. Erakunde osoa inplikatu behar da eztabaidan, ahaztu gabe erakundearen zuzendaritzaren erantzukizuna dela aldian-aldian kontuak ematea arlo horretan egindako aurrerapenei buruz.

Erakunde batek berdintasun-xedearekin duen konpromisoa agerian geratzen da arlo horretarako baliabideak (finantza-baliabideak, giza baliabideak, baliabide teknikoak eta denbora-baliabideak) esleitzen dituenean. Politika batek ez badu zehazten nola jarriko den praktikan, nork eta nola emango dion jarraipena eta zer adierazle erabiliko ditugun hura betetzen ote den ebaluatzeko, osatu gabeko lana egiten arituko gara, edo, are okerrago, gure plantilla eta lankide ditugun erakundeak engainatzen arituko gara.

[0.2.2]

Berdintasuna egituran

Gure erakundearen egitura, arauak, mekanismo operatiboak eta laneko errutina berrikustea ezinbestekoa da erakunde-dinamika sentikorragoa izan dadin emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunen aurrean.

Maila zehatzera igarota, horrek esan nahi du datu objektiboak eduki behar direla zuzendaritza-karguetara iristeko aukerarik gehien edo gutxien dituzten pertsonei buruz; jakin behar da erakundean zer-nolako sexu-banaketa dagoen lanean (nork parte hartzen duen eztabaida estrategikoetan eta nor aritzen den administrazio- edo laguntza-lanetan, nor diren beti logistak eta nor herrialde edo programako koordinatzaileak), edo emakumeen parte-hartzea noiz eta zer baldintzatan sustatzen den.

Genero-ikuspegia gure erakunde-egituran txertatzeak hainbat ondorio ekarriko lituzke[11]:

- Langileak kontratatzeko, hautatzeko eta mailaz igotzeko irizpideak txertatzea, erakundeko arlo eta maila guztietan emakumeen eta gizonen presentzia ekitatiboa bultzatzeko.
- Partaidetza-metodologien erabilera sustatzea, gure erakundeko emakumeek beren beharrak eta interesak esplizituki formulatzen dituztela ziurtatzeko eta erakundearen ohiko agendaren parte direla bermatzeko.
- Funtsezko gaien eztabaidan eta erabaki instituzionalak hartzerakoan emakumeen parte-hartzea bermatuko duten mekanismoak abian jartzea.
- Generoarekiko sentikorrak diren tresna kontzeptual eta analitikoak ikertzea eta sortzea, eta gure esku-hartzeak planifikatzen, haien jarraipena egiten eta ebaluatzen laguntzen diguten eskuliburu, gida, formatu eta prozeduretan txertatzea.
- Genero-gaietan lan egiteko langile espezializatuak kontratatzea eta/edo gai horietan prestakuntza ematea erakundeko kide guztiei.

Ekintza horien guztien helburua da gure erakundearen egitura bidezkoagoa eta demokratikoagoa bihurtzea generoaren ikuspegitik. Baina hori ez da lortzen aginduen edo araudien bidez; zehatz-mehatz aztertu behar da nor den nor gure erakundearen organigraman, eta eztabaida kolektiboa egin behar da emakumeek erabakiguneetan parte hartzeko eta gizonek haietatik ateratzeko dituzten erresistentziei buruz; aurreiritzirik gabeko eztabaida egin behar da erakundean boterea egikaritzeko ohiko moduen gainean.

Espero izatekoa da —eta ahalik eta ondoen prestatu behar da horretarako— eztabaida horien ondorioz emakumeek zalantza handiak izatea zuzendaritza-instantzien monopolio maskulinoaz, gizonezkoek joko instituzionalaren arauak definitzeko garaian duten botere sinbolikoaz, lan-agendako gai garrantzitsuez eta erakundearen sustapen- eta ordezkaritza-jardunbideez.

11 Egokitua, Macdonald, M. eta beste egile batzuk (1997): Género y cambio organizacional. Tendiendo puentes entre las políticas y la práctica. Tropikorako Errege Institutua, Amsterdam, 2000.

Bestalde, politikak diseinatzeko goi-postuetan dauden emakumeek nolabaiteko anbiguotasuna izaten dute publikoki feministatzat hartzeari dagokionez —horrek ez du esan nahi feministak ez direnik—. Gertatzen da, orobat, gizonek zehaztutako politika-lehentasunekin ados egotea, beren lanpostuak babesteko eta gizonezko lankideekin etengabeko liskarra saihesteko. Hori bereziki gertagarria da zuzendaritza-egitura oso maskulinoetan diharduten emakumeen kasuan.

Erakundean genero-sentsibilitatea bermatzen duen gauza bakarra da proportzio kritiko bat osatzen duten emakumeen kopurua izatea —NBEren arabera, masa kritikoaren atalasea lantaldearen % 30 eta % 35 bitartekoa da—, eta horien artean askotariko esperientziak eta genero-adierazpenak dituzten emakumeak izatea, genero-sentsibilitatea dutenak eta emakumeen ahalduntzearekin konprometituta daudenak. Hortxe dago desberdintasuna emakumeen sarbide soilaren eta jarrera feministak dituzten eta erakundeen bizitzak eraldatzeko gaitasuna duten emakumeen presentzia estrategikoaren artean.

[0.2.3]

Berdintasuna erakunde-kultura gisa

Erakunde baten kultura haren nortasunarekin pareka genezake: erakundearen egitura haren gorputza da; arima, berriz, jendea elkarren artean erlazionatzeko modua, eta haien balio eta sinesmen nagusiak. Erakunde baten kultura azaltzea eginkizun konplexua da; izan ere, esplizitua ez denaren alorrean sartu behar da, suposizioen esparruan. Hor, imajinarioak eta irudikapen kolektiboak dira garrantzitsuena, eta izaera horrexegatik dira zailagoak antzematen, eta askotariko interpretazioak izaten dituzte.

Genero-harremanak ere agertzen dira erakunde-kulturan, eta alderdi hauetan ikusten dira horien agerraldiak[12]:

- Emakumeek eta gizonek erakundearen eremu guztietan duten presentzia zehatzean. Zuzendaritza-taldea nork osatzen duen, jendaurrean nork ordezkatzen duen talde hori, eta nork jarduten duen barne-kudeaketan.
- Batzuek eta besteek lan-eremu formaletan eta informaletan onartzen edo erreprimitzen dituzten jokabideetan. Bulegotik irteten garenean egiten ditugun komentario eta txisteetan.
- Lan-eremu formaletan eta informaletan gizon-emakumeen artean izaten diren harremanetan: zer gertatzen da, konparazio baterako, afarietan edo elkarbizitzako espazioetan?
- Gizonek eta emakumeek erakundeari ekartzen dizkioten trebetasunak aintzatestean. Nori zuzentzen gatzaizkion dokumenturen bat txukunago aurkeztu nahi dugunean.
- Organismoak emakumeen eta gizonen behar eta interesei buruz egiten duen identifikazioan, eta horiei ematen dizkien erantzunetan. Gure erakundeak zer erantzunkidetasun-politika dituen zaintzari dagokionez.
- Emakumeek eta gizonek tradizionalki egin izan dituzten jarduerei esleitzen zaien balio-eskalan. Zer hartzen dugun *ondo egindako* lantzat.
- Emakumeek eta gizonek nagusiki erabiltzen dituzten kudeaketa-estiloen balioespenean. Ba ote dagoen *biguna* iruditzen zaigun jarreraren bat, eta, beraz, arazoak eta gatazkak konpontzeko eraginkortasun txikiagotzat jotzen duguna.
- Femeninotasunaz eta maskulinotasunaz dugun imajinario kolektiboan. Zer gertatzen den gure bulegoetako dekorazioa aztertzen dugunean. Zein irudi diren nagusi.

12 Egokitua, Macdonald, M. eta beste egile batzuk (1997): Género y cambio organizacional. Tendiendo puentes entre las políticas y la práctica. Tropikorako Errege Institutua, Amsterdam, 2000.

- Arrazionaltasunari eta lorpenari ematen zaien garrantzian (sozializazioaren ohiko ezaugarri maskulino hegemonikoak), baina baita emozionaltasunari eta harremanei ematen zaienean ere (sozializazioaren ohiko ezaugarri femenino tradizionalak).

- Erakundearen historian aintzatesten diren sinbolo, erritu, giro eta *heroi edo bilauetan* (gaztelaniaz, maskulinoan). Ea agertzen den emakumerik aintzatespen horietan. Zer egin zuten erakundean hori lortzeko.

- Gatazkak konpontzeko moduetan.

- Komunikatzeko eta erabakiak hartzeko estilo eta mekanismoetan —formalak eta informalak—.

Elementu horiek guztiak eta genero-harremanekin zerikusia duten beste batzuk beti agertzen dira giza kolektiboetan, izan kolektibo horiek mistoak edo bereiziak. Horiek lan-ingurunean duten eraginaren azterketa, ordea, kontu berriagoa da. Ezin dugu ahaztu, duela urte gutxira arte, nagusiki maskulinoak izan direla lanerako eta elkartzeko espazioak, eta, horrenbestez, gizonezkoen interesen, beharren, asmoen, motibazioen, jokabideen eta nahien arabera definitu direla.

Nagusi den gizarte-ereduak bi eremutan banatzen du bizitza: lan-mundua (publikoa) eta familia-mundua (pribatua). Gizonak lehenbiziko mundu horretan nahi bezala ibiltzeko sozializatu izan dira; emakumeak, berriz, etxeko erregina izendatu izan dituzte. Genero-harremanen sistemaren arauetako bat da bi munduak bereizita mantentzea, eta publikoa gehiago balioestea eta garrantzitsuagotzat jotzea, eremu pribatuan gertatzen denaren kaltetan; izan ere, eremu pribatuan kanpoko inork ezin du eman iritzirik, ezta aldaketarik proposatu ere. Bizitzaren banaketa horrek ehunka urte iraun du indarrean; ondorioz, lana da identitate maskulinoaren funtsezko elementuetako bat (etxetik kanpo eginiko lana, trukean ordainsari bat jasoz), eta lorpenen bidez nabarmentzen da lan hori.

Lorpenaren kulturak datu, arrazoibide eta analisi objektiboak azpimarratzen ditu, baita emaitzen neurgarritasuna ere (zenbat proiektu lortu diren, zenbat kasu artatu diren, zenbat saretan parte hartzen den, zenbat diru kudeatzen den...). Aldiz, familia barrura bideratutako jomuga femeninoak nekez zenbatetsi daitezke, eta kanpoko lana egitea ahalbidetuko duten harremanak eta lotura pertsonalen ehuna eraikitzea da haren oinarria.

Kudeatzeko estilo femeninoan, lan-eremuan dituen harreman afektiboen gabeziak betetzeko joera dago, nahiz eta ez den erraza estilo hori garatzea, aurre egin behar baitio afektuek eta sentimenduek eztabaida arrazionala eta ekintza politikoa oztopatzen dituztela pentsatzeko joera historikoari.

Gizarte-erakundeetan behin eta berriz agertzen dira estutasuna, lan-dinamika nekagarria, denborarik eza, helburuak lortzeko langile-eskasia. Alderdi horiek berrikusita, badago geure buruari galdetzeko moduko kontu bat: haien lanean zertan jartzen da enfasia, lorpenetan ala kideen inguruabar pertsonaletarako mesedegarriak diren lan-harremanak sortzean?

Hirugarren sektoreko erakundeek sakrifizioaren eta beren beharrak alde batera uztearen konbentzimendu ikaragarria metatu dute historian zehar; izan ere, oso egoera txarrean eta premia izugarri larriekin bizi diren pertsonak dira haien lanaren onuradunak. Bizitza pertsonalaren sakrifizioak, erabateko arduraldiak eta prestasunak, lana beste edozein jardueraren gainetik lehenesteak eta halako balioek indar handia izan dute kolektibo horietan... Baina ados al daude emakumeak balio horiekin? Zer esan nahi du emakumeentzat erabateko prestasunak?

Historikoki, emakumeek etxearekiko eta haurrekiko duten erantzukizunak subsidio gisa funtzionatu du, eta, hari esker, gizonek aukera izan dute lanean ordu asko pasatzeko, aldez aurretik abisatu gabe bidaiatzeko eta beren lan-bizitzarekin aurrera jarraitzeko, arlo pribatuak publikoan batere eraginik izan gabe. Baina emakumerik gehienek ez dute halako subsidiorik, eta, beraz, bi aukera baino ez dituzte: erakundearen jarduera marjinaletan edo ez hain zorrotzetan integratzea, edo erakundearen balioak zalantzan jartzea.

Erakundean ikuspegi feminista txertatzeak esan nahi du errotik berrikustea denbora eta zereginak esleitzeko kultura, emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna erakundearen balio nagusitzat har dadin. Horixe da kultura-aldaketa iraunkor eta nabarmen baten benetako berme bakarra.

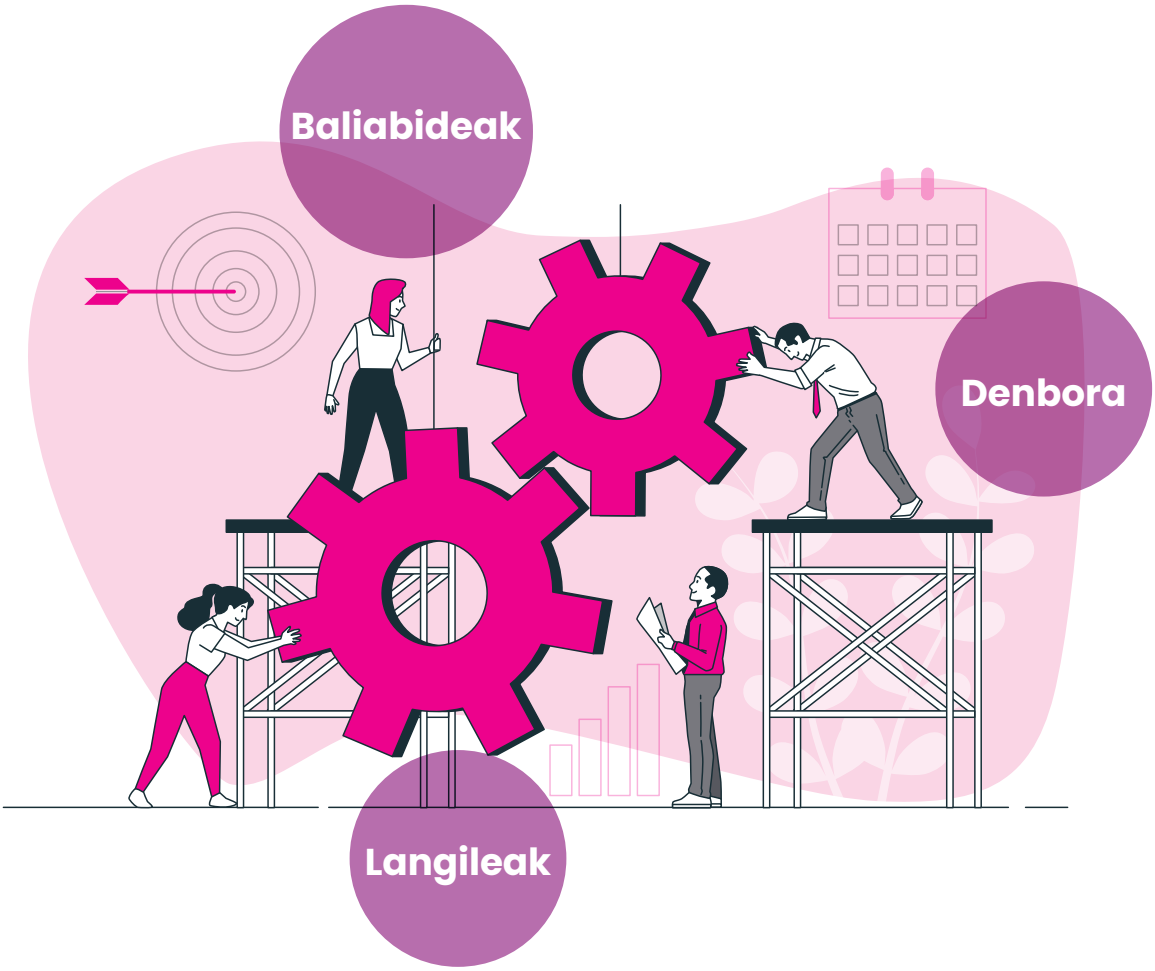
Horregatik, erakunde guztietan nahitaezkoak dira bizitza pertsonala, lana eta familia bateragarri egiteko politikak, bai eta askotariko jazarpenak prebenitzeko politikak ere —sexu-jazarpena, edo generoagatiko, sexu-orientazioagatiko, genero-adierazpenengatiko eta genero-identitateagatiko jazarpenak—, hala bakarrik lortuko baita erakundeetan aldaketa sustatzea. Aldaketa horretan, genero-berdintasuna ez da nahitaez bete beharreko zama astuna izan behar, ezpada hazkunde pertsonalerako eta giza harremanak hobetzeko ikuspegi batetik egin beharreko urratsa.

Laburbilduz, erakunde berdinzaleak eraikitzeko, oinarrizko hiru elementu behar dira:

Baliabide materialak, funtsak edo aurrekontu-partidak, bide horretan hartu beharreko neurriak hartzeko.

Politika feministetan espezializatutako langileak, erakunde-aldaketa bultza dezaketenak. Hala ere, profesional horiek ez dute zertan eginkizun hori guztia beren gain hartu, eta ez dute zertan horrelako lanez arduratzen diren eta erakundean behar besteko pisurik ez duten aditu isolatuak izan.

Aldaketa horiek erakundearen eguneroko lanean txertatzeko nahikoa denbora, baina baita erakundearen plangintza estrategikoetan aintzat hartzen den epe luzeko denbora ere.



[0.3]

Zainketen politika

Merezi du gogoeta-lan hau zainketak hizpide hartuta amaitzea, gorago ere jardun dugun arren haiei buruz. COVID-19ak eragindako pandemiak ikasgai garrantzitsua utzi zigun: zaintza-politikarik izan ezean, kinka larrian dago biziraupena. Gizakiok bertan behera edo alde batera utz ditzakegu lan jakin batzuk, baina ezin dugu utzi zaindu gabe geure burua, ezta horren beharra duen beste inor ere.

Egiaztapen horrek gure gizarte-eredu osoa berraztertzera eraman beharko gintuzke; baina, jorratzen ari garen gaiari bereziki erreparatuta, gure erakundeko maila guztietako zainketa-politikarekin zer gertatzen den pentsarazi beharko liguke gutxienez: gure erakundea osatzen duten pertsonak zaintzea eta, hartara, baldintza egokiak eskaintzea, oro har, haien bizi-proiektuak gauzatzeko —eta ez lanekoak bakarrik—; harremanetarako eta komunikaziorako estiloak zaintzea, guztien ongizatea bultzatzeko; erritmoa, denbora eta osasuna zaintzea... Alegia, zaintzea.

Pandemiak bistaratu egin zituen zaintzaren ezaugarri batzuk, batez ere etxeetan gertatzen direnak, baina ezaugarri horiek erakundeetan ere topa ditzakegu:

Zainketen feminizazioa, gizonek zaintza-lanetan duten eginkizunak eta emakume zaintzaileen «berezko bokazioaren» kritikak politika publikoetarako behar besteko arretarik jasotzen ez duten kultura-testuinguru batean. Emakumeek ordainsaririk gabe zaintzen dituzte mendekotasuna duten senitartekoak, baina baita «mendekotasunik gabeko» helduak ere; besteren etxeetan garbitzeko eta zaintzeko kontratatzen dira; arreta profesionala eskaintzen dute etxeetan, haur-eskoletan, adinekoen egoitzetan eta osasun-instalazioetan; euren denbora librea eskaintzen dute boluntariotza egiteko, gehienetan zainketen esparruan; beren erakundeetako harremanak zaintzen dituzte, askotan haiek eta beren ingurunea ohartu ere egin gabe, eta zaurgarritasun-egoeran hautematen dituzten pertsonez arduratzen dira.

Ikusezin bihurturiko zainketak etxeetan, zeinek beren baliabideekin konpondu behar izaten baitituzte, dela familiako emakumeen lan ikusezinaren bidez, dela beste emakume batzuei gaizki ordainduz, zaintza-denborak emakumeen eta gizonen artean birbanatzea sustatzen duen kontziliazio-neurririk abian jarri gabe. Erakundeetan, zaintza horiek oharkabean igaro daitezke, eta haietan lan egiten duten emakumeei egozten zaie erakunde-kultura eta lan-giroa kudeatzea, guztia ere jarrera matxistak onartu gabe —eta, kasu batzuetan, jazarpen pertsonaleraino ere iritsita, jakinik ez dagoela inolako prozedurarik halako arazoei heltzeko eta egoera horiek konpontzeko—.

Zaintza gero eta prekarizatuagoak, lan-merkatuko azken mailetan kokatzen direlako. Pentsa dezagun nola balioesten diren gure erakundeetan zaintzarekin loturarik handiena duten lanak, nahiz eta ez izan lanpostu jakin batekoak. Zer baldintzatan daude ongizatea ematen diguten pertsonak (emakumeak), gure lana baldintzarik onenetan egin ahal izatea bermatzen dutenak? Zer gertatzen da erakundeko norbaitek fisikoak bakarrik ez diren zainketak behar dituenean? Ba al dago kalitatezko zainketak bermatzeko espaziorik?

Zaintzea ez da lan-jarduera bat soilik, gure erakundeen bizitzaren iraunkortasunaren bermea ere bada; areago, erakunde horien kanpoko lana, paradoxikoki, zaintzea dela kontuan hartuta. Espero dugu erakunde horietan lekua egongo dela, edo, are hobeto, lekua sortu eta/edo zabalduko dugula, barrutik ere geure burua eta elkar zaintzen ikasteko.

ERREFERENTZIAK

Fantova, F. (2006): «*Gestionar servicios sociales. ¿La asignatura pendiente*» *in Nuevos escenarios para los servicios sociales*, Revista de Intervención Socioeducativa, 34. zk., 34-43.

Macdonald, M. eta beste batzuk (2000): *Género y cambio organizacional. Tendiendo puentes entre las políticas y la práctica*. Amsterdam, Tropikorako Errege Institutua.

Murguialday, Clara (2013): *Reflexiones feministas sobre el empoderamiento de las mujeres*. Bartzelona: Cooperacció.

Gizarte Ekintzako GKE-en Plataforma (2023). *Barómetro del tercer sector de Acción Social en España 2022. Análisis de situación y estudio temático prospectivo. Resumen ejecutivo*. Madril, Gizarte Ekintzako GKE-en Plataforma.

[0.3.1]

Jardunbide egokien definizioa eta datuak biltzeko fitxa estandarizatua

Jardunbide egokitzat jotzen dugu balioetsia izateko adinako denboran gauzatu den esperientzia edo esku-hartze bat, funtzionamendu ona izan duena, emaitza onak lortu dituena eta ustez erreplika daitekeena antzeko arrakasta izango duten beste erakunde batzuetan. Horrexegatik irizten zaio ezagutarazi eta partekatu egin behar dela, Gipuzkoako Gizarte Inklusioko eta Indarkeria Matxistaren Emakume Biktimen Arretako Foru Sare osoak baliatu ahal izan ditzan metatutako esperientzia eta ikasitako lezioak.

Datuak biltzeko, jardunbide egokien liburuaren aurreko edizioetan erabili den fitxa estandarizatu bera hartu da oinarritzat (1. koadroa).

1. koadroa

Datuak biltzeko fitxa estandarizatua

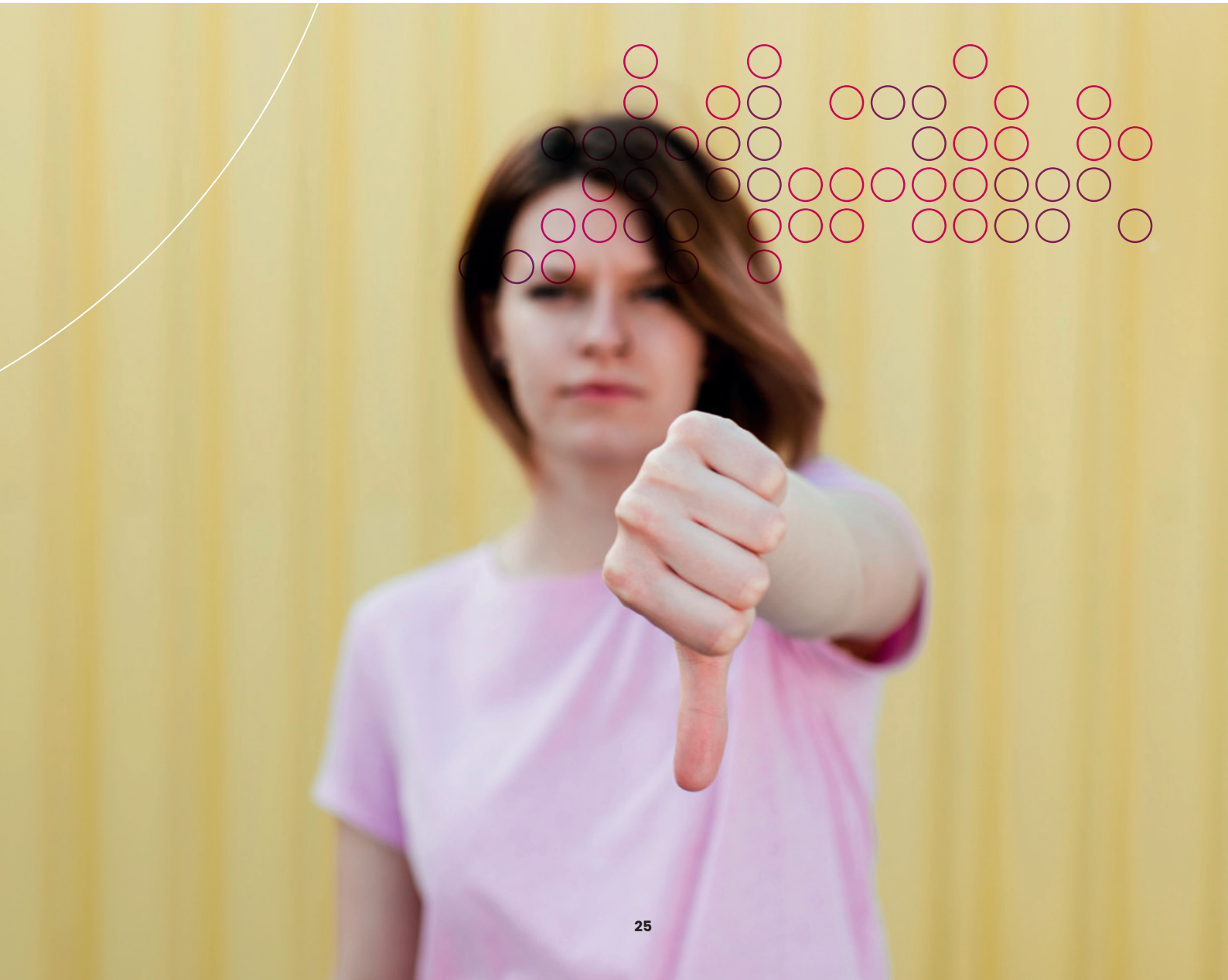
EREMUA	DESKRIBAPENA
Izendapena	Jardunbide egokiaren izena
Erakundea	Erakunde arduraduna
Hasiera-data	Elementurik garrantzitsuenak garatzen edo abian jartzen hasi ziren eguna
Garatzeko edo ezartzeko denbora	Zenbat denboraz ari den garatzen, edo zenbat denboraz garatu den, amaituta baldin badago
Laburpena	Ezaugarri nagusien laburpena
Xede-taldea	Zein kolektibori zuzenduta dagoen
Helburua	Espero den emaitza
Lekua edo estaldura geografikoa	Zer udalerri, eskualde edo eremu geografikotan garatu den
Inplikatutako alderdiak	Erakunde eta talde hartzaileez gainera, inplikatu diren beste erakunde, instituzio edo kolektibo batzuk
Metodologia	Erabilitako planteamendu metodologikoa
Esperientzia hori berritzaile eta jardunbide egoki bihurtzen duten elementuak	Bereziki garrantzitsuak diren alderdiak, jardunbide hori berritzailetzat eta egokitzat jotzeko
Eraginkortasuna	Eraginkortasuna balioetsi ahal izateko informazio kuantitatiboa edo kualitatiboa
Alderdi interesdunentzako onurak	Interesdunek (erabiltzaileek, erakundeak, beste erakunde batzuek, elkarteek, instituzioek...) lortu dituzten onurak
Ikasitako lezioak eta arrakasta-faktoreak	Ikasitako lezio nagusiak eta emaitza positiboak lortzeko ekarpenik garrantzitsuena egin duten faktoreak
Transferigarritasuna	Zein neurritan hartzen den erreplikagarritzat. Zer motatako erakunde edo sektoreetarako dirudien bereziki erreplikagarria. Erreplikatzeko asmoa duten erakundeentzako iradokizun nagusiak
Dokumentu-erreferentziak	Jardunbide egokia edo horrekin lotutako alderdiak kontsultatzeko artikulu, liburu, bideo eta webguneen erreferentziak
Fitxaren egileak	Fitxa idatzi duen pertsonaren (edo pertsonen) izen-abizenak eta kargua
Harremanetarako datuak	Erreferentziako pertsonaren helbide elektronikoa, jardunbide egokiari buruzko edozein kontsulta egiteko Iturria: Geuk egina.

Iturria: Geuk egina..

[0.4]

Erakundeetan berdintasuna sustatzeko eta jazarpena prebenitzeko esperientziak

Azken kapitulu honetan berdintasuna sustatzeko eta jazarpen sexista prebenitzeko sei esperientzia jasotzen dira. Esperientzia horiek Gipuzkoako Gizarte Inklusioko eta Indarkeria Matxistaren Emakume Biktimen Arretako Foru Sareko gizarte-erakunde batzuetan gauzatu dira. Sare horretako erakundeek barne-lan handia egin dute urteotan berdintasun-ikuspegia beren barrutan sustatzeko eta ezartzeko, eta jarraian aurkezten den katalogoak ez ditu islatzen, inola ere, arlo horretan abian jarritako jardunbide egoki guzti-guztiak. Hemen jasotako esperientziak jardunbide egokien jardunaldien laugarren edizioan aurkeztutakoak dira, eta, ildo horretan, esan daiteke liburu hau dokumentu bizia dela, sareko erakundeen artean identifikatzen diren berdintasuna sustatzeko beste esperientzia batzuk txertatzen joan ahal izateko.



Bigarren mailako arretako sarean berdintasun-ikuspegia ezartzea eta haren jarraipena egitea, EIHEB eredua oinarri hartuta

Gizarte Inklusioko eta Indarkeria Matxistaren Emakume Biktimen Arretako Zerbitzua

Hasiera-data

2014.

Garatzeko edo ezartzeko denbora

2014an, 2016an eta 2021ean egin da berdintasun-ikuspegiaren jarraipena, gizarte-inklusioko eta indarkeria matxistaren emakume biktimen bigarren mailako arreta-sarean, EIHEB (emaitzak, ikuspegia, hedapena, ebaluazioa eta berrikuspena) tresnaren bidez.

Laburpena

2013an, Gipuzkoako Foru Aldundiko Gizarte Inklusioko eta Indarkeria Matxistaren Emakume Biktimen Arretako Zerbitzuak arretaren eta esku-hartzearen eredu bat eta sareko kudeaketa-eredu bat adostu zituen arreta-sarearekin —hau da, hirugarren sektoreko 25 erakunde laguntzaileekin—. Eredu horrek, zeharkako beste elementu batzuen artean, berdintasun-ikuspegia jartzen zuen bere jardueraren erdigunean.

Berdintasun-politikak bultzatzeko eta bigarren mailako sare horren zerbitzu guztietan zehazteko, EIHEB ereduan oinarritutako tresna bat diseinatu zuten. EFQM bikaintasun- eta kalitate-ereduaren barruan, EIHEB sistemak erakunde baten errendimendua ebaluatzeko aukera ematen du. Eredu edo eskema hori lau ikuspegi hauetan oinarritzen da: emaitzak, ikuspegiak, hedapena, ebaluazioa eta berrikuspena. Tresna hori EFQM ereduaren esparruan erabilitako Deming edo PDCA (planifikatu, egin, egiaztatu eta jardun) ziklo klasikoaren aldaera bat da. Hala ere, EFQM ereduan ez ezik, etengabeko hobekuntzako beste sistema batzuetan ere erabil daiteke.

EIHEB ereduaren bereizgarria zera da, PDCA zikloaren plangintza-fasearen aurretik beste urrats bat egiten duela. Premisa horiek kontuan hartuta, EIHEB logikaren elementuak defini ditzakegu:

- Emaitzak. Lehen urratsa emaitzak zehaztea da, eta etengabeko hobekuntza-prozesua aplikatuz lortu nahi dena zehaztean datza. Edozein helburuk bezala, bat etorri beharko luke SMART[13] metodologiarekin, eta erakundearen interes-taldeekin lotuta egon.

- Ikuspegiak. Elementu hori bat dator PDCA zikloaren lehen plangintza-fasearekin, eta zerikusia du aurreko puntuan planteatutako helburuak lortzeko beharrezkoa den guztiaren definizioarekin.

- Hedapena. Aurretik planteatutako ikuspegiak egikaritzeko fasea da, gauzatze hori ahalik eta sistematikoena eta osatuena izan dadin. Ikuspegiak osorik ezarri behar dira.

- Ebaluatzea eta berrikustea. Fase horretan sartzen da ezarritako hedapenak berrikustearekin eta ebaluatzearekin lotutako guztia, bai eta emaitzak lortzeko ikuspegietan duten eragina ere. Lorpen-mailaren arabera, ezarritako ikuspegiak eta hedapenak berrikusi egin beharko dira, emaitzak optimizatzera bideratzeko, betiere etengabeko hobekuntzaren logikari jarraituz.

13 SMART metodologiak helburuak definitzeko oinarri batzuk proposatzen ditu. Ingelesezko akronimo horrek metodologian bildutako helburuen ezaugarriei egiten die erreferentzia: Specific (espezifikoak), measurable (neurgarriak), achievable (irisgarriak), realistic (errealistak) eta Time-bound (iraupen mugatukoak).

Foru Zerbitzuan bertan eta indarkeria matxistaren emakume biktimen arreta-zerbitzuak kudeatzen dituzten erakundeetan berdintasun-ikuspegiaren ezarpenaren eta jarraipenaren kasu zehatzera igaroz, **elementu hauek planteatzen edo aztertzen dira tresna horren bidez:**

1. Erakundeak ba ote duen berdintasunari buruzko adierazpenen bat.
2. Berdintasuna jasota ote dagoen erakundearen misioan, ikuspegian edo balioetan.
3. Ba ote duen berdintasun-plan espezifiko bat.
4. Genero-ikuspegia kontuan hartzen ote den sarbidea eta arreta balioestean.
5. Datu estatistikoak bereizita ote dauden sexuaren arabera.
6. Langileei ematen ote zaien berdintasunari buruzko prestakuntza espezifikoa.
7. Pertsonak artatzeko berdintasun-protokolorik ote dagoen.
8. Erabiltzaileekiko tratu txarrak prebenitzeko protokolorik ote dagoen.
9. Emakumeek presentziari ba ote duten erantzukizun-postuetan.
10. Kontziliazio-neurriak ote dauden.

Arreta-sareko erakundeei hau galdetzen zaie: adierazitako elementu bakoitza planifikatu edo ezarri duten, zerbitzu guztietan ezarri duten, ebaluatu duten eta ebaluazio horretatik hobekuntzarik ondorioztatu eta ezarri duten.

Prozesu hori hirugarren sektoreko 24 erakundetan jarri da abian 2014an, 2016an eta 2021ean. Azken urte honetan, elkarrizketa pertsonalizatu batekin osatu da prozedura hori.

Xede-taldea

Gipuzkoako gizarte-inklusioko eta indarkeria matxistaren emakume biktimen arretako baliabideak eta zerbitzuak kudeatzen dituzten hirugarren sektoreko erakundeak.

Helburua

Berdintasun-ikuspegiaren ezarpena eta jarraipena sustatzea eta hobetzea gizarte-inklusioko eta indarkeria matxistaren emakume biktimen bigarren mailako arreta-sarean, eta aurrerapenak biltzeko lanaren sistematizazioa bultzatzea.

Lekua edo estaldura geografikoa

Gipuzkoa.

Inplikatutako alderdiak

Gipuzkoako gizarte-inklusioko eta indarkeria matxistaren emakume biktimen arretako baliabideak eta zerbitzuak kudeatzen dituzten hirugarren sektoreko erakundeak.

Gipuzkoako Foru Aldundiko Gizarte Politiketako Departamentuko Gizarte Inklusioko eta Indarkeria Matxistaren Emakume Biktimen Arretako Zerbitzua.

Metodologia

Azterketa-prozesu horietan erabilitako metodologiaren alderdi azpimarragarrienetako bat da partaidetzan oinarrituta dagoela. Tresna aplikatu aurretik, elkarrekin lan egin da edo aldez aurretik adostasuna lortu da hirugarren sektoreko erakundeen eta Foru Zerbitzuaren artean, dela baloratu beharreko faseei edo egoerei buruz, dela aztertu beharreko aldagaiei buruz. Aipatutako hiru urteetan (2014an, 2019an eta 2021ean) azterketa egiteko, *ad hoc* galdetegi bat prestatu da, EIHEB tresna oinarri hartuta. Galdetegi hori indarkeria matxistak eragindako emakumeak gizarteratzeko eta artatzeko bigarren mailako arreta-sareko erakunde laguntzaile guztiei eman zaie, bete dezaten.

Azkenik, azpimarratu behar da ekimen horrek apustu garbia egin duela azterketa ikuspegi ebolutibo batetik egiteko. Nabarmentzekoa da, orobat, 2021eko analisiak erakunde bakoitzarekin elkarrizketa sakon bat egiteko teknika osagarri bat txertatu duela, galdetegietatik lortutako emaitzak osatzeko eta aberasteko.

Esperientzia hori berritzaile eta jardunbide egoki bihurtzen duten elementuak

Erantzukizun publikoko zerbitzuak gizarte-erakundeen bidez ematen diren kasuetan, administrazio publikoek berdintasun- edo kontziliazio-planak izatea eskatu ohi diete erakundeoi, bai eta gaiari buruzko prestakuntza edukitzea ere, hitzarmen eta kontratu publikoetan dagozkien klausulen bidez. Hori dela eta, ekimen honen berritasun nagusia da administrazio publikoak partaidetza-prozedura bat planteatzea, ikuspegi ebolutiboarekin, Gizarte Inklusioko eta Indarkeria Matxistaren Emakume Biktimen Arretako Zerbitzuaren arreta-sarean berdintasun-ikuspegia ezartzeko eta haren jarraipena egiteko.

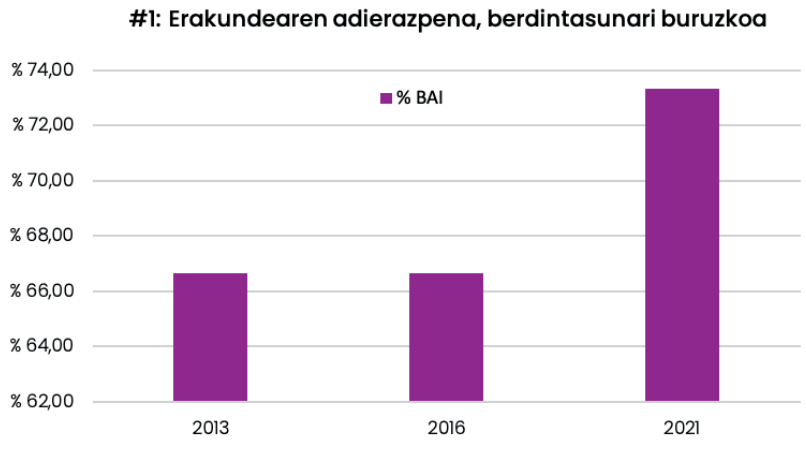
Eraginkortasuna

Hauek dira prozedura horretatik datozen hiru emaitza kualitatibo nagusiak:

- Sarean berdintasun-ikuspegia ezartzeko prozesua bizkortzea.
- Foru Zerbitzuaren eta sareko erakundeen arteko koordinazioa hobetzea.
- Berdintasun-politikei eta haien garapenari buruzko ezagutza partekatua.

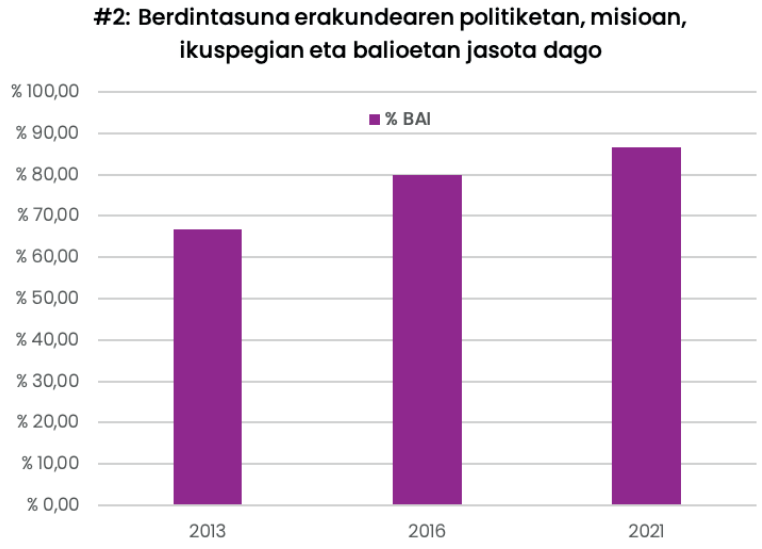
Bestalde, nabarmentzekoak dira zenbait emaitza kuantitatibo, hitzartutako erakundeetan berdintasun-ikuspegia ikuspuntu ebolutibo batetik ezartzearekin lotuta:

Erakundeak badu berdintasunari buruzko adierazpen bat



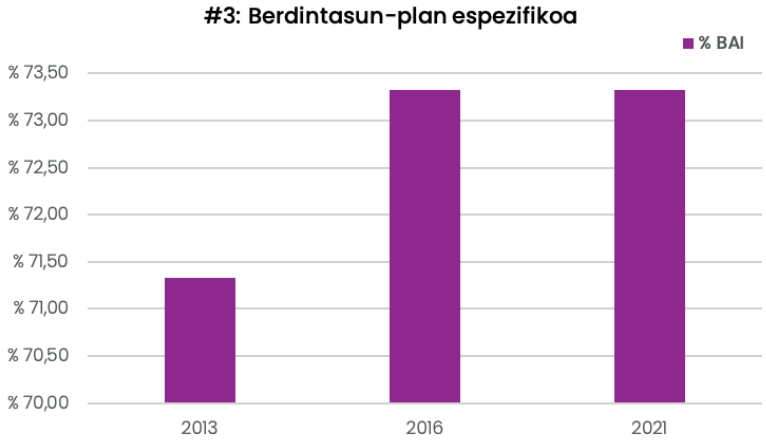
Iturria: Geuk egina.

Berdintasuna jasota dago erakundearen misioan, ikuspenean eta balioetan



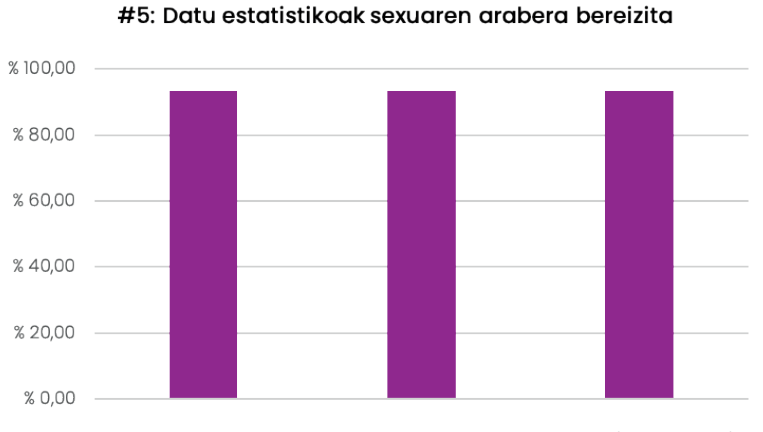
Iturria: Geuk egina.

Erakundeak badu berdintasun-plan espezifiko bat



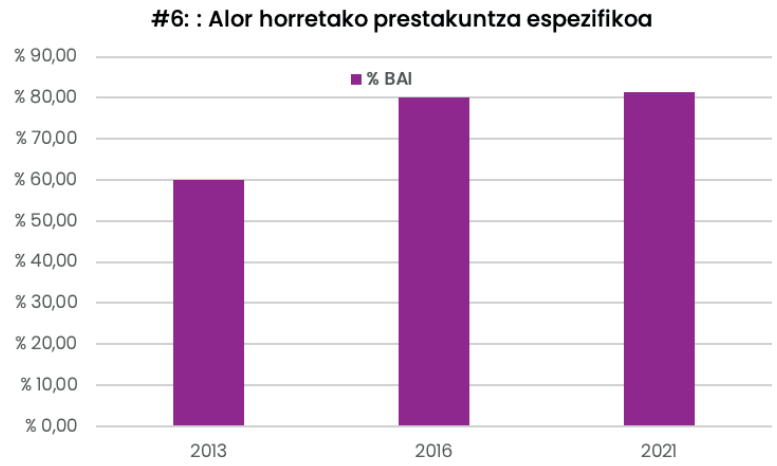
Iturria: Geuk egina.

Datu estatistikoak sexuaren arabera bereizita daude



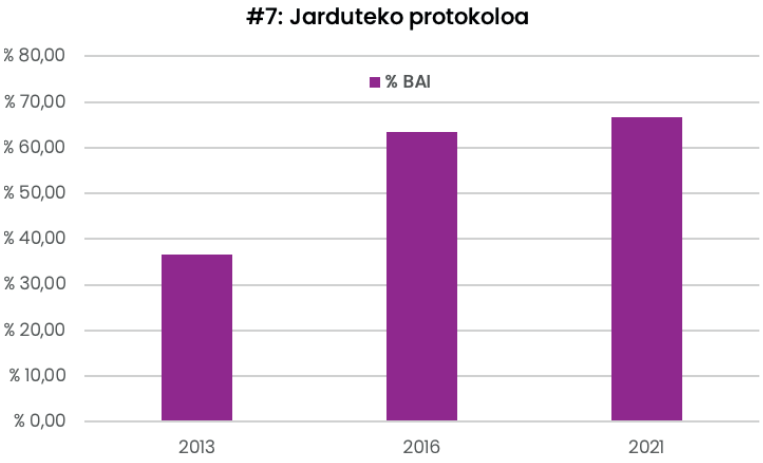
Iturria: Geuk egina.

Erakundeak berdintasunari buruzko prestakuntza espezifikoa ematen die langileei



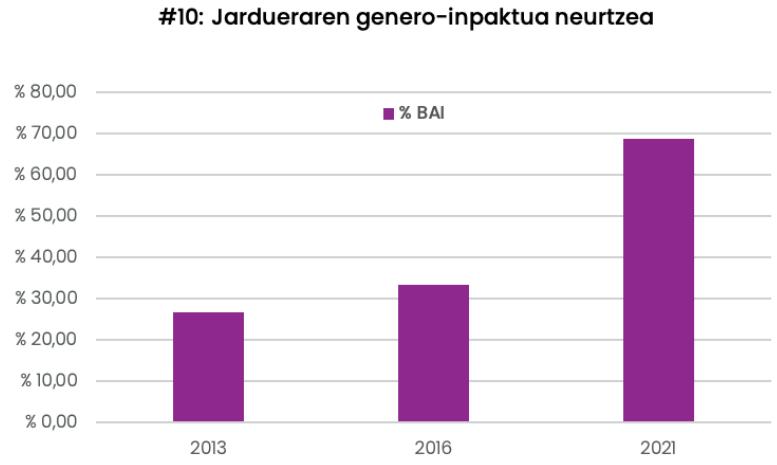
Iturria: Geuk egina.

Berdintasunari buruzko jarduera-protokoloak pertsonen arretan eta/edo erabiltzaileekiko tratu txarren prebentzioan



Iturria: Geuk egina.

Erakundearen jardueraren genero-inpaktua neurtzea



Iturria: Geuk egina.

Alderdi interesdunentzako onurak

Hona hemen prozedura horren onura nagusietako batzuk:

- Foru Zerbitzuak eta erakunde laguntzaileek inplikazio handiagoa hartzen dute helburu eta plan horietan.
- Emaitzen atalean ikusi den bezala, arreta-sarea nabarmen hobetu da erakundeetan berdintasun-ikuspegia txertatzeari dagokionez.
- Erakunde laguntzaile horien erabiltzaileek edo parte-hartzaileek etekina ateratzen diete arlo horretan abian jartzen diren politika, plan, neurri eta ekintzei.
- Sistema horri esker, posible da Gipuzkoako Foru Aldundiaren administrazio publikoaren politiken bidez abian jarritako neurri horien existentziaren, eraginkortasunaren eta koherentziaren jarraipena kudeatzea.

Ikasitako lezioak eta arrakasta-faktoreak

Prozesu horretan ikasitako lezioei dagokienez, aipatu beharrekok dira bai arrakasta-faktore nagusiak, bai azterketa zaildu duten eta etorkizunean ildo horretako prozeduretarako ikasgai gisa balio duten oztopoak. Hirugarrenik eta azkenik, zenbait proposamen gehitzen dira etengabeko hobekuntzako prozesu horiek hobetzeko.

Arrakasta-faktoreei dagokienez, alderdi hauek nabarmendu behar dira:

- Gizarte Inklusioko eta Indarkeria Matxistaren Emakume Biktimen Arreta Zerbitzuaren lidergoa sustatu da, sareko erakundeetan berdintasun-ikuspegia sustatzeari dagokionez.
- Adostasun handiagoarekin egin da aurrera berdintasun-ikuspegia txertatzen duten arreta- eta kudeaketa-ereduetarantz.
- Gehiago sistematizatu dira erakundeetan berdintasuna sustatzeko politikak, neurriak eta ekintzak ezartzeko eta horien jarraipena egiteko prozesuak.
- Lagungarria izan da sareko erakundeek arlo horretan egindako aurrerapenen ikuspegi ebolutiboa eskuratzeko.
- Neurri handiagoan finkatu da etengabeko hobekuntzaren ikuspegia.
- Inplikazio handiagoa lortu da bai Foru Zerbitzuaren aldetik, bai gizarte-inklusioaren eta indarkeria matxistaren eremuan diharduten entitate, zerbitzu eta profesionalen aldetik, emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzeari dagokionez.

Bestalde, EIHEB tresna oinarri hartuta galdetegiak aplikatzeko hiru aldietan jasotako datuak aztertzean, zenbait oztopo identifikatu dira, emaitzak alderatzea eta interpretatzea zaildu dutenak:

- Tresnetan eta galdetegietan egindako aldaketak, itemetan ñabardurak edota item berriak txertatzen baitira urte batetik bestera. Azken horietako batzuk asimilazio-prozesu baten ondoren sartu dira konparazioan —beste batzuk, berriz, ez—.
- 2021ean erakunde handiak sartu dira; horiek, tamainagatik eta erantzuteko uneagatik, hedatuta dauzkate protokoloak eta jarduketak, eta nabarmen hobetu dituzte 2021eko emaitza batzuk.
- Kasuren batean, 2013ko eta 2016ko itemak banakatzean —espezifikoagoak direlako— eta haien artean irizpide progresibo bat ezartzean, gerta liteke 2021eko emaitzak desitxuratzea, jardunari eutsiz gero.
- Erakundeen eta tresnaren beraren mugak: ñabardurak egiteko zailtasunak, zuzeneko erantzunetan adierazitakoaren aurka doazen oharrak, item bera urte batetik bestera oker ulertzea...

- Erakundeetan erreferentziazko pertsonak aldatzeak eragiten dituen mugak: galdetegia ez du beti pertsona berak betetzen (edo elkarrizketa ez du beti pertsona berak egiten, 2021eko prozesuaren kasuan); beraz, galderak ulertzeko modua eta erantzunen argitasuna ez datoz bat beti.

Azkenik, Foru Zerbitzuak hobetzeko alderdi hauek identifikatu ditu etorkizuneko prozesuei begira:

- Sareko profesional guztien berdintasun-prestakuntza hobetzea.
- Gai horren arduradun bat izendatzea erakunde eta zerbitzu-tipologia bakoitzean.
- Galderen edukiari eustea.
- Erakunde bakoitza barne-plangintza bideratzeko erabiltzea.

Transferigarritasuna

Ikuspegi hori eta tresna hori aplikagarriak dira gizarte-erakundeen bidez erantzukizun publikoko zerbitzuak ematen diren eremuetan.

Dokumentu-erreferentziak

Bellido, O.; Uson, I.; Leturia, F. (2022). *Mujer y exclusión residencial: análisis de la realidad guipuzcoana*, Zerbitzuan, 78. zk., 99-125.

Gipuzkoako Foru Aldundia (2020). *Gipuzkoako Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako III. Foru Plana, 2020-2023*. Donostia, Gipuzkoako Foru Aldundia.

Gizarte Politikako Departamentua (2022). *Gipuzkoako Foru Aldundiak indarkeria matxistan esku hartzeko duen ereduaren gakoak*. Donostia, Gipuzkoako Foru Aldundia.

Fitxaren egilea

Iker Usón Gonzalez.

Gizarte Inklusioko eta Indarkeria Matxistaren Emakume Biktimen Arretako Zerbitzua.

Harremanetarako datuak

Iker Usón González iuson@gipuzkoa.eus

Adikzio-arazoak dituzten emakumeak ahalduntzea

IZAN Fundazioa

Hasiera-data

2020ko martxoaren 8a.

Garatzeko edo ezartzeko denbora

Ezarri zenetik garatzen ari da; 2020ko martxoaren 8tik, urtero parte hartzen da martxoaren 8ko kanpainan, eta etengabe garatzen dira emakume-talde terapeutikoak.

Laburpena

Historikoki, gizonezkoak izan dira IZAN Fundazioaren zentroetan adikzio-arazoak dituzten lau pertsonatik hiru, eta hala jarraitzen dute izaten. Hala ere, horrek ez du islatzen gizartearen errealitatea.

Emakume eta gizon gazteek antzeko kontsumoak dituzte, eta, beraz, agerian geratzen da beste inguruabar batzuek eragiten dutela emakume horiek ez iristea Fundazioak adikzioak tratatzeko eskaintzen dituen programetara —hau da, gizonak iristen diren maila berean ez iristea—. Ildo horretan, funtsezkoa da, zalantzarik gabe, adikzio-arazoak dituen emakumeak jasaten duen estigma soziala. Horretaz gainera, adikzioak tratatzeko programak ikuspegi androzentriko batekin sortu ziren, kontsumo horiek disruptiboak eta problematikoak zirelako gizartearentzat. Programetara iristen diren emakumeek egokitu egin behar izaten dute eredu androzentriko horretara. Gainerako emakumeak —iristen ez direnak— kanpoan geratzen dira, ikusezin eta arretarik gabe.

Sozializazio-prozesuek sistema horri eustea bermatzen dute, eskolaren, familiaren, berdinez osaturiko taldeen, komunikabideen eta halako eragileen bidez jasotzen ditugun gizarte-mezuen bidez. Mezu horiek ia modu naturalean sartzen dira pertsona bakoitzarengan, ia oharkabean, eta eragina dute gure bizitzeko, sentitzeko eta pentsatzeko moduan. Genero-mandatuak, zehazki, gizonek nolakoak izan behar duten eta emakumeek nolakoak izan behar duten transmititzen duten gizarte-mezuak dira; maskulinitatearekin eta feminitatearekin lotuta daude. Kontrol-zerrenda baten antzera irudika ditzakegu, eta horren arabera zehazten da gizona ala emakumea zaren. Jaiotzean esleitutako sexuaren arabera munduan egoteko modu zuzena eta okerra deskribatzen dituzte, eta, beraz, halabeharrezkoak dira, ez dira aukeratzen.

Emakumea bazara:

- Beste pertsona batzuk zaintzen dituzu zeure buruaren gainetik.
- Gustuko izatea bilatzen duzu, batez ere gizonen artean eta zure gorputzaren bitartez.
- Maitatu egiten duzu eta beste pertsona batzuekin harremanetan jarduten duzun neurrian zara (konexioaren eta kidetasunaren beharra).
- Emozionala zara batez ere.

Gizona bazara, berriz:

- Boterea eta kontrola dituzu eskura.
- Indarkeria eta oldarkortasuna erabiltzen dituzu gatazkak arautzeko eta konpontzeko.
- Arriskuak hartzen dituzu zeure gain.
- Arrazionala zara batez ere. Emozionaltasuna ez da zure kontua.

Rol eta funtzio sozialari dagokienez, emakumeak ezaugarri hauek bete behar ditu:

- Zaintzailea, ama.
- Desio-objektua.
- Emazte, maitale eta bikote perfektua.
- Emozionaltasunari eusten diona.

Gizonezkoaren rol eta funtzio sozialak, berriz, alderdi hauek aurreikusten ditu:

- Babes- eta segurtasun-hornitzailea.
- Gizarte-ordenaren bermatzailea.
- Gizakiaren ideala.
- Salbatzailea.
- Arrazoiaren eta logikaren sostengatzailea.

Hori guztia adikzioen arlora eramanez gero, are arazotsuagoa edo konplexuagoa da:

- Emakumeak kalteberagoak dira drogen ondorio fisikoen aurrean.
- Emakumeek erru eta lotsa handiagoa adierazten dute. Gizartearen zigorra eta gaitzespena jasaten dituzte.
- Estigma eta bazterkeria handiagoak jasaten dituzte, eta, beste faktore batzuen artean, horrexegatik kontsumitzen dituzte nagusiki droga legalak eta sozialki onartuak, eta intimitatean.
- Alkohol-kontsumoan bakarrik nagusitzen zaizkie emakumeak gizonei, eta adin-tarte zehatz batean soilik (40 eta 50 urte bitarteko tartean).

Gure erakundean eskainitako arretari buruz genero-ikuspegia kontuan hartuta diagnostiko bat egin ondoren, horri buruz hausnartu genuen, eta konbentzitu ginen ahalduntze-jarduera bat antolatu behar genuela, bereziki diseinatua adikzio-arazoak dituzten eta gure zentroetan artatzen ditugun emakumeentzat.

Hori horrela, artatutako emakumeek eta emakume profesionalek osaturiko talde bat sortu zen 2020an erakundearen barruan, martxoaren 8ko Emakumearen Nazioarteko Eguna aitzakiatzat hartuta. Orduz geroztik, urtero hartzen dugu parte martxoaren 8ko kanpainan, eta, gainera, jarduera horren ondorioz, emakumeen talde terapeutiko espezifiko eta iraunkor bat eratu zen.

Askotariko alderdiak lantzen ditugu emakumeen taldean, hala nola autoestimuarekin, autonomiarekin, emozioak eta beharrak maneiatzearekin, pertsonen arteko harremanekin eta gatazkak konpontzearekin lotutakoak. Helburua da autoezagutzan sakontzea eta norberaren baliabide pertsonalak, afektiboak eta sozialak indartzea. Talde-esperientziak, gainera, lagundu egiten du egoera zailei aurre egiteak eragiten duen bakardade- eta hauskortasun-sentsazioa murrizten, eta, beste emakume batzuek ere adikzio-arazoak badituztela ikusita, arinago eta erru gutxiagorekin sentitzen dira. Taldea hiru astean behin elkartzen da, eta talde terapeutiko mistoetan eskaintzen zaien eguneroko arretarekin osatzen da.

Xede-taldea

Adikzio-arazoak dituzten emakumeak, IZAN Fundazioak Donostian, Hernanin eta Zestoan dituen zentroetan artatutakoak.

Helburua

Jarduerak lau helburu nagusi ditu:

- Adikzio-arazoak dituzten emakumeak ahalduntzea.
- Haien autoestimua indartzea.
- Emakumeak ikusaraztea artatzen ditugun gizonezko erabiltzaileen aurrean.
- Emakumeek jasotzen duten arreta terapeutikoan eta babes-arretan beren beharrak hitzez adieraz ditzaten erraztea.

Talde terapeutikoaren helburuei dagokienez, alderdi hauek azpimarra daitezke:

- Emakumeek emakumeentzako gune bat sortzea.
- Espazio bat prestatzea, nola dauden eta zer behar duten adierazteko.
- Emakumeen arteko harremana zaintzea eta artatzea, batez ere bizikidetzari dagokionez.
- Lagun egiteko leku oso garrantzitsu bat eskaintzea, norberaren arazoak ulertzearen onura gehigarri gisa.
- Emakumeek taldea espazio seguru gisa senti dezaten bultzatzea, beren sentimenduak partekatu ahal izateko, epaitu egiten dituztela sentitu gabe.
- Emakumeak gurearen tankerako errehabilitazio-zentroetan sartzeko oztopoak eta irauteko zailtasunak detektatzea.

Lekua edo estaldura geografikoa

Hernaniko zentroetan burutu genuen jarduera; baina, ondorengo urteetan, Donostian eta Zestoan ere egin dugu.

Inplikatutako alderdiak

Ahalduntze-jardueraren ondorioz, sarean lan egin dugu: alde batetik, Irudi Biziak elkartearekin, bi bideo-forum eginez, eta, bestetik, Hernaniko Kulturarteko Plaza Feministarekin.

Metodologia

Martxoaren 8a (Emakumearen Nazioarteko Eguna) aprobetxatu nahi izan genuen jarduera gauzatzeko. Aurreko egunetan, emakumeei talde terapeutikoetan parte hartzeko deia egin genien, eta positiboki erantzun zioten proposamenari. Horretaz gainera, erakundeko emakume profesionalei ere luzatu genien dei hori. Jarduera horrexekin abiarazi zen emakume-talde terapeutiko bat. Adikzio-arazoak dituzten pertsonei arreta emateko antolatzen ditugun jarduera terapeutikoak banakakoak eta taldekoak dira, baina historikoki gure erakundeak talde-terapian sinetsi du bereziki.

IZAN Fundazioan urteak generamatzan berdintasunaren alde lanean. 2012an, emakume bat zen zuzendari, plantilla paritarioa zen, eta gure erakundearen misioan, ikuspegian eta balioetan jasota geneukan sexuagatiko diskriminaziorik eza. Alabaina, forma eman nahi genion buruan genuen helburu horri.

Lehenik eta behin, Berdintasun Taldea sortu genuen. Talde horrek bereziki aktibo jokatu behar zuen diagnostikoan eta berdintasun-planean. Zazpi laguneko lantalde operatiboa behar zuen, baita erabakitzeko ahalmena ere, eta erakundearen berdintasunerako kudeaketaren eragile izan behar zuen.

Bigarrenik, erakundeko langile guztiek berdintasunari buruzko prestakuntza jaso zuten aholkularitza--enpresa baten laguntzarekin. Prestakuntza guztiz nahitaezkoa izan zen, eta erakundeak erraztasunak eskaini zituen ordutegien aniztasunari eta trebakuntza hori jasotzeko zentroei dagokienez.

Azkenik, I. Berdintasun Plana egin aurretik, hirugarren une garrantzitsua iritsi zen: berdintasunaren diagnostikoa. Gure erakundea irabazi-asmorik gabea izanik, bazirudien berdintasunak barneratuta egon behar zuela gure lana egiteko moduan, baina beharrezkoa zen azterketa sakon bat egitea. Datu ugari bildu genituen gai hauei buruz:

- Langileak
- Artatzen ditugun erabiltzaileak
- Boluntarioak
- Komunikazio korporatiboa.

Bestalde, une honetan 74 erakundek osatzen dute Emakundek bultzatutako Bai Sarea. Horietako batzuk hirugarren sektorekoak gara. Sare horretan, esperientziak, jakintzak, jardunbideak, ikaskuntzak, ideiak eta metodologiak partekatzen ditugu, eta justizia sozialean oinarritutako helburuak garatzen laguntzen dugu. Sarea osatzen dugun erakundeok, gainera, urtero jardunbide egoki bat ezagutarazteko konpromisoa dugu. Adikzio-arazoak dituzten emakumeentzako talde terapeutiko bat sortzeari dagokionez, baliagarria izan daiteke artaturiko pertsona gehienak gizonezkoak diren erakundeetan, gure kasuan gertatzen den bezala. Hain zuzen ere, sareko erakunde batzuek dagoeneko metodologia hori aplikatzen dute.

Esperientzia hori berritzaile eta jardunbide egoki bihurtzen duten elementuak

Hainbat elementu har daitezke kontuan esperientzia hori berritzailea eta egokia izan dela adierazteko:

- 2020ra arte, gure erakundean ez zen inoiz egin emakumezko erabiltzaileei bakarrik zuzendutako jarduerarik.
- Adikzioen eta gizartearen ikuspegi androzentrikoa haustea esan nahi du horrek.
- Ezinbestekoa da genero-ikuspegia kontuan izanda neurriak hartzea —eta esperientzia honi esker, lortu ere lortu da—, emakumeek tratamenduak eskuratzeko dituzten zailtasunak eta arrakala murriztu ahal izateko eta, hartara, laguntza terapeutikoa eskura dezaten sustatzeko. Horretarako, beharrezkoa da sentsibilizazio-kanpainak abian jartzea edo horietan parte hartzea.
- Gure ustetan, funtsezkoa da intersekzionalitatearen ikuspegia. Ulertzeko eta aztertzeko bestelako espazioak irekitzen ditu, beti maskulinizatuta ageri den substantzia-kontsumoaren aurrean. Intersekzionalitateak aukera ematen digu gurutzatzen diren eta berariazko pribilegioak edo desabantailak (arraza, sexua, osasuna, klasea, adina, desgaitasuna… direla eta) sortzen dituzten askotariko diskriminazioez ohartzeko.
- Begirada paternalistetatik eta estereotipatuetatik askatzeko aukera ematen digu. Kasu honetan, adikzio-arazoak dituzten emakumeez ari gara, eta, gainera, gehienek genero-indarkeria jasan dute eta adinean gutxi-asko aurrera eginak dira. Kontuan hartzen ditugu alderdi horiek guztiak arreta eskaintzeko orduan.

Eraginkortasuna

Lehenik eta behin, martxoaren 8ko kanpainari dagokionez, 40 emakumek parte hartu zuten. Baina, datu kuantitatiboez gain, azpimarratzekoa da alderdi kualitatiboak duen garrantzia ere.

Emakumeek harridura eta esker ona adierazi zituzten ekitaldia antolatzeagatik, ez baitaude ohituta antolatzen diren jardueren protagonista izatera. Gainera, harrezkero urtero errepikatu da jarduera hori. Adikzio-arazoak dituzten emakumeak «mobilizatzea» eta zentroetan ikusaraztea eragin du, eta emakumeek bakarrik parte hartzen duten talde terapeutikoak sortzea ahalbidetu.

Jarduera horren ondorioz sortu den emakumeen talde terapeutikoari dagokionez, azpimarra daiteke eragin positiboa izan duela elementu hauetan:

- Talde-lanak ezin hobeto osatzen du banakako terapia. Hala ere, talde-terapiak esperientzia aberasgarriagoa eta motibagarriagoa eskaintzen du adikzioa duen pertsonaren bizitza aldatzeko. Arrazoia argia da: ikusten dute taldeko beste emakume batzuk ari direla helburu terapeutikoa lortzen eta adikzioa atzean uzten.

- Talde terapeutikoa kohesionatuta dagoenean, babes handia topa daiteke, bai eta taldekideek egoerak erabat ulertzea ere. Taldeotan, antzeko bizipenak izan dituzten pertsonek elkar ezagutzen dute, eta horrek taldea osatzen duten emakumeak hobeto ulertzen laguntzen du. Gizonez inguratuta ez daudenez, emakumeek ez dute sentitzen hainbeste eragozpen bizitako zenbait esperientzia adierazteko, kontuan izanik gizarteak estigma handiagoa ezartzen diela emakume izateagatik. Talde mistoetan, adibidez, ez dute hitz egiten beren sexualitateaz, amatasunaz edo bikote-harremanez.

- Emakume-taldeek benetako mikrokosmosa eskaintzen dute, eta, haietan, emakumeak barneratuta, ulertuta eta, beraz, epaitu gabe senti daitezke.

- Garrantzi handiko alderdi bat zera da, beste pertsona batzuekin laguntza-harremanak sor ditzaketela talde horietan. Adikzio-arazoak dituzten emakume askok ez dute laguntza familiarrik edo sozialik tratamendu bat egiteko eta mendekotasuna gainditzeko. Orduan, talde-terapiek eta errekuperazio-zentro batean sartzeak gizarte-sare berriak eta pertsonen arteko harremanak ematen dizkiete, eta horiek oso lagungarriak izango zaizkie errehabilitazio-prozesu terapeutikoan.

Ildo horretan, 2022an lortutako datuak aztertuta, adikzioak tratatzeko gure zentroetan izandako irteerak aztertzen baditugu, ikusten dugu emakumeek gizonek baino datu hobeak izan zituztela alta terapeutikoei dagokienez, eta erabat edo partzialki bete zituztela helburuak. Zehazki, gure zerbitzuekin lotura amaitu zuten 62 emakumeetatik % 52,5ek alta terapeutikoa jaso zuten, eta gizonen artean, berriz, % 37,4k.

Alderdi interesdunentzako onurak

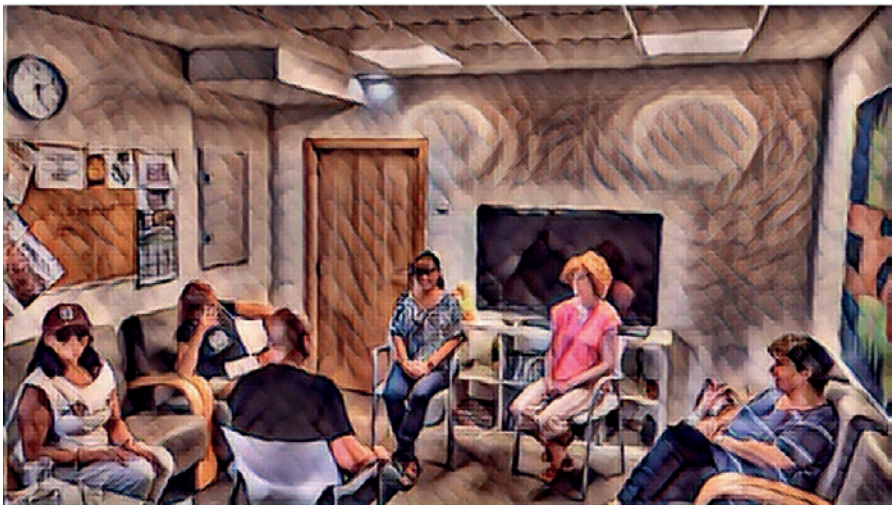
Erakunde gisa, adikzioen tratamenduan nagusi den ikuspegi androzentrikoa hautsi ahal izan dugu, eta agerian utzi adikzioak dituzten emakumeek jasaten duten estigma soziala, bai eta genero-mandatuek duten pisua ere. Emakumeak ahaldundu egin dira, eta sentitu dute entzun eta artatu egiten dituztela konfiantza-giroa sortzen duten espazio seguruetan. Horretaz gainera, emakumeen zuzeneko informazio asko bildu dugu; orain arte partzialki bakarrik jasotzen genuen, talde mistoetan esku hartzen genuenean.

Merezi du berdintasunean oinarrituta lan egitea eta haztea, bai erakunde batean lan egiten dugunontzat, bai artatzen ditugun pertsonentzat. Horixe da, gainera, jarraitu beharreko bidea, bidezkoa.

Ikasitako lezioak eta arrakasta-faktoreak

Erakundean gehiago jabetzen gara emakumeek laguntza eskatzeko dituzten zailtasunez eta atzerapenez. Gainditu egin dugu gizon eta emakumeentzako baliabide berdinak eskaintzeko etapa. Gainera, frogatuta geratu da adikzioren bat duten emakumeekin aliantza terapeutiko ona ezartzea gure zentroetara joaten diren emakumeen motibazioa adierazten duen elementua dela.

Emakumeak harremanetan daudela berroneratzen dira, ez isolamenduan; horregatik, beharrezkoa da talde-espazio bat edo ahalduntze-jarduera batzuk sustatzea, aldaketarako motibatzeko, laguntza jasotzeko eta antzeko egoeretan dauden beste emakume batzuekin identifikatzeko. Gainera, emakumeek tratamenduaren hasieran laguntza gutxiago izaten dutenez, taldea erreferentzia bereziki garrantzitsua bihur daiteke.



IZAN Fundazioaren Eraiki programako emakume-taldea.

Emakumeek terapia-talde mistoetan ere parte har dezakete, baina emakumeak bakarrik dauden taldeekin lan egiteak baditu abantaila batzuk:

- Parekideekin identifikatzeari esker, hobeto landu daitezke estigmak adikzio-arazoak dituzten emakumeei sorrarazten dizkien ondorioak, eta, bereziki, genero-mandatuak ez betetzearen ondorioz izaten dituzten errudun-usteak.

- Lagungarria da gizonen aurrean azaleratzen ez dituzten gai espezifikoei heltzeko (sexualitateari edo esperientzia traumatikoei, kasu). Emakumez soilik osatutako taldeetan ere, inoiz ez da presionatu behar emakumeek beren abusu- eta/edo indarkeria-esperientziak parteka ditzaten, halakorik izan badute; izan ere, biziberritu egin dezakete trauma. Haien erritmoa eta nahiak errespetatu behar dira, bereziki oroitzapen traumatikoarekin moldatzeko tresnarik ez duten emakumeez ari bagara. Ildo horretan, emakume-taldeek eredu positibo bat dute, zeina lagungarri baitzaie haien sentimenduak legitimatzeko eta euskarri emozional hobea eta seguruagoa ematen baitie.

- Talde mistoetan, gizonek gehiago hitz egiteko joera dute, eta eten ere maizago eteten dute. Emakumeek isilago jokatzen dute gizonezkoen aurrean, eta elkarren artean lehiatzeko joera izaten dute, gizonen arreta bereganatzeko.

- Emakumeak talde batean gutxiengoa direnean, elkarrizketan ez parte hartzeko joera izaten dute, edo emakumeontzat garrantzitsuak diren esperientziak baztertzekoa.

- Gertatzen da haien lehentasunak isilaraztea edo ezkutatzea, eta esperientzia maskulinoarekin identifikatzeko joera hartzea, emakume izanda dituzten beste bizipen intimo batzuetatik deskonektatuz. Hori dela eta, emakume gutxi dagoen talde mistoetako kide izateak areagotu egin ditzake lotsa- eta erru-sentimenduak, eta gerta liteke emakumeok tratamendua bertan behera uztea ere.

- Emakumez bakarrik osaturiko taldeetan, ordea, hobeto jasotzen eta zaintzen dira partekatzen diren esperientzia eta emozio intimoak. Horrexegatik, agian, emakumeek berek oso baliagarritzat jotzen dituzte talde horiek.

- Emakumez bakarrik osaturiko taldeetan, posible izaten da lehiakorrak ez diren laguntza-harremanak garatzea.

Beste ikaskuntza batzuei dagokienez, hauek azpimarra daitezke:

- Programa terapeutikoak eta gizarteratzeko programak genero-ikuspegiarekin garatzeko beharra.

- Era berean, ikusi dugu artatzen ditugun emakume gehienek, adikzio-arazoak izateaz gainera, tratu txarrak ere jasan dituztela.

- Adikzioa duen emakume bat bikotekidearekin bizi bada eta hura uztea erabakitzen badu, ez dauka batere egoera erraza. Hasteko, ziurren-ziurrenik ez du izango nora joan. Hala, «zergatik ez da banantzen?» galdera modu desegokian planteatuta legoke; izan ere, banantzea arazoaren konponbidetzat hartzen da, baina banantzeak, berez, bizi-zailtasunak ekarriko dizkio emakumeari; besteak beste, nora joan, zertaz bizi... Eta, hori gutxi balitz, emakumea bera jotzen da erruduntzat.

- Adikzioak, oro har, hondatu edo deuseztatu egiten ditu kontsumitzaileak ez diren senide eta/edo lagunekiko harremanak, eta horrek areagotu egiten du emakumeen isolamendua. Ildo horretan, gure zentroren batera emakume bat etortzen denean, hau egin behar dugu:

    - Konfidentzialtasuna bermatu.

    - Konfiantza, errespetua eta segurtasuna emango dituzten espazioak eta giroa sortu.

    - Emakumeari gertatzen zaiona adierazten eta ulertzen lagundu.

    - Haren emozioak legitimatu.

- Azkenik, beste ikaskuntza garrantzitsu bat da gure erakundearen II. Berdintasun Planak (2018-2022) bereziki kontuan hartu zituela gure profesionalekin lotutako alderdiak. Hurrengo planak gehiago hartu beharko luke kontuan genero-ikuspegia zuzeneko arreta eskaintzen duten profesionalen eta erabiltzaileen arteko harremanetan, baita erabiltzaileen beren arteko harremanetan ere.

Transferigarritasuna

Hirugarren sektoreko erakunde askotan gerta daiteke —eta uste dugu gertatu ere gertatzen dela— gure erakundean bizi dugun errealitate bera. Programa edo zerbitzu batzuetan, artatutako pertsona gehienak gizonak dira. Beraz, gure ustez, ez du aparteko zailtasunik planteatu dugunaren tankerako jarduerak antolatzeak eta/edo emakumeentzako arreta-talde espezifikoak sortzeak.

Era berean, funtsezkoa eta egingarria da genero-ikuspegia are gehiago kontuan hartzea gure erakundeetako politika publikoetan.

Dokumentu-erreferentziak

Castaños, M. et al. (2010). *Intervención en drogodependencias con enfoque de género*. Madril, Emakumearen Institutua, Lan eta Gizarte Gaietako Ministerioa.

Ikerketa, Berrikuntza eta Garapen Departamentua (2016). *Hombres, Mujeres y Drogodependencias*. Madril, Atenea Fundazioa.

Jimenez, C.; Gido, M. (2018). «La *influencia de la socialización de género en las adicciones*» barne-ikerketa. Donostia, IZAN Fundazioa.

Rodo-Zarate, M. (2021). *Interseccionalidad. Desigualdades, lugares y emociones*. Bartzelona, Bellaterra Edicions.

UNAD, *Interseccionalidad y adicciones*: *Trabajo en red de forma integral.* Madril, UNAD - Adikzioak Artatzeko Sarea.

Fitxaren egilea:

Asier Tutor Bilbao. IZAN Fundazioa.

Harremanetarako datuak:

Asier Tutor Bilbao. asier@izan.org

Ahalduntze indibidualerako eta kolektiborako ibilbideen lanketa estrategikoa komunitatean

Zabaltzen Sartu

Hasiera-data

SENDOTU AldiBerean Elgoibarko ahalduntze- eta alfabetatze-ibilbideen programak 2016an ekin zion bere ibilbideari, eta beste espazio batzuekin osatuz joan zen, hala nola 2019an abian jarritako Gorputz Ikusezinak eta 2021ean gauzaturiko Gorputza Mugimenduan jarduerekin.

Garatzeko edo ezartzeko denbora

Ahalduntzeko gune bat da, eta 2016. urteaz geroztik dihardu lanean. Elgoibarren hasi eta beste udalerri batzuetara zabalduz joan da, hala nola Soraluzera eta Azpeitira, Gipuzkoan, eta Elorriora eta Abadiñora, Bizkaian.

Laburpena

Proiektu hau *Euskal Autonomia Erkidegoko 2014-2020 Europako Gizarte Funtsaren Programa Operatiboaren* barruan kokatzen da. Beraz, berorren % 50 Europako Gizarte Funtsak finantzatzen du, eta beste % 50a, berriz, erakunde publiko eta pribatuek —eta, bereziki, Gipuzkoako Foru Aldundiak—.

Hasteko, emakumeekin batera espazio bat eskaintzen eta sortzen da, non hizkuntzaren ezagutza-prozesua baita funtsezko tresna (gaztelania/euskara); izan ere, hori da baliabideak modu autonomoan eskuratzeko oinarrizko giltza. Segurtasun-espazio horiek, era berean, gune egokiak dira beste gai batzuk lantzeko eta jorratzeko, emakume bakoitzak dituen interesen eta une eta beharren arabera (baliabide komunitarioak, osasuna, prestakuntza, berdintasuna, feminismoak...).

Konfiantzan eta sortutako sarean oinarritutako ezagutza, autonomia eta garapen pertsonala eskuratzeak erronka berriak sorrarazten ditu, eta horien artean nabarmentzen da **ahalduntze indibidualetik ahalduntze kolektibora igarotzea**. Eta, Elgoibarko Udalaren babesarekin, hortxe hasi ginen hizketan lidergoaz, liderrez eta herrian emakume migratuen elkarte bat sortzeko ametsaz: halaxe sortu zen Loreak.

Loreakekin eta SENDOTU AldiBerean proiektuaren barruan dauden emakume-taldeekin batera, beste behar eta espazio osagarri batzuk sortzen ari dira: Gorputz Ikusezinak proiektua (gorputz-modaren estereotipoak apurtzea eta sorkuntza propioa sustatzea) eta Gorputza Mugimenduan proiektua. Hala, indartzen joan dira ahalduntze indibidualerako eta kolektiborako ibilbide horiek, komunitatearekin interakzioan jardunez ingurune inklusiboagoak lortzeko, herriko beste emakume batzuentzako erreferentziak sortuz eta komunitatean bizikidetza sustatuz (migratuak/bertakoak).

Elkarren osagarriak direnez tresnak (ahalduntzea eta alfabetatzea, gorputzak eta ehunak, gorputzak eta mugimendua), espazio hau funtsezkoa da emakumeen sustapen indibiduala eta kolektiboa lortzeko. Urtean emakume-kopuru jakin batekin lan egiten da, eta haien beharren, estrategien edo bizitzako uneen arabera ateratzen eta sartzen dira proiektura.

Hauek dira Loreak taldearen eta SENDOTU AldiBerean programaren espazio osagarriak:

Gorputz ikusezinak

Emakumeak biltzeko eta ahalduntzeko gune bat da, eta moda-eskolak ematea da haren lan-ardatza, ikuspegi feminista batetik. Alderdi hauek lantzen dira nagusiki:

1. Gure gorputzez ahalduntzea eta gozatzea. Gure gorputzen aniztasuna aldarrikatuko dugu, gorputzen antropologia landuko dugu eta gure gorputzetara egokitzen diren patroiak egiten ikasiko dugu. Hots, gure gorputzak ezagutzea, maitatzea, deskubritzea eta gozatzea.

2. Gure sormena jostea eta itxuratzea. Jantzi eta patroi bakoitzaren pertsonalizazioa sustatuko dugu, gure emozioei buruz hitz egiten duten jantziak aldarrikatzeko, betiere kontuan hartuta formak, koloreak, gure nortasunak, gure pentsamenduak eta gure bizipenak.

3. Arropa jasangarria janztea. Horretarako, ingurumena, giza eskubideak eta lan-eskubideak kontuan hartuko dituen ziklo jasangarri bat hasiko da. Ildo horretan, arropak konpontzearen bidez, armairuan ahaztuta dauden oihalak erabiliko dira, beste bizitza bat emateko haiei.

4. Sormena eta berdintasuna aldi berean lantzea. Parte-hartzea eta berdintasuna bultzatzeko jarduerak egitea, baina, aldi berean, sentitzea elkarteak baduela beren interesak ordezkatzen dituen espazio bat, eroso sentiarazten dituena.

Gorputza Mugimenduan

Programa horren helburua da emakumeen arteko kulturarteko sare bat sortzea. Proiektu horren berrikuntzarik handiena gorputzari zentraltasuna ematea da; gorputza abiapuntu hartuta lan egitea, mugimenduaren bidez.

Gaur egungo mendebaldeko gizartean, bada dikotomia bat gorputzaren eta buruaren artean; gorputza bigarren mailan geratzen da. Proiektu honen helburua da gorputza erdigunean jartzea, nork bere burua ezagutzeko espazio gisa, norberaren ongizatera iristeko aukera gisa. Mugimendua, dantza, hizkuntza unibertsala da, eta horrek ahalduntze indibidualerako eta kolektiborako tresna bihurtzen du.

Xede-taldea

Oro har, udalerrian erroldatutako edo udalerri horri dagokion eskualdeko emakumeak.

Alfabetatze-programan, gaztelania menderatzeko zailtasunak dituzten emakume migratuak aritzen dira.

Joskintza- eta gorputz-prometan, berriz, herriko eta/edo inguruko emakumeak, normalean langabezian daudenak, gizarte- eta familia-sarerik ez dutenak —edo sare eskasa dutenak—; diru-sarrerarik ez daukatenak edo gizarte-laguntzak jasotzen dituztenak, prestakuntza akademiko txikia dutenak edo osasun mentaleko arazoak dituztenak, besteak beste.

Helburua

Laguntza eskaintzen zaion emakumearekin batera, gizarteratzeko eta laneratzeko ibilbide bat diseinatzea, batetik, haren autodeterminazioa lortzeko, eta, bestetik, bizi den komunitatean aktiboki parte har dezan.

Helburu zehatzak:

- Ahalduntzea eta autodeterminazio pertsonala sustatzea.
- Sare afektiboak eta elkarri laguntzeko sareak sortzea.
- Bizi diren herrialdeko hizkuntza ezagutzea eta menderatzea.
- Emakumeen parte-hartze soziala bultzatzea.
- Komunitatearen garapenean laguntzea.
- Ingurune inklusiboagoak sustatzea.
- Ingurumen-jasangarritasunari laguntzea.

Lekua edo estaldura geografikoa

Gipuzkoa: Elgoibar, Soraluze eta Azpeitia.

Bizkaia: Elorrio eta Abadiño.

Inplikatutako alderdiak

- Elgoibar, Soraluze eta Azpeitiko Udalak.
- Elorrioko eta Abadiñoko Udalak.
- Debegesa, Debabarreneko Garapen Agentzia.
- Lanbideren tokiko bulegoa.
- Gipuzkoako Foru Aldundia.
- Bizkaiko Foru Aldundia.

Metodologia

Ahalduntze indibiduala eta kolektiboa lortzeko ibilbideak modu estrategikoan jorratzeko bide honek funtsezko hainbat elementu metodologiko ditu. Besteak beste:

- Partaidetzan oinarritutako metodologia malgua, feminista eta kulturartekoa baliatzen dugu lanerako.
- Ardatz metodologikoek egokitzeko/berrantolatzeko modukoak izan behar dute, une bakoitzean parte-hartzaileen beharrei eta erritmoei erantzuteko.
- Abiapuntua pertsona bera da; pertsonaren indibidualtasunetik abiatzen gara (haren errealitatea, beharrak...); ondoren, taldera igarotzen da, non parte-hartzaile guztientzat komunak diren gaiak lantzen baitira.
- Gizataldea da pertsonari sarea edo babesa ematen dion oinarria.
- Pertsonak markatzen du erritmoa, berak hartzen ditu bere ibilbidearen erabakiak.
- Partaidetza ekitatiboa: parte-hartzaileei kontsulta egiten zaie, iritzia ematea eta erabakiak hartzea proposatzen zaie.

Esperientzia hori berritzaile eta jardunbide egoki bihurtzen duten elementuak

Hauek dira proiektu estrategiko hori jardunbide egoki bihurtzen duten elementu nagusiak:

- Herritarrei irekitako programa da, fase guztietan.
- Inor epaitzen ez den espazio ez-mistoa da (emakumeak bakarrik), elkarrekin ikasteko aukera ematen duena.
- Emakumeok elkarrekin bizitzeko espazio bat planteatzen da, gu geu izateko eta elkar ezagutzeko aukera ematen duena, norantz joan nahi dugun erabakitzeko (espazio segurua, aurreiritzirik gabekoa).
- Banakako eta taldeko ibilbideak lantzen dira.

- Pertsonari ikuspegi intersekzionaletik erreparatzen zaio (pertsonaren dimentsio guztiak hartzen ditugu kontuan).
- Prozesu dinamiko eta aldakorrei erantzuten dieten errealitateak ditu oinarrian, eta haietara egokitzen da.
- Kontuan hartzen du ingurumena (birziklatzea, ingurumenarekiko errespetua...).
- Ekonomia solidarioa sustatzen du.
- Komunitatea joaten da taldearen partaidetza bila, protagonismoa ematen zaio komunitateari.

Eraginkortasuna

Proiektuaren eraginkortasuna baloratzeko aukera eman duen informazio kuantitatiboari dagokionez, emaitza hauek aipatu behar dira:

- 2016tik, 326 pertsona igaro dira: 311 emakume eta 15 gizon. 2021az geroztik, gizonak ere integratu dira programaren batean (joskintzakoan).
- % 16k besteren konturako kontraturen bat izan du, baina ehuneko hori handiagoa izango litzateke kontraturik gabeko enpleguak kontuan hartuko bagenitu.
- Gutxi gorabehera, % 35 eta % 40 inguruk hartzen du parte Lanbideko prestakuntzaren batean eta/edo sartzen da hezkuntza-sisteman (Helduen Hezkuntzan, batez ere).

Bestalde, esperientzia horren ibilbidetik ondorio kualitatibo batzuk ateratzen dira:

- Parte-hartzaileen eta herriko erakunde publikoen balioespen positiboa (oinarrizko gizarte-zerbitzuetarako erreferentzia).
- Hizkuntza menderatzeak, hasiera batean, lagundu egiten die komunitatera hurbiltzen, eta hobetu egiten du haien egoera enpleguaren eta prestakuntzaren alorretan.
- Falta zaien sare soziala eskuratzen dute, eta horrek segurtasuna, konfiantza eta abar ematen die.
- Lagungarri zaie bizi diren komunitateko edo gizarteko arauak (askotan, ez-idatziak) ikasteko (talde mistoak ikastetxe publikoetan eta/edo pribatuetan, zentro homologatu eta ez-homologatuetan, kiroldegietan...). Ildo horretan, eguneroko bizitzan aurkituko duten errealitatearen saiakuntza moduko bat da programa.
- Beste baliabide batzuk eskuratzeko tranpolin bat da, eta behar duten guztietan itzul daitezke (prozesu dinamikoa, aldakorra, haietara egokitzen dena, eta alderantziz). Koltxoi bat ere bada, prozesuan atzerantz bultzatzen dituen egoera pertsonal, laboral eta sozialen bat dutenean babes gisa balia dezaketena.

Alderdi interesdunentzako onurak

Ibilbideetan parte hartzen duten emakumeentzako onurak:

- Pertsonalki, sozialki eta profesionalki aktibatzen dira.
- Erreferentzia bihurtzen dira beste emakume batzuentzat, bai eta haiengana laguntza edo partaidetza bila joaten den komunitatearentzat berarentzat ere.
- Hobetu egiten dute babes sozialeko sarea, bai eta prestakuntza- eta enplegu-baliabideetarako sarbidea ere.
- Autonomoagoak dira administrazioarekiko gestioetan.

- Gehiago parte hartzen dute gizartean eta komunitatean.

Programa horietan parte hartzen duten erakunde publiko eta pribatuentzako onurak:

- Noiznahi jo dezakete baliabide horretara, edozein unetan bidal ditzakete erabiltzaileak, beste zerbitzu batzuek izena emateko epeak ixten dituztenean.
- Komunikazio zuzena, arina eta noranzko bikoa dago parte-hartzaileak joaten diren beste entitate, elkarte edo erakunde batzuekin.

Ikasitako lezioak eta arrakasta-faktoreak

Emakume asko ez dira zerbitzu mistoetara joaten kulturagatik edo familien debekuagatik. Hasiera batean espazio ez-misto bat izateak lasaitasuna eta konfiantza ematen die tailerretan parte hartzeko, eta abiapuntu bat da. Izan ere, denboraren poderioz, beraiek eskatzen dute prestakuntza eta/edo jarduera mistoetara jauzi egitea, titulazio bat eskuratzeko eta lan-merkatuko lehen esperientzietara hurbildu ahal izateko.

Hona hemen ikasitako beste lezio batzuk:

- Prozesu osoan laguntza indibiduala eta kolektiboa izateko beharra dago, sor daitezkeen gorabeherak gainditzeko.
- Metodologia taldearen eta parte-hartzailearen beharretara egokitzen da.
- Eskualdeko emakumeek horrelako programetako zerbitzu ugari eskatzen dituzte. Eta inguruko udalerriek ere interesa agertu dute, baita errepikatzeko ere.
- Guztion onura (ingurumenaren jasangarritasuna edo ekonomia solidarioa, adibidez) oinarri duten jarduerak garatzen dira: jarduera produktiboak, joskintza-tailerretan egindako lanen salmentaren bidez, nahiz ez-produktiboak, hala nola alfabetatzea, Gorputza Mugimenduan programa, birziklatzea....
- Emakumeen sormen-maila handia ageri da konponbideak bilatzeko, bai eta haien urratsak ahalduntzera eta parte-hartze sozialera bideratzeko ere.
- Proiektuak lehen lan-esperientzietara hurbiltzen du.
- Proiektuei eutsi egin behar zaie denboran; epe luzera begira garatu beharrekoak dira, helburuak lortzeko eta denboran mantentzeko.
- Sareko lana eta etengabeko komunikazioa dago proiektuko parte-hartzaileekin lanean diharduten administrazioekin, erakundeekin eta elkarteekin.

Transferigarritasuna

Azpeitian, Soraluzen eta Bizkaiko beste udalerri batzuetan erreplikatzen ari da.

Tailerraren arabera (alfabetatzea, joskintza, gorputza...), askotarikoak izan daitezke hartzaileak. Alfabetatze-programan, emakume migratuak izan ohi dira; joskintzan, gaur egun bazterkeria-arriskuan dauden emakumeek eta gizonek esku hartzen dute (bigarren fasean eta emakumeek ontzat eman ondoren); eta, gorputzen tailerrean, azkenik, emakume migratuek zein bertakoek (bazterketa-arriskuan daudenak betiere) hartzen dute parte.

Nolanahi ere, proiektu horietako edozeinek edo abiarazi nahi den beste edozer egitasmok aldez aurretik dagokion eskualdea aztertzea eskatzen du, martxan ipini aurretik.

Parte-hartzaile guztiek beren borondatez joan behar dute proiektura, eta ekitatez parte hartu (partaidetzan oinarrituriko metodologia).

Dokumentu-erreferentziak

Zabaltzen Sartu <Zabaltzen.sartu.org >

/ zabaltzensartu_ce / @zabaltzenkoop

REAS Euskadi /Ekosolfem

Mugimendu feministak

Fitxaren egilea

Marta Senz. Koordinatzailea.

Yolanda Urzelai. Enplegu-teknikaria

Miriam Caro. Gizarteratze-teknikaria

Harremanetarako datuak

Marta Senz <marta@zabaltzen.sartu.org>

Yolanda Urzelai <Yolandaur@zabaltzen.sartu.org>

Miriam Caro <miriam.caro@zabaltzen.sartu.org>

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Orekatuz Batzordea

EDE Fundazioa – Suspergintza

Hasiera-data

OREKATUZ Batzordea 2001eko maiatzean eratu zen.

Erakunde barruan 2001. urtea baino lehen hasi baginen ere emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzen, urte horretan eratu zen batzordea, eta gaur egun ere lanean jarraitzen du.

Garatzeko edo ezartzeko denbora

2001ean abian jarri ondoren, martxan jarraitzen du.

Laburpena

Erakundeak emakumeen eta gizonen berdintasunerako abian jarri duen estrategia da OREKATUZ, eta izen bera hartzen du estrategia hori bultzatzen duen batzordeak ere. Eta horixe da, hain justu, dokumentu honetan aurkezten den jardunbide egokia.

Barne-organo bat da, eta, egiturari dagokionez, Pertsonen Kudeaketa eta Garapenaren mende dago. Hor kokatzen da, orobat, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Politikaren Kudeaketa (berdintasun-planak, kontziliazio-plana, sexu-jazarpena eta/edo sexuagatiko jazarpena prebenitzeko eta artatzeko protokoloa eta abar).

Gaur egun, erakundeko zerbitzuetako 12 pertsonak osatzen dute (10 emakumek eta 2 gizonek), hainbat ibilbide eta erantzukizun-mailatakoak guztiak ere. Pertsonek beren borondatez parte hartzen dute organo horretan. Motibazioa, ikasteko grina eta erakundeko berdintasuna hobetzen laguntzeko gogoa behar dira. Batzordea hilero elkartzen da, hilabete bakoitzeko azken ostegunean.

Organo horrek sustatzen dituen martxoaren 8ko eta azaroaren 25eko barne-sentsibilizazioko kanpainetarako, lan-azpibatzordeak sortzen dira batzordea osatzen duten zenbait pertsonarekin. Batzuetan, erakundeko beste pertsona batzuek ere parte har dezakete azpibatzordeetan.

Xede-taldea

Erakundea osatzen duten pertsona guztiak.

Helburua

Hauek dira batzordearen helburu nagusiak:

- Erakundean berdintasun-estrategia bultzatzea. Lan-eremu guztiekin loturak egitea.
- Berdintasun-plana zaintzea eta haren jarraipena egitea.
- Berdintasunaren arloko orientazioa ematea barne-kudeaketako, komunikazioko eta abarreko prozesuetan.
- Erakunde osoaren sentsibilizazioa eta parte-hartzea sustatzea berdintasunaren arloan eta emakumeenganako indarkeria matxistaren aurka.

Lekua edo estaldura geografikoa

Bizkaia eta Gipuzkoa.

Inplikatutako alderdiak

Barne-batzorde bat denez, ez dago inplikatu den kanpoko beste entitate, erakunde edo kolektiborik. Hala ere, batzordea osatzen duten pertsonek antzeko topaguneetan ere parte hartzen dute: Bai Sarea, Ecosolfem, Emakumezko Enpresari eta Zuzendarien Elkartea eta Emakumeok Bidean.

Metodologia

Batzordeak bilerak egiten ditu hilero, eta, horietan, batzordean kezka pizten duten auziak lantzen dira, betiere erakundeko berdintasunaren inguruan:

- Sentsibilizazio-kanpainak prestatzea eta garatzea.
- Parte hartzen duten berdintasunerako sareei buruzko informazioak.
- Erakundearen berdintasunaren arloko funtsezko dokumentuak prestatzea edo kontrastatzea: hizkuntzaren erabilera ez-sexistaren eskuliburua, sexu-jazarpenari eta/edo sexuan oinarrituta-ko jazarpenari erantzuteko protokoloa, kontziliazio erantzunkiderako plana eta abar.
- Batzordearen mugarriak ospatzea: OREKATUZen 20. urteurrena.
- Erakundearen beste ekimen batzuetan parte hartzea, berdintasunaren eta/edo genero-ikus-pegiaren gakoa txertatuz: Euskara Planeko jarduerak, Boluntarioak Artatzeko Plana eta abar.
- Barne-kudeaketarekin lotutako berdintasun-gaiei buruzko prestakuntza eta eztabaida: kontzi-liazioa, berdintasun-planak, ahalduntzea, sexu-jazarpena eta/edo sexuagatiko jazarpena eta abar.
- Erakundearen berdintasunaren arloko prozesu estrategikoei laguntzea: plan estrategikoa, ber-dintasun-diagnostikoak eta -planak, jazarpen-protokoloa, kontziliazio erantzunkidea, hizkuntza berdinzalearen eskuliburuak eta abar.

Oro har, bilera «Efektiboen» metodologia aplikatzen da, horietan zaintza-praktikak txertatzeko. Era be-rean, lan-azpibatzordeak sortzen dira, erakundeko pertsona gehiago inplikatzeko: martxoak 8, azaroak 25 eta beste batzuk, landu beharreko gaien arabera.

Esperientzia hori berritzaile eta jardunbide egoki bihurtzen duten elementuak

Batzorde hori esperientzia berritzaile eta jardunbide egoki bihurtzen duten alderdiak bat baino gehiago badira ere, funtsezko lau elementu azpimarra daitezke:

- Erakundeko pertsonek emakumeen eta gizonen berdintasunarekin partaidetza, inplikazioa eta konpromisoa izatea sustatzen du.
- Berdintasunaren arloko jakintza eta sentsibilizazioa sustatzen ditu.
- Lidergo partekatua bultzatzen du.
- Pertsonak zaintzeko praktiken laborategia da.

Eraginkortasuna

Proiektuaren eraginkortasuna baloratzeko aukera eman duen informazio kuantitatiboari dagokionez, emaitza hauek aipatu behar dira:

- 41 kanpaina bultzatu dira.
- 30 parte-hartzaile izan dira.

- Beste gai batzuetarako lantaldeak sortu dira: emakumeen lidergoa, ordainsari-berdintasuna, kontziliazio erantzunkidea, martxoaren 8ko eta azaroaren 25eko azpibatzordeak, BerdinLab taldea (zerbitzu eta proiektuetarako berdintasun-estrategia), Beijing+25 taldea (berdintasunaren aldeko eta indarkeria matxistaren aurkako itun soziala).

- 200 bilera eta 6.000 dedikazio-ordu baino gehiago egin dira.

- 8 dokumentu sortu dira (gidak, berdintasun-planak, protokoloak eta barne-eskuliburuak).

Alderdi inplikatuentzako onurak

Esperientzia honen onurak aztertzeko, bi inpaktu-mota har daitezke kontuan: barnekoa eta kanpokoa.

Lehenengoari dagokionez (barne-inpaktua), hauek dira onura nagusiak:

- **Patronatuko Batzordea.** Emakumeen eta gizonen ordezkaritza orekatua eta ikuspegi feministak ditu, hainbat esparrutatik.

- **Emakumezko langileak ahalduntzea.** Lidergoa garatzea eta koordinazio- eta erantzukizun-postuetan emakumeak gehitzea.

- **Plan Estrategikoa.** Apustu estrategikoetan zehazten da emakumeen eta gizonen berdintasunaren aldeko apustua.

- **Kudeaketa-prozesuak.** Berdintasunaren zeharkakotasuna kudeaketa-prozesuetan.

- **Barne-prozedurak.** Kontziliazio erantzukiderako prozedura berriak sortu dira, indarkeria matxistei erantzuteko.

- **Sentsibilizazioa eta prestakuntza.** Berdintasuneko prestakuntza nabarmen handitu da taldeetan.

- **Genero-berdintasuna.** Sektoreko erakunde eta enpresa publiko eta pribatu askori berdintasuna hedatzen laguntzea.

- **Barruko lantaldeak.** Kontziliazio erantzunkidea, ordainsari-berdintasuna, BerdinLab, sexu-jazarpenaren eta/edo sexuan oinarritutako jazarpenaren prebentzioa.

Kanpo-inpaktuari dagokionez, emaitza eta onura hauek aipatu behar dira:

- Berdintasunaren aldeko eta emakumeenganako indarkeria matxistaren aurkako **zerbitzuak eta proiektuak.** Genero-ikuspegia ezartzen prestakuntza eta esperientzia duten profesional gehiago.

- Emakumeen eta gizonen berdintasunerako erakunde laguntzaile gisa **aitortua** 2004tik (EDE Fundazioa) eta 2009tik (Suspergintza).

- **Euskalit eta Emakunde:** kalitatea eta berdintasuna kudeatzeko jardunbide egokia, sexu-jazarpenari eta/edo sexuan oinarritutako jazarpenari erantzuteko.

- Hirugarren sektoreko **erreferentea** eta beste erakunde eta enpresa batzuetako berdintasunaren arloko jardunbide egokien sustatzailea.

- **Erakundeetan parte-hartzea:** Bai Sarea, EAPNko Emakume eta Gizarteratze Taldea, EkoSolFem, Emakumea eta Migrazioa Foroa, Emakunderen Berdintasun Foroa, Emakumeok Bidean.

Ikasitako lezioak eta arrakasta-faktoreak

- Funtsezkoa da batzordea osatzen duten pertsonen aniztasuna.
- Garrantzitsua da batzordea osatzen duten pertsonak berritzea.
- Batzordeaz kanpoko aliantzak bilatzea.
- Berrikuntza sortzea prozesuetan, produktuetan eta abarretan.
- Batzordetik haragoko beste talde batzuk sustatzea.
- Oso garrantzitsua da batzordea osatzen duten pertsonak trebatzea.
- Espazio atsegina, dibertigarria, segurua eta kritikoa eratzea, besteak beste.
- Begirada estrategikoa eta operatiboa.
- OREKATUZ Batzordearen eta erakundearen genero-aholkularitzaren arteko ikaskuntza-espirala.
- Batzordearen lorpen eta mugarri garrantzitsuak ospatzea eta ikusaraztea.

Transferigarritasuna

Jardunbide hori emakumeen eta gizonen berdintasunerako politika bat daukan edozein erakunderi transferi dakioke, hedapenaren edozein unetan. Garrantzitsua da lidergo partekatua eta lidergoaren maila eta esparru guztien parte-hartzea baloratuko dituen kudeaketa-eredu bat garatu nahi izatea edo garatzen aritzea.

Dokumentu-erreferentziak

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Orekatuz Batzordea: https://edefundazioa.org/nor-gara/antolakuntza/batzordeak/orekatuz-berdintasuna/?lang=eu

OREKATUZen 20. urteurrena: https://edefundazioa.org/miradas/orekatuz-hogei-urte/?lang=eu

Fitxaren egilea:

Conchi Martín Pardo. Erakundeko Pertsonen Kudeaketa eta Garapenerako eta Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Politiken koordinatzailea.

Grace Requejo Arce. OREKATUZ Batzordearen arduraduna eta genero-aholkularia.

Harremanetarako datuak:

Conchi Martín Pardo: cmartin@edefundazioa.org

Grace Requejo Arce. grequejo@edefundazioa.org

Jazarpena prebenitzea: prebentzio situazionala eta ingurumen-diseinua

GUREAK

Hasiera-data

Jazarpen-protokoloa 2015-2018 bitartean egin eta ezarri zen. Protokolo haren sistematika eta etengabeko prestakuntza 2016an hasi ziren, eta gaur egun ere garatzen ari dira.

Prebentzio situazionalaren eta ingurumen-diseinuaren esperientzia 2017an hasi zen, diseinatzeko eta ezartzeko prestakuntzaren eta hasierako jardueren bidez. Aktibo jarraitzen dute bai etengabeko prestakuntzak, bai prebentzio situazionalari lotutako jarduketek.

Garatzeko edo ezartzeko denbora

Hasieran ezarri zenetik (20152018) jarraitzen du martxan.

Laburpena

GUREAK-ek sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena prebenitzearen alde egin du, eta, horretarako, hainbat ekintza gauzatu ditu.

Alde batetik, plantillaren ezaugarrietara egokitutako protokolo bat prestatu zuen, zuzendaritzak eta langileen legezko ordezkariek adostua. Hiru urte iraun zuen inplementazio-fase hark, eta behar adina baliabide erabili ziren (prestakuntza egokituak, flyerrak, posterra eta «Jazarpenari ez» konpromisoa). Hortik aurrera, etengabeko prestakuntza edo jarraipena ezartzen eta eguneratzen segitzen dugu, langile hasiberriei harrera egiteko planen bidez.

Bestalde, zeharkako eskulangileentzako eta profil teknikoko langileentzako prestakuntza bat garatu da prebentzio situazionalaren eta ingurumen-diseinuaren alorrean, beharrezko jakintza eskuratzeko eta ingurune-diagnostikoak barnean egin ahal izateko, bai eta jazarpena prebenitzeko neurriak proposatzeko ere, espazioen diseinua eta horien kudeaketa kontuan hartuta. Euskal Herriko Unibertsitateak (EHU) eman du prestakuntza, eta delituak saihesteko prebentzio situazionala zein ingurumen-diseinua landu dira horretan.

Oinarri teoriko horietatik abiatuta, prebentzio situazionalean 25 teknika daude, bost multzotan banatuta, zeinek bosna teknika aurreikusten baitituzte. Gureak-en kasuan, prebentzio situazionalari buruzko teoria hori jazarpenaren prebentziora egokitu da, eta esparru horretan aplikatu da berariaz. Horrenbestez, ez dira egikaritu aurretik aipatutako teknika horiek guztiak.

Zehazki, **prebentzio situazionaleko** teknika hauek aplikatu dira Gureak-en:

1.- Ahalegina areagotzea

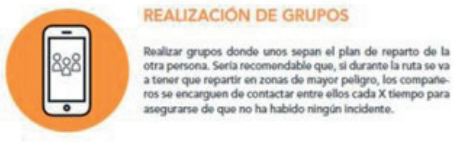
Multzo horretan, delitu bat (kasu honetan, jazarpen-kasuak) gerta daitekeen espazio edo lekuetara sartzea zailtzeko teknikak biltzen dira:

1. helburuak oztopatzea (adibidez, alarmak jartzea);
2. sarbideak kontrolatzea (adibidez, ate automatikoak);
3. irteerak kontrolatzea (adibidez, irtetean fitxatzea);
4. transgresoreak desbideratzea (adibidez, unisex komunak saihestea), eta
5. erraztaileak kontrolatzea (adibidez, lapurtutako mugikorrak desgaitzea).

Sarbideen kontrola / irteerak zaintzea / transgresoreak desbideratu

2.- Arriskua areagotzea

6. zaindarien kopurua handitzea (gauez taldeka sartzea eta irtetea);
7. zaintza erraztea (argiztapena hobetzea);
8. anonimotasuna murriztea (identifikazio-txartelak).
9. guneen kudeatzaileak txertatzea (segurtasun-kamerak), eta
10. zaintza formala indartzea (segurtasun-langileak).



Zaindarien kopurua handitzea
Lekuaren kudeatzaileak sartu

Zaingoa erraztea

Zaingoa erraztea

3.- Onurak murriztea

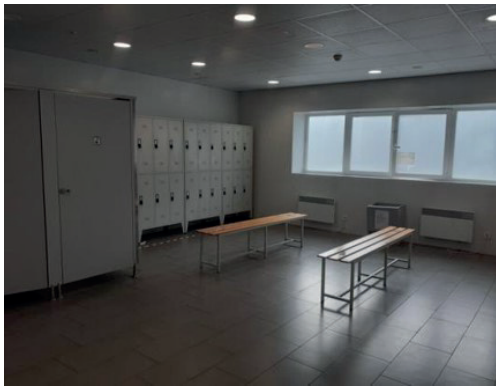
11. helburuak ezkutatzea (objektuak armairuetan sartzea);

12. helburuak lekuz aldatzea (delituaren xede izan daitekeena tokiz/inguruz aldatzea);

13. jabetza identifikatzea (jabetza markatzea, logoak erabiltzea, izena jartzea, etiketatzea eta abar);

14. delitu-merkatuak kontrolatzea (adibidez, jarrera jakin batzuk debekatzea eta betetze horren jarraipena egitea), eta

15. onurak erretiratzea (grafitiak garbitzea).



Onurak murriztea

4.- Probokazioak murriztea

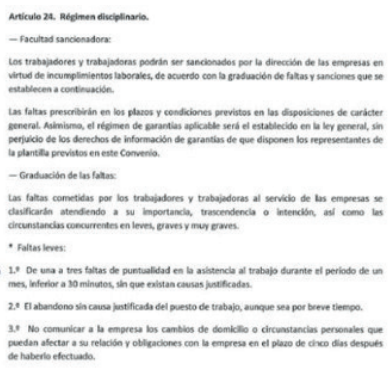
16. frustrazioak murriztea, liskarrak saihestea (txandak jantokian eta atsedenaldietan, ilarak eta pilaketak ekiditeko);

17. erreferentzia-taldearen presioa neutralizatzea (jazarpenari ezezkoa emateko konpromiso-kartelak), eta

18. imitazioak saihestea (onartzen ez diren jokabideengatiko zehapenak).

Pare-taldeen presioa neutralizatzea

Aktibazio emozionala murriztea



Artículo 24. Régimen disciplinario.

— Facultad sancionadora:

Los trabajadores y trabajadoras podrán ser sancionados por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen a continuación.

Las faltas prescribirán en los plazos y condiciones previstos en las disposiciones de carácter general. Asimismo, el régimen de garantías aplicable será el establecido en la ley general, sin perjuicio de los derechos de información de garantías de que disponen los representantes de la plantilla previstos en este Convenio.

— Graduación de las faltas:

Las faltas cometidas por los trabajadores y trabajadoras al servicio de las empresas se clasificarán atendiendo a su importancia, trascendencia o intención, así como las circunstancias concurrentes en leves, graves y muy graves.

* Faltas leves:

1.º De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de un mes, inferior a 30 minutos, sin que existan causas justificadas.

2.º El abandono sin causa justificada del puesto de trabajo, aunque sea por breve tiempo.

3.º No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o circunstancias personales que puedan afectar a su relación y obligaciones con la empresa en el plazo de cinco días después de haberlo efectuado.

Imitazioak saihestea

5.- Aitzakiak kentzea

19. arauak ezartzea (sarrera-erregistroko prozedura bat izatea);
20. jarraibideak finkatzea (pasatzeko debekua adierazten duten kartelak ipintzea);
21. kontzientziaz ohartaraztea (sentsibilizazio-kanpainak, jazarpen-egoerak identifikatzeko eta salatzeko prestakuntzak), eta
22. drogen eta alkoholaren kontrola (kontsumoen protokoloa).

Arauak ezarri

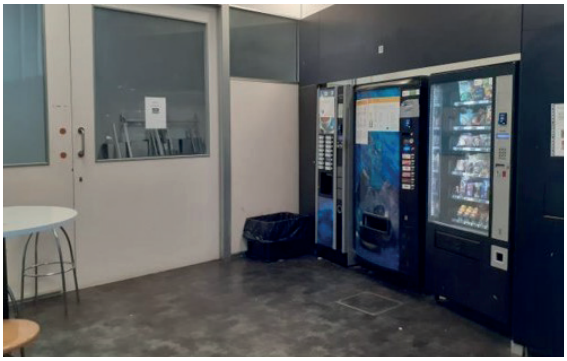
Jarraibideak ikusarazi

Jazarpenaren prebentzio situazionalerako teknikak ez ezik, oinarri teoriko hauek **ingurumen-diseinuari** buruz kontuan hartzen dituzten alderdi hauek ere landu ditu Gureak-ek:

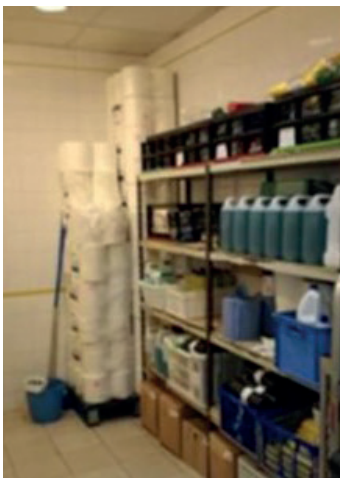
- Sarbide naturalaren kontrola. Eremuak mugatzen dituzten hesiak jartzea, zaintza naturala oztopatzen duten hormak izan gabe.

- Eremua sendotzea: eremu mugatua dela adierazten duten logoak edo beste elementu batzuk jartzea.

- Jarduerak babestea: kafe- eta vending-makinak edo atsedenlekuak jartzea, pertsonak egon daitezen eta zaintza naturala areagotu dadin.



- Mantentze-lanak: eremuak ordenatuta, garbi eta hondatu gabe egotea, abandonu-sentsazioa saihesteko eta jende gutxi dabilen eremua izan ez dadin.



- Zaintza naturala: idi-begiak, beirateak, kristalak, ispiluak... zaintza naturala areagotzeko.

Xede-taldea

GUREAK-eko plantilla eta, bereziki, laguntza-premiarik handienak dituzten pertsonak (adimen-desgaitasuna dutenak).

Helburua

Lan-ingurunean jazarpen-egoerak prebenitzea, hainbat jarduera eta teknikaren bidez, eta, ildo horretan, jazarpenik ezaren kultura sustatzea.

Lekua edo estaldura geografikoa

GUREAK LANEANen lantokiak, eta bezeroen zentroak, haietan ere zerbitzuak eskaintzen ditugun heinean. Gipuzkoan daude ia zentro guztiak.

Inplikatutako alderdiak

Enpresaren zuzendaritza, plantilla, langileen legezko ordezkaritza, bezeroak (bezeroaren zentroetan lan eginez gero).

Metodologia

Jazarpenari aurrea hartzeko esperientzia honen metodologia- edo prozedura-ardatzak hiru arlo nagusitan biltzen dira: hartzaileei egokitutako prestakuntza, prestakuntza tekniko espezializatua eta inguruneen azterketa situazionala.

Hartzaileei (desgaitasuna duten pertsonei eta, bereziki, adimen-desgaitasuna dutenei) egokitutako prestakuntza:

- Materialak egokitzea (irakurketa erraza, irudiz lagundutako testuak, dinamikak eta abar).
- Prestakuntza-denbora egokitzea.
- Aldizkako oroigarriak.

Prestakuntza tekniko espezializatua (kriminologian adituak diren langileen aldetik) eta lan-inguruneetan ekintza prebentibo eta zuzentzaileen bidez ikasitako teknikak aplikatzea:

- Teknikari-talde bat eta erdi-mailako kargudunak trebatu ziren, lan-eremuei lotutako arriskuak ebaluatzeko jakintza eta gaitasunak eskura zitzaten.
- Lantalde horrek lan-espazioak ikuskatzea eta berrikustea aldian-aldian.
- Obra-departamentuarekin koordinatzea, faktore horiek kontuan hartzeko obrak egin aurretik, instalazio berriak erosi edo alokatu aurretik eta abar.

Lan-inguruneen azterketa situazionala eta azterketaren emaitzaren araberako ekintzak ezartzea:

- Zentroen aldizkako ikuskapenak. Ondorioen txostena eta ekintzen proposamena. Ekintzen urteko jarraipena.
- Obra-departamentuarekin aldez aurreko azterketa egitea, eraberritzeetan eta obra berrien diseinuan prebentzio situazionalaren irizpideak sartzeko.

Esperientzia hori berritzaile eta jardunbide egoki bihurtzen duten elementuak

Esperientzia hori berritzailetzat jo daiteke hainbat arrazoirengatik. Hona hemen batzuk:

- Prestakuntza egokitzea plantilla heterogeneoa osatzen duen eta behar desberdinak dituen kolektibo bakoitzaren ezaugarrietara.
- Baliabide espezifikoak esleitzea (trebatzaileak eta abar).
- Ezarpena eta jarraitutasuna, pertsona guztiek prestakuntza/informazio egokia jasotzen dutela eta eskura dituzten baliabideak menderatzen dituztela bermatzeko (doako telefonoa eta abar).
- Ingurumen-diseinuko berariazko gaitasun teknikoa.
- Ingurunea eta eguneroko kudeaketa hobetzea, ikasitako tekniken bidez prebentzioa areagotzeko.

Bestalde, esperientzia hori nahiko erraza da, eta esparru horretan abian jarritako jarduerak beste lanedo erakunde-ingurune batzuetan aplika daitezke. Era berean, eskura dauden baliabideetara egokitu daiteke, ez baita beharrezkoa obra bat egitea; izan ere, batzuetan aldaketa txikiak eginda («trikimailuak») areagotu daiteke prebentzioa.

Eraginkortasuna

Hona hemen emaitza kuantitatibo eta kualitatibo nagusietako batzuk:

- Plantillaren % 97k jaso du trebakuntza eta sinatu du sexu-jazarpenari buruzko dokumentua.
- Prestakuntzari esker, pertsona batzuek jazarpena izan daitezkeen ekintzak identifikatu dituzte, eta ingurune egokian partekatu ahal izan dituzte.
- Obra berri eta/edo eraberritze bakoitza ingurumen-diseinuaren eta prebentzio situazionalaren irizpideak kontuan hartuta egiten da.
- Gureaken lantoki propioetan ezarri dira proposatutako ekintzak, ingurunearen diagnostikoa egin ondoren.

Alderdi interesdunentzako onurak

- Jazarpen-egoerak gertatuz gero, jakitea protokolo bat eta egoera horiek identifikatzeko gaitasuna daudela, eta jarduketa horien biktimek zer egin behar duten.
- Segurtasun-pertzepzioa areagotzea.
- Ziur egotea enpresak berak konpromiso irmoa hartu duela jazarpena prebenitzeko, eta berariaz gaitzesten duela jazarpena izan daitekeen edozein jokabide.

Ikasitako lezioak eta arrakasta-faktoreak

- Prebentzioaren garrantzia hainbat ikuspegitatik barneratzea eta askotariko teknikak aplikatzea.
- Praktika horiek enpresaren kudeaketan bertan eta egunerokoan integratzea.

Transferigarritasuna

Praktika horiek guztiz moldagarriak dira, eta edozein erakunde eta ingurutara transferi daitezke. Erakunde edo lan-ingurune batean ez ezik, beste espazio-mota batzuetan ere aplika daitezke deskribatutako elementu asko, hala nola haur-parke batean edo prestakuntza-zentro batean.

Dokumentu-erreferentziak

Berdintasunari eta jazarpenaren prebentzioari buruzko araudia.

EHUko ikastaroa emateko materiala.

Fitxaren egilea:

Katixa Mitxelena Olaizola

Ainhoa Durá Anabitarte

Harremanetarako datuak:

Katixa Mitxelena Olaizola. katixamo@gureak.com

Ainhoa Durá Anabitarte. adura@gureak.com

943 00 08 00

Erreparazioa erakunde-zainketen modu gisa, Sexu-jazarpena eta jazarpen sexista prebenitzeko eta halakoen aurrean esku hartzeko II. Prozeduran

Caritas Gipuzkoa

Hasiera-data

2021eko uztaila.

Garatzeko edo ezartzeko denbora

Urtebete.

Laburpena

Berdintasuna batzordearen apustua da erreparazioa zaintzarako tresna gisa sartzea erakundearen *Sexu-jazarpena eta jazarpen sexista prebenitzeko eta halakoen aurrean esku hartzeko bigarren prozeduran*, sexu-jazarpeneko edo jazarpen sexistako egoerak bizi izan dituzten erakundeko pertsonei laguntzea abiapuntu gisa hartuta.

2016az geroztik, sexu-jazarpeneko eta jazarpen sexistako gertaeren ebaluazio kuantitatibo eta kualitatiboen bidez egin dira ebaluazioa eta hobekuntza; arlo horretan erreferentzia diren profesionalek jardun dute eginkizun horretan —detektatu egiten dituzte halako egoerak, baita esku hartu ere, gertatzen direnean—.

Informazio-bilketa horri esker, jazarpena prebenitzeko eta halakoen aurrean esku hartzeko lehen protokoloan gutxi garatutako bi alderditan ardaztu dira hobekuntzak: lehenengoa prebentzio-esparrua da, eta bigarrena, berriz, biktima erreparatzeko edo zaintzeko esparrua.

Bigarren esparruari dagokionez, ikusi dugu protokoloek prozedurazko garapena izaten dutela erasotzailearentzako zehapenei lotutako jardueren esparruan, eta ez dituztela kontuan hartzen zaintza-laguntzekin lotutako ekintzak, ez baitute behar den neurrian aitortzen biktimak bizi duen kaltearen inpaktua.

Erreparazioa da, zaintzeko modu gisa, erakundeak bigarren protokoloaren garapenean txertatzen duen jardunbide egokia. Izan ere, erakundeak ulertu du kaltea gertatzen bada ez dela nahikoa erasotzailea erantzule egitea eta zigortzea. Horrez gain, beharrezkoa da biktimaz arduratzea eta hura zaintzea, eta bizi izan duen kaltea neurri batean konpontzea.

Sistematizazio-lan horretan oso garrantzitsua izan da arloetako talde guztien ekarpenak jasotzea, bai eta gaizki egiten duguna kontatzeak batzuetan dakarren ikasteko eta hobetzeko jarrera irekia izatea ere. Era berean, uste dugu oso garrantzitsua dela hainbat eragile identifikatzea, hala nola Gipuzkoako Foru Aldundia, zeinak prestazioak eta zerbitzuak hitzartzen baititu erakundearekin eta lan-osasuna arautzen duen mutualitatearekin (laneko arriskuen ebaluazioan, beharrezkotzat jotzen da arrisku psikosozialei buruzko atal espezifiko bat, genero-ikuspegia kontuan hartzen duena). Izan ere, ezinbestekoak dira erakundean erreparazioaren arloan aurrera egiteko.

Xede-taldea

Erakundeko kide guztiak, kontratatutako langileak eta boluntarioak, bai eta zentro eta programetako parte-hartzaileak ere.

Helburua

- Erakundearen barruko gorabeherei, harreman-fluxuei eta erreferentziazko pertsonei buruzko informazioa sistematizatzea, sexu-jazarpeneko eta jazarpen sexistako egoerak prebenitzeko, bai eta halakoetan jarduteko eta konponbidea emateko ere.

- Lehen protokoloaren alderdi batzuk hobetzea, erakundeak ahalik eta konpromisorik handiena har dezan pertsonekin, eta, hartara, erakunde berdinzale eta arduratsuagoa izan dadin.

- Beharrezko erreparazio- eta zaintza-ekintzak abian jartzea, hala eskatzen duten egoerak edo gorabeherak gertatzen direnean.

- Biktimari erantzuna eta laguntza ematea.

Lekua edo estaldura geografikoa

Gipuzkoa.

Inplikatutako alderdiak

BERDINTASUNA batzordea, arloetako arduradunak, erakundeko zenbait boluntario garrantzitsu eta zuzendaritza-taldea.

Metodologia

BERDINTASUNA batzordeak, hausnarketa-prozesuaren buru den talde eragile gisa, honako ekintza hauek hartzen ditu bere gain:

- Informazioa eta gorabeherak sistematizatzea. Balorazio kuantitatiboa.

- Lantaldeak eta hausnarketa- eta kontraste-taldeak. Balorazio kualitatiboa.

- Sexu-jazarpenari eta jazarpen sexistari buruzko dokumentazioa berrikustea.

- Sexu-jazarpena eta jazarpen sexista prebenitzeko protokoloa abian jartzea.

- Biktimari laguntzeko erreferentziak artikulatzea.

Esperientzia hori berritzaile eta jardunbide egoki bihurtzen duten elementuak

- Hauxe da berrikuntzan eta jardunbide egokian pentsatzen hasteko aldez aurreko elementu bat:

- Boluntariotza-erakunde baten konplexutasuna eraginkortasunez eta diskrezioz antolatzea. Erakunde horrek gizarte-bazterkeria jasateko arriskuan dauden pertsonekin garatzen du bere gizarte-ekintza, eta harreman-fluxu ugari ditu, zeinetan litekeena baita jazarpen-egoerak gertatzea. Erakundeak erabaki du intzidentziaren larritasun-maila hartuko duela neurri gisa protokoloari, prebentzioari, jarduketari eta konponketari lotutako prozesuak antolatzeko. Hiru egoera posible daude, eta horietan modulatzen da erreferentziako pertsonaren, Berdintasunako arduradunaren eta zuzendaritza-taldearen pisua, sexu-jazarpeneko eta jazarpen sexistako egoera bat gertatzen denean.

- Hortik abiatuta, prebentzioaren esparruko ekintzek osatzen dute bigarren elementua:

- Erakundean prebentziozko beste lau alderdiri buruzko gogoeta egin dugu, pentsaturik lagungarri izan daitezkeela sexu-jazarpeneko eta jazarpen sexistako egoeren intentsitatea saihesteko edo gutxitzeko, espazioak berrikusteko, gizon hezitzaileek beren lankideek izan ditzaketen

erasoetako eginkizuna kontrastatzeko eta lantzeko, arrisku-egoeretan esku hartzeko praktikak berrikusteko, eta profesional berriak erakundean sartzean protokoloaren ezagutza txertatzeko.

- Hala ere, biktima zaintzeko ekintzak garatzeak eta erreparazio-esparrua txertatzeak bihurtzen du esperientzia hori berritzaile, eta horregatik bilakatzen da jardunbide egoki. Hau da, erakundea ez da hartzen prebentzio-esparruaren eta zehapen-jardueraren bermatzaile gisa bakarrik, baizik eta zaintza-agente gisa ere bai.

- Ildo horretan, erakundeak sistematizatua du biktimei erreferentziako pertsona batek lagundu behar diela, erasotzaileak eragindako kaltearen maila kontuan hartuta. Laguntzaile horrek biktimari entzuten dio, haren beharrak eta kezkak jasotzen ditu, eta, horretaz gainera, informazioa, aholkularitza sozial eta juridikoa eta laguntza psikologikoa eskaintzen dizkio, jasandako erasoak eragindako inpaktuari aurre egiteko. Laguntza horiek publikoak edo pribatuak izan daitezke, erakundearen balorazioa eta biktimak dioena kontuan hartuta, eta erakundeak finantzatuko ditu.

Eraginkortasuna

Erakundeak hainbat emaitza nagusi identifikatu ditu esperientzia horri dagokionez. Hauek dira:

- Gorabeheren sistematizazio kuantitatiboa eta kualitatiboa indartu ditugu sexu-jazarpena eta jazarpen sexista prebenitzeko protokoloan.

- Irekitasuna, lana eta talde guztiekin partekatutako ikaskuntza indartu ditugu erakundearen barruan, jazarpen-intzidentzien aurrean.

- Araudia artikulatu eta jakinarazi dugu, baina beste horrenbeste egin dugu biktimek behar duten laguntzarekin ere.

- Jarri beharreko zigorren erreferentziak ez ezik, biktimak behar dituen zainketak ere aurreikusi ditugu.

Alderdi interesdunentzako onurak

Informazioa antolatzea eta ikaskuntzara eta hobekuntzara irekitzea onuragarria da erakundearentzat. Zaintza eta tratu ona emateak onura garbiak dakartza beti epe laburrean eta ertainean, bai diseinatzen dituztenentzat eta gako humanizatzaile horretan pentsatzen dutenentzat, bai jasotako erasoaren ondorioz laguntza eta/edo zaintza behar duen biktimarentzat.

Ikasitako lezioak eta arrakasta-faktoreak

Erakundeko lan-eremu hori baliagarria izan da sexu-jazarpenaren eta jazarpen sexistaren prebentzioan sakontzea premiazkoa dela ohartarazteko; izan ere, intzidentziak gertatu egiten dira, eta sakondu egiten dute, gainera, lan-eremuko genero-desberdintasunaren arrakala. Ezinbestekoa da sexu-erasorik edo eraso sexistarik gabeko lan-giroak eraikitzea.

Alabaina, aitortu egin behar dira gertatzen diren kalte-egoerak, eta, beraz, biktimarekin jardun; horretaz gainera, biktimarentzat beharrezkoak izan daitezkeen laguntzak aktibatu behar dira, laneko konfiantza eta giro egokia berrezartzeko.

Transferigarritasuna

Edozein erakundek hobe dezake sexu-jazarpena eta jazarpen sexista prebenitzeko protokoloa, intzidentzien informazio kuantitatiboa eta kualitatiboa biltzeko prozesua erraz sistematizatuta. Hausnarketarako eta kontrasterako barne-taldeak antolatzea erraz erreplikatzeko modukoa da, azaldutako alderdiak hobetzea helburu duten hipotesiak oinarri hartuta.

Hala ere, beharrezkoa da espazio publikoek biktimaren zaintza eta erreparazioa beren gain hartzea edo, kasuak hala eskatzen badu, ezagutaraztea; izan ere, gure ustez, edozein erakundek ez du behar adinako finantzaketarik Caritas ematen ari den zaintza-laguntza horien kostua bereganatzeko.

Dokumentu-erreferentziak

Nazioartea eta Europako Erkidegoa:

Lanaren Nazioarteko Erakundearen 111. Hitzarmena, laneko diskriminazioaren aurkakoa, lantokiko sexu-jazarpena emakume langileentzako diskriminazio-modu garrantzitsu gisa jorratzen duena, eta erakunde beraren 19. Gomendioa, zerbitzu-sektoreko lantokietako indarkeriari eta horri aurre egiteko neurriei buruzkoa.

Europako Erkidegoa:

Europako Batzordearen 92/131/EEE Gomendioa, azaroaren 27koa, lanean emakumeen eta gizonen duintasuna babesteari buruzkoa, zeinaren bidez sexu-jazarpenari aurre egiteko neurrien gaineko jokabide-kode bat jasotzen baita.

2006/54/EE Zuzentaraua, Europako Parlamentuarena eta Kontseiluarena, 2006ko uztailaren 5ekoa, enplegu- eta okupazio-gaietan gizonen eta emakumeen arteko aukera- eta tratu-berdintasunaren printzipioa aplikatzeari buruzkoa, jazarpen sexista eta sexu-jazarpena definitzen dituena, eta ezartzen duena, orobat, egoera horiek diskriminatzailetzat joko direla, eta, beraz, debekatu eta zigortu egingo direla, modu egokian, proportzionalean eta disuasio-moduan.

2002/73/EE Zuzentaraua, Europako Parlamentuarena eta Kontseiluarena, irailaren 23koa, sexu-jazarpena definitzen duena, halako portaerak tipifikatzen dituena, eta ikertzera behartzen duena. Sexu-jazarpenari aurre egiteko Europako Erkidegoko jokabide-kodea, 1991ko azaroaren 27koa, prebentzioaren arloko Europako garapen-araua da.

Estatua:

Espainiako Konstituzioaren 35.1 artikuluak berariaz jasotzen du lan-harremanen eremuan sexuagatiko bereizkeriarik ez izateko eskubidea.

Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarrirako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoak ezartzen du enpresa guztiek lan-baldintza egokiak sustatu behar dituztela sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena saihesteko, eta zehazten du, orobat, prozedura espezifikoak ezarri behar dituztela halakoak prebenitzeko, bai eta sexu-jazarpena jasan dutenek egin ditzaketen salaketak edo erreklamazioak bideratzeko ere.

Hauxe ezartzen du 7. artikuluan:

- Zigor-kodean ezarritakoari kalterik egin gabe, lege honen ondoreetarako, sexu-jazarpena da sexu-izaerako jokabide bat sortzea, ahozkoa edo fisikoa, xede nahiz ondore izateagatik pertsonaren duintasunaren aurka egitea, batez ere, larderiakoa, apalesgarria edo ofentsakoa den ingurua sortzen denean.

- Sexuan oinarritutako jazarpena da pertsona jakin baten sexuarekin zerikusia duen edozein jokabide, xede nahiz ondore izateagatik pertsonaren duintasunaren aurka egitea eta larderiakoa, apalesgarria eta ofentsakoa den ingurua sortzea.

- Edozein kasutan, bereizkeriatzat joko dira sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena.

- Sexuan oinarritutako bereizkeriatzat joko da, halaber, eskubide bat edo eskubide-igurikimen bat eskuratzeko, aldez aurretik egoera jakin bat onartu behar izatea, egoera horrek berarekin dakarrenean sexu-jazarpena edo sexuan oinarritutako jazarpena.

Eta 48. artikuluan, berriz, hau ezartzen du:

- Enpresek sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena saihesteko lan-baldintzak sustatu beharko dituzte, eta prozedura bereziak ezarri, horiek prebenitzeko eta halakoak jasan dituztenen kasuan kasuko salaketa eta erreklamazioak bideratzeko.

Lan Arriskuen Prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legeak ezartzen duenez, lan-erakunde guztiek sustatu behar dute beren langileen lan-baldintzak hobetzea, eta, ildo horretan, areagotu egin behar dute langileen segurtasunaren eta osasunaren babes-maila, eta ez kalte fisikoa eragin dezaketen arriskuen prebentzioa eta babesa zaintzearen bidez bakarrik, baizik eta langileen osasun psikikoari kalte egin diezaioketen arriskuen aurrean ere bai.

Laneko jazarpenaren eta indarkeriaren arloan, Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzailetzaren jarduketei buruzko Lan Ikuskaritzaren 69/2009 Irizpide Teknikoaren arabera, prebentzio-arloko arau-haustetzat jotzen da lan-eremuan genero-indarkeria prebenitzeko neurririk ez hartzea eta alor horretako ebaluaziorik ez egitea.

2/2015 Legegintzako Errege Dekretua, urriaren 23koa, Langileen Estatutuaren Legearen testu bategina onartzen duena. Haren 54. artikuluak ezartzen duenez, bi jazarpen-mota horiek kontratuaren ez-betetzetzat hartzen dira, eta, ondorioz, diziplinazko kaleratzea ere eragin dezakete.

***Euskal Autonomia Erkidegoa*:**

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legeak gai berari egiten dio erreferentzia, eta, 43. artikuluan ezartzen duenez, euskal herri-administrazioek, beren eskumen-eremuan, laguntza juridiko eta psikologiko urgentea, doanekoa, espezializatua, deszentralizatua eta eskuerakoa bermatu behar diete jazarpen sexistaren biktima direnei.

***Gipuzkoako Lurralde Historikoa*:**

2/2015 Foru Araua, martxoaren 9koa, emakumeen eta gizonen berdintasunerakoa.

Lurralde- eta lan-eremua:

Esku hartze Sozialari buruzko Gipuzkoako III. Hitzarmen Kolektiboaren (2019-2022) laugarren xedapen gehigarria (hitzarmen hori 2021eko uztailaren 15ean argitaratu zen Gipuzkoako Aldizkari Ofizialean). Era berean, Gipuzkoako Caritasek egina du I. Berdintasun Plana (2022ko martxoa).

Hitzarmen bereko diziplina-araubidean, 57. artikuluak falta oso astuntzat jotzen du sexu-jazarpena.

Fitxaren egilea:

Mabel Cenizo. Gipuzkoako Caritas.

Harremanetarako datuak:

Mabel Cenizo: harremanak@caritasgi.org

943 44 07 44

Jazarpen-kasuetarako protokoloa, erraz irakurtzeko formatuan

Katea Legaia S.L.L.

Hasiera-data

2021eko iraila.

Garatzeko edo ezartzeko denbora

Urtebete.

Laburpena

Katea Legaiaren Berdintasun Planak beharrezkotzat jo zuen sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena lantzeko protokolo eguneratu bat edukitzea, laneko beste jazarpen-mota batzuetatik bereizita. Hala, Katea Legaiako Berdintasun Batzordeak sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena prebenitzeko eta halakoen aurrean jarduteko protokolo bat diseinatu zuen 2021eko irailean, Emakumeen Institutuak eta Emakundek ezarritako gidalerroei jarraituz.

Batzorde horretan bertan, hedapen-plan bat adostu eta definitu zen; haren arabera, protokoloa erraz irakurtzeko formatu batean argitaratu behar zen, hartzaile guztiek aise ulertzeko moduan. Izan ere, hasierako protokoloak hogei orrialde zituen, eta eduki oso trinkoa, gainera. Horri eman genion lehentasuna, kontuan hartuta askotariko gaitasunak dituzten pertsonak ditugula gure erakundean.

Hori horrela, protokoloa erraz irakurtzeko formatuan editatu zen. Irakurketa errazaren printzipioei jarraituz egin zen gida:

- diseinu erakargarria egitea (liburu karratua, 20 x 20 cm-koa);
- esaldi laburrak erabiltzea;
- erabilitako termino askoren esanahia azaltzea;
- irudiak eta piktogramak maiz erabiltzea, baita adibideak ere;
- azkenik, esaldi bakoitzak mezu bakarra adierazten duela bermatzea.

Protokoloa hedatzeko planak bi mugarri nagusi izan ditu:

- Katea Legaian lan egiten duten 950 pertsonei banatzea gida (2021eko azaroa-abendua).
- Protokoloaren gaineko prestakuntza- eta hedapen-jarduerak, langile berriei, enpresa-batzordeetako ordezkariei eta egitura osoari zuzenduta.

Jarraian, irakurketa errazaren printzipioetako batzuk islatzen dituzten zenbait irudi garrantzitsu ageri dira, zeinak kontuan hartzea komeni baita gida bat formatu inklusiboan egiteko orduan.

Azala/diseinua/elebitasuna

Mezuarekin batera doan informazio bisuala

3. EZAGUTU BEHAR DITUZUN TERMINOAK

3.1 GATAZKA

Edozein lekutan pertsonen artean sor daitekeen arazo bat da. Lanean era guztietako gatazkak egon daitezke: lankideen artean, arduradunekin, bezeroekin...

Gatazkak pertsonen arteko harremanen parte gisa onartu behar dira, eta arazoa desagerraraziko duten neurri positiboekin konpondu behar dira.

Gatazkak ez dira jazarpentzat edo tratu txartzat hartzen, baina ondoeza eragiten dute eta egoera larriagoak sor ditzakete, eta prebenitu egin behar dira.

Adibideak erabiltzea

3.2 SEXU JAZARPENA

Pertsona batek beste pertsona bat beldurtzen duen edo nahi ez duen sexu portaera bat duenean gertatzen da, min fisikoa edo psikologikoa emateraino.

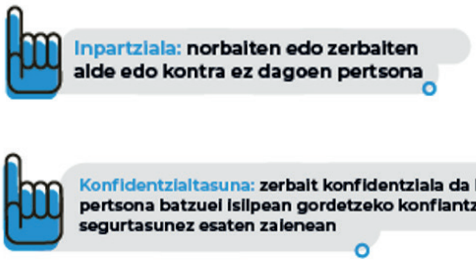
Jazarleak nolabaiteko gogobetetasun sexuala lortu nahi du, bestearen gaineko botere egoera batetik. Desberdintasuna dago bien artean. Gehienetan gizonek egiten dute emakumeen gainean. Sexu jazarpena denboran zehar errepika daiteke, edo behin bakarrik gertatu, baina halaber larria izan daiteke.

Adibidez, sexu jazarpena egon daiteke norbaitek hau egiten badu:

- Sexu intsinuazioak egiten dizkizu.
- Behin eta berriz ukitzen zaitu, beharrik gabe.
- Sexu mesede bat eskatzen dizu.
- Mehatxatu egiten zaitu bere sexu eskaerei uko egiteagatik.
- Pertsonak espiatzen ditu komunetan edo aldageletan.
- Zure atzetik dabil, zurekin bakarrik geratu nahi du

(...) eta zuri ez zaizu gustatzen eta gaizki sentiarazten zaitu.

Esanahien azalpena:



Xede-taldea

Irakurketa erraza desgaitasun kognitiboak edo intelektualak dituzten pertsonei zuzenduta dago, eta hizkuntza horrek, orobat, erraztu egiten du entzumen-desgaitasuna duten pertsonen ulermena ere. Are gehiago, ikusi dugu langile guztientzat dela onura (950 pertsona inguru), gida gisako protokoloak formatu erakargarriagoa baitu irakurtzeko.

Helburua

Hauek izan dira ekimen honen helburu nagusiak:

- Langile guztiei helaraztea sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren prebentzioari buruz adierazi nahi zen mezua, sentsibilizazioari eta kontzientziazioari dagokienez.
- Protokolo hedagarri bat sortzea, langile guztientzat irisgarria, eta, hari esker, plantilla osoan modu orokorrean aplikatu ahal izatea (hau da, ez izatea tiradera batean ahaztuta geratzen den protokolo horietako bat).
- Bermatzea langile guztiek badakitela nola jokatu jazarpen-egoeraren baten berri izanez gero edo horren zantzuak identifikatuz gero —edo beste horrenbeste jazarpen-mota horren biktima izanez gero—.

Lekua edo estaldura geografikoa

Gida gure tailer guztietan banatu da (Gipuzkoako lurraldean), hots, Irunen, Errenterian, Zarautzen, Hernanin, Tolosan, Lazkaon, Urretxun, Azkoitian, Mutrikun, Bergaran, Oñatin eta Aretxabaletan.

Inplikatutako alderdiak

Barne-esperientzia bat denez, ez dago inplikatu den kanpoko beste entitate, erakunde edo kolektiborik.

Metodologia

Protokoloa adostasunez prestatu zuen Berdintasun Batzordeak, non Katea Legaiako alderdi sozialak zein enpresa-ordezkaritzak parte hartzen baitute.

Erakundeko komunikazio-arduradunaren laguntzarekin, irakurketa errazerako diseinu egokia egin zen, piktogramei, irudien erabilerari eta formatuari dagokienez gomendatutako gidalerroei jarraituz. Zehazki, Irakurketa Errazeko Elkarteak emandako irakurketa errazeko jarraibideak aintzakotzat harturik egokitu zen gidaren edukia. Testua hainbat gaitasun dituzten pertsonek egiaztatu eta baliozkotu zuten, eta argitaratu aurretik egin beharreko aldaketak egin ziren.

Eredua euskaraz zein gaztelaniaz argitaratu zen, aukeratutako hizkuntzaren arabera errazago ulertzeko.

Esperientzia hori berritzaile eta jardunbide egoki bihurtzen duten elementuak

Protokoloek legeak eskatzen dituen alderdi asko jaso behar izaten dituzte, eta, horrenbestez, luzeak eta ulertzeko zailak izaten dira egunerokoan horrelako testuak baliatzen ez dituzten pertsonentzat. Zailtasun hori areagotu egiten da informazio horren hartzaileek ulertzeko, irakurtzeko eta idazteko zailtasunak badituzte. Ez da oso ohikoa informazio hori kolektibo osoarentzat eskuragarri izateko egokitzea, baina guztiz garrantzizkoa da, mezuak pertsona guztiengana iristea nahi badugu.

Bestalde, ez da batere ohikoa gida egiten parte hartu duten pertsonen kopurua; izan ere, zuzendaritza, egiturako pertsonak, desgaitasuna duten langileak eta komunikazio-saila inplikatu dira.

Gida horren zabalkundea egiturazko ekintzatzat hartu behar da, eta urtero eguneratzen da hedapen-plana; hala, gidaren edukiari buruzko prestakuntza jaso behar duten pertsona gehiago identifikatzen dira. Era berean, Katea Legaian hasten diren langile guztiek jasotzen dute horri buruzko informazioa. Gida eskuragarri dago, orobat, gure KL Connect aplikazioan, zeina erakundeko langile guztiek erabiltzen baitute.

Eraginkortasuna

Langileek eta alderdi sozialak eskertu egin dute ekimen hori, balioa eman baitio protokoloari, eta nabarmendu dute garrantzitsua dela langile guztiek protokolo horren berri izatea eta ulertzea.

Gida argitaratu aurretik, ez da inoiz ireki jazarpen-protokoloari buruzko espedienterik, baina, irakurketa erraza aplikatu dugunetik, hainbat kontsulta izapidetu dira. Horrek erakusten du jendeak badakiela nola jokatu behar duen egoera horietan.

Protokoloa hedatzearekin batera, erakundearen tailerren egiturari zuzendutako prestakuntza-ekintzak egin dira, protokoloan pertsona horiek erreferentziazko pertsonatzat hartzen baitira.

Alderdi interesdunentzako onurak

Jazarpen-protokoloaren edukia eskuratzeak mesede egiten die mezuaren hartzaileei; izan ere, bestela jasoko ez luketen informazioa eskuratzen dute. Ildo horretan, langile guztiek jakin behar dute nola jokatu jazarpen-egoera baten berri izanez gero edo egoera horren biktima izanez gero, eta hori onuragarria da, zalantzarik gabe, erakunde osoarentzat.

Ikasitako lezioak eta arrakasta-faktoreak

Erraz irakurtzeko gida alderdi sozialak eta zuzendaritzak berrikusi eta onetsi zuten, eta askotariko gaitasunak zituzten pertsonekin kontrastatu zuten. Horrek zenbait zuzenketa ekarri zituen, eta ziurtatu zen langile guztiek ulertzen zutela gidaren edukia.

Prestakuntza eman zaie tailerretako egitura osoari eta enpresa-batzordeetako ordezkariei. Hartara, protokoloa dokumentu bizitzat hartzen da.

Mota horretako protokoloen hedapenean gakoa zera da, ez dela amaitutzat jo behar gida sustatzeko zenbait ekintza egin ondoren. Dokumentuak eta gidak bizirik egon behar dute, eta hedapen-ekintza berriak identifikatu behar dira une oro. Batzuetan denbora eta dirua inbertitzen dugu denboran zehar etengabe zabaltzen ez diren argitalpenetan. Ikuspegi horretatik, funtsezkoa da ez ahaztea hasiberriak diren pertsonak edo, barne-sustapenak direla-eta, erakundearen barruan duten rola alda dezaketen pertsonak.

Transferigarritasuna

Jarduera hau pertsona askori zuzendutako testu konplexuak zabaltzeko ekintza guztietara eraman daiteke, bereziki xede-kolektiboak adimen-desgaitasunen bat edo desgaitasun kognitiboren bat badu.

Dokumentu-erreferentziak

Associació Lectura Fàcil (ALF): https://www.lecturafacil.net

Katea Legaia (2021): Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Katea Legaia.

Katea Legaia,(2021): Sexu jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena prebenitzeko eta kasu horietan jarduteko protokoloa. Katea Legaia.

Fitxaren egilea

Eider Huertas Elorza.

Harremanetarako datuak

Eider Huertas Elorza: ehuertas@grupokl.com.