



EMAKUNDE

EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Erakunde autonomiaduna

Organismo Autónomo del

EUSKO JAURLARITZA



GOBIERNO VASCO

**PRESTAKUNTZA-EREDUA,
INDARKERIA JASATEN
DUTEN EMAKUMEEI
LAGUNTZEN DIHARDUTEN
KOLEKTIBO
PROFESIONALENTZAT**

DIAGNOSTIKOA

2014ko uztaila



Edukia

SARRERA	5
1. DIAGNOSTIKOAREN METODOLOGIA	8
1.1. Diagnostikatu behar den xedea	8
1.2. Inplikaturako eremuak	8
1.3. Helburuak	8
1.4. Teknika kualitatiboa	9
1.4.1. Dokumentuen berrikuspena	9
1.4.2. Elkarriketa erdi-egituratuak	9
1.4.3. Eztabaida-taldeak	11
1.5. TEKNIKA KUANTITATIBOA	12
1.5.1. Ezagutzen, iritziaren eta gaitasunen eskala	12
2. AURREKARIAK	16
2.1. Emakumeen aurkako indarkeriari buruzko profesionalen prestakuntza-alorreko legegintza-esparrua eta jarraibideak	16
2.2. Teknikarien prestakuntza indarkeria jasaten duten emakumeei bidezko tratua emateko berme gisa	19
2.3. Prestakuntza gradu eta graduondoko unibertsitate-programetan sartzeko premia	21
2.4. Nazioarteko Amnistiaren gomendioak	23
2.5. Prestakuntza-programei buruzko gomendioak	24
2.6. Emakunderen ebaluazioen emaitzak	26
2.6.1. Gizarte Zerbitzuak	26
2.6.2. Osasun-zerbitzuak	27
2.6.3. Ertzaintza	28
2.6.4. Eremu judizialeko langileak eta Ofiziozko Txandako letraduak	29
2.6.5. Ebaluazioetan sortutako eskaerak	30



3. PRESTAKUNTZAREN DIAGNOSTIKOA EREMU BAKOITZEAN	32
3.1. Hezkuntza-eremua	32
3.2. Berdintasun-eremua, Administrazioaren eskumen-maila desberdinetan: udala, aldundia, autonomia-erkidegoa.	39
3.3. Eremu judiziala	43
3.4. Lege-arloa (Ofiziozko Txandako abokatuak)	47
3.6. Polizia-eremua (Ertzaintza)	51
3.7. Osasun-arloa	56
3.8. Gizarte Zerbitzuen eremua, Administrazioaren eskumen-maila desberdinetan: udala, aldundia, autonomia-erkidegoa	58
3.9. Etxebizitza-eremua	65
4. PRESTAKUNTZA PLANIFIKATZEKO ETA EGIKARITZEKO EGITURAK	68
4.1. Lehendik dauden egiturak	68
4.2. Prestakuntza planifikatzeko prozedurak	72
4.3. Genero-indarkeriari buruzko prestakuntzaren antolamenduari, kalitateari edo emaitzei buruzko iritzi kritiko batzuk	73
5. AZKEN HIRU URTE HAUETAN GENERO-INDARKERIARI BURUZ EMANDAKO PRESTAKUNTZA	75
6. ATZEMANDAKO PREMIAK ETA ESKAERAK	81
7. TEKNIKARIEN IDEIAK, EZAGUTZAK ETA JARRERAK EMAKUMEENGANAKO INDARKERIAREN AURREAN	86
7.1. Eskalaren emaitza orokorrak	86
7.2. Genero-indarkeriari buruzko ideiak	90
7.2.1. Zalantza gutxi indarkeriaren alderdi ideologikoari buruz	90
7.2.2. Adostasunak	91
7.2.3. Desadostasunak	91
7.2.4. Azpimarratu beharreko beste alderdi batzuk	94
7.3. Genero-indarkeriari buruzko ezagutzak	95
7.3.1. Zalantzak	95



7.3.2. Emaitzak eremuen arabera	96
7.4. Esku-hartzeari buruzko ideiak	97
7.4.1. Adostasunak	97
7.4.2. Desadostasunak	97
8. ESKU-HARTZEA EGOKIA IZATEKO BEHAR DIREN GAITASUNAK EZAGUTZEARI DAGOKIONEZ AURRERA EGITEA	105
8.1. Enpatia: lan egiteko funtsezko konpetentzia	105
8.2. Entzute aktiboa	107
8.3. Emakume bakoitza eta haren istorioa baliozkotzea	108
8.4. Ulertzeko eta elkar ulertzeko gaitasuna	112
9. ONDORIOAK	115
10. GOMENDIOAK	118
1. ERANSKINA: EGINDAKO LANEN ZERRENDA	121
2. ERANSKINA: EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIAREN ONDORIOAK ARINTZEKO ETA INDARKERIA HORI DESAGERRARAZTEKO JARDUNBIDE EGOKIEN GIDA.	126
3. ERANSKINA: ERABILITAKO ESKALA ETA METODOLOGIA ESTADISTIKA- AZTERKETA EGITEKO	138



SARRERA

Etxeko tratatu txarrak eta sexu-indarkeria jasaten dituzten emakumeei harrera hobea egiteko erakundearen arteko II. Akordioak –2009ko abenduaren 31koak– Akordioa sinatu duten erakunde guztien jarduna arautzen duten zazpi printzipio ezartzen ditu. Printzipio horien artetik, esku hartzeko horizonte gisa ahalduntzea eta normalizazioa ezartzen dituen printzipioa nabarmendu behar da¹. Dauden profesionalak eta indarkeria sexistari aurre egin dieten edo aurre egiten ari diren emakumeei lagunduko dieten profesionalen prestakuntza txertatzen den esparrua ere badira printzipio horiek.

5

1993ko abenduaren 20an Nazio Batuen Batzar Nagusiak emakumeen aurkako indarkeria ezabatzeari buruzko Adierazpena sinatu zuenez geroztik, onartzen zen indarkeria hori ezabatzeko ezinbestekoa zela indarkeria horren erroak eta dinamika aztertzeko behar adinako gaitasuna zuten langileak izatea. Harrezkero, Nazio Batuen Erakundeak adierazpen hau sinatu duten Estatuari eskatu die «neurriak har ditzatela legea betearazteko ardura duten agintaritzek eta emakumeen aurkako indarkeria prebenitzeko, ikertzeko eta zigortzeko politikak aplikatu behar dituzten funtzionarioek emakumeen premiei dagokienez sentsibilizatuko dituzten prestakuntza jaso dezaten».

Autonomia-erkidegoko legeriaren esparruan, 4/2005 LEGEAREN 53. artikuluan ezartzen da prestakuntza ezinbestekoa dela eta honako hau ere nahitaezkoa dela: «Euskal herri-administrazioetan langileak prestatzeko eskumena duten erakundeek, Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundearekin lankidetzan, emakumearen aurkako indarkeria kasuetan esku hartzen duten langileek prestakuntzaren arloan dituzten beharrezkoen diagnostia egitea, eta aldi-aldi eguneratu; eta diagnosi horren arabera profesional-taldeek dituzten beharrezkoen egokitzeko prestakuntza programak jarriko dira abian».

II. Akordioaren jarraipen-batzordeak aldi-aldi bete ditu joera horiek autonomia-erkidegoan, foru-aldundian eta udalean zeuden baliabideei Emakundek

¹ Laguntza integral eta pertsonalizatua, berdintasuna tratuan, eraginkortasuna eta arintasuna, gutxieneko biktimizazioa, prebentzioa, eta adingabeen interesa defendatzea dira jarduteko beste sei printzipio orokorrak.



2007. urtetik 2010. urtera bitarte egin dizkien ebaluazioen bitartez. Jasotako prestakuntzaren eta langileek ikusitako premien ebaluazioak ebaluazio horien edukiak osatu zituzten.

6

Kasu honetan, Erakundearteko Talde Teknikoak bederatzi erakunde-eremutan bultzatu du emakumeen aurkako indarkeriaren inguruko prestakuntzaren egoeraren eguneratzea, honako bi helburu hauek izanik: alde batetik, dagoeneko esperientzia asko samar duten langileen prestakuntza-premiei buruzko informazio zehatza edukitzea, eta beste alde batetik, prestakuntza-proposamen bat eta ibilbide batzuk egitea prestakuntza gauzatzeko maila orokorrean nahiz eremu bakoitzaren ezaugarri berezietara egokituta.

Eskatutako lanean hiru dokumentu biltzen dira, eta lan horren emaitzak honako hauek dira:

1. Azterketaren xede diren bederatzi eremuetan prestakuntzak duen egoerari buruzko diagnostiko bat. Diagnostiko horretan honako hauek biltzen dira: alde batetik, eremu bakoitzean dauden prestakuntza-egituren azterketa, azken hiru urteetan abian jarritako prestakuntza-programen ezaugarriak eta atzemandako prestakuntza-premiak eta -eskaerak; bestetik, iritzi-eskala baten emaitzak, jarrerak eta ezagutzak; eta, azkenik, indarkeria-egoerei aurre egiten dieten edo aurre egin dieten eta erakundeei laguntza eskatu dieten emakumeekiko esku-hartzea eraginkorragoa izateko beharrezkoak diren trebetasunei buruz eztabaida-taldeek ateratako ondorioetatik abiatuta egindako gogoeta bat.

Diagnostiko honen eranskin gisa, Europako herrialdeetan garatutako Jardunbide Egoki batzuk -lantzen ari garen gaiari dagokionez, gure ustez interesgarriak izan daitezkeenak- txertatu dira. Jardunbide Egokiei buruzko azterlanaren ondorio batzuk berriro hartu dira kontuan diagnostikoaren ondorioetan eta prestakuntza-proposamena egiterakoan.

2. Prestakuntza-proposamen bat, plangintza didaktikoaren fitxak eta ikus-entzunezko baliabideen eta baliabide bibliografikoen banku bat biltzen dituen.



3. Estrategia-proposamen bat, prestakuntza-programa aintzat hartutako bederatzi eremuetan dauden egituretan sartzeko, eremu horietako bakoitzean abian jarri behar diren ibilbideekin batera.

Diagnosi-dokumentuak eta prestakuntza-plana modu parte-hartzailean egin ziren lehenengo fasean eta haien zirriborroak berriro eztabaidatu ziren lan honen unibertsoa osatu zuten bederatzi eremuetako ordezkariekin. Berrikuste-prozesu horren barnean Emakundeko arduradunekin egindako berrikuspen bat eta Erakundearteko Talde Teknikoan egindako aurkezpen bat bildu dira eta prozesu horretan egindako ekarpenak azken bertsio honetan sartu dira.

Prozesu honen ardura duen Sortzeneko taldeak adierazi nahi du zeregin honetan sartuta dauden langile guztiak prest egon direla lanerako eta zeregin hau egiteko erraztasun handiak eman zizkigutela une oro.

Ikerketa-taldea

Koordinazioa: Norma Vázquez

Prestakuntza-programaren diagnosi-fasean eta lantze-fasean: Itziar Gandía, Jone Gurrea, Miriam Herbón, Inma Merino, María Naredo

Eremu bakoitzeko ibilbideak egiteko fasean: Jone Gurrea eta Elo Mayo

Sistematizazioan: Mónica Azkarraga eta Clara Murguialday

Laguntza teknikoan: América Bustillo, Piedad Dorado, Goizargi Uribetxebarria eta Yolanda López



1. DIAGNOSTIKOAREN METODOLOGIA

Diagnostiko honetan erabilitako metodologian informazio kuantitatiboa eta kualitatiboa konbinatu dira eta ikerketa sozialeko teknikak ere erabili dira; teknika horiei esker, eztabaida- eta erkatze-maila lortu dira. Informazioa biltzeko fasea da, zalantzarik gabe, honelako ikerketa baten zutabe nagusietako bat, ikerketa hau aplikatzeko delako eta ez delako teorikoa soilik, hain zuzen ere.

8

1.1. Diagnostikatu behar den xedea

Indarkeria jasan duten emakumei laguntzen diharduten erakunde-eremuen prestakuntza-esperientziak eta prestakuntza-premiak.

1.2. Inplikaturako eremuak

- Hezkuntza
- Berdintasuna, Administrazioaren eskumen-maila desberdinetan: udala, aldundia, autonomia-erkidegoa.
- Judiziala
- Lege-arloa (Ofiziozko Txandako abokatuak)
- Lan-arloa (Lanbide)
- Polizia-arloa (Ertzaintza)
- Osasun-arloa
- Gizarte Zerbitzuak, Administrazioaren eskumen-maila desberdinetan: udala, aldundia, autonomia-erkidegoa.
- Etxebizitza

1.3. Helburuak

- Azken hiru urteetan, esku hartzeko bederatzi eremuetan, emakumeen aurkako indarkeriari buruzko prestakuntzan lortutako esperientziak eta ikaskuntzak ez ezik, ikuspegiak, metodologiak eta emaitzak ere sistematizatzea.



- Eremu bakoitzeko prestakuntza-premia orokorren eta espezifikoen diagnostikoa egitea.

1.4. Teknika kualitatiboa

1.4.1. Dokumentuen berrikuspena

Kontuan hartuta inplikaturako eremu batzuek lehendik egin dituztela emakumeen aurkako indarkeriaren inguruko prestakuntza-premien diagnostikoak eta beste eremu batzuek prestakuntza-programak bultzatu dituztela, diagnostikoaren lehenengo fasea honako hau izan da: diagnostikatu behar diren bederatziki kolektiboetan sortutako dokumentazioaren ahalik eta bilketa zorrotzena egitea. Dokumentu horiek fitxa batean edo batzuetan sistematizatu dira, eta horri esker hobeto ordenatu eta kategorizatu ahal izan dira lortutako emaitzak.

1.4.2. Elkarrizketa erdi-egituratuak

Teknika horren bitartez, inplikaturako eremuetako langileen prestakuntza-ibilbideei, -interesei eta -premiei buruzko informazio kualitatiboa lortu da, indarkeria pairatu duten edo pairatzen duten emakumeekin esku-hartze egokia izateko beharrezkoak diren gaitasunak identifikatu dira –parte-hartzaileekin batera–, eta gaitasunak lortzeko iradokizunak bildu dira.

Banako elkarrizketak egin zaizkie, eta kasu batzuetan, elkarrizketa kolektiboak «funtsezko informatzaileei». Arloetan edo sailetan prestakuntza-programez arduratzen diren pertsonak eta prestakuntzaz arduratzen diren teknikariak hartzen dira funtsezko informatzailetzat. Gizarte Zerbitzuetako eta Berdintasuneko eremuetan ahaleginak egin dira funtsezko informatzaileak hiru Lurralde Historikoetakoak izateko.

Udaleko gizarte-zerbitzuetako eremuan informazioa bilatzeko, lagin bat hautatu zen, eta lagin horretan bi hiriburu² (Bilbo eta Gasteiz), mankomunitateak eta

² Hirugarren hiriburuan, hots, Donostian, Sortzeneko taldeak prestakuntza-programa bat egin du azken hiru urte hauetan; horregatik, denbora horretan egindako dokumentazioa



udalerrri ertainak eta txikiak hartu ziren kontuan. Hala eta guztiz ere, udalerrri batzuetako langileekin elkarrizketak zehazteko zailtasunak zeudenez, honako hau erabaki zen: azken hiru urteetan ikertzaile-taldeak diagnostikoak egiten metatutako ezagutza erabiltzea eta teknikariei prestakuntza ematea hainbat udalerritan (Aretxabaleta, Azpeitia, Basauri, Bergara, Deba, Elgoibar, Ermua, Galdakao, Getxo, Hernani, Laudio, Urola Garaia Mankomunitatea, Muskiz, Ondarroa, Pasaia, Santurtzi, Soralue, Tolosa eta Usurbil, besteak beste) eta Berdinbidean Gipuzkoa eta Araba programetan.

Era berean, Berdintasuneko udal-arloei dagokienez, Berdinsarea programaren indarkeriari buruzko lan-mahaiari emandako laguntza teknikoari esker, ikerketa-taldeak zuzenean izan du sarea osatzen duten udalerrri askoren esperientzien eta kezken berri. Kasu horietan, Berdinsareako berdintasun-teknikariei elkarrizketaren gidoia eta iritzi-eskala bidali zitzaizkien teknikari horien ekarpenak biltzeko.

Kasu batzuetan, teknikariei telefono bidez egin zitzaizkien elkarrizketak, elkarrizketaren gidoia posta elektroniko bidez aurretik bidalita. Oro har, material asko eskatu zitzaenez, elkarrizketatuek elkarrizketa egin ondoren bidali zuten dokumentazioa (jasotako prestakuntzari buruzkoa, ebaluazioak, zerbitzuaren organigrama, eta abar). Legelarien Euskal Kontseiluaren kasuan, Bizkaiko informazioa soilik lortu zen.

Guztira, **44** pertsona elkarrizketatu dira (ikus 1. Eranskina: diagnostikoan parte hartu duten pertsonen zerrenda), eta pertsona horiek honela banatu dira diagnostikoaren xede diren kolektiboen artean:

Eremuak	Elkarrizketatutako lagun kop.
OSASUN-ARLOKO LANGILEAK	1
GIZARTE-ZERBITZUETAKO ETA BERDINTASUNeko LANGILEAK	21
HEZKUNTZA-EREMUKO LANGILEAK	3

erabiltzea erabaki zen, dokumentazio hori Emakumeen Etxeko teknikariek emandako idatzizko informazioarekin osatu zen, nolani ere.



Eremuak	Elkarrizketatutako lagun kop.
ERTZAINZA	4
EREMU JUDIZIALEKO PROFESIONALAK	8
OFIZIOZKO ABOKATUAK	3
LANBIDE	3
ETXEBIZITZA-ARLOKO LANGILEAK	1

1.4.3. Eztabaida-taldeak

Emakumeen aurkako indarkeriari buruzko esku-hartzean aurre egin behar zaion erronka handienetako bat kolektibo desberdinetan dauden begiradak eta enfasiak sartzea da. Ikuspegi integral hori kolektibo bakoitzaren lana eta helburuak zein diren jakin ondoren eraiki behar da. Heltze integral hori eraikitzeko garaian aurre egin behar zaien zailtasunak aztertzeko, eta batez ere, prestakuntza-programa integral bat bermatuko duten proposamenak eraikitzeko, eztabaida-taldearen edo foku-taldearen teknika kualitatiboa erabili da.

Eztabaida-taldeen beste teknika batzuek eskaini ezin dituzten ezagutza- eta azterketa-aukerak eskaintzen dituzte: kolektibo profesionalen ustez garrantzitsuak diren esku-hartzearen alderdietan sakontzea ahalbidetzen dute; esku-hartze egokia izateko beharrezkoak diren trebetasunei buruz, trebetasun horiek garatzeko dauden muga objektiboak eta subjektiboak buruz, eta kolektiboak dituzten premiei buruz eta egiten dituzten eskaera eta proposamenei buruz kolektibo horiek dituzten iritziak biltzea errazten dute.

Taldeek ikus-entzunezko material bati buruz *eztabaidatzeko gidoi bat* izan zuten, eta gidoi horri esker, esku-hartzearen funtsezko gaiak buruz iritziak eman ahal izan zituzten eta eztabaidatu ahal izan zuten taldea osatzen zuten kideek.



Hiru eztabaida-talde egin dira (Lurrealde Historiko bakoitzeko talde bat) eta **21** pertsonak parte hartu dute (15 emakume eta 6 gizon), eta bakoitzak 2 ordu inguru iraun du. (Ikusi 1. Eranskina: diagnostikoan parte hartu duten pertsonen zerrenda).

Kasu guztietan, bai aurrez aurreko elkarrizketetan, bai eztabaida-taldeetan, elkarrizketa grabatzeko baimena eskatu zen eta kasu gehienetan baimena eman zuten. Gero, grabatutako material guztia txantilo komun batean transkribatu zen, baliagarria izan zedin informazioa sistematizatzeko, analisia egiteko eta txostena idazteko.

1.5. TEKNIKA KUANTITATIBOA

1.5.1. Ezagutzen, iritziaren eta gaitasunen eskala

Erabilitako eskala honela egin zen: ikerketa-taldeak proposamen bat egin zuen, proposamen hori Emakundeko langileek berrikusi eta zuzendu zuten; ondoren, Erakunde arteko Lantaldean ordezkaturik dauden erakundeei igorri zitzaizkien proposamena, erakunde horiek ere itemak aldatzeko iradokizunak egin zituzten edo item berriak egin zituzten eskalan sartzeko. Iradokizun guztiekin, taldeak behin betiko eskala egin zuen.

Eskalak 30 item eta erantzuteko hiru aukera ditu; teknikarien jarrerak, iritziak eta ezagutzak diagnostikatzen ditu, autoadministragarria da eta paperean nahiz bertsio informatikoan bete daiteke. Euskaraz eta gaztelaniaz egin da.

Eskala pasatzeko lagina eremu bakoitzeko arduradunekin definitu eta hautatu zen funtsezko informatzaileekin egindako elkarrizketetan. Arduradun horien bitartez banatu zen eskala lagineko langileen artean, eta eskala beteta jaso zen; hori guztia posta elektronikoki bidez. Kasu batzuetan, arrazoi operatiboak zirela medio, pertsona batzuek zuzenean eman zituzten lantaldeari eskala beteta.

Eskalaren emaitzekin SPSS programa informatikoaren datu-base bat egin zen erantzunak aztertzeko eta sei aldagai garrantzitsuekin gurutzatzeko: sexua, adina, zein kolektibotakoa den, Lurrealde Historikoa, esperientzia-urteak eta emakumeen aurkako indarkeriaren alorrean jasotako prestakuntza. Osasun-eremuaren kasuan,



honako bereizketa hau egin ahal izan zen: Zaindu programan prestakuntza jaso zuten langileak eta prestakuntza hori jaso ez zuten langileak. Hori horrela izan zen programaren arduradunak aldagai hori kontuan hartuta banatu zuelako eskala, bi kolektiboen iritziaren artean alderik ote zegoen jakin nahi zuelako.

240 galde-sorta aztertu dira; horrek estatistikoki esan nahi du % 95eko konfiantza-mailarekin eta % +/- 6,3ko errore-marjinarekin lan egin dela. Laginaren profila, beraz, honela banatuta geratu da:

Sexua	%
Emakumeak	% 80,6
Gizonak	% 19,4

Adina	%
20-30 urte	% 4,6
31-40 urte	% 25
41-50 urte	% 37,5
50 urtetik gora	% 28,8
Ed/Ee	% 4,1

Lurralde Historikoa	%
Bizkaia	% 58,8
Gipuzkoa	% 20,4
Araba	% 20,8

Kolektiboa	%
------------	---

Emakumeen aurkako indarkeriaren inguruko teknikarien prestakuntzari buruzko diagnostikoa



Osasun-arloko langileak	% 12,5
Gizarte-zerbitzuetako langileak	% 24,2
Berdintasun-teknikariak	% 9,6
Hezkuntza-eremuko langileak	% 15,4
Ertzaintza	% 15,4
Eremu judizialeko profesionalak	% 2,5
Bizkaiko Ofiziozko Txandako abokatuak	% 6,2
Lanbide	% 10
Etxebizitza-arloko langileak	% 4,2



Zenbait eremutan erabilitako terminologia desberdina denez, eta proposamen teknologiko berri bat eraikitzen ari direnez, aurkezpena egiteko garaian, kasu gehienetan «genero-indarkeria» kontzeptua erabiltzea erabaki da, teknikariek gehien erabiltzen duten kontzeptua delako. Programek beste izen bat dutenean, dagokion eremuak gaiari eman dion izena errespetatu da.



2. AURREKARIAK

2.1. Emakumeen aurkako indarkeriari buruzko profesionalen prestakuntza-alorreko legegintza-esparrua eta jarraibideak

16

Azken 10 urte hauetan areagotu egin da bikotekidearen edo bikotekide ohiaren indarkeriari edo beste indarkeria mota bati aurre egiten dieten emakumeei laguntzen dieten kolektibo profesionalen prestakuntza arautzen duen araudiaren eta jarraibideen kopurua.

- *Emakumearen aurkako indarkeria ezabatzeari buruzko Adierazpena. Batzar Nagusiaren 1993ko abenduaren 20ko 48/104 Ebazpena.*
- *1/2004 LEGE ORGANIKOA, abenduaren 28koa, genero-indarkeriaren aurkako babes integraleko neurriei buruzkoa.*
- *4/2005 LEGEA, otsailaren 18koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerakoa.*
- *3/2007 LEGE ORGANIKOA, martxoaren 22koa, Emakumeen eta gizonen berdintasun eragingarrirakoa.*
- *12/2008 LEGEA, abenduaren 5koa, Gizarte Zerbitzuei buruzkoa.*
- *148/2007 DEKRETUA, irailaren 11koa, etxeko eremuan tratatu txarren biktima diren emakumeen harrerarako baliabideak arautzen dituena.*
- *124/2008 DEKRETUA, uztailaren 1ekoa, Euskal Autonomia Erkidegoan deribazio judizialaren bidezko Familia Elkarguneak arautzen dituena (EHAA, 149. zk., 08/08/07koa).*
- *1917/2008 Errege Dekretua, azaroaren 21ekoa, genero-indarkeriaren biktima diren emakumeentzako laneratze-programa onartzen duena.*

Emakumeen aurkako indarkeria ezabatzeari buruzko Adierazpenak honako hau eskatu zien Adierazpen hori sinatu zuten Estatuei: «neurriak hartzea legea betearazteko ardura duten agintaritzek eta emakumeen aurkako indarkeria prebenitzeko, ikertzeko eta zigortzeko politikak aplikatu behar dituzten funtzionarioak emakumeen premiei buruz sentsibilizatuko dituzten prestakuntza jaso dezaten».



Estatuko legeriaren esparruan, **1/2004 LEGE ORGANIKOAREN** zioen azalpenean hezkuntzaren eta publizitatearen eremuetan sentsibilizatzeko eta esku hartzeko neurriak ezartzen dira, baita lege-erantzun integral bat ere, arau prozesalak (eskari berriak sortuz) ez ezik, funtsezko arauak, arau penalak eta zibilak ere hartzen dituen, frogak lortzeko eta legea aplikatzeko ardura duten operadore sanitarioen, polizialen eta juridikoen prestakuntza egokia sartuz.

17

Hezkuntza-sistemaren betebeharrak ere ezartzen ditu emakumeen duintasuna eta gizonen eta emakumeen arteko berdintasuna errespetatzeko balioak transmititzeko.

Hezkuntza-komunitatearen barnean prestakuntzari eskaintzen zaizkion artikuluetan irakasleak nahiz eskola-kontseiluak eta hezkuntzako ikuskaritzak aipatzen dira, baita haurren eta nerabeen prestakuntzaldiak irauten duen bitartean berdintasunaren alorreko balioak irakasteko ardura duten prestakuntza bermatzeak duen garrantzia ere.

Osasun-eremuari dagokionez, 15. artikuluan honako hau ezartzen da: osasuneko langileen «sentsibilizazio eta trebakuntza jarraituko programak garatuko dira, emakumearen diagnostiko goiztiarra, laguntza eta errehabilitazioa hobetzeko eta bultzatzeko, Lege horrek aipatutako genero-indarkeriako egoeretan».

Bestalde, 20. artikuluan Abokatuen Elkargoak aipatzen dira, «abokatuen elkargoek, ofiziozko txanda gauzatzeko espezializazio-ikastaroak eskatzen dituztenean, prestakuntza berezia ziurtatuko dute, lagungarri izango dena genero-indarkeriaren gaian defentsa eragingarria gauzatzeko».

47. artikuluan Gobernuak, Botere Judizialaren Kontseilu Nagusiak eta autonomia-erkidegoek duten erantzukizuna aipatzen da; izan ere, «Gobernuak, Botere Judizialaren Kontseilu Nagusiak eta autonomia-erkidegoek euren eskumenen esparruan, prestakuntza berezia ziurtatuko dute, berdintasunari nahiz sexuan oinarritutako bereizkeriarik ezari buruz eta genero-indarkeriari buruz, epaile eta magistratuen, fiskaltzaren, idazkari judizialen, segurtasun-indar eta kidegoen eta mediku forentseen prestakuntza-ikastaroetan».



Autonomia-erkidegoko legeriaren esparruan, **4/2005 LEGEAREN** 17. artikuluan biltzen da euskal administrazio publikoen zerbitzupeko langileek trebatuta egon behar dutela eta administrazio horiek «neurri egokiak hartu behar dituztela beren langileei emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan oinarritzko prestakuntza mailakatu eta iraunkorra eskaintzeko. Izan ere, horrela, lege honetan biltzen diren xedapenak beteko dira eta, gainera, genero-ikuspegia administrazio-jardunean benetan integratzen dela bermatuko da».

18

53. artikuluan ezartzen da prestakuntza ezinbestekoa dela eta, zehazkiago, proiektu honen xedea, honako hau ere nahitaezkoa dela aipatzen baita: «Euskal herri-administrazioetan langileak prestatzeko eskumena duten erakundeek, Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundearekin lankidetzan, emakumearen aurkako indarkeria kasuetan esku hartzen duten langileek prestakuntzaren arloan dituzten beharrezkoen diagnostia egitea, eta aldi-aldi eguneratu; eta diagnosi horren arabera profesional-taldeek dituzten beharrezkoen egokitzeko prestakuntza programak jarriko dira abian».

Era berean, ezartzen da euskal administrazio publikoek «emakumeen aurkako indarkeria prebenitzen eta ezabatzen eta biktimak zaintzen eta haiei laguntzen diharduten erakunde pribatuetako langileek prestakuntza jaso dezaten lagunduko dutela».

Garrantzitsua da, halaber, poliziaren babesa bermatzeko behar den prestakuntza, eta, beraz, «prestakuntza espezializatua eman behar diete emakumeen aurkako indarkeriaren biktimei laguntzeko eta babesa emateko dauden poliziako kideei ».

Bestalde, **3/2007 LEGE ORGANIKOAK** ezartzen du administrazio publikoek jarduteko irizpide bat dela berdintasun-arloko prestakuntza suspertzea, «enplegu publikoa lortzean nahiz lanbide-karreraren zehar», eta adierazten du, gainera, Estatuko Administrazio Orokorrek eta horri lotutako nahiz horren mendeko antolakunde publiko guztiak behartuta daudela «prestakuntza-ikastaroak ematera emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasunaren gainean eta genero-indarkeria prebenitzearen gainean, eta ikastaro horiek euren langile guztiei zuzenduko zaizkiela».



360 bis artikuluan honako hau aipatzen da bereziki: «Karrera Judizialari buruzko Prestakuntza Jarraituko Plana. Plan horretan aintzat hartuko da epaileen eta magistratuen prestakuntza emakumeen eta gizonen arteko berdintasun-printzipioaren gainean eta genero-ikuspegiaren gainean. Eskola Judizialak prestakuntza-ikastaroak emango ditu urtero emakumeen eta gizonen berdintasun-printzipioaren babes juridikzionalaren eta genero-indarkeriaren gainean».

19

Zortzigarren xedapen gehigarrian Osasun Lege Orokorren aldarazpenak ezartzen dira «osasun-antolakundearen zerbitzupeko langileen prestakuntza-beharrizanak hobetzea eta egokitzea, langile horiek genero-indarkeria atzeman, prebenitu eta tratatzeko gai izatea bermatuko duten prestakuntza-jarduerak gauzatzuz.»

Gizarte-zerbitzuetako langileen prestakuntzari buruzko jarraibideak, eskumen-maila desberdinetan, Gizarte Zerbitzuei buruzko 12/2008 LEGEAN ezarrita geratzen dira. Lege horretan honako eskubide hau nabarmentzen da udaletako eta aldundietako gizarte-zerbitzuetako profesionalen eskubideen artean: «bizitza aktibo osoan zehar lanbide-heziketa etengabea jasotzeko eskubidea, arreta lanbide horretako ohitura onei egokitzen zaiela ziurtatze aldera».

Bestalde, etxeko eremuan tratatu txarren biktimak diren emakumeen harrerarako baliabideetako langileen ezaugarriak arautzen dituen dekretuan (148/2007) eta Euskal Autonomia Erkidegoan deribazio judizialaren bidezko Familia Elkarguneak arautzen dituen dekretuan (124/2008), eta genero-indarkeriaren biktima diren emakumeentzako laneratze programa onartzen duen dekretuan (1917/2008) adierazten da zerbitzu horietako zuzendaritzek langileen eta boluntarioen, baldin eta badaude, prestakuntza jarraitua bermatu behar dutela.

Hortaz, lege-neurri desberdinek honako hau bermatu nahi dute: teknikari espezializatuek gauzatzen duten esku-hartzea emakumeei baliabideak emango dizkien esku-hartzea izatea eta baliabide horiei esker emakumeek aurre egin behar dieten indarkeria hori hausteko gai izatea eta emakumeei laguntzea indarkeria hori ez dagoen bizitza bat eraikitzen.

2.2. Teknikarien prestakuntza indarkeria jasaten duten emakumeei bidezko tratua emateko berme gisa



Emakumeei buruzko IV. Munduko Konferentziako Ekintza Plataforman (1995) onartzen denaren arabera, emakumeen aurkako indarkeriari aurre egiteko ezinbestekoa da *genero-ikuspegiaren integrazio aktibo eta agerikoa emakumeen aurkako indarkeriari buruzko politika eta programa guztietan sustatzea; eta ezagutzak garatzeko eta emakumeen aurkako indarkeriaren kausak, ondorioak eta mekanismoak politika horiek aplikatzeko ardura duten pertsonak (legeak betetzeko ardura duten funtzionarioak, polizia, gizarte-laguntzaileak, medikuak eta langile judizialak, adibidez) eta gutxiengoekin, migratzaileekin eta iheslariekin lotutako jarduerak gauzatzen dituzten pertsonak uler ditzaten laguntzeko neurriak eta programak bultzatzea, babestea eta aplikatzea*. Emandako prestakuntzak lagundu behar du biktimek bidezko tratua jaso dezaten lortzen, botere-abusuak eta biktima horiek berriro ere biktimizazio berriak paira ditzaten saihestuz.

20

Gizonek emakumeen aurka gauzatzen duten indarkeriari aurre egiteko neurriak buruzko Vienako Konferentziatik (1998) ateratako gomendioetatik ondorioztatzen da prestakuntza espezializatuak esparru honetan erakundeen artean lankidetzan jarduten eta etengabeko ebaluazio-prozesu bat gauzatzen lagundu behar duela, ebaluazio horri esker zer eredu eta prozedura diren eraginkorrenak jakiteko, eta, beraz, orokorrean, zer eredu eta prozedura ezartzea komeni den jakin ahal izateko.

Europar Batasunaren Presidentziaren dokumentuaren arabera, hots, *Emakumeen aurkako indarkeriaren ondorioak arintzeko eta indarkeria desagerraraztea lortzeko Jardunbide Egokien Gida* izenburuko dokumentuaren arabera (2002), genero-indarkeriari buruzko prestakuntza lanpostua lortzeko eskatzen diren ikasketen barnean sartuta dago, baita poliziaren eta Estatuko segurtasun-kidegoen eta -indarren nahiz abokatutzako profesionalen etengabeko prestakuntzari buruzko ikastaroetan ere. Era berean, dokumentu horretan adierazten da gai hori gizarte-zerbitzuetako profesionalen ematen zaizkien etengabeko hezkuntzako ikastaroetan azaltzen dela, baita justizia-administrazioko profesionalen ematen zaien prestakuntza espezifikoko ikastaroetan eta osasun-arloko langileei ematen zaien etengabeko prestakuntzako ikastaroetan ere.

Orobat, Europako Kontseiluaren txostenean, hots, *Combating violence against women. Stocktaking study on the measures and actions taken in Council of Europe*



member Status izeneko txostenean (2006) bermatzen da Espainian, abokatutzako profesionalek, poliziek, epaileek, osasun-langileek, haur-hezkuntzako eta lehen hezkuntzako langileek, kazetaritzako langileek eta gizarte-langileek lanbidea betetzen hasi aurretik eta ondoren jasotzen dutela genero-indarkeriari buruzko prestakuntza espezifikoa»³.

21

Txosten horretan bertan adierazten da Justiziaren eremuan prestakuntzari buruzko modulu homogeneo eta erkideak egin direla Justizia Administrazioaren eremuan genero-indarkeriari buruz, berdintasuna, emakumeen aurkako indarkeria eta genero-indarkeria barne hartuta, lan egiten duten operadore juridiko guztientzat. Era berean, nabarmentzen da autonomia-erkidegoen esparruan ez dagoela eskainitako ikastaroei buruzko informazio oso eta eguneraturik, ezta erakundeek langileei eskatzen dizkieten prestakuntza-baldintzei buruz ere, eta horrek guztiak zalantzan jartzen du prestakuntza hori nahitaezkoa izan dadin eskatzea edo prestakuntzaren alorreko profesionalek edo lanean jardun duten profesionalek ikastaroei buruz egiten duten jarraipena. Ezinbestekoa izango litzateke etxeko eremuan emakumeek pairatzen duten indarkeriari buruzko prestakuntza, esku-hartzearen hainbat eremutako langileei (esku-hartze sozialeko zerbitzuetako langileak, besteak beste) ematen zaiena, hobetzea eta zabaltzea.

2.3. Prestakuntza graduako eta graduondoko unibertsitate-programetan sartzeko premia

Bereziki kezagarria da genero-indarkeriaren aurkako borroka-prozesuan eta prebentzio-alderdian eta sensibilizazioan Unibertsitateak ez izatea aldaketa lortzeko eragile eraginkorrak, nahiz eta horixe izan Unibertsitatearen funtsezko eginkizunetako bat.

Genero Indarkeriaren Bizkaiko Behatokiaren dokumentuan emakumeen aurkako indarkeriaren alorrean erakundeek lurralde historiko⁴ horretan izan duten jarduna hobetzeko gomendioak eta proposamenak biltzen dira. Dokumentu horretan azaltzen da nahiz eta EAEn berdintasunari, generoari, feminismoari edo indarkeriari

³ Emakumeen Aurkako Indarkeriaren Estatuko Behatokiaren urteko txostena, 191. or.

⁴ 2009ko apirilaren 24an egindako osoko bileran onartua.



buruzko⁵ hainbat unibertsitate-master jarri ziren abian, aurreko hamarkadaren amaieran genero-ikuspegia eta berdintasun-edukiak oraindik ez zirela zeharkatu unibertsitateko ikasketa-planetan; eta emakumeen aurkako indarkeriari buruzko gai espezifikoak ere ez zirela sartu tratu txarren biktima diren emakumeei laguntza ematearen alorrean zuzenean sartuta zeuden ikasketa-diziplinetan.

Gauzak horrela, emakumeen aurkako indarkeriari buruzko ezagutzak, azterketak eta esku hartzeko jarraibideak ikusezin bihurtuz, honako mezu arriskutsu hau ematen da: arazo honek garrantzi gutxi dauka gizartean, arazo horri buruzko ezagutzak bazter uzteko modukoak dira eta profesionalen etorkizuneko prestakuntzan bigarren mailan egon daitezke. Estatuko Behatokiaren Txostenean biltzen denez, «seguru asko, defizit hori *martxoaren 25eko Lege Integralak* duen arazo larrienetako bat da eta Legeak duen ahalmena murrizten da, dimentsio integrala duelako».

Hala eta guztiz ere, azken urte hauetan, Goi Mailako Hezkuntzaren Europako Esparrua eraikitzeke prozesuak -1999an hasi zenak, Boloniako Adierazpenarekin, eta 2010ean amaitu zenak- euskal Unibertsitateei aukera eman die genero-ikuspegia eta emakumeen aurkako indarkeriari buruzko edukiak sartzeko hainbat gradutan, hala nola Gizarte Lana, Gizarte Hezkuntza edo Psikologia graduetan sustatu behar diren «zeharkako konpetentzien» zati gisa.

⁵ Emakumeen aurkako Indarkerian izandako Esku-hartzeko masterra Deustuko Unibertsitatean, Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasuneko Masterra eta Ikasketa Feministetako eta Generoko Masterra Euskal Herriko Unibertsitatean.



2.4. Nazioarteko Amnistiaren gomendioak

Nazioarteko Amnistiaren txostenetik, hau da, *¿Qué justicia especializada? A siete años de la Ley Integral contra la Violencia de Género: Obstáculos al acceso y obtención de justicia y protección* (2012) izenburua duen txostenetik ateratako ondorioek erakusten dute sistema judizialean dauden jardunbide urriak kontrako ondorioak sortzen ari direla emakumeak berreskuratzeko garaian, eta, gainera, jardunbide horiek emakumeek bide horrekiko konfiantza gal dezaten eta irtenbideak bide horretatik kanpo bila ditzaten laguntzen dutela. Txostenean jakinarazten da, halaber, erasotzaileak boterea irabazten ari direla eta abusuak errepikatzen ari direla, eremu judizialean jardunbide txarrak sendotzen diren bitartean, eta hori oso kezagarria da.

Dinamika hori geldiarazteko, Nazioarteko Amnistiak proposatzen du arreta berezia eskaintzea langileen prestakuntzari, beste alderdi batzuen artean, eta Justizia Ministerioari eta gai honetan eskumenak dituzten Autonomia Erkidegoei honako hau gomendatzen die:

- Genero-indarkerian espezializatuta dauden epaitegietako funtzionarioek eta esku hartzen duten profesional guztiek, interpreteek barne, genero-indarkeriari buruzko prestakuntza egokia eta biktimei informazioa emateari, biktimak artatzeari eta tratatzeari buruzko jarraibideak jasotzen dituztela ziurta dezatela.

Estatuko Fiskaltza Nagusiari eta emakumeen aurkako Indarkeria Salako Fiskalari honako hau proposatzen die:

- Giza eskubideen eta emakumeen aurkako indarkeriaren alorrean fiskalei ematen zaien hasierako prestakuntzaren eta etengabeko prestakuntzaren mekanismoak hobetzea genero-ikuspegitik begiratuta.

Abokatuen Elkargoei honako hau proposatzen die:

- Abokatuak prestatzeko eta abokatuak kontuak emateko mekanismoak berrikustea, abokatuak genero-indarkeria jasaten duten emakumeak defendatzeko



du ten trebakuntzan sakontzeko, jardunbide txarrak zuzentzeko eta haien eraginkortasuna egiaztatzeko.

24

Epaileen eta fiskalen elkarteei honako hau proposatzen die:

- Ikastaroak edo jardunaldiak egin ditzatela genero-indarkeriari erantzun judiziala emateko zereginetan arreta jarrita daukaten nazioarteko eta estatuko adituekin, jardunbide egokiak bultzatuz eta laguntza egokia ez emateari dagokionez atzemandako kasuak zuzentzeko mekanismoak sustatuz.

2.5. Prestakuntza-programei buruzko gomendioak

Bizkaiko Genero Indarkeriaren Behatokitik jasotako 31., 32., 33., 34., 35., 36., 37., 38. eta 39. gomendioek indarkeria matxistaren alorreko profesionalak trebatzera bideratutako programak diseinatzerakoan eta aplikatzerakoan kontuan hartu behar diren funtsezko alderdiak laburbiltzen dituzte:

(31. gomend.): *Erakunde bakoitzean urteko prestakuntza-planak egitea, eremu bakoitzean dauden prestakuntza-premiak biltzen dituztenak, eta plan horien diseinuak premia horiei behar bezala erantzun diezaiela. Plan horien barnean, emandako ikastaroen eta prestakuntza-ekintzen ebaluazioa –ikastaro eta ekintza horien helburuak betetzeari, edukiei eta bertaratutako pertsonen lortutako ikaskuntza-mailari eta prestatzaileei buruzkoa– sustatzea eta orokortzea, eskaintza hobetu ahal izateko, bai ikasgaiei eta gaiei dagokienez, bai irakasleei dagokienez.*

(32. gomend.): *Prestakuntza-planen hartzaitzat programak kudeatzen dituzten edo kolektiboei arreta emateko zuzeneko zerbitzuak ematen dituzten pertsonak hartzea, kolektibo hori osorik edo zati batean aipatutako zerbitzuen azken erabiltzaileak indarkeriaren biktima diren emakumeek osatzen dutelarik.*

(33. gomend.): *Prestakuntza profesionalei ez ezik, politikariei eta zerbitzuen kudeaketaz arduratzen diren langileei ere ematea, egokitzat hartzen den sakontze-mailarekin kasu bakoitzean.*



(34. gomend.): *Erakundearteko koordinazioa indartzea asmo handiagoko prestakuntza-ekintzei aurre egiteko.*

Estatuko Behatokiaren Txostenean nabarmentzen da garrantzitsua dela profesionalei bideratuta dauden emakumeen aurkako indarkeriari buruzko prestakuntza-ikastaroak ezagutzea eta ikastaro horien eraginkortasunari buruzko informazioa edukitzea. Era berean, garrantzitsua da prestakuntza-ekintzak ebaluatzea lortu nahi diren helburuen lortze-mailari dagokionez eta bertaratuek lortutako ikaskuntza-mailari dagokionez.

Aurrerago adierazten da garrantzitsua dela, halaber, profesionalei ematen zaien prestakuntza hori kolektibo horiek zuzenean artatzen dituzten teknikarien trebakuntza-prozesuari ad hoc atxikita dagoen modulu espezifiko eta espezializatu bat soilik ez izatea, baizik eta zeharkako prestakuntza bat izatea, hots, erakundeak trebatzeko prozesu osoan azaltzen den eta jardunetan ikuspegi androzentriko bat nola aplikatu behar den erakusten duen prestakuntza bat izatea.

Erreferentziatzko dokumentuaren arabera, funtsezkoa da tratu txarren aurkako borrokan inplikaturik dauden profesional guztien prestakuntza bermatzea. Gainera, prestakuntza gai horretan espezialistak direnek eman behar dute eta etengabeko prestakuntza izan behar du, kolektibo profesional desberdinen trebakuntza egokia lortzeko.

(35. gomend.): Erakundeen arteko koordinazioa sustatzea, ezagutzak truka daitezkeen lortzeko. Horretarako, «foro» motako tresnak edukitzea, edozein erakunde-eremutako profesionalek zalantzak eta kasuak elkarren artean argitu ahal izateko «foro» horietan.

(36. gomend.): Kasu praktikoak sartzen dituzten eta jardunbide egokiak biltzen dituzten prestakuntza-materialak sortzea eta hedatzea.

(37. gomend.): Prestakuntza eta informazioa konbinatzea. Prestakuntza-jardueren diseinuaz baliatzea lehendik dauden baliabideen sarea, lege-berrikuntzak, genero-indarkeriaren alorreko esku-hartzearen eremu profesionala osatzen duten pertsonak hedatzeko, elkartzeko-sarea ezagutzeko eta abar.



(38. gomend.): Berrikuntza materialetan: bideoak, audioak, idatzizko materiala, irudiak, dokumentuak, webgunea eta abar erabiltzea.

26

(39. gomend.): *Online* prestakuntza eta aurrez aurreko prestakuntza konbinatzea. *Online* prestakuntzak denbora optimizatzen du, baina aurrez aurreko prestakuntzak informazioa eta esperientziak arinago eta sakonago trukatzeko ahalbidetzen du, eta, gainera, aliantzak eta sareak ezartzea ahalbidetzen du. Bi modalitateen arteko konbinazioak prestakuntzaren ahalmena areagotzen du.

2.6. Emakunderen ebaluazioen emaitzak

Indarkeriari aurre egiten dieten emakumeei laguntzeko jardueran sartuta dauden EAEko zerbitzuek emandako erakunde-erantzuna ebaluatu du Emakundek. Ebaluazio hori 2006. urteaz geroztik egiten du, eta atal honetan iritzi orokorrak eta ebaluazio horien ondoriozko proposamenak berreskuratuko ditugu, baita Erakundearteko Talde Teknikoari egindako jarraipenaren ohar batzuk ere, diagnostiko honetarako egokiak direnak gure ustez, eta diagnostikoan aztertutako bederatzi kolektiboetatik lauri dagozkienak.

2.6.1. Gizarte Zerbitzuak

2010ean, Gizarte Zerbitzuei buruz 2006an egin zen ebaluazioa eguneratu zenean, nabarmendu zen ebaluazioaren galde-sortari erantzun zioten profesionalen % 86k esan zutela emakumeen aurkako indarkeriari buruzko prestakuntza espezifikoren bat jaso zutela. Datu horrek erakusten zuen euskal gizarte-zerbitzuetako langileen prestakuntzari dagokionez nabarmen hobetu zela; izan ere, 2006an soilik % 40k esan zuten gai horren inguruko prestakuntza jaso zutela.

Nahiz eta aurrerapena nabarmena izan, adierazi zuten, halaber, hiru profesionaletatik bi bere kontura prestatu zela, hau da, profesionalak banaka eta kezka pertsonalen arabera bilatu zuten prestakuntza, ikastaroetara joateko behar zituzten baimenak lortu bazituzten ere. Hori horrela izan zen maila orokorrean eta Lurralde Historiko bakoitzean; horregatik, 2010. urteko ebaluazio-txostenean azpimarratu zen premiazkoa zela «prestakuntza gizarte-lanaren eremuan



homologatu eta estandarizatzea, hizkuntza-eskakizunekin edo tresna informatikoekin egin den bezala, eta prestakuntza hori eskuragarri izatea elkarreentzat, GKEentzat eta administrazioko langileentzat».

27

Erakundeen arteko Akordioari jarraipena egiteko dokumentuetan 2013. urtera arte ez dago gomendio horren jarraipenari buruzko txostenik, hau da, Erakundearteko Talde Teknikoak diagnostiko hau eta ondoriozko prestakuntza-proposamena enkargatzea erabakitzen duen arte.

2.6.2. Osasun-zerbitzuak

Osasun-zerbitzuetan 2008an egindako ebaluazioan ikusi zen etxe-eremuan emakumeek pairatzen zuten indarkeriaren alorreko eta genero-ikuspegiari buruzko prestakuntza behar zela osasunari aplikatuta, eta, era berean, jarduneko profesionali bideratutako etengabeko prestakuntza-politikak bultzatzea proposatu zen laguntza emateko gaitasunak eta jarrerak hobetzeko. Prestakuntza jarraitutasuna zuten eta ebalua zitezkeen planetan sartzea gomendatu zen, prestakuntzaren kalitatea hobetzeko.

Bestalde, aipatu zen honako alderdi hauei ekin behar zitzaizela espezifikoki: beste kultura batzuetako emakumeekiko esku-hartzea eta lege-inplikazioei buruzko prestakuntza eta osasun-arloko profesionalak indarkeria jasaten duten emakumeei laguntzeko eta trauma ondoko estresa maneiatzeko zereginean duten erantzukizuna. Era berean, nabarmendu zen ezinbestekoa zela metodologiaren barnean eduki praktikoari buruzko prestakuntza sartzea, kasuak simulatuz tailer praktikoak eginez eta ikus-entzunezko prestakuntza-baliabideak eginez.

Erakundeen arteko II. Akordioaren jarraipen-batzordearen 2010eko txostenean aipatzen da zaila dela prestakuntzari buruzko gomendioa betetzea eta, orokorrean, zaila dela, halaber, osasun-jardunaren protokoloa betetzeko zereginean aurrera egitea, beste hainbat faktoreren artean, osasun-langileen genero-sozializazioak zaildu egiten dielako beren pazienteek bizi dituzten desberdintasun-egoerak zalantzan jartzea. Era berean, adierazi da osasun-lanbideetako graduondoko ikastaroetan ez dagoela genero-indarkeriari buruzko edukirik, eta emakumeen



informazioaren konfidentziasunarekin lotutako zailtasun etikoak eta legekoak daudela.

2.6.3. Ertzaintza

Ertzaintzaren prestakuntzari dagokionez, 2007an adierazi zen ertzainek eremu horretan zuten prestakuntza eta esperientzia oso heterogeneoa zela; horren ondorioz, txanda eta/edo ertzain-etxe batzuetan beste batzuetan baino gaitasun teoriko eta praktikoa gehiago zegoen. Hobetzeko egiten zen proposamena honako hau zen: oreka handiagoa bilatzea ertzain-etxeetako langileen prestakuntzan.

Aipatu ziren beste prestakuntza-premia batzuk kalteberatasun bereziko egoeran zeuden biktimei, hala nola emakume migratzaileak edo desgaitasunen bat duten emakumei laguntzeko gaitasunak garatzearekin lotuta zeuden. Ebaluazio hartan elkarrizketatu ziren pertsonen erdiek prestakuntza-programan aldaketak egitea proposatu zuten, eta biktimei laguntzeko eta biktima horien portaerak ulertzeko gaitasun pertsonalak hobetu behar zirela nabarmendu zuten.

Erakundeen arteko Akordioari jarraipena egiteko Batzordearen 2010. eta 2011. urteetako txostenek erakusten dute biktimei informazioa emateko eta biktimei laguntzeko nahiz biktimak babesteko zereginean esku hartzen duten kolektibo profesionalen prestakuntza espezializatuari bultzada eman zaiola. 2010. urtean, Herritarrak Babesteko eta Ikerkuntza Kriminaleko ofizialordearen kategorietan sartzeko prozesua egin zuten ertzain guztiek (167 pertsona) etxeko indarkeriari eta genero-indarkeriari buruzko prestakuntza jaso zuten. Gainera, 94 ertzainek parte hartu zuten «Etxeko zein Genero Indarkeria Prebenitzeko Programa» eta «Alerten eta Biktimen Babesaren inguruko Trebakuntza» izeneko eguneratze- eta hobekuntza-ikastaroetan.

Genero Indarkeriaren Biktimei Laguntzeko Zuzendaritzak Ertzaintzarekin egindako prestakuntza-lanaren berri eman zuen, baita lanpostuak behar bezala betetzeko eta lanbidearen garapena eta hobekuntza bermatzeko prestakuntza-planak egiteko eta kontrolatzeko zereginaren berri ere. Halaber, agenteek sexu-erasoen inguruan jasotako prestakuntza adierazi zuen.



2.6.4. Eremu judizialeko langileak eta Ofiziozko Txandako letraduak

2007ko ebaluazioan, eremu judizialean inkesta egin zitzaien plantillaren % 58k adierazi zuten etxeko tratu txarren alorreko prestakuntza espezifikoa jaso zutela; aipatutako ehuneko horren erdiek adierazi zuten jasotako prestakuntza Justizia Administrazioaren barnean betetzen zuten zerbitzu espezifikotan garatutako prestakuntza-jardueren zati zela. Prestakuntza mota hori jaso zutenen % 65ek adierazi zuten ordu kopurua areagotu nahi zutela eta % 58k adierazi zuten prestakuntzaren kalitatea hobea izatea nahiko luketela, biktimen jokabideak ulertzen eta bereziki zailtasun gehituak dituzten emakumeei laguntzeko gaitasun pertsonalak garatzen lagunduko zieten gaiak sartuz.

Txanda espezifikoari dagokionez, profesional batzuek uste zuten egokia zela soilik ezagutza tekniko/juridikoak eskuratzea eta uste zuten profesional horien zereginei ez zegokiela beste mota bateko prestakuntza jasotzea; beste profesional batzuek, ordea, uste zuten genero-ikuspegiaren inguruko prestakuntzari esker emakumeen aurkako indarkeriaren problematika uler zezaketela, baina horregatik ez zituztela laguntza motaren ikuspegia eta letraduen laguntzari dagozkion eginkizunak galduko.

Erakundeen arteko Akordioari jarraipena egiteko Batzordearen 2010. eta 2011. urteetako txostenetan Legelarien Euskal Kontseiluak egindako lanaren berri ematen da. Kontseilu horrek etxeko indarkeriari eta sexu-erasoei buruzko lau ikastaro egin zituen. Ikastaro horiek nahitaezkoak ziren genero-indarkeriaren eta sexu-erasoen biktimenzako Ofiziozko Txanda espezifikotan sartzeko eta/edo jarraitzeko. Bizkaian bi ikastaro egin ziren: ikastaro bat aurreratua zen, nahitaezkoa Ofiziozko Txanda espezifikoko letradun guztientzat, guztira 315 pertsona bertaratu ziren; eta sartzeko ikastaro bat, nahitaezkoa Ofiziozko Txanda espezifikotan sartzeko, 183 pertsona bertaratu ziren. Araban eta Gipuzkoan ikastaro aurreratu bat egin zen lurralde historiko bakoitzean. Ikastaro horietan 143 eta 185 pertsonak hartu zuten parte, hurrenez hurren.

Honako hau ere adierazi zen: «*interesgarria da prestakuntza areagotzea, ikastaro horiek genero-indarkeriaren eta sexu-erasoen alorretako alderdi zehatzei buruzko eta oso bereziki sexu-erasoen gaia lantzen duten mintegi eta lantegi gehiagorekin*



eta abarrekin osatuz. Modu positiboan balioetsi da beste profesional batzuekin koordinazioan jardutea prestakuntza emateko, aspalditik egiten den bezalaxe».

30

2.6.5. Ebaluazioetan sortutako eskaerak

Emakundek egindako ebaluazioetan, ia kolektibo guztiek prestakuntzarekin lotutako hiru eskaera egiten dituzte behin eta berriz:

- Ezinbestekoa da ebalua daitezkeen prestakuntza-plan homologatuak izatea esku-hartzean diharduten profesional guztientzat.
- Ezinbestekoa da kalteberatasun handieneko egoeretan dauden emakumeei laguntzeko prestakuntza espezifikoak izatea. Emakume horien artean emakume migratzaileen kolektiboa nabarmentzen dute inkesta egin zaien pertsonak, kezka handiena sorrarazten dien kolektibo baita pertsona horien ustez.
- Gaitasunen garapena ardatz duten prestakuntza-jarduerak diseinatzeko premia, parte hartzeko metodologiak eta ikus-entzunezko baliabideak erabiliz.

Era berean, askotan azaltzen da Gizarte Zerbitzuak kezkatuta daudela prozesu judizialak irauten duen bitartean emakumeek jasotzen duten tratuarekin (tratu hori, orokorrean, errespetu gutxikoa izaten da eta ez da asko bat etortzen salaketa jartzen duten emakumeek duten justizia-itxaropenarekin), eta tratu hori hobetzen lagunduko duen prestakuntza egokia emango delako itxaropenarekin.

Bukatzeko, esango dugu diagnostiko honen aurretik egin ziren jarraipen- eta ebaluazio-prozesuek behin eta berriz adierazten dutela prestakuntza garrantzitsua dela indarkeriari aurre egiten dieten emakumeei laguntza egokia emango zaiela bermatzeko. Nolanahi ere, diagnostiko honen eta diagnostiko honetatik ateratzen diren proposamenen diagnostikoa kokatzeko, guk uste dugu prestakuntzak esku hartzeko helburuei jarraitu behar diela eta helburu horiekiko koherente izan behar duela, baina, ikerketa-taldearen arabera, helburu horiek garatu egin behar dira teknikariek hobeto ulertzeko. Aipatutako helburuak dagoeneko proposatuta daude



Erakundeen arteko II. Akordioan (ahalduntzea eta normalizazioa esku-hartzearen helburu gisa).



3. PRESTAKUNTZAREN DIAGNOSTIKOA EREMU BAKOITZEAN

Eremu bakoitzak aipatu dituen ezaugarri nagusiak eta prestakuntza-premiak ez ezik, landa-lanean erabilitako hainbat tresnaren bitartez ikerketa-taldeak diagnostikatutako premiak ere ikustea ahalbidetuko diguten informazioa jasoko da atal honetan. Sistematizaziorako irizpide eta formatu berak erabili diren arren, eremu batzuetan ez dugu beti behar adina datu lortzen aurkeztutako argazkia homogeneoa izateko; gainera, eremu batzuen ezaugarriak eta hainbat eskumen-maila aintzat hartzen dituzten eremuen konplexutasuna direla medio berezitasun horiek berreskuratu behar izan ditugu antzeko eskema batean aurkezten den informazio garrantzitsua ez galtzeko.

32

3.1. Hezkuntza-eremua

Informazioa jaso dezaketen pertsonen kopurua eta pertsona horiek sartuta dauden kolektiboak

a. Hezkuntza-sistemako langileak:

- a.1. Berritzeguneetako langileak
- a.2. Hezkuntzako Ikuskatzailetzako langileak
- a.3. Irakasleak, oro har

b. Hezkuntza-administrazioako langileak

a. Hezkuntza-sistemako langileak

Adierazi behar da hezkuntza-sistemako langileen taldean sartuta dauden kolektibo guztiek zuzeneko inplikazioa (gutxi gorabehera) dutela indarkeria-kasuekin, ikastetxeetatik eta/edo ikasleengandik hurbil daudelako.

Berritzeguneetako langileak honako hauek dira: Eskola Inklusiboaren (Aniztasuna eta Generoa) arduradun bat, Berritzegune Nagusiko langileak eta zonetako Berritzeguneetako aholkulariak. 2013. urtean Hezkuntza-sisteman koedukazioa eta genero-indarkeriaren prebentzioa lantzeko Gida Plana onartu zenez geroztik, zonako Berritzegune bakoitzean pertsona bat izendatu da koedukazioko aholkulari.



Prestakuntza antolatzeke modua eta prestatutako pertsona kopurua

Irakasleen ⁶hobekuntzarako Garatu Plana dago, eta Plan horren esparruan emakumeen aurkako indarkeriari buruzko ikastaroak egin dira irakasleentzat; ikastaro horietako batzuetara irakasleak norberaren izenean bertara daitezke, baina beste ikastaro batzuk, ordea, ikastetxeak koordinatzen dituztenentzat soilik dira, ikastetxeetako proiektuekin lotuta dauden ikastaroak direlako. Azken ikastaro horiek Hezkuntza Sailburuordetzaren Hezkuntza Berriztatzeke Zuzendaritzaren mendeko Berritzugeneetan egiten dira.

33

Irakasleak prestatzeko Lakuan dagoen zerbitzua arduratzen da etengabeko prestakuntzake planak egiteaz. Irakasleei zuzendutake prestakuntza guztiak borondatezkoak dira, oposizioetarako puntuak ematen dituzte eta aurrez aurrekoak izan dira, Gizonduz programakea izan ezik, prestakuntza hori online egiten baita.

Hezkuntzake Ikuskatzailetzake Zerbitzuan, hots, Hezkuntza Sailburuordetzaren mendekake den eta hezkuntza-arloke legea eta ikasleen eskubideak betearazteaz arduratzen den Zerbitzuan, berdintasunari eta indarkeriari buruzke prestakuntza bat soilik egin da Bizikidetzake Planaren barnean; elkarrizketatutake langileen arabera, saio hori legezkoake izan zen oinarrian.

Hezkuntza Sailburuordetzaren mendekake den Irakas Sistema Ebaluatu eta Ikertzeko Erakundeko (IVEI-ISEI) langileek ikastaro bat egin zuten 2012an. Ikastaro hori «Genero-ikuspegia ISEI Erakundearen estatistika, azterlan eta ikerketetan sartzeari» buruzkoake izan zen, baina ikastaro horretan ez zen indarkeriari buruzke gai bakar bat ere landu. Ikastaro horretara 17 emakume eta 10 gizon bertaratu ziren.

Irakasleek, 2010. urtetik 2012. urtera bitarte, honake prestakuntza hau jaso dute indarkeriari buruz:

⁶ Diagnostikokearen aurretike bertsioake egin zenean, programa horrek Garatu zuen izena, baina, gaur egun, programaren izena Prest-Gara da.



- «Ikastetxeetan koedukazioa, berdintasuna eta genero-indarkeriaren prebentzioa lantzeko» ikastaroak eta mintegiak:

- 2010ean 3 ikastaro egin ziren Bilbon eta Donostian Haur Hezkuntzako irakasleentzat, hezkuntza-laguntzako espezialistentzat eta haur-hezkuntzako hezitzaileentzat. Guztira, 71 pertsona bertaratu ziren (datua ez dago sexuaren arabera banakatuta).

- 2011n mintegi bat egin zen Berritzegune Nagusian zonako Berritzeguneetako aholkularientzat eta lehen hezkuntzako eta bigarren hezkuntzako irakasleentzat. 31 emakume eta 4 gizon bertaratu ziren.

- 2012an 2 mintegi Berritzegune Nagusian. Lehenengo mintegia sarrera emateko izan zen eta haren helburua honako hau izan zen: ikastetxeei laguntzea berdintasunari eta genero-indarkeriaren prebentzioari dagokionez, ikastetxearen egoera hobetzeko proiektu bat abian jartzea; bigarren mintegia sakontzeko izan zen, genero-indarkeriaren fenomenoak, fenomeno horren kausak eta fenomeno hori gainditzeko oztopoak ulertzeko. Guztira, 39 emakume eta 3 gizon bertaratu ziren.

- 2010ean 4 ikastaro egin ziren 3 hiriburutan «Hurrei sexualitateari buruz nola eta noiz hitz egin behar zaie?» galderari buruz irakasleentzat eta Haur Hezkuntzako hezitzaileentzat. Ikastaro guztietan honako gai hau landu zen: «sexu-abusuaren prebentzioa 0-6 urteko haurretan». Guztira, 76 pertsona bertaratu ziren (datua ez dago sexuaren arabera banakatuta).

- «Heziketa afektibo-sexualari» buruzko ikastaroak Haur Hezkuntzako irakasleentzat eta hezkuntza-laguntzako espezialistentzat. Ikastaro horien helburuen artean indarkerian oinarritutako harremanak identifikatzeko jarraibideak ematea zegoen, eta ikastaro horien edukien artean indarkeria erabili gabe emozioak eta sentimenduak, beldurra eta amorrua adierazten nola ikasten den:

- 2010ean 3 ikastaro 3 hiriburuetan. Guztira, 58 pertsona bertaratu ziren.

- 2011n 2 ikastaro Bilbon eta Donostian. Ez dago asistentziari buruzko daturik.



- 2012an 3 ikastaro Bilbon eta Gasteizen. Ez dago asistentziari buruzko daturik

35

- 2011n ikastaro bat «Emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren sustapenean eta genero-indarkeriaren prebentzioan hezkuntza-sistemak dituen erantzunei» buruz 3 ordezkarietzako eta Ikuskatzailatza nagusiko ikuskatzaileentzat. I. Moduluan Genero-indarkeriaren aurka oso-osoko babesa emateko neurriei buruzko abenduaren 28ko 1/2004 Lege Organikoaren azterketa sartu zen. 19 emakume eta 25 gizon bertaratu ziren.
- «Gizonei, berdintasunari eta maskulinitateari» buruzko ikastaroak eta mintegiak, GIZONDUZ ekimenaren esparruan, edozein irakaskuntza-mailatako gizonezko irakasleentzat, eredu maskulino tradizionalak berrikusteko helburuarekin eta eredu maskulino berriak aztertzeo helburuarekin, indarkeriaren legitimazioak identitate maskulinoak eraikitzeo garaian duen zeregina kontuan hartuta:
 - 2011n mintegi 1 Bizkaiko Berritzegunen. 2 emakume eta 8 gizon bertaratu ziren.
 - 2012an 2 ikastaro; ikastaro bat aurrez aurre egin zen Gipuzkoan (12 emakume eta 3 gizon bertaratu ziren) eta beste bat online egin zen (100 parte-hartzaile izan zituen).
- 2012an ikastaro bat egin zen Bilbon «Genero-indarkeria prebenitzeko hezteari» buruz Bigarren Hezkuntzako irakasleentzat. 10 emakume eta 2 gizon bertaratu ziren.
- 2012an ikastaro bat egin zen Gasteizen «Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailaren eremuko lanean jazarpen moralak eta/edo sexista pairatzen den kasuetan prebentzio-neurriei eta jarduteko prozedurei buruzko prestakuntzaren» inguruan Hezkuntzako Ikuskatzailatzako langileentzat. Ikastaroaren helburua 2011ko ekainaren 20ko Agindua -laneko jazarpen moralaren eta/edo sexistaren kasuetan prebentzio-neurriak eta jarduteko prozedura arautzen dituen- ezagutzea eta sexu-jazarpeneko eta jazarpen



sexistako prozeduretan prestatzea zen. 9 emakume eta 4 gizon bertaratu ziren.

Prestakuntza-premiak

Atal honetan biltzen diren premiak eta eskaerak elkarrizketatutako langileek diagnostiko-fasean proposatu zituztenak dira.

Hezkuntzako Ikuskatzailetzako langileak:

- Erakundeen arteko II. Akordioaren arabera, ikastetxeko zuzendaritzak salatu diren indarkeria-gertakarien eta hartu diren neurrien berri eman behar dionez Hezkuntzako Ikuskatzaileari, ikuskatzaileek indarkeriari buruzko oinarrizko prestakuntza behar dute, baita indarkeria-kasuen edo sexu-erasoen aurrean esku hartzeko prozedurei buruzko prestakuntza espezifikoa ere.
- Hezkuntzako Ikuskatzaileak irakasleei aholkuak eman behar dizkienez ikasgeletan sortzen diren indarkeria-kasuetan jarduteko moduari buruz, ikuskatzaileek jakin behar dute irakasleek indarkeria atzematearen eta indarkeriari buruzko legeen gaineko prestakuntza espezifikoaz gain zer prestakuntza gehiago dituzten.

Irakasleak:

- Indarkeriari buruzko prestakuntza teorikoa eta kontzeptuala, zer da indarkeria? eta zer inplikazio ditu?
- Ikastetxeetan jarduteko protokoloei buruzko prestakuntza, dauden baliabideak, nola jardun behar den urruntze-aginduak daudenean, legeak ikastetxeei zer betebeharrak ezartzen dizkien kasu horietan.
- Beren etxeetan indarkeria jasaten duten adingabeen familietan gertatzen dena atzemateko adierazleak.
- Tratu txarrak jasan dituzten emakumeen seme-alabekin lan egiten ikastea, haur horiei laguntzeko beharrezkoak diren gaitasunak eta ezagutzak eskuratzea.
- Berdintasunaren eta indarkeriaren gaiak familiekin lantzen ikastea.
- Indarkeria prebenitzeko prestakuntza, batez ere ezkongai-harremanetan eta sexu-jazarpenean.



Berritzeguneetako langileak:

- Erakundeen arteko II. Akordioaren arabera, sexu-indarkeriaren edo sexu-erasoaren kasu baten aurrean, ikastetxeak jarduteko plan bat egin behar duenez, eta horretarako, dagokion Berritzeguneari aholkularitza eskatu ahal izango dionez, aholkularitza emateko ardura duten langileek indarkeria-gaietan prestatuta egon beharko dute.
- Proposatzen da Berritzeguneek kanpoko elkarteren edo erakunderen batek indarkeriari buruz emandako prestakuntza jaso dezatela, eta, ondoren, jasotako prestakuntza irakasleei eman diezaietela.

37

Koedukazioa eta Genero-indarkeriaren Prebentzioa Lantzeko Gida Plana

Erakundearteko Talde Teknikoak diagnostikoa eremu guztientzat egiten zuen bitartean, hezkuntza-eremua Koedukazioa eta Genero-indarkeriaren Prebentzioa Lantzeko Gida Plana egiten ari zen. Plan horretan ondoren azalduko diren alderdi hauek proposatzen dira langileen prestakuntzari buruz.

Irakasleen eta, oro har, hezkuntza-sistemako langileen prestakuntza

Koedukazioa eta Genero-indarkeriaren Prebentzioa Lantzeko Gida Planean hainbat xede ezartzen dira irakasleen, eta, oro har, hezkuntza-sistemako langileen prestakuntzari dagokionez. Gauzak horrela, ezartzen da Plana bukatzen denean, irakasle guztien % 60k gutxienez berdintasunari buruzko oinarrizko prestakuntza izan behar dutela.

Horretarako, oinarrizko bi estrategia gauzatzen ari dira:

- Irakasleentzako Etengabeko Prestakuntza Planaren esparrutik eskaintzen diren ikastaroak. Ikastaro horiek borondatezkoak dira eta puntuak ematen dituzte EPEei eta lanbide-sustapenari begira.
- 10 orduko oinarrizko modulua diseinatuko da eta zonako Berritzeguneen eskura jarriko da Berritzegune horiek emateko beren zonako irakasleei.



Era berean, Planak ezartzen du ikastetxeen % 30ek berariazko prestakuntza jaso dutela, eskola mistotik abiatu eta koedukazioan eta genero-indarkeriaren prebentzioan oinarritutako eskolarako transformazio-prozesuak hasteko.

38

Prestakuntza hori zonako Berritzeguneetako koedukazioko aholkulariek eta Eskola Inklusiboaren (Aniztasuna eta Generoa) ardura duen pertsonak emango dute. Arduradun horrek koedukazioaren eta genero-indarkeriaren alorreko mintegi bat koordinatuko du zonako Berritzeguneetako koedukazioko aholkulariekin. Koedukazioko aholkulariek, halaber, koedukazioko eta genero-indarkeriako mintegiak koordinatuko dituzte beren zonetako ikastetxeetan.

Hain zuzen ere, ikastetxe bakoitzeko koedukazioko arduradunak joaten dira mintegi horietara eta arduradun horiek sustatzen dituzte koedukazioaren eta genero-indarkeriaren arloko jardunak ikastetxeetan⁷. Horregatik, litekeena da arduradun horiek indarkeriaren alorrean jasotzen duten prestakuntza lehentasunezkoa izatea.

Ildo horretan, adierazi behar da Berritzeguneko langileen eta irakasleen prestakuntza Saileko Hezkuntza Sailburuordetzaren mendeko Hezkuntza Berritzatzeko Zuzendaritzaren mende daudela.

Prestakuntzaren kudeaketa hezkuntzako ikuskatzaitzako langileen artean

Hezkuntzako ikuskatzaitzak prestakuntza egiten du urtero. Horretarako, barneko pertsonak ditu, eta, batzuetan, adituak ere bai.

Hezkuntza-administrazioiko langileak

⁷ Hezkuntza Sailburuordetzaren ikastaroaren hasierako Ildoen eta Hezkuntza-sisteman koedukazioa eta genero-indarkeriaren prebentzioa lantzeko Gida Planaren arabera, ikastetxe guztiek koedukazioaren alorreko arduradun bat (irakaslea) izendatu beharko dute, baita berdintasun-ordezkeri bat ere Goreneko Ordezkaritzako Organoetan edo Eskola Kontseiluetan. Pertsona horiek izendatzeaz gain, adierazten da barne-koordinazioko egiturak sortu behar direla ikastetxeetan, hau da, koedukazioaren alorreko batzordeak.



Kolektibo horretan Hezkuntza eta Hizkuntza Politika Sailean lan egiten duten funtzionario guztiak biltzen dira. Genero-indarkeriaren kasuetan duen zuzeneko inplikazioa txikia edo hutsala da, erakunde bateko langile gisa eta/edo herritar gisa eduki dezaketen inplikaziotik haratago. Egia da pertsona horietako batzuk genero-ikuspegia sartzeara, genero-ikuspegiari buruzko klausulak sartzeara eta abar beharrezkoa den deialdiak (bekak, laguntzak, eta abar) sustatzeaz arduratzen direla. Litekeena da pertsona horietako batzuk, gainera, programen, planen eta abarren diseinuaz arduratzea, Hezkuntza Berritzatzeko Zuzendaritzaren eta Irakasleen Hobekuntza Zerbitzuaren kasuan gertatzen den bezala; izan ere, zerbitzu horrek kudeatzen baitu, hain zuzen ere, irakasleentzako etengabeko prestakuntza. Nolanahi ere, kasu bakar batean ere ez du zuzeneko harremanik genero-indarkeriaren biktimak diren pertsonari ematen zaien erantzunarekin.

39

Sailaren esparruan bi berdintasun-talde daude: talde bat Hezkuntzari buruzkoa eta bestea Kulturari eta Hizkuntza Politikari buruzkoa. Talde horiek Sailari atxikitako zuzendaritza eta/edo erakunde publiko bakoitzaren ordezkari batek osatzen ditu, eta ordezkari horiek Saileko Berdintasun Planaren esparruan diseinatutako jardunak egikaritzeaz arduratzen dira. Berdintasunerako administrazio-unitateak, salbuespenez, berdintasunaren alorrean sentsibilizatzeko saio bat egin du taldeekin, pertsona horiek gaiarekiko oinarrizko hurbilpena izan dezaten laguntzeko.

Adierazi behar da pertsona horiek eta hezkuntza-administrazioiko langile guztiak (Jaurlaritzako sail guztietakoak) prestatzeko eskumena IVAPEk duela. Horretarako, berdintasunaren alorreko Zeharkako Prestakuntza Plan bat dago. Plan horren diseinuaren buru Emakunde izan da. Horrenbestez, hezkuntza-administrazioiko langileen kasuan, unitate didaktikoen edukiak prestakuntza-plan horretan sartzeara izan beharko luke estrategiak. Dena den, uste da indarkeria-kasuetan esku hartzen duten edo kasu horietan zuzeneko inplikazioa duten pertsonetara bideratuago daudela eduki horiek.

3.2. Berdintasun-eremua, Administrazioaren eskumen-maila desberdinetan: udala, aldundia, autonomia-erkidegoa.

Informazioa jaso dezaketen pertsonen kopurua eta pertsona horiek sartuta dauden kolektiboak



- Udaleko berdintasun-teknikariak
- Foru Aldundietako berdintasun-teknikariak
- Eusko Jaurlaritzaren berdintasun-teknikariak

40

Berdintasun-teknikariak prestatu behar den kolektibo bat dira, baina beren udaletako, Aldundietako edo Eusko Jaurlaritzaren Saitetako langileentzat prestakuntza antolatzen duen kolektibo bat ere badira. Atal honetan, jaso duten prestakuntza soilik aipatuko dugu, ez dugu aipatuko antolatu duten prestakuntza; era berean, batez ere berdintasun-teknikariek udal-mailan identifikatu dituzten eskaerak eta proposamenak aipatuko ditugu.

Prestakuntza antolatzeko modua eta prestatutako pertsona kopurua

EUDELek indarkeriari buruzko prestakuntza eskaini die EUDEL osatzen duten udaletako berdintasun-teknikariei eta funtzionarioen beste kolektibo batzuei. EUDELeko bi arloetatik eskaintzen du:

- a) Berdintasun Arloa: emakumeen aurkako indarkeriaren gaia lantzen duten programetarako antolatzen du prestakuntza: Berdinsarea, Berdinbidean eta Beldur Barik.
- b) Prestakuntza Arloa: ikastaroak proposatzen ditu IVAPen bitartez, eta EUDELek argitaratzen dituen eskuliburu guztiei buruzko prestakuntza egiten du. 2006an eta 2008an, tokiko protokoloak egiteko Gidari buruzko 3 trebakuntza antolatu zituen IVAPekin batera⁸.

Berdintasun Arloak, bestalde, Berdinsarea programaren eskaerei erantzunez definitu du bere eskaintza, Berdinsarean egindako proposamenetatik abiatuta, eta Berdinsarearen indarkeria-batzordearen bileretan⁹ (3 orduko 4 bilera urtean) eta osoko bilkuretan¹⁰ (2 bilera urtean, bakoitza 4 ordukoa) gauzatzen du. Bilera horiek

⁸ Parte-hartzaile kopuruari, ikastaroaren ordui, metodologiari, hizlariari eta ebaluazioari buruzko informazioa IVAPek dauka.

⁹ 9 udaletako teknikariek osatzen dutena.

¹⁰ 44 udaletako teknikariek parte hartu dute.



eztabaidatzeko eta tokiko estrategiak egiteko gune bihurtzen dira soil-soilik prestakuntzagune izan ordez.

41

Berdinbidean-en batzordea Emakundek eta Aldundietako eta EUDELeko Berdintasun-arloek osatzen dute eta udaletako teknikariek proposatutako premiak oinarritzat hartuta definitzen ditu prestakuntza-jarduerak eta batzordea osatzen duten kideek egindako proposamenei erantzuten die.

Beldur Barik programak, bestalde, topaketak antolatzen ditu urtero. 2012an, prebentzio-programen arduradunentzat eta prebentzio-programak egiteko eta/edo gazteek programaren jardueretan parte har zezaten dinamizatzeko azpikontrataturako enpresentzat.

EUDELek antolatutako prestakuntza aurrez aurrekoa eta borondatezkoa izan da, euskaraz eta gaztelaniaz eman da, eta kolektibo hartzaileak berdintasun-teknikariak (emakumeen aurkako indarkeriari buruzko politikak diseinatzeko eta politika horien jarraipena egiteko tresnak izatea helburua izanik) eta udaletako funtzionarioen eta politikarien beste kolektibo batzuk dira.

Prestakuntzaren edukiak gunearen arabera bereizten dira:

- Berdinsarea programan prestakuntza emakumeen aurkako indarkeriaren alorrean udalean esku hartzeko estrategiak egitea da. 2012. urteaz geroztik genero-indarkeriarekin eta indarkeria sexistaren beste modu batzuekin lotutako gaiei buruzko eztabaidak egiten dira, eta 2013. urtean, eztabaida horiek udal guztientzat erabilgarriak diren hainbat dokumentu bihurtu dira.
- Berdinbidean programan prestakuntzak lege-arloko eta esku hartzeko alderdiak eta zerbitzuei buruzko ezagutza lantzen ditu. 2013an 8 orduko tailer bat egin da Gipuzkoan eta tailer horretan 15 pertsonak parte hartu dute, Araban, aldiz, 15 orduko tailer bat egin da protokoloei buruz eta 30 pertsonak parte hartu dute. Bizkaian Aldundiko zerbitzuei buruzko informazio-saioak egin dira udalek eskatuta.



- IVAPek emandako prestakuntzan tokiko protokoloen berri jasotzen da.
- Beldur Barik programan indarkeria prebenitzeko tresnak eta materialak eman dira.

Bestalde, berdintasun-teknikariak erregulartasunez bertaratzen dira indarkeriari buruzko prestakuntza-jardueretara, batzuk 10 urte baino gehiago daramate jarduera horietara bertaratzen; beste berdintasun-teknikari askok, bestalde, gai honetako alderdi batzuei buruzko prestakuntza ematen dute. Azken lau urte hauetan genero-indarkeria ez den beste indarkeria modu batzuei buruzko prestakuntza jaso dute; emakume migratzaileen aurkako indarkeria; nerabearoa, gazteria eta genero-indarkeria; gizonak emakumeen aurkako indarkeriaren aurrean; eta indarkeriaren biktime izan diren emakumeekin gauzatzen den esku-hartzearen hainbat alderdi. Teknikari horiek bertaratu diren jarduerak jardunaldiak, hitzaldiak, ikastaroak eta mintegiak izan dira, iraupen desberdina izan dute (2-32 ordu; jarduera horietako asko 5-10 ordukoak izan dira) eta gehienak udalek eta Aldundiek antolatu dituzte, baina baita Emakundek eta Genero-indarkeriaren Biktimei Laguntzeko Zuzendaritzak eta UPV/EHUK eta Deustuko Unibertsitateak ere.

Kolektibo horrek interes handia du aztertzen ari garen gaiari buruzko prestakuntza jasotzeko eta ekimen pertsonal handia du prestakuntza-eskaintzak bilatzeko, prestakuntza antolatzeko eta, orokorrean, gaia ulertzen aurrera egiteko eta norbera hobetzeko eta haiekin batera lan egiten duten pertsona guztien lana hobetzeko.

Prestakuntza-premiak

Honako hauek dira gai interesgarri gisa atzeman diren eduki espezifikoak:

- Datu-babesa. Esku-hartzea hainbat emakumerekin (Berdinsarea programaren indarkeria-batzorderako).
- Tokiko protokoloetako koordinazio-mahaiekin jarraitzea. Ahalduentze-estrategiak (Berdinsarea programaren osoko bilkurarako).
- Indarkeriari aurre egiten dieten emakumeekin esku hartzeko politikak diseinatu eta ebaluatzea (berdintasun-teknikarientzat).



- Oinarrizko alderdiak tarteko teknikarientzat eta gizarte-zerbitzuetarako. Kultura-artekotasuna. Indarkeria jasaten duten emakumeen enplegua eta laneratzea (udalerrietarako).
- Beldur Barik programari buruzko prestakuntza (udaletako gazte-arloetarako).
- Indarkeriari aurre egiten dieten emakumeekin esku hartzeko estrategiak eta dauden baliabideak ezagutzea.
- Indarkeria jasaten duten emakumeak (amak, adibidez) eta indarkeria horrek haurrengan, nerabeengan eta gazteengan duen eragina.

43

Metodologiei dagokienez, badirudi eztabaidak direla formaturik egokienak urte asko elkarrekin lanean diharduen kolektibo horrentzat.

3.3. Eremu judiziala

Informazioa jaso dezaketen pertsonen kopurua eta pertsona horiek osatzen dituzten kolektiboak

Eremu judiziala prestakuntza jaso behar diren hainbat kolektibok osatzen dute; besteak beste, honako hauek aipatu behar dira¹¹:

- Epaileak (Guztira, 300; 112 gizon, 188 emakume)
- Fiskalak (Guztira, 105; 27 gizon, 78 emakume)
- Idazkari judizialak (Guztira, 201; 56 gizon, 145 emakume)
- Auzitegiko Balioespen Integraleko Unitateetako langileak (psikologiaren, gizarte-lanaren eta lege-medikuntzaren eremuetakoak)¹²
- Talde psikosozialetako langileak (psikologiaren, gizarte-lanaren eta gizarte-hezkuntzaren eremuetakoak)
- Biktimei Laguntzeko Zerbitzuko langileak (zuzenbidearen, psikologiaren eta gizarte-lanaren eremuetakoak)

¹¹ Bake-epaileak eta bake-idazkariak ez dira kontuan hartzen, ezta Eusko Jaurlaritzako Herri Administrazio eta Justizia Saileko langileak ere. Epaileak Botere Judizialaren Kontseilu Nagusiaren menpekoak dira, fiskalak Estatuko Fiskaltza Nagusiaren menpekoak eta idazkari judizialak Justizia Ministerioaren menpekoak.

¹² Honako langile hauek osatzen dituzte Auzitegiko Balioespen Integraleko Unitateak eta talde psikosozialak: auzitegi-medikuntzan 56 (24 gizon eta 32 emakume); psikologiako eta gizarte-laneko langileak 48 (10 gizon eta 38 emakume).



- Gainerako langileak; horien artean kudeatzaileak, izapidegileak eta laguntzaileak daude (Guztira, 2402; 564 gizon, 1838 emakume)

Prestakuntza antolatze modua eta prestatutako pertsona kopurua

Epaitzako, magistraturako, fiskaltzako eta idazkaritzako langileak

2009an Botere Judizialaren Lege Organikoa aldatu zen Emakumeen aurkako Indarkeriaren arloko Epaitzegietako (EIE) epaile titularren prestakuntza nahitaezkoa izan zedin. 2010ean hasierako lehenengo nahitaezko prestakuntza egin zen eduki teoriko eta praktikoekin. Emakumeen aurkako Indarkeriaren arloko Epaitzegietan sartzeko aurretiko prestakuntza behar da.

Kolektibo horietara bideratutako prestakuntza gehiena zentralizatuta dago. Justizia Ministerioaren menpeko Azterketa Juridikoen Zentroak (AJZ) programatu eta antolatzen du prestakuntza. 2013az geroztik, Genero Indarkeriaren aurkako Salako Fiskaltzek, eta fiskalburuek gaiak eta hizlariak proposa diezazkiokete Azterketa Juridikoen Zentroari.

Prestakuntza deszentralizatuari dagokionez, Eusko Jaurlaritzako Justizia Zuzendaritzak EAEn destinoa duten epaitzako, magistraturako, fiskaltzako eta idazkaritzako langileen prestakuntza programatzeko eskumena du, eta Justizia Sailak ondoren aipatuko direnekin urtero sinatzen dituen bi hitzarmen moten bitartez programatzen du:

- a) Botere Judizialaren Kontseilu Nagusiarekin, epaileak eta magistratuak prestatzeko.
- b) Azterketa Juridikoen Zentroarekin, fiskaltzako eta idazkaritzako langileak prestatzeko.

Hitzarmen bakoitzean ikastaro kopuru mugatu bat aurreikusten da (3 inguru urtean), nahiz eta kasu batzuetan jardunaldiak soilik diren. Urteko prestakuntza-plana egin aurretik, kolektibo horietako langile guztiei prestakuntza-jarduerei buruzko iradokizunak egiteko eskatzen die Justizia Zuzendaritzak.



Auzitegiko Balioespen Integraleko Unitateak (ABIU)

Auzitegiko Balioespen Integraleko Unitateak osatzen dituzten langileek ez zuten eskakizun gisa prestakuntza espezifikoa edukitzea izan, ez zuten hasierako prestakuntzarik jaso eta ez dute etengabeko prestakuntzara bertaratu beharrik, baina urte askotako esperientzia dute.

45

Prestatu nahi badute bi bide dituzte: Justizia Zuzendaritzak antolatutako prestakuntza eta kanpoko prestakuntza-jarduerak.

Talde psikosozialak

Talde horietan sartzeko ez da berdintasunaren alorreko edo emakumeen aurkako indarkeriaren alorreko espezializaziorik izatea eskatzen. Hala ere, langileek dituzten esperientzia-urteak prestakuntzaren baliokidetzat hartzen dira eta genero-ikuspegia duen lana bermatzen dute. Etengabeko prestakuntza borondatezkoa da. Ikastaro ez-arautuak eskaintzen dizkie Administrazioak eta profesional bakoitzaren interesaren arabera bertara daitezke. Onartzen da zaila dela prestakuntza-eskaintza talde horietara egokitzea, talde horietan profesionalen aniztasuna handia delako.

Biktimei Laguntzeko Zerbitzua (BLZ)

Biktimei Laguntzeko Zerbitzuan sartzeko ez da berdintasunaren edo genero-indarkeriaren alorreko prestakuntza-baldintzarik eskatzen. Taldeko pertsona batzuek berdintasunari eta genero-indarkeriari buruzko ikasketak dituzte, beraiek nahi dutelako eta borondatez egin dituztenak. Hala ere, badirudi talde osoak gai horien inguruan duen prestakuntza ez dela homoginoa.

Biktimei Laguntzeko Zerbitzuko langileak erakunde bati (EBI) azpikontratatu zitzaizkion, eta erakunde hori arduratzen da urteko prestakuntza-plan bat egiteaz talde osoarentzat (20-30 ordu), genero-indarkeriaren biktimei laguntzeko ikastaro espezifikoak eta beste ikastaro orokorrago batzuk emanez. Hasierako prestakuntza nahiz etengabeko prestakuntza borondatezkoak diren arren, zerbitzuaz arduratzen den erakundeak interes handi samarra du bere langileek prestakuntza jaso dezaten.



Prestakuntza-premiak

46

Epailtzako, magistraturako, fiskaltzako eta idazkaritzako langileak

- Genero-indarkeria zer den, genero-indarkeriaren kausak zein diren, genero-indarkeriaren errealitatea zein den eta emakumeen premiak zein diren jakitea, atzerriko emakumeek dituzten zailtasunak azpimarratuz.
- Berdintasunari eta indarkeriari buruzko prestakuntza, behar adinako, genero-ikuspegiarekin lan egiten dela bermatzeko. Berdintasunean oinarritzen ez bada, genero-indarkeriari buruzko prestakuntzak ez du eraginik.

Auzitegiko Balioespen Integraleko Unitateak (ABIU)

- Auzitegiko Balioespen Integraleko Unitateetako profesionalen artean eta Euskaditik kanpoko Auzitegiko Balioespen Integraleko Unitateekin trukatzeko eta koordinatzeko topaketak.
- Aldizkako birziklatze-aukerak daude profil desberdinetarako (urtean 2 aldiz), Auzitegiko Balioespen Integraleko Unitateetako hiru lanbide-profiletarako prestakuntza-bideak ezarriz .
- Prestakuntza praktikoa tailerretako metodologiarekin.
- Edukiak: biktimaren arriskua eta salatuaren arriskugarritasuna balioesteko prestakuntza.

Talde psikosoziala

- Indarkeria jasaten duten emakumei eta erasotzaileekin egindako programei buruzko ikuspegi hurbilagoa emango dien prestakuntza.
- Genero-indarkeriak adingabeengan (indarkeria jasaten duten emakumeen alabak eta semeak) zer ondorio dituen sakonago jakitea.
- Prestakuntza praktikoagoa (praktikak edo egonaldiak egitea adingabeekin lan egiten duten Osasun Mentaleko profesionalekin) eta tresna berriak erabiliz, hala



nola bideokonferentziak, prestakuntza lekuz aldatu gabe edo baimenak eskatu beharrik izan gabe gauzatzea ahalbidetuko dutenak.

Biktimei Laguntzeko Zerbitzua

- Indarkeria bikote gazteengan.

3.4. Lege-arloa (Ofiziozko Txandako abokatuak)

Informazioa jaso dezaketen pertsonen kopurua eta pertsona horiek osatzen dituzten kolektiboak

Genero-indarkeria jasaten duten emakumeei laguntzeko espezifikoa den Ofiziozko Txandako kide izan nahi duten abokatu elkargokideak, 828 dira hiru lurralde Historikoetan banatuta:

Bizkaia: 440

Gipuzkoa: 264

Araba (Txanda orokorreko langileak, Txanda espezifikorik ez baitago): 124

Prestakuntza antolatzeko modua eta prestatutako pertsona kopurua

Legelarien Euskal Kontseilua hiru lurralde-kontseilutan banatuta dago, kontseilu bat probintzia bakoitzeko, eta kontseilu horiek arduratzen dira prestakuntzaz.

Hasierako prestakuntza nahitaezkoa da genero-indarkeria jasaten duten emakumeei laguntzeko Ofiziozko Txandako partaide direnentzat. Abokatuen Elkargoek antolatzen dituzten eta Eusko Jaurlaritzak diruz laguntzen dituen etengabeko prestakuntzako ikastaroak ere nahitaezkoak dira (gutxienez bat urtean, egun eta erdi irauten duena).

Azken lau urte hauetan 654 pertsonak jaso dute ikastaro hori: 372 emakume (% 58) eta 273 gizon (% 42).

Eman zen azken ikastaro aurreratuan honako partaidetza hau izan zen:

--	--	--



Bizkaia: 316 186 emakume (% 59) 130 gizon (% 41)	Gipuzkoa: 184 105 emakume (% 57) 79 gizon (% 43)	Araba: 158 84 emakume (% 53) 75 gizon (% 47)
--	--	--

Prestakuntza-premiak

- Interpretazio eta doktrina berriei buruzko prestakuntza, epaitegietako praktika orokorrean dauden irizpide desberdinak, nola aholkatu behar zaion bezeroari...
- Emakumeekiko tratuari buruzko prestakuntza: psikologiako tresnak emakumeak nola tratatu behar diren jakiteko, jarduteko jarraibideak emakumeei nola lagundu behar zaien jakiteko...
- Indarkeriari buruzko prestakuntza praktikoko gehiago: baliabideak, diru-laguntzetarako iturriak...
- Indarkeriari buruz eguneratzeko ikastaroak: jurisprudentzia eguneratzea, kasu bitxiei buruzko iruzkinak.



3.5. Lan-arloa (Lanbide)

Informazioa jaso dezaketen pertsonen kopurua eta pertsona horiek osatzen dituzten kolektiboak

49

- Tutoreen kolektiboa
- Orientatzaileen kolektiboa
- Lanbideko bulegoetako arduradunak
- Zuzendaritzetako, arloetako eta programetako arduradunak
- Zerbitzu nagusietako langileak (14 arlo daude, ez dute zuzeneko harremanik biktimekin, baina biktimei buruzko estatistikak egiten dituzte)
- Enpresa laguntzailetako langileak
- Txertatzea Bermatzeko Errenta kudeatzen duten langileak

Prestakuntza antolatzeko modua eta prestatutako pertsona kopurua

Baliabideen Zuzendaritza Nagusia eta, zehazkiago, Pertsonen Kudeaketa Arloa arduratzen da Lanbiden lan egiten duten langileentzako prestakuntza antolatu eta koordinatzeaz (prestakuntza kudeatzen du, baina ez du planifikatzen, soilik egikaritu egiten du). Arloan ez dago prestakuntzaz arduratzen den inor; horregatik, arloko zuzendaria arduratzen da prestakuntza koordinatzeaz eta arlo horretako teknikari batek kudeatzen ditu ikastaroak.

Aurrekontua mugatua da. Prozedura batek adierazten du lanpostuarekin lotutako ikastaroetan langileek urtean gutxi gorabehera 40 ordu egiteko eskubidea dutela; horrez gain, berdintasunari buruzko ikastaro bat ere badago, baina ikastaro horri buruzko orduak ez daude zehaztuta. Ikastaroak, jarduerak edo jardunaldiak doakoak badira ez dago arazorik ikastaro batera baino gehiagotara de facto bertaratzeko, nahiz eta prozeduran ikastaro bat bakarrik zehazten den.

Orain arte ez da indarkeriarekin eta genero-indarkeriarekin lotutako prestakuntzarik eskatu. Prestakuntza langileen lanaren alderdi teknikorantz bideratu da beti.

Lanbideko bulegoetako arduradunek proposatuta, 2012an Genero-indarkeriaren Biktimei Laguntzeko Zuzendaritzaren hitzaldi bat egin zen leihatila bakarreko



zerbitzua eta Genero-indarkeriaren Biktimei Laguntzeko Zuzendaritzarekin sinatutako hitzarmena ezagutzera emateko. Hitzaldia aurrez aurrekoa eta gaztelaniaz izan zen, bertaratzea borondatezkoa izan zen eta 45 emakume eta 7 gizon bertaratu ziren. Hitzaldiaren edukiak honako hauek izan ziren: araudia, administrazio-baliabideak, Lanbideren jarduteko protokoloa eta datuak babesteko aplikazioak. Ez zen jarduerari buruzko ebaluaziorik egin, baina bertaratu zirenek jakinarazi zuten gai horietan prestatzen jarraitu nahi zutela.

50

2013ko urrian, IVAPek berdintasunari buruz antolatu zuen ikastarora (25 ordu, gaztelaniaz) bertaratu ziren pertsonen erdiek Lanbiden lan egiten zuten. Bizkaiko Foru Aldundiak bulegoetako tutoreekin topaketa bat egitea eskaini die indarkeria jasaten duten emakumeentzat dauden baliabideei buruzko informazioa emateko. 2014ko azaroan, tutoreek kultura-artekotasunari buruzko 12 orduko ikastaro bat egingo dute Biltzenekin.

Prestakuntza-premiak

- Tutoreak: indarkeriari buruzko gaien gaineko prestakuntza espezifikoa behar dute, teorikoa nahiz praktikoa; izan ere, tutoreak dira eguneroko lanean emakumeekin zuzeneko harremana dutenak. Hobeto mugatu behar dituzte bete behar dituzten eginkizunak, indarkeria jasaten duten emakumeentzat dauden baliabideak ezagutu behar dituzte, esku-hartzea nola gauzatzen den jakin behar dute (eustea, elkarrizketa ona, bideratzea). Hobeto ezagutu behar dituzte Lanbidera iristen diren emakumeen profilen aniztasuna eta indarkeria jasaten duten emakumeek adierazitako premiak. Kasu jakin batzuetan, lanerako orientazio praktikoa behar dituzte.

- Lanbideko bulegoetako arduradunak: tutoreek zer egin behar duten jakin behar dute.

- Zuzendaritzetako arduradunak: berdintasunaren inguruko gaietara eta genero-desberdintasunen azterketari buruzko oinarriko prestakuntza behar dute, berdintasunari buruzko ezagutzarik ez dutelako, ez dute lantzen dituzten problematikei buruzko genero-azterketarik egiten, eta estereotipoak indartzen



dituzten eta desberdintasunak sortzen dituzten ikastaroak eskaintzea ahalbidetzen dute.

51

- Arloetako eta programetako arduradunak: berdintasuna eta indarkeria beren lan-programetan nola txertatu behar duten jakiteko prestakuntza behar dute, alderdi teorikoak nahiz lege-arlokoak indartuz.

- Diru-sarrerak Bermatzeko Errenta kudeatzen duten pertsonak izango lirateke sentsibilizazio-mintegietara edo -ikastaroetara bertaratu beharko luketenak.

- Zerbitzu nagusietako langileak: hobeto ezagutu behar dute indarkeriari buruzko esparru teorikoa eta lege-arlokoa.

Prestakuntzaren iraupenak desberdina izan beharko luke Lanbideren egituraren maila bakoitzerako:

- Arlo, programa eta zerbitzu nagusietako zuzendarientzat: 3 edo 4 orduko jardunaldia, esparru teorikoari buruz.

- Tutoreentzat: gutxienez 20 orduko ikastaroak, IVAPek homologatzeko eta puntuagarriak izateko (berdintasun-ikastaro batzuek ez dute arrakastarik izan puntuatzen ez zutelako eta homologatuta ez zeudelako).

3.6. Polizia-eremua (Ertzaintza)

Informazioa jaso dezaketen pertsonen kopurua eta pertsona horiek osatzen dituzten kolektiboak

- Genero-indarkeriaren eta etxeko indarkeriaren kasuetan espezializatuta dagoen kolektiboa (74 pertsonak osatzen dute, 48 emakume eta 26 gizon)

- Arkautiko Akademiako ikasleak

Prestakuntza antolatze modua eta prestatutako pertsona kopurua



Ertzaintzan, 1990. urteaz geroztik ematen da genero-indarkeriari buruzko prestakuntza. Lehen Ikerketa Arloak zeukan prestakuntzari buruzko eskumena, baina orain Herritarren Segurtasun Arloak dauka.

52

Trebakuntza bi mailatan egituratzen da:

- a) Ertzainen promozio berrien prestakuntza-programa osatzen duen modulu jeneralista edo sentsibilizazio-modulu bat: aurrez aurrekoa eta nahitaezkoa, eta indarkeriari buruzko oinarrizko prestakuntzako ikastaro espezifikoen oso antzeko edukiak dituenak. Akademiako ikastaro arautu guztiek – lanpostuz igotzeko ikastaroak eta birziklatze profesionalekoak barne– modulu jeneralista horren edukiak kontuan hartu dituzte. Indarkeriaren biktimen arretaren kudeaketaren kalitatea hobetzeko Ertzaintzak egindako bi prozesutan ere eman da.
- b) Lau ikastaro espezifiko, genero-indarkeria edo/eta etxeko indarkeria ikuspegi integraletik lantzen dutenak, arlo psikologikoa, soziologikoa, legezkoa eta poliziala barnean hartuta:
 - Indarkeriari buruzko oinarrizko prestakuntzako ikastaroa
 - Kultura-artekotasuna eta indarkeria
 - Indarkeriaren arloko prebentzio-programa
 - Arriskua balioestea

Prestakuntza eskumenen arabera dosifikatzen da: langileek informazioa edukitzea eskatzen ez duen urgentziazko esku-hartze batera bertaratzen diren Herritarren Segurtasuneko langileentzat nahikoa da oinarrizko ikastaroa; jarraipen espezifikoa egiten duten langileei beren lana betetzeko behar dituzten gaitasun espezifikoei buruzko prestakuntza ematen zaie.

Ez dago prestakuntza-ildoak formulatu aurreko diagnostikorik. Edukiak hiru bloketan antolatu dira:

- Testuinguru sozialean kokatzea: genero-indarkeriak sortzen duen problematika soziala.



- Alderdi psikologikoak: biktimaren eta erasotzailearen alderdi partikularrak, biktimaren eta erasotzailearen arteko harremana, erabakiak hartzea harremana eteteko ala ez.
- Lege-arloko alderdiak: irudi penal guztiak, auzitegiak, babes-sarea, ez-betetzeak.

Akademiak taldeei zuzendutako esku-hartzeari buruzko ikastaro espezifikoak antolatzen ditu (adibidez, udaltzainak). Prozesua honako hau da: eskaera Akademiaren zuzendaritzara iristen da eta horrek prestakuntzaburuari bidaltzen dio; horrek prestakuntza horretan inplikaturik egon litezkeen prestakuntza-teknikariak deitzen ditu, eta eskaerara egokitutako proposamena sortzen dute.

2013an 37 ikastaro jeneralista egin ziren eta 481 pertsonak hartu zuten parte. Ikastaro horietaz egindako ebaluaziotik ondoren aipatuko den balioespena dago. Balioespen hori 437 inkestatik lortu da.

ALDE POSITIBOAK		
BALIOESPEN OROKORRA	135	
LANERAKO BALIAGARRITASUNA	92	
IRAKASLEAK	31	
METODOLOGIA ETA EDUKIA	182	
GUZTIZKO BALIOESPEN POSITIBOAK		440
ALDERDI NEGATIBOAK		
BALIOESPEN OROKORRA	1	
LANERAKO BALIAGARRITASUNA	15	
IRAKASLEAK	1	
IRAUPENA	107	
METODOLOGIA ETA EDUKIA	76	
	Praktika gutxi: 7	
ANTOLAMENDUA	4	
GUZTIZKO BALIOESPEN NEGATIBOAK		211
IRADOKIZUNAK		
IRADOKIZUN OROKORRAK	5	
LANERAKO BALIAGARRITASUNA	8	
IRAKASLEAK	1	
IRAUPENA	Ordu gehiago ikastarorako: 91	
METODOLOGIA ETA EDUKIA	73	
	Kasu praktiko eta/edo benetako kasu gehiago: 28	
GAIARI BURUZKO IKASTARO	56	



GEHIAGO		
ANTOLAMENDUA	7	
IRADOKIZUNAK, GUZTIRA		269

Prestakuntza-premiak

- Indarkeriaren biktimei elkarrizketak egiteko teknikak.
- Irizpide bateratuak informazioa genero-indarkeriaren kasuetarako erabiltzen den tresna informazio espezifikoaren bitartez biltzeko.
- «Profesionalak erretzen» dituzten alderdiei buruzko prestakuntza:
 - Ustezko gezurrezko salaketak.
 - Babes-aginduak hausteak, nola eskaini behar zaion babesa babestu nahi ez duen emakume bati, urruntze-aginduek berekin dakartena ez ulertzea...
 - Sortzen ari diren beste indarkeria batzuk: seme-alaben gurasoenganako indarkeria, nerabeen arteko indarkeria, adinekoen aurkako indarkeria.
 - Indarkeria-kasuetan esposizioak eta/edo lanak sortzen duen burnout izeneko sindromea nola landu behar den, nola lagundu behar zaien herritarrak babesteko agenteei arrisku-talde gisa...
 - Datuen babesa (konfidentzialtasuna, parteka daitekeen informazio mota).
- Indarkeriaren alorrean zuzenean lan egiten duen kolektiboa prestatuta dago kontzeptu, prozedura eta argibideei dagokienez, baina elkarrizketa egin zitzaien pertsonen arabera, ez dauka genero-indarkeriaren problematikari buruzko ikuspegi globalik eta ez du jarrera egokirik garatzen; izan ere, alde batetik, Akademiaren prestakuntzak ez du genero-desberdintasuna lantzen, eta, bestetik, kolektibo hori osatzen duten pertsona gehienak gizonak dira eta indarkeriaren eta desberdintasunaren gaiek nolabaiteko gaitzespen-maila eragiten diete gizoni.
- Prestakuntzak ondo aukeratutako funtsezko gaiei buruzkoa izan behar du, gaien gainkargak gai berri batzuk (adingabeekin lan egitea, adibidez) lantzeko arbuioa eragiten dielako.



- Gauzak nola egiten diren berrikusi behar dute, tresnak eta metodologiak birziklatu behar dituzte, kasuak azalduz lan egin behar dute, kasuei jarraipena egiteko guneak behar dituzte.
- Prestakuntza-taldeak laguntza behar du, metodologia berriak ezagutu behar ditu eta ertzainen burnoutari aurre nola egin behar zaion jakiteko prestatu behar dute.
- Esku-hartzearen integraltasuna sartu behar da prestakuntzan eta datu-babesarekin koherente egiteko modua zein den jakin behar da.
- Gune bat sortu behar da indarkeriarekin zuzenean lan egiten duten ertzainek bizi duten errealitateari buruz hitz egin ahal izateko. «Genero-indarkeriako egoeren perbertsioarekin» harremanetan egoteak dakarren higadura emozionala landu behar du prestakuntza-metodologiak.
- Biktimei laguntzeko dauden baliabideei buruzko informazioa bildu, sistematizatu eta eguneratzea, Ertzaintzako profesionalek informazioa eskura dezaten, sareko lan hobia egin dezaten eta kasuak baliabideetara bidera ditzaten.
- Kontzeptuetan oinarritutako prestakuntza bat gainditu behar dute eta prestakuntzaguneak birformulatu behar dituzte, gune horiek zailtasunak eta benetako egoerak azaldu ahal izateko gune seguruak izateko.
- Prozedurak ikuspegi integralago batetik ezagutu behar dituzte; horretarako, koordinazio-mekanismoak berrikusi behar dira, mekanismo horiek eraginkorragoak izan daitezten.
- Akademian dauden teknikarientzako prestakuntza. Prestakuntza ez da kontzeptuei buruzkoa izango, metodologia berritzaileei, tresna berriei eta abarri buruzkoa baizik. Prestakuntza horrek, gainera, oinarritzko gaiak landuko ditu, hala nola generoa eta genero-desberdintasuna.
- Funtsezkoa da berdintasun-kultura sortzea Akademian; horretarako, estrategia orokorrak ezarriko dira, ez da hitzaldi soil bat izango.



- Prestakuntza-metodologiek ez lukete soilik kontuan behar «dakien pertsona baten informazioa nola transmititu behar den» baizik eta gehiago hartu beharko lukete kontuan errealitatea aztertzeko guneak eta taldeko ikaskuntzako eta parte hartzeko ikaskuntzako prozesuak nola sortu behar diren.

56

- Prestakuntzak ertzainen lanaldian sartuta egon beharko luke.

3.7. Osasun-arloa

Informazioa jaso dezaketen pertsonen kopurua eta pertsona horiek osatzen dituzten kolektiboak

30 mila pertsonak egiten dute lan Osakidetzan.

Honako hauek dira prestakuntza jasotzeko lehentasuna duten kolektiboak:

- Lehen mailako Arretako zerbitzuan, Larrialdi-zerbitzuan, Osasun Mentaleko zerbitzuan, Ginekologian, Obstetrixian eta Traumatologian lan egiten duten Osakidetzako osasun-langileak.
- Osakidetzako langile ez-sanitarioak

Prestakuntza antolatze modua eta prestatutako pertsona kopurua

Zaindu genero-indarkeriaren alorrean sentsibilizatzeko eta prestatzeko programa bat da, genero-indarkeriaren alorrean prestatzeko jarduerak diseinatu eta garatzeko esparru orokorra ezartzen duena. Jarduera horiek, gainera, Osakidetzako langile guztientzat (sanitarioak eta ez-sanitarioak) dira. Zainduren talde profesionalak koordinatu eta egikaritzen du genero-indarkeriaren alorreko prestakuntza, eta zuzendari bat dauka. Zuzendari horrek Eusko Jaurlaritzako Osasun eta Kontsumo Sailean prestakuntzaz arduratzen diren pertsonekin zuzenean koordinatuz betetzen ditu bere eginkizunak.

Hasieran, prestakuntza aurrez aurrekoa zen, Osasun Ministerioak aurrekontu handiagoa esleitzen zuelako Zaindurentzat, baina baliabideak murriztu direnez, prestakuntza erdi-presentziakoa da (online + aurrez aurreko tailerra). Prestakuntza mistoa, borondatezkoa, elebiduna (askoz ere eskaera gutxiago egin



dira euskaraz gaztelaniaz baino) eta puntuagarria da. Ez dago baldintzarik prestakuntza jasotzeko.

57

2009. urteaz geroztik, prestakuntza honela garatu da:

Hasiera batean sentsibilizazio-hitzaldiak eman ziren Osakidetzako 23 unitateetan eta 2011. urterako EAEko osasun-zentro guztietan eman ziren. Ondoren, prestakuntza 21 ordukoa zen (3 egun oso), non edukiak eta esku-hartzeko praktika sakon aztertzen ziren.

Gaur egun, 30 orduko ikastaro erdi-presentzial bat (Genero-indarkeriari buruzko oinarriko ikastaroa osasuneko profesionalentzat) eskaintzen da Osakidetzaren online plataforma batean urtean hiru aldiz. Urte bakoitzean 900 pertsonak hartzen dute parte.

Ikastaro erdi-presentzialez gain, 2013ko azarotik abendura bitarte aurrez aurreko hitzaldiak egin dira EAEko 23 unitateetan.

2009. urtetik gaur egun arte bost mila pertsonak parte hartu dute prestakuntzan. Honako hauek dira ikastaro erdi-presentzialaren edukiak:

- I. modulua: Genero-indarkeriaren alderdi orokorrak
- II. modulua: Indarkeriaren prozesua, nazioarteko gomendioak
- III. modulua: Osasun-sistemaren bidez, indarkeriari nola aurre egin
- IV. modulua: Lege-arloko alderdiak eta alderdi etikoak
- V. modulua: Baliabideak eta beste gai interesgarri batzuk

Ikastaroaren irakasleak genero-indarkeriaren alorrean eta generoaren eta osasunaren alorrean sentsibilizatuta daude eta prestakuntza espezifikoa izateaz gain, gai hori hainbat eremutatik lantzeko gai diren profesionalak dira.

Prestakuntza-premiak

- Aurrez aurreko prestakuntza izateko premia: aurrez aurreko gutxienez bi topaketa prestakuntza-ikastaroan.



- Eduki batzuk berrikusi egin behar dira: zaintza partekatua, tratu txarrak pairatu dituzten emakumeen seme-alabekin zer gertatzen den, eta tratu txarren emaileei eman behar zaien tratamendua.

3.8. Gizarte Zerbitzuen eremua, Administrazioaren eskumen-maila desberdinetan: udala, aldundia, autonomia-erkidegoa

Informazioa jaso dezaketen pertsonen kopurua eta pertsona horiek osatzen dituzten kolektiboak

- Kudeaketa-arloko eta zerbitzuen arloko langileak

Prestakuntza antolatzeko modua eta prestatutako pertsona kopurua

Foru Aldundian

Bizkaiko eta Arabako Aldundiek barneko Prestakuntza Plan bat egiten dute urtero beren langileen gaitasunak eta kompetentziak hobetzeko. Prestakuntza-plan horretan, beste erakunde batzuek antolatutako prestakuntza-jardueretara bertaratuz osa dezakete funtzionarioek beren prestakuntza (kanpoko prestakuntza). Gipuzkoako Foru Aldundiak gaur egun arte ez du horrelako planik egin, baina bere langileei eta zerbitzuak eskaintzen dizkien enpresetako langileei aukera ematen die ikastaro eta jardunaldietara bertaratzeko.

Arabako Foru Aldundiko Gizarte Ongizaterako Foru Erakundearen kasuan, kudeaketa-arlo bakoitzerako prestakuntza-jarduera espezifikoak (adinekoak, desgaitasuna duten pertsonak, esku-hartze soziala, adingabea eta familia, ekonomia-arloa eta aurrekontu-arloa, langileak) nahiz Gizarte Ongizaterako Foru Erakundeko profesional eta arlo guztientzat interes orokorrekoak diren ikastaroak biltzen ditu.

Bizkaiko Foru Aldundiaren kasuan, Prestakuntza Planak hainbat prestakuntza-tipologia bereizten ditu bere helburuak betetzeko; tipologia horien artean honako hauek daude: alde batetik, «lanposturako prestakuntza» -bere helburua



konpetentziak hobetzea eta lanpostura etengabe egokitzea izanik, eta prestakuntza-premien diagnostiko-sistematik eratortzen da- eta bestetik, «karrerako prestakuntza edo hobekuntza», betetzen den lanpostuarekin lotuta dauden edo ez dauden gaitasunak eta ezagutzak garatzera eta hobetzera bideratuta dagoena. Lanposturako prestakuntza-ikastaroetarako sarbidea lanpostuaren berezko hartzaileek, hau da, ikastaroaren xede diren lanpostuak betetzen dituzten pertsonak zehaztuko dute, eta nahitaezkoa da ikastaroaren izaera dela medio. Karrerako prestakuntza edo hobekuntza borondatezkoa da.

59

Gainera, Bizkaiko Foru Aldundiak antolatutako prestakuntza aukeraberdintasunaren eta genero-politiken printzipioan oinarrituta dago, besteak beste; horren ondorioz, printzipio horren bitartez berdintasunaren eta genero-politikaren alorreko hiru urteko prestakuntza-plan bat gauzatu da.

Barneko Prestakuntza Plana egiteko jarraitu den prozedura antzeko samarra da:

- a) Proposamenak «behetik ateratzen dira»: Gizarte Ongizaterako Foru Erakundearen (AFA) kudeaketa-arloek edo Bizkaiko Foru Aldundiaren zerbitzuek proposatzen dituzte hurrengo urtean egiteko lehentasunezko hartzen dituzten prestakuntza-jarduerak. Bizkaiko Foru Aldundiaren kasuan, prestakuntza-plana definitzeko premien diagnostikoa egitea hartu zen oinarritzat, diagnostiko horren barnean zerbitzu bakoitzak urtean gehienez ere 2 ikastaro proposa ditzake «lanposturako prestakuntza» egiteko (betiere gehieneko 20 orduko mugaren barnean); horrela, prestakuntza jasoko duten unitateek definitzen dituzte prestakuntza-ekintzak eta prestakuntzaren edukiak zehazten dituzte (ikasgaia, programa, iraupena, hizlariak, eta abar)
- b) Proposamenak instantzia tekniko batean «zentralizatzen dira»: Gizarte Ongizaterako Foru Erakundearen Gizarte Zerbitzuetako Idazkaritza da prestakuntza-proposamenak jaso eta balioesteaz arduratzen den instantzia. Bizkaiko Foru Aldundiaren kasuan, Gizarte Ekintza Saila osatzen duten Zerbitzuetako bakoitzak egiten dituen proposamenak Zerbitzu Orokorretako Zerbitzura bideratzen dira eta zerbitzu horrek antolatu eta kudeatzen du Sail osoko prestakuntza-proposamena eta proposamen hori Presidentzia Saileko Langileen Aukeraketarako eta Trebakuntzarako Zerbitzura igortzen du eta



zerbitzu hori da Bizkaiko Foru Aldundiko prestakuntza-plana egiteko eta kudeatzeko eskumena duen erakundea, sail guztiak biltzen dituena.

60

- c) Plana prestatzea: Arabako Foru Aldundiaren Gizarte Ongizaterako Foru Erakundearen kasuan, Gizarte Zerbitzuetako Idazkaritzak egiten du barneko Prestakuntza Plana. Bizkaiko Foru Aldundiaren kasuan, ibilbidea luzeagoa da: Gizarte Ekintza Saileko Zerbitzu Orokorren Zerbitzuak Presidentzia Sailera bideratzen du bere proposamena, gainerako foru-sailek egindako proposamenekin batera, eta Sail horretako Langileen Aukeraketarako eta Trebakuntzarako Zerbitzuak jaso, balioetsi eta koordinatzen ditu proposamen guztiak plan bakar batean eta Bizkaiko Foru Aldundiaren Gobernu Kontseiluan aurkezten du kontseilu horrek onartzeko, eta, ondoren, plana gauzatzeaz arduratzen da.
- d) Prestakuntza Planaren eraginkortasuna. Arabako Foru Aldundiaren Gizarte Ongizaterako Foru Erakundearen kasuan, prestakuntza-jarduerak kudeaketa-arlo desberdinekin koordinatuta antolatzen dira. Bizkaiko Foru Aldundiaren kasuan, Langileen Aukeraketarako eta Trebakuntzarako Zerbitzuak planean azaltzen diren prestakuntza-jarduerak gauzatzen ditu eta haien ebaluazioa egiten du. Aprobetxamendu-ziurtagiria lortzeko ikastaroak irauten duen orduen 100etik gutxienez 80ra bertaratu beharko da eta ikastaroa emateaz arduratzen den pertsona bakoitzak ikastaro bakoitzaren amaieran ezartzen duen proba gainditu beharko da. Bizkaiko Foru Aldundiaren Prestakuntza Planean biltzen diren prestakuntza-ekintzei dagozkien ziurtagiriak IVApek ematen ditu; horretarako, dagokion lankidetzeta-hitzarmena sinatzen dute bi erakundeek.

Kanpoko prestakuntzari dagokionez, beste erakunde batzuek antolatutako prestakuntza-jardueretara bertaratu nahi duten pertsonak dagozkion instantzien aurrean, Arabako Foru Aldundiaren Gizarte Ongizaterako Foru Erakundearen Gizarte Zerbitzuetako Idazkaritzaren aurrean -kanpoko prestakuntza koordinatzeaz eta prestakuntza horri jarraipena egiteaz arduratzen den instantzia- eta Bizkaiko Foru Aldundiaren kasuan, Gizarte Ekintza Sailaren Zerbitzu Orokorren aurrean eskatu beharko dute, eskatzailea partaide den zerbitzuko buruzagitzak baimena eman ondoren. Azken kasu honetan, eskatzen den kanpoko prestakuntza-jarduerak



zuzeneko lotura izan behar du betetzen den lanarekin eta bertaratzeko baimena beharko da beti.

61

Udaletan

Prestakuntza-arduradunak, baldin eta badaude, udaletako berdintasun-teknikariak edo berdintasunaren alorreko norbait izaten dira. Udal, mankomunitate edo talde batzuetan, prestakuntza Aldundiek ematen dute; beste batzuetan, ordea, erabaki da udalak arduratzea genero-indarkeriaren gaiez, eta premia dutenean gai horretan espezializatuta dauden erakundeetara jotzen dute.

Indarkeriari buruz eman den prestakuntza aurrez aurrekoa eta borondatezkoa izan da (Arratiako Mankomunitatean izan ezik, hor nahitaezkoa izan baitzen). 3-12 orduko iraupena izan du eta gaztelaniaz nahiz euskaraz eman da. Genero-indarkeriaren biktimei laguntzeko zerbitzuetan edo orokorrean emakumeei laguntzarekin lotutako lanpostuetan lan egiten duten pertsonentzat izan da oro har: gizarte-langileak, udaltzaingoa eta hezitzaileak.

Prestakuntzaren edukiak lehendik dagoen protokoloak ezarri ditu edo edukiak gai horretan dauden prestakuntza-premiei buruz aurretik egindako protokoloaren bitartez edo Gizarte Zerbitzuetako langileek dituzten prestakuntza-premiei buruz lehendik dagoena kontuan hartuta eguneratu dira.

Bizkaiko kasuan soilik zehazten da «prestakuntzak prestakuntza-premiak eta -eskaerak atzemateko etengabeko prozesu bati erantzuten diola», eta puntuagarria dela, eta kontuan hartzen dela «egon litezkeen oposizioei begira, betiere ikasgaia lanpostuarekin lotuta badago eta oinarrietan horrela jasota badago». Udaletik kanpoko prestakuntza-jarduerak ere badaude.

Donostiako Udalak «Berdintasunaren eta indarraren alorreko prestakuntza» izeneko prestakuntza-programa bat dauka, eta programa horren esparruan egin dira ikastaroak (indarkeriaren zikloari, Lege integralari eta kasu praktikoei buruzkoak) eta kasuak gainbegiratu dira.

Jasotako prestakuntza



Arabako Foru Aldundiaren Gizarte Ongizaterako Foru Erakundean, kudeaketa-arloek 2009. urteaz geroztik ez dute indarkeriari buruzko ikastarorik eskatu. Nolanahi ere, arloetako langileak bertaratu dira kanpoko prestakuntza-jardueretara; hain zuzen ere, 10 jardueretara azken lau urte hauetan (2 jarduera 2010ean, 3 2011n, 4 2012an eta 1 2013an). Jarduera horiek Eusko Jaurlaritzak antolatu ditu (3), baita hainbat elkartek eta fundaziok (4), Bizkaiko Foru Aldundiak (1) eta UPV/EHUK (1) ere. 2013an jarduera bat (1) antolatu zuten Gizarte Sustapenaren Sailak eta Berdinsareak. Parte-hartzaile gehienak emakumeak izan dira: 2010ean 11 emakume; 2011n 23 emakume eta gizon 1; 2012an 7 emakume, eta 2013an 37 emakume eta 3 gizon «Genero-indarkeria jasaten duten emakumeak. Baliabide sozialak, ekonomikoak eta lan-arlokoak» izeneko prestakuntzan.

Bizkaiko Foru Aldundiaren kasuan, indarkeriari buruzko prestakuntza espezifikoaren eskaintza Bizkaiko Foru Aldundiarekin zerikusirik ez duten elkarte eta erakunde publikoek egin dute. Indarkeriari buruz egin diren 18 prestakuntza-jardueretatik Emakumeen Zerbitzuko langileak bertaratu diren bost prestakuntza-jarduera zerbitzu horrek edo Bizkaiko Foru Aldundiaren Gizarte Ekintza Sailak antolatu zituen; 6 jarduera beste erakunde publiko batzuek antolatu zituzten, batez ere Biktimei Laguntzeko Eusko Jaurlaritzako Zuzendaritzak, eta gainerakoak elkarteek antolatu zituzten.

Haurren zerbitzuko langileek ez dute indarkeriaren gaiari buruzko prestakuntzarik izan azken urte hauetan.

Bizkaiko Foru Aldundiaren Emakumearen Zerbitzuko langileak berdintasunari buruzko prestakuntza-jarduera askotara (barnekoak nahiz kanpokoak) bertaratu dira, baina indarkeriarekin lotutako jarduerak jarduera guztien heren bat besterik ez dira (55etik 18). Bestalde, urtearen arabera dauden aldaketak interesgarriak dira: 2010ean, langileak bertaratu ziren berdintasunari buruzko prestakuntza-jardueren % 16k indarkeriari buruz jardun zuten; 2011n, proportzio hori % 45era igo zen eta 2012an % 50era, baina 2013an % 27ra jaitsi zen. Bizkaiko Foru Aldundian elkarriketa egin zitzaien pertsonen iritziz, «prestakuntza, lehen, nahitaezkoa zen eta urtean 40 ordukoa; orain, ordea, 20 ordukoa eta borondatezkoa, aurrez aurrekoa eta puntuagarria da».



Azken urte hauetan udalerrietan indarkeriari buruz eman den prestakuntza desberdina eta gorabeheratsua izan da, nahiz eta kontsultatutako erakunde gehienek zerbait egin duten gaiari buruz. Indarkeriari buruzko protokoloa duten udalerriek protokoloaren formulazioa edo eguneratzea gizarte-langileei eta gizarte-hezitzaileei, udaltzaingoari, larrialdietako langileei, administrazioko langileei, teknikariei eta zuzendariari prestakuntza emateko erabili dute. Kasu batzuetan, emakumeen elkarten laguntza izan dute; Vitoria-Gasteizko Udalak emakume marokoarren eta latinoamerikarren elkarteekin izandako lankidetzak nabarmendu behar da. Lankidetzak horren bitartez, herrialde horietako kultura-jarraibideak hobeto ezagutu dituzte eta pertsona horien familia-kodeak zein diren ikasi dute.

Gaiaren inguruko prestakuntza-programa dutenek (Bilbo eta Donostia), 2011z geroztik egonkortasuna eman diete indarkeriari buruzko ikastaro eta jardunaldiei, eta hainbat udal-kolektibotara (gizarte-langileak eta gizarte-hezitzaileak eta udaltzaingoa, indarkeria jasaten duten emakumei laguntzeko zerbitzuetako langileak) hedatu dute ikastaro eta jardunaldi horien estaldura eta landutako gai kopurua handitu dute (immigrazioa eta indarkeria, esku-hartzea indarkerian, familia barneko indarkeria).

Prestakuntza instituzionalizatuko protokolorik eta programarik ez dagoen tokian azken aldi honetan ez dira indarkeriari buruzko oinarrizko ikastaroak –orokorrean Gizarte Zerbitzuetako langileentzat eta udaltzaingoaentzat direnak– egiten hasi. Ikastaroak berdintasun-teknikariak bultzatu dituzte (teknikari horietako batzuek aurreko urteetan trebatu zituzten gizarte-langileak berdintasun-gaietan) edota dagokion Aldundiko Gizarte Zerbitzuek.

Prestakuntza-premiak

Aitortu dituzten prestakuntza-premiak askotarikoak dira eta lau alderditan bildu dira: teorikoak eta kontzeptualak, legalak, esku hartzeko metodologiak eta kolektibo espezifikoaren ingurukoak.

Kontzeptuei dagokienez, honako gai hauek aipatzen dira:

- Indarkeria mota desberdinak



- Genero-ikuspegia indarkeria lantzean
- Familia barneko indarkeria genero-ikuspegiarekin
- Teknologia berriekin lotutako indarkeria
- Indarkeria eta osasun mentala
- Indarkeriak emakumeengan eta adingabeengan dituen ondorioak
- Indarkeria gazteen eta nerabeen artean
- Hizkuntza ez sexista

Juridikoki, nabarmentzen da indarkeriari buruzko legegintzan sakondu behar dela eta lege-aldaketei buruz eguneratu behar dela.

Esku-hartzeari dagokionez, adierazten da ezinbestekoa dela honako gai hauei buruz eztabaidatzeko guneak izatea:

- Arrisku-egoeren aurrean nola esku hartu behar den, zer egin behar den, zer jarraibideri jarraitu behar zaion, zer gutxieneko gomendio eman behar zaizkion emakumeari
- Kasuak berrikusi behar dira kasu horiei nola ekin behar zaien eta kasu bakoitzerako zer baliabide diren egokiak jakiteko
- Elkarrizketa egiteko teknikak
- Kasu praktikoak lantzea kultura-bitartekariarekin (beste kultura batzuetako emakumeen kasuan)
- Nola lan egin behar den gizon eraso-emaileekin

Kolektibo desberdinei dagokienez, adierazten da ezinbestekoa dela indarkeriak hirugarren adineko emakumeengan, desgaitasuna duten emakumeengan, emakume ijitoengan, migratutako emakumeengan hartzen dituen ezaugarrien alorrean eta adingabeekiko esku-hartzearen alorrean trebatzea, bereziki indarkeria bizi duten bikoteen arteko harremanetan gauzatzen denean indarkeria hori.

Bestalde, adierazten da prestakuntzak eduki praktikoa izan behar duela, metodologia dinamiko eta aktiboekin eta antzezpenekin, dosifikatua eta iraupen laburrekoa izan behar du (gehienez ere 3 edo 4 ordu egunean). Esperientzien truketzea ere bultzatu beharko litzateke, antzeko ezaugarriak dituzten beste udalerrri batzuek (landa-arlokoak eta txikiak) ohiko ordutegitik kanpo gertatzen diren premiazko kasuetan nola jarduten duten jakiteko eta esku-hartzea



gauzatzeko gakoak diseinatzeko, kasu zehatzetan eta eguneroko lanean nola jardun behar den jakiteko.

Azkenik, nabarmendu da genero-indarkeriari buruzko prestakuntza-plan estrategiko bat definitu behar dela Aldundietako langile guztientzat, baita erakunde laguntzaile eta azpikontratatu guztientzat ere; hainbat arlotako profesionalen esperientziak trukatzeko ahalbidetuko duten prestakuntzak. Bereziki nahi dutena da biktimak diren emakumeekin (zerbitzuaren hartzaile gisa) lan egiten duten zerbitzuek eta hurrei laguntzeaz arduratzen diren zerbitzuek bat egiteko guneak izatea gai erabakigarriak (zaintza partekatua, adibidez) lantzeko ikuspegi desberdinak partekatzeko.

3.9. Etxebizitza-eremua

Informazioa jaso dezaketen pertsonen kopurua eta pertsona horiek osatzen dituzten kolektiboak

- Etxebizitza esleitzeko ardura duen teknikaria
- Indarkeria jasaten duten emakumeen espedienteen maneiuarekin zuzenean jarduten duten langileak (3 pertsona, lurralde-ordezkaritza bakoitzeko pertsona bat)
- Alokabideko langileak. Alokabide Eusko Jaurlaritzak duen etxebizitza-parkearen alokairua kudeatzen duen sozietate publikoa da (hiru gizarte-langile, lurralde-ordezkaritza bakoitzeko langile bat)

Prestakuntza antolatzeko modua eta prestatutako pertsona kopurua

2012an 3 orduko prestakuntza-jardunaldi bat egin zen Lurralde Historiko bakoitzean genero-indarkeriako espedienteekin lan egiten duten pertsona guztientzat. Guztira 53 pertsonak parte hartu zuten. Pertsona horiek honela banatzen dira sexuaren eta prestakuntza egin zuten herriaren arabera:

	Emakumeak	Gizonak
Bilbo	22	3
Vitoria-Gasteiz	20	2



Donostia	5	1
	47	6

Parte-hartzaileak administrazioko langileak (22), teknikariak (27) eta buruzagitzetako edo zuzendaritzako langileak ziren (4).

Erakundeen arteko II. Akordioaren egitaritze-maila zein zen jakiteko Sailak 2011. urtean egin zuen diagnostikoaren ondoren egin zen prestakuntza. Diagnostiko horretan ondorioztatu zen, besteak beste, ezinbestekoa izango zela genero-indarkeriari buruzko prestakuntza ematea teknikariei (bereziki ordezkartzetan; izan ere, ordezkartzetan jasotzen eta kudeatzen dira etxebizitza-eskaera gehienak kasu horietan). Ikastaroa genero-indarkeriaren biktimak diren emakumeekin tratatzen duten ordezkartzetako langileentzat izan zen, baita gaiarekiko interesa zuten pertsona guztientzat ere.

«Emakumeen aurkako indarkeria eta gizarte-bazterketa» izeneko mintegia Sortzenek eman zuen eta ebaluazio-nota orokorra honako hau izan zen: Bilbon 8; Gasteizen 7,7; Donostian 5,6. Gehien balioetsi zen alderdia gaiaren interesa izan zen, gutxien balioetsi zena, aldiz, parte-hartzaileek beren eguneroko lanarekin ezarri ahal izan zuten harreman txikia izan zen.

Prestakuntza-premiak

Indarkeriaren biktimak diren emakumeen kolektiboarekin esku-hartze zuzena egiten duten langileek gehiago trebatu behar dute kolektibo horren ezaugarri buruz, baita elkarrizketak egiteko moduari buruz, euste-tresnei buruz, eta, orokorrean, etxebizitza eskatzen duten emakumeak zuzenean tratatzeko moduari buruz. Eta hori guztia edukiei egokitutako metodologiaren bitartez.

Administrariak prozedura juridikoari buruzko prestakuntza praktikoa eskatzen dute, beren eguneroko lanean sortzen zaizkien zalantza zehatzak argitu ahal izateko.

Emakumeen aurkako indarkeriaren inguruko teknikarien prestakuntzari buruzko diagnostikoa



Genero-indarkeriaren biktimak diren emakumeekin esku hartzen duten pertsona guztiek prestakuntza erkidea jaso behar dute, hurbilpen teorikoa eta hurbilpen praktikoa konbinatuko dituzten metodologiekin, Etxebizitzan egiten den lanarekin lotuta dagoen informazioa eta gutxienez 20 orduko iraupena izango duen informazioa, alegia.



4. PRESTAKUNTZA PLANIFIKATZEKO ETA EGIKARITZEKO EGITURAK

Diagnostiko hau egiteko, gure ustez komenigarria da prestakuntzarako dauden egiturak aztertzea. Hainbat ikuspegitatik prestakuntzari esleitzen zaion izaera estrategikoa kontuan hartuta, funtsezkoa da edukiak, formatuak, partaidetza eta abar erabakitzeko erabiltzen diren bideak identifikatzea prestakuntza-proposamenak instantzia formal horietan kokatuko dituen estrategia bat egiteko.

68

Horregatik, atal honen hasieran egitura horien ezaugarri orokorrak deskribatuko ditugu diagnostikatutako bederatzi eremuetan eta aipamen garrantzitsuak egingo ditugu eremu horietako batzuetan.

4.1. Lehendik dauden egiturak

Aztertutako bederatzi eremuek egitura, baliabide edo mekanismo motaren bat dutela eremu horietako profesionalek emakumeen aurkako indarkeriaren inguruko prestakuntza jasotzeko.

Eremu guztietan erabiltzen den mekanismo erkidea honako hau da: profesionalek IVAPek irekitako ikastaroetan parte har dezaten sustatzea eta/edo erakunde horrekin hitzarmen bat sinatzea eremu espezifiko bateko teknikariek eskatutako ikastaroak antola ditzan. Aztertutako bederatzi kolektiboetako zazpik erabili dute, neurri handiagoan edo txikiagoan, mekanismo hori beren langileei prestakuntza eskaintzeko; prestakuntza bide hori erabiliz antolatu ez duten bi eremuak Osasuna eta Ertzaintza dira, beren programak dituztelako:

- Ertzaintza (Arkautiko Akademia): **irakasle-talde espezializatua** genero-indarkeriaren eta etxeko indarkeriaren alorrean.
- Osasun Saila: **ZAINDU programa** sentsibilizatzeko eta genero-indarkeriaren alorrean prestatzeko.

Bederatzi eremuetatik hiruk, gainera, prestakuntza-egitura edo programa propioak dituzte, emakumeenganako indarkeriari buruz beren profesionalei eman nahi dieten prestakuntza planifikatu eta egikaritzea ahalbidetuko dietenak, IVAPera jo beharrik izan gabe, edo bide horren osagarri gisa. Honako hauek dira:



- EUDELen Berdintasun Arloak: sarea osatzen duten udalerrietako berdintasun-teknikariei prestakuntza eskaintzen die **Berdinsarea** programaren bitartez; bost mila biztanle baino gutxiagoko udalerriei, hiru Lurralde Historikoetako foru Aldundiekin batera, prestakuntza teknikoa eskaintzen die **Berdinbidean**; programaren bitartez, eta prestakuntza-jarduerak ditu **Beldur Barik** programa sustatzeko.
- Hezkuntza Saila (Hezkuntza Sailburuordetza): **GARATU programa** hobekuntzarako erabiltzen dena, irakasleentzat.
- Arabako Foru Aldundiaren Gizarte Ongizaterako Foru Erakundea (Gizarte Zerbitzuen Idazkaritza): **prestakuntza-teknikari** batek urteko prestakuntza-planaren diseinua eta egikaritzea koordinatzen ditu.
- Bizkaiko Foru Aldundia: **Langileen Aukeraketarako eta Trebakuntzarako Zerbitzuak** erakunde osoaren urteko prestakuntza-plana lantzea eta gauzatzea koordinatzen ditu.

Beste eremu batzuetan, prestakuntza hainbat mekanismoren bitartez eskaintzen da: hitzarmenak erakunde publikoekin, kontratu egonkorak erakunde pribatuekin, langileek IVAPeko ikastaroetan parte har dezaten sustatzea, eta abar. Hori da, hain zuzen ere, Eusko Jaurlaritzako Justizia Sailaren kasua; izan ere, Justiziako Zuzendaritzako Nagusiak, langile judizialen prestakuntza urtero programatzeaz arduratzen denak, Justizia Ministerioaren mendeko Azterketa Juridikoen Zentroarekin (IKZ) hitzartzen du fiskaltzako langileen eta idazkari judizialen prestakuntza, eta Botere Judizialaren Kontseilu Nagusiarekin (BJKN) epaileen eta magistratuen prestakuntza; horrez gain, forentseek eta talde psikosozialek IVAPen ikastaroetan –interesgarriak iruditzen zaizkienetan– duten partaidetza kudeatzen du. Justizia Zuzendaritzan kokatutako berdintasun-teknikari batek betetzen ditu eginkizun horiek.

Bestalde, Ofiziozko Txandako abokatuek Legelarien Eusko Kontseiluaren lurralde-kontseiluen bitartez jasotzen dute prestakuntza. Bizkaiaren kasuan, Praktika Juridikoko Eskola arduratzen da ikastaroak antolatzeaz lurralde horretako Ofiziozko Txanda osatzen dutenentzat.



Hezkuntza Sailean, Hezkuntza Berriztatzeko Zuzendaritzak (Zuzendaritza horren mende dago prestakuntza-zerbitzua) GARATU programa, irakasleentzat dena, kudeatzen du (programa hori hainbat erakunde pribatuk egikaritzen dute) baita Berritzeguneez ematen duen prestakuntza ere (ikastetxeetako proiektuekin edo Sailak ikastetxeetan sustatu nahi dituen ildo estrategikoekin lotutako ikastaroak); bien bitartean, Hezkuntza Administrazioako Zuzendaritzak Saileko langileentzako, irakasle ez zirenen langileentzako ikastaroak hitzartu zituen IVAPekin.

70

Azkenik, IVAPek egindako ikastaroetara bertaratzea izan da orain arte prestakuntza lortzeko modu bakarra honako hauentzat:

- Etxebizitzan genero-indarkeriako espedienteekin lan egiten dutenentzat (berdintasun-teknikariak genero-indarkeriari buruzko prestakuntza kudeatu zuen IVAPekin).
- Gizarte Ongizaterako Foru Erakundeetako langileentzat eta lege-arloko talde psikosozialentzat (interesatzen zaizkien ikastaroetara bertaratzen dira).
- Udaletako teknikarientzat edo funtzionarioentzat (EUDELen Prestakuntza Arloak tokiko protokoloek buruzko prestakuntza kudeatu zuen IVAPekin).

Azkenik, Gipuzkoako Foru Aldundiaren indarkeria matxista jasaten duten emakumeei laguntzeko eta gizarte-larrialdien ataleko langileak topaketa eta jardunaldietara bertaratuz jaso dute prestakuntza azken urte hauetan.

Prestakuntza borondatezkoa da beti, honako kasu hauetan izan ezik:

- Genero-indarkeriaren biktimei laguntzeko **Ofiziozko Txandako abokatuak:** kasu horretan nahitaezkoak dira, bai Ofiziozko Txandetan lanean hasi aurreko prestakuntza, bai etengabeko prestakuntza (egun eta erdiko iraupeneko ikastaro bat gutxienez urtean).

Eremu horretatik elkarrizketa egin zaien pertsonak prestakuntza horrek dituen gabeziei dagokienez adierazi dute parte hartzeko tarte gutxi dagoela, edukiak ez daudela eguneratuta, prestakuntza teorikoegia dela eta ikastaroak laburrak direla.



- **Emakumearen aurkako Indarkeriaren arloko Epaitegietako epaile titularrak:** 2009an Botere Judizialaren Lege Organikoa aldatu zen, Emakumearen aurkako Indarkeriaren arloko Epaitegietako epaile titularren prestakuntza nahitaezkoa izateko. 2010ean nahitaezko lehenengo prestakuntza egin zen eduki teorikoak eta praktikoak sartuz eta biktimei laguntzeko zerbitzu batzuetara bisitak eginez.

71

Hasierako prestakuntza nahitaezkoa izateari dagokionez aurreratu bada ere, elkarrizketatutako pertsona batzuek aipatu dute kolektibo horren barnean eztabaidatzen dela prestakuntza genero-ikuspegitik begiratuta gauzatu behar ote den; izan ere, batzuen ustez prestakuntza ideologia-kontu bat da, beren lanbidearekin eta betetzen duten lanarekin zerikusirik ez duena.

- Arkautiko Akademiako edozein ikastaro araututan parte hartzen duten **ertzainak:** ertzain guztiek genero-indarkeriari eta etxeko indarkeriari buruzko modulu orokor bat jasotzen dute. Modulu hori promozio berrien prestakuntza-programaren eta mailaz igotzeko lanbidean birziklatzeko ikastaroen zati da.
- **Bizkaiko Foru Aldundiko langileak,** lanposturako prestakuntza-ikastaroak nahitaezkoak dira langile horientzat.

Prestakuntza borondatezkoa izateaz gain, puntuagarria da egon litezkeen oposizioei begira. Oro har, beste erakunde batzuek ematen duten prestakuntzara (kanpoko prestakuntza) bertaratzeko baimena ematen da, baina prestakuntza hori puntuagarria izateko nahitaezkoa da prestakuntza hori betetzen den lanpostuarekin lotuta egotea; hori gertatzen da, adibidez, Etxebizitzaren, Bilboko Udalaren eta Bizkaiko Foru Aldundiaren kasuetan.

Prestakuntza, beti, aurrez aurrekoa da, Gizonduz programak 2012. urtean irakasleentzat Gizonak, berdintasuna eta maskulinitatea gaiei buruz prestatu zuen ikastaroa eta Zainduk osasun-arloko profesionalei genero-indarkeriari buruz eskaintzen dien oinarritzko ikastaroa (30 orduko lana online eta aurrez aurreko tailer bat) izan ezik.



Prestakuntza, normalean, gaztelaniaz ematen da, baina kasu batzuetan eskaintzen da prestakuntza euskaraz ere (EUDELek Udalentzat eskaintzen duen prestakuntza edo Zainduk osasun-arloko profesionaleri ematen diena, adibidez).

72

Nabarmendu behar da emakumeak nagusitzen direla genero-indarkeriari buruzko prestakuntzako ikastaroetara bertaratzen diren pertsonen artean, bai eremu bakoitzean, baita jarduera mota bakoitzean ere.

4.2. Prestakuntza planifikatzeko prozedurak

Hainbat erakundek etengabeko prestakuntza-planak dituzte eta plan horietan genero-indarkeriari buruzko prestakuntza espezifiko txertatzen da. Prestakuntza-plan horiek egiteko eta egikaritzeko hainbat modalitate daude:

- Alde batetik, Justizia Zuzendaritza Nagusiaren, Bizkaiko Foru Aldundiaren, Gipuzkoako Foru Aldundiaren eta Arabako Foru Aldundiko Gizarte Ongizaterako Foru Erakundearen, Bilboko Udalaren edo Lanbideren kasuak ditugu; erakunde horiek guztiak urtero egiten dituzte beren barneko prestakuntza-planak beren zerbitzu edo arloetako langileek proposatutako premien arabera, eta erakunde-istantzia jakin batek bildu eta sistematizatzen ditu eskaerak, eskaera horietarako aurrekontua bermatzen du eta prestakuntza-eskaintza kudeatzen du.
- Beste alde batetik, Hezkuntza, Osasun eta Justizia Sailak daude. Sail horietan bertako irakaskuntza-taldeek diseinatu eta planifikatzen dute urtero prestakuntza-plangintza (Ertzaintza), edo erakunde-arloko prestakuntza-programak (GARATU, ZAINDU), edo beren profesionaleri prestakuntza emango dieten erakundeak (hitzarmena sinatu dute haiekin) (Abokatuen Elkargoak, Azterketa Juridikoen Zentroa) kudeatzen dituzte, edo zerbitzu bat kudeatzeko kontratatutako talde bati eskatzen zaizkion baldintzen zati gisa (hori da, adibidez, EBiren kasua, Biktimei Laguntzeko Zerbitzua kudeatzen baitu hiru Lurralde Historikoetan).



- Eta, azkenik, prestakuntza-planik ez duten mankomunitateen eta udalen kasuan, indarkeriari buruzko ikastaroen edukiak lehendik dagoen protokoloak ezartzen ditu edo edukiak gai horretan dauden prestakuntza-premiei buruz aurretik egindako protokoloaren bitartez edo gizarte-zerbitzuetako langileek dituzten prestakuntza-premiei buruz lehendik dagoena kontuan hartuta eguneratzen dira.

73

Lehenengo erakunde taldearen kasuan izan ezik, gainerako erakundeetan ez da harritzekoa emandako prestakuntza prestakuntza-premiei buruzko behar adina kontsulta edo diagnostiko egin gabe planifikatu izana, eta horrek eragiten du prestakuntza-jardueretara jende gutxi bertaratzea (batez ere borondatezkoak badira) edo profesionalek iritzi txarra izatea jarduera horiei buruz. Azken baieztapen hori, ordea, ez da behar adina erkatu ikastaroen ebaluazioekin; izan ere, kasu batzuetan ez da ebaluaziorik egiten, eta beste kasu batzuetan, egiten dira baina ez dira sistematizatzen.

Bestalde, erakunde guztiek azpikontratitzen dituzte prestakuntza-jarduerak (erakunde pribatu batzuen homologazioen bitartez aldi jakin batean, lehiaketak edo aholkularitza teknikoaren kontratazioa), Osasun Sailak, Etxebizitza Sailak eta Ertzaintzak izan ezik.

4.3. Genero-indarkeriari buruzko prestakuntzaren antolamenduari, kalitateari edo emaitzei buruzko iritzi kritiko batzuk

Bilboko Udala: Nahiz eta zehaztu den prestakuntzak prestakuntza-premiak eta -eskaerak atzemateko etengabeko prozesu bati erantzuten diola, adierazi da, halaber, indarkeriaren alorreko udalaren prestakuntza-programa ez dela lanaren xede diren kolektibo batzuetara egokitzen: hirugarren adina, emakume ijitoa, eta abar.

Bizkaiko Foru Aldundia: Zerbitzu bakoitzerako definitutako prestakuntza-ekintzak independenteak dira, orokorrean, eta horrek ez du laguntzen gune erkideak sortzen zerbitzuek dituzten ikuspegi desberdinak erkatzeko.

Lanbide: Orain arte ez da indarkeriarekin eta genero-indarkeriarekin lotutako prestakuntza-eskabiderik egin. Onartzen dute webgunean esekita dituzten



prestakuntza-eskuliburuek (batzuk Lanbiden diseinatuta daude, eta beste batzuk kanpoan) estereotipoak indartzen dituztela eta genero-ikuspegia ez dutela ondo biltzen.

74

Justizia Zuzendaritzako berdintasun-teknikaria: Urteko prestakuntza-plana egin aurretik, gutun pertsonal bat bidaltzen zaie EAEn destinoa duten epaileei eta magistraturako langileei prestakuntza-jarduerei buruzko iradokizunak eskatuz, baina genero-indarkeriaren alorrean espezializatuta dauden Epaitegi eta fiskaltzei ez zaie gutun espezifikoa bat bidaltzen beren prestakuntza-premiak zehazki atzemateko; gutun bakarra da langile guztientzat. Justizia Zuzendaritzako Berdintasun Unitateak ez du prestakuntza hobetzeko proposamenik eta diagnostikorik egiten, teknikariak ez du parte hartzen prestakuntza-planaren gaiak edo hizlariak erabakitzen.

Bizkaiko fiskalburua: Etengabeko prestakuntza gehiena prestakuntza zentralizatua da, Justizia Ministerioaren mendeko Azterketa Juridikoen Zentroaren mende dagoelako. 2013az geroztik, Azterketa Juridikoen Zentroak Estatuko Fiskaltza Nagusiari prestakuntzan parte hartzeko aukera eman dio, Genero Indarkeriaren Salako fiskalaren eta fiskalburuen bitartez, gaiak eta hizlariak proposatuz.

Ofiziozko Txandako langileak: Indarkeria matxistari, indarkeria horren jatorriei eta adierazpenei buruzko prestakuntza behar da zerbait jarraitu gisa. Atzerriko emakumeei dagokienez, adierazi dute prestakuntza-gabeziak daudela klixek eta aurreiritziak saihesteko. Ez dute seme-alaben gurasoenganako indarkeriari buruzko prestakuntzarik eta horrek erasotzaileak eta ustezko erasotzaileak bere seme-alabekin izan behar duen harremanari buruzko balioespenean eragiten du.

Botere Judizialaren Kontseilu Nagusiaren genero-indarkeriari buruzko Behatokiaren presidentea: Behatokiak oso eragin txikia du prestakuntza deszentralizatuan, batzuetan prestakuntzaren antolamenduak berak gaindi egiten dio.

Ertzaintza: Ez dago prestakuntza-ildoak formulatu aurreko diagnostikorik. Prestatzaileek duten esperientzia handiaren arabera eta ikastaroetan parte hartu duten ikasleen balioespenekin egindako txostenak kontuan hartuta atzematen dira premiak, eguneratzen dira edukiak eta egiten dira metodologiak.



5. AZKEN HIRU URTE HAUETAN GENERO-INDARKERIARI BURUZ EMANDAKO PRESTAKUNTZA

75

Azken lau urte hauetan erakunde guztiek egin dituzte genero-indarkeriari buruzko prestakuntza-jarduerak, nahiz eta prestakuntza-eskaintza desberdina izan den estaldurari, sakontasunari eta egonkortasunari dagokionez.

Modu positiboan honako hauek nabarmentzen dira instituzionaltasun-maila eta genero-indarkeriari buruz egiten duten prestakuntza-eskaintza garrantzitsua direla medio:

- **Ertzaintza:** genero-indarkeriari buruzko prestakuntza Akademiaren curriculumean sartuta dago eta ikuspegi integral batetik lantzen da, alderdi sozialak, psikologikoak, legalak eta polizialak hartzen ditu kontuan, bai modulu jeneralistan edo oinarrizkoan, bai kultura-artekotasunari, indarkeriaren prebentzioari eta arriskuaren balioespenari buruz ertzainen kolektibo jakin batzuei ematen zaizkien ikastaro espezifikoetan.
- **Osasuna:** osasun-arloko profesionalei egiten zaien prestakuntza-eskaintza etengabe igotzen joan da 2009. urtetik 2011. urtera bitarte EAEko osasun-zentro guztietan egin ziren sentsibilizazio-hitzaldietatik hasita edukietan eta esku hartzeko jarraibideetan sakontzera bideratutako hiru eguneko ikastaroekin bukatzeraino.
- **Berdintasun-teknikariak:** EUDELen Berdintasun Arloak emakumeen aurkako indarkeriaren alorrean udal-mailan esku hartzeko estrategiei buruz aldizka prestakuntza jasotzeko eta/edo prestakuntzaren inguruan eztabaidatzeko gune egonkor bat eskaintzen die Berdinsarea programaren lan-mahaietan; lege-arloko alderdiei, esku-hartzeari eta baliabideak ezagutzeari buruzko prestakuntza Berdinbidean programan; eta indarkeria prebenitzeko tresnak eta materialak Beldur Barik programan.
- Genero-indarkeriari buruzko beren prestakuntza-programa duten eta/edo beren protokoloa egin edo landu duten **udalak eta mankomunitateak** (Bilbo, Donostia, Vitoria-Gasteiz, Arratiako mankomunitatea): azken urte



hauetan egonkortasuna eman diote beren prestakuntza-eskaintzari, eskaintza horren estaldura hainbat udal-kolektibotara hedatu dutelako eta landutako gai sorta handitu dutelako.

- **Bizkaiko Foru Aldundiak** biktimei laguntzen lan egiten duen talde profesionalen eskaera espezifikora egokitu du bere prestakuntza-eskaintza eta azken urte hauetan hainbat gairi buruzko ikastaroak eskaini ditu. Gai horietako batzuk honako hauek dira: legeria, intragenero-indarkeria, genero-indarkeriak familia horietan bizi diren adingabeengan dituen ondorioak, indarkeriaren problematika emakume etorkinen kolektiboetan, indarkeria informazioaren teknologia berrien bitartez, eta abar.
- **Gipuzkoako Foru Aldundiak** ziurtatu du Ataleko baliabideetan lan egiten duten profesionalek berdintasunari buruzko prestakuntza, eta, bereziki, indarkeria matxistaren biktimei laguntzearen ingurukoa jaso dutela. Gipuzkoako Foru Aldundiak, soilik funtzionarioei nahiz Atalean lan egiten duten gainerako profesionalei prestakuntza emateko programen barruan, gai horri buruzko prestakuntza-ikastaro espezifikoak antolatu ditu. Prestakuntza hori udal-zerbitzuetako profesionalei ere eskaini zitzairen. Prestakuntza bi urteko aldi eman zen, hilean behin eta 10:00etatik 14:00etara.

Era berean, azpimarratu da kanpoko zerbitzuak ematen dituzten erakundeetako profesionalek (Psikologoek Elkargoa edo Urrats Zentroa, adibidez) ematen dituzten zerbitzuei buruzko prestakuntza dutela, eta prestakuntza hori, askotan, dagozkien erakundeek sustatzen dute edo norberaren interesek eragiten dute.

Bestalde, Unibertsitateek eta Atalarekin lotutako gaien eskumena duten erakundeek eskaintzen dituzten prestakuntza-aukeren jarraipena egiten da baliabideetako profesionalek prestakuntza-aukera horietarako sarbidea ote duten balioesteko eta sortzen ari diren premia berriak eta eska daitekeen prestakuntza berrikusten dira, horiei guztiei aurre egiteko.

- **Hezkuntzaren** eremuan nabarmendu behar da genero-indarkeriaren gaia pixkanaka sartu dela GARATU programaren prestakuntza-eskaintzan. Izan ere, 2010ean, genero-indarkeriari buruzko edukiak Koedukazioari, Heziketa



afektibo-sexualari edo Sexualitateari buruz eman zen prestakuntzaren zati txikiak ziren; 2011n, aldiz, gai honi buruzko mintegi bat («Koedukazioa, berdintasuna eta genero-indarkeriari buruzko prebentzioa ikastetxeetan») eta gaiari buruzko mintegi bat («Hezkuntza-sistemak berdintasunaren sustapenean eta genero-indarkeriaren prebentzioan dituen erantzukizunak») antolatu ziren.

77

2012an joera horrekin berarekin jarraitu zen, eta ohiko ikastaroez gain bi mintegi («Koedukazioa, berdintasuna eta genero-indarkeriari buruzko prebentzioa ikastetxeetan»), Bigarren Hezkuntzako irakasleei bideratutako ikastaro bat («Heztea genero-indarkeria prebenitzeko») eta ikastaro bat («Prebentzio-neurriak eta jarduteko prozedurak laneko jazarpen moralaren eta/edo sexistaren kasuetan, Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailaren eremuan») eman ziren.

Garatu Programaren barruan, 2012an, material didaktikoen azterketari buruzko ikastaroak eman ziren Bilbon eta Donostian. 2013an, ikastaro hori bera egin zen Gasteizen, eta, urte horretan bertan, honako ikastaro hau eman zen: «Genero-indarkeria identifikatzeko eta genero-indarkeriaren aurrean jarduteko tresnak».

Bestalde, honako erakunde hauek zailtasun handiagoak dituzte emakumeen aurkako indarkeriaren inguruko prestakuntza-programak ezartzeko:

- Etxebizitza: indarkeriari eta immigrazioari buruzko jardunaldi bat eta Sortzenek emandako ikastaro bat egin zituen 2013an.
- Lanbide: Genero-indarkeriaren Biktimei Laguntzeko Zuzendaritzak barne-protokoloari eta datuak babesteko aplikazioari buruz emandako hitzaldi bat 2012an.
- Arabako Foru Aldundiko Gizarte Ongizaterako Foru Erakundea: kudeaketa-arloek ez dute inoiz eskatu genero-indarkeriari buruzko ikastaro bat sartzea barne-prestakuntzako planean, nahiz eta gaiari buruz ematen diren kanpoko prestakuntza-jarduera askotara bertaratzen diren.



- Prestakuntza-protokolorik eta prestakuntza-programarik ez duten udal-erakundeak: berdintasun-teknikariek bultzatuta, azken denboraldi honetan, erakunde horietako batzuek egin dituzte ikastaroak gizarte-langileekin eta udaltzaingoarekin, baina prestakuntza-eskaintza gorabeheratsua eta desberdin samarra da sakonean.
- Haurren Zerbitzuko langileen ustez, emakumeen aurkako indarkeriaren gaia ez da garrantzitsua adingabeen problematika lantzeko; horregatik, ez dute gai horri buruzko prestakuntzarik eskatu.

78

Eremu guztietan honako gogoeta hau egin dute: prestakuntzaren edukiek genero-indarkeriaren gai teorikoak eta kontzeptualak, lege-arlokoak, arau-arlokoak eta prozedura-arlokoak (protokoloak) hartzen dituzte kontuan batez ere. Uste dute prestakuntza-jarduerek tarte gutxi eskaintzen dutela dauden baliabide desberdinak ezagutzeko, indarkeria jasan duten emakumeekin esku hartzeko dauden tresna praktikoak ikasteko, genero-indarkeria ez den beste indarkeria sexista modu batzuei buruzko gogoeta egiteko, edo hainbat kolektibok (emakume migratzaileak, emakume gazteak eta emakume nerabeak, hirugarren adineko emakumeak, desgaitasuna duten emakumeak, eta abar, adibidez) pairatutako indarkeria sakon aztertzeko.

Gabezia horiek indarkeriaren biktima diren emakumeekin zuzeneko harremana dutenek aipatzen dituzte batez ere, eta, bereziki, poliziaren eremuan eta Aldundietako eta udaletako gizarte-zerbitzuetan lan egiten duten pertsonak, osasun-arloko profesionalak eta sistema judizialeko profesionalak.

Azkenik, nahiz eta eremu batzuetan (Hezkuntza eta Aldundietako Gizarte Zerbitzuak) ematen duen berdintasun-gaiei buruzko prestakuntza areagotu egin dela eta berdintasunari buruzko prestakuntzaz nazkatu samar daudela eta langileentzat ez dela oso baliagarria biktima diren emakumeekin esku hartzeko, beste eremu batzuetan nabarmentzen da ez dagoela genero-ikuspegiari, berdintasunari eta genero-desberdintasunari buruzko oinarrizko prestakuntzarik, ezta emakumeek pairatutako indarkeriarekin duen loturari buruzko prestakuntzarik ere, bereziki eremu judizialean.



Botere Judizialaren Kontseilu Nagusiko kide eta Genero Indarkeriari buruzko Behatokiaren presidente denak adierazi duenaren arabera, «*Berdintasunean oinarritzen ez bada, genero-indarkeriari buruzko prestakuntzak ez du eraginik... Epaileak genero-indarkeriaren alorrean trebatu aurretik, genero-ikuspegiaren alorrean trebatu behar dira: erakutsi behar zaie emakumeen eta gizonen arteko berdintasunak arauak interpretatzeko eta aplikatzeko oinarritzko irizpidea izan behar duela*».

79

Azkenik, emakume etorkinei ematen zaien laguntzaren gaia, hots, Emakundek egindako ebaluazioetan kezkarri gisa nabarmendu dugun gaia, 2011. eta 2012. urteetan 8 orduko ikastaro bat emanez landu da. Ikastaro hori aurreko legegintzaldian Eusko Jaurlaritzako Immigrazioko eta Dibertsitatea Kudeatzeko Zuzendaritzak eta Genero Indarkeriaren Biktimei Laguntzeko Zuzendaritzak sustatu zuten eta Biltzen: Integrazioarako eta kulturen arteko Bizikidetzarako Euskal Zerbitzuak eman zuen. Ikastaro horren helburuak honako hauek izan ziren:

- Immigrazioaren eta genero-indarkeriaren artean egiten diren lotura sinpleak zalantzan jartzea eta ildo horretan dauden estereotipo eta diskurtso murriztaileei kontrapuntuak eskaintzea.
- Emakume etorkinek genero-indarkeriaren biktimei arreta emateko prozesu eta baliabideekiko izan dezaketen interesean, ulermenean, hurbilketan, erabileran eta parte-hartzean eragina duten baldintzak aztertzea.
- Orokorrean, esku hartzeko zenbait ildo eta, zehazki, erabiltzaileak izango diren emakume etorkinekiko harrera eta arreta egokirako jarraibideak identifikatzea.

Emakume etorkinekin mahai-inguruak eta erakusketak eginez, ikastaro hori Arabako Foru Aldundiko teknikariek eta Ertzaintzako eta Lanbideko langileek, udal batzuetako gizarte-zerbitzuetako langileek eta Berdinsarean bildutako berdintasun-teknikariek egin zuten.

Hala eta guztiz ere, ematen du ahalegin hori ez dela nahikoa, kolektibo guztiek gehien eskatzen duten gaia izaten jarraitzen duelako oraindik. Prestakuntza hori jaso zutenen ebaluaziorik ere ez daukagunez, ez dakigu gaiari buruz zeuden itxaropen handiak bete ote zituen eta esku-hartzea hobetzeko balio izan ote zuen.

Emakumeen aurkako indarkeriaren inguruko teknikarien prestakuntzari buruzko diagnostikoa





6. ATZEMANDAKO PREMIAK ETA ESKAERAK

Prestakuntza-eskaintzari buruz aurreko atalean aipatu diren prestakuntza-
eskaintzaren mugekin bat etorritik, identifikatu diren prestakuntza-premiak genero-
indarkeriaren biktimekin izandako esku-hartzearen esparruan, dauden
baliabideetan, sortzen ari diren indarkeria modu berrien azterketan eta emakumeen
kolektibo jakin batzuek pairatutako indarkeria moduen sakontasunean kokatzen
dira batez ere.

81

Osasun-eremuko pertsonak izan ezik, aztertu diren eremu guztietan
elkarrizketatutako pertsonak esan dute biktime diren emakumeei laguntzeko
moduari buruzko gaien inguruko prestakuntza gehiago behar dutela, prestakuntza
teorikoa eta praktikoa. Eremu bakoitzaren berezko berezitasunetatik proposatuta,
premia hori honela azaldu dute:

- EUDEL (Berdintasun Arloa): Emakume desberdinekin esku hartzeko prestakuntza (Berdinsarearen indarkeria-batzorderako) eta esku hartzeko politikak diseinatzeko eta ebaluatzeko prestakuntza (berdintasun-teknikarientzat).
- Hezkuntza: Indarkeria atzemateko adierazleei buruzko prestakuntza (eta, bereziki, beren etxeetan indarkeriaren biktime diren adingabeen familietan zer gertatzen den atzemateko modua), ikastetxeetan jarduteko protokoloei buruzko prestakuntza (kasu bat atzeman ondoren, zer egin behar da?), nola erantzun behar zaie indarkeria-kasu desberdinei?, nola jardun behar da urruntze-aginduak daudenean?, nola lan egin behar da tratatu txarrak pairatu dituzten emakumeen seme-alabekin?
- Lanbide: Tutoreek hainbat oinarrizko gairen inguruko prestakuntza jaso behar dute. Gai horiek honako hauek dira: esku-hartzea, atzematea eta bideratzea, datuen tratamendua eta konfidentzialtasuna, babes-aginduak; emozioak kudeatzen ikastea elkarrizketa ona egiteko, erabiltzaileari eustea eta mugak jartzea; orientabide praktikokoak Lanbidera iristen diren emakumeen profilen aniztasuna eta indarkeriaren biktime diren emakumeen premiak hobeto ezagutzeko.



- Etxebizitza: biktimen kolektiboaren ezaugarriei buruzko prestakuntza, baita elkarrizketak egiteko moduari, eusteko tresnei eta, orokorrean, etxebizitza esleituko zaion emakumearekin zuzeneko tratua izateari buruzko prestakuntza ere. Genero-indarkeriaren biktimak diren emakumeekin esku hartzen duten pertsona guztiek prestakuntza erkidea jaso behar dute guztiek 'kontu berari buruz hitz egiteko' eta gainerakoen lana ezagutzeko.
- Alor judiziala:
 - Gizarte Ongizaterako Foru Erakundea: biktimaren arriskua eta salatuaren arriskugarritasuna balioesteko prestakuntza.
 - Talde psikosozialak: biktima diren emakumeei eta erasotzaileekin egingo diren programei buruzko ikuspegi hurbilagoa emango dien prestakuntza; genero-indarkeriak indarkeriaren biktimak diren emakumeen seme-alabengan zer ondorio dituen sakonago jakitea.
 - Fiskaltza: genero-indarkeriaren errealitateari eta emakumeen premiei buruzko prestakuntza.
 - Ofiziozko Txandako abokatuak: emakumeekiko tratuari, psikologia-tresnei eta jarduteko jarraibideei buruzko prestakuntza praktikoa.
- Polizia-eremua: generoaren biktimak diren pertsonen elkarrizketa egiteko teknikak; alderdi praktikoei eta prozedura-alderdiei buruzko prestakuntza, esate baterako, datuen konfidentzialtasuna eta babesa eta beste erakunde batzuekin koordinatzeko mekanismoak.

Nabarmendu behar da polizia-eremuak «profesionalak erretzen dituzten alderdiei» buruzko prestakuntza eskatu duela. Aipatutako alderdiak honako hauek dira, besteak beste: salaketa faltsuak¹³, babes-aginduak urratzea, babestu nahi ez duen emakume bati babesa nola eskaini behar zaion. Elkarrizketatutako ertzainek onartzen dute indarkeria-kasuetan lan egiteak eta lanak ezertarako balio ez duela edo egiten duten jarduna gizonarekiko

¹³ Ustezko salaketa faltsuen kontua gatazkatsua da. Elkarrizketan adierazi zena hitzez hitz jaso bada ere, ikertzaile-taldeak uste du gai hori berez prestakuntzaren edukia izango litzatekeela.



bidegabea dela pentsatzeak eragiten dien *burnout* sindromeari aurre egiten eta herritarrak babesten dituzten agenteei arrisku-talde gisa nola lagundu behar dieten ikasi behar dutela.

83

- Gizarte Zerbitzuak: esku-hartzearen gakoak, arrisku-egoeretan nola esku hartu behar den, zer jarraibideri jarraitu behar zaion, zer gutxieneko gomendio eman behar zaizkion emakumeari, nola egin behar zaizkien elkarrizketak hainbat kolektibotako biktimei, zer galdera egin behar diren, galderak nola egin behar diren... Baita gizon erasotzaileekin lan egiten jakiteko prestakuntza ere.

Eremu guztiek aipatu dute dauden baliabideak ezagutu behar direla, elkarrizketa egin zaien Gizarte Zerbitzuetako, Lanbideko, Hezkuntzako, Berdintasuneko eta Ertzaintzako langileek aipatu dute alderdi hori bereziki. Ertzaintzako langileen arabera, *«biktimei laguntzeko dauden baliabideei buruzko informazioa bildu, sistematizatu eta eguneratu behar dugu, Ertzaintzako profesionalek informazioa eskura dezaten, sareko lan hobea egin dezaten eta kasuak baliabideetara bidera ditzaten.»*

Halaber, denek uste dute prestakuntzan erabili behar den metodologiak gaiak praktikoki lantzen lagunduko duen metodologia izan behar duela: *«Prestakuntza praktikoa jaso behar dugu (nola egiten den) metodologia aktibo eta dinamikoekin (tailerrak, role playing)»*, adierazi dute Hezkuntza-eremuko langileek.

Ertzaintzako profesionalek honako hau adierazi dute: *«Trebakuntza-metodologiak ez lirateke oinarritu beharko "dakien pertsonaren informazioa transmititzeko moduan", baizik eta errealitatearen analisi-eremuak eta talde- zein partaidetza-ikaskuntzako prozesuak sortzeko moduan»*. Gainera, azpimarratu dute *«genero-indarkeriaren egoeren perbertsioarekin harremanetan egoteak eragiten dien higadura emozionala»* lantzea ahalbidetuko dien prestakuntza-metodologia bat behar dutela; horretarako, honako hau proposatzen dute: *«kontzeptuetan oinarritutako prestakuntza gainditzea eta prestakuntzarako guneak birformulatzea, gune horiek zailtasunak eta benetako egoerak azaldu ahal izateko gune seguru bihurtzeko»*.



Tresna berriak (tailerrak, bideokonferentziak, kasuei buruz eztabaidatzea kulturabitartekariekin) erabiliko dituzten metodologia berritzaileak eta malguak eskatzen dituzte, ohiko ordutegitik kanpo sortzen diren presazko kasuak daudenean landa-eremuko beste udalerritxiki batzuek nola jarduten duten jakitea ahalbidetuko duten, beste eremu batzuetako profesionalekin trukeak edo egonaldiak eta abar sustatuko dituzten metodologiak, alegia... Hori guztia profesionalak indarkeria sexistaren errealitatera hobeto hurbiltzeko helburuarekin.

84

Bizkaiko fiskalburuak dioenez: *«Hobeto ezagutu behar ditugu emakumeen errealitatea eta premiak... Emakumeen mundua in situ ezagutzeak –etxebizitzetara bisitak eginez, adibidez– gauzei buruz dugun ikuspegia alda dezake... Trukeak eta tailerrak egin behar ditugu beste profesional batzuekin, baita ikastaro bat ere psikologo adituekin biktima bat tratatzeko modua aztertzeko, harremanetan egon behar dugu emakumeen kolektiboren batekin, kolektibo horiei entzun behar diegu, kolektibo horrek bizi duen egoera kontatu behar digu, ez baitugu inoiz emakume horiekin hitz egiten eta mintegi batean emakume horiekin hitz egiteko aukera izango genuke... Harremanetan egon behar dugu errealitatearekin, hori prestakuntzaren bitartez egin dezakegu... Beharbada utopikoa da...».*

Bestalde, «sortzen ari diren» indarkeriei (teknologia berriekin eta sare sozialekin lotuta daudenak) eta genero-indarkeria ez diren indarkeria sexistaren beste modalitate batzuei (sexu-erasoak, sexu-jazarpena eta seme-alaben gurasoenganako indarkeria, adibidez) buruzko prestakuntza-eskaera esplizitua ere badago.

Azkenik, indarkeriari eta interseksionaltasunari buruzko prestakuntza eskatzen da, hau da, kolektibo jakin batzuen kasuan (desgaitasuna duten emakumeak, emakume ijitoak, emakume migratzaileak, nerabeak, hirugarren adineko pertsonak pairatzen dituzten tratatu txarrak, indarkeria ezkongai-harremanetan eta abar) indarkeriak dituen berezitasunei buruzko prestakuntza.

Gipuzkoako Foru Aldundiaren politika aipatu behar da bereziki, Foru Aldundi horrek aurrera egin baitu; izan ere, zerbitzuko langileen kasuan, lizitazio bat eskatzeko fidagarritasun teknikoaren baldintza gisa eskatu du indarkeria matxistaren emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren inguruko prestakuntza-plan bat

Emakumeen aurkako indarkeriaren inguruko teknikarien prestakuntzari buruzko diagnostikoa



izatea, baita kanpoko aldizkako berrikuspen-plan bat izatea ere lantaldearen kasuan. Horrelako baldintzak ere aipatu dira kanpoko kontratazioak egiten dituzten beste eremu batzuetan, bereziki Gizarte Zerbitzuetan.



7. TEKNIKARIEN IDEIAK, EZAGUTZAK ETA JARRERAK EMAKUMEENGANAKO INDARKERIAREN AURREAN

86

Egindako elkarrizketen emaitzak aurkeztu ditugu orain arte, baina atal honetan, diagnostikatutako bederatzi eremuetako 240 pertsonak erantzun zituzten iritzien, ezagutzaren eta jarreraren eskalaren emaitzak aztertuko ditugu.

7.1. Eskalaren emaitza orokorrak

Eskalan 30 item zeuden, eta item horien bitartez hiru alderdiri buruzko informazioa bil daiteke: genero-indarkeriari eta indarkeria hori pairatzen duten emakumeei buruzko ikusmoldeak; esku hartzeko moduei buruzko iritzia; eta, azkenik, dauden baliabideak eta lege-alderdi batzuk ezagutzea. Atal horietako bakoitzak 10 item zituen.

Autotxostenaren eskala hori indarkeriari aurre egiten dieten emakumeei laguntzen dieten teknikariei bidali zitzaien eta *baliabide publikoetara jotzen duten emakumeei buruzko aurreiritziak dituztela eta/edo baliabide horiek ezagutzen ez dituztela* erakusten duten ideia eta jokabideekiko sentsibilitatea edo tolerantzia atzematea da autotxosten horren helburua. Aztertu behar den konstruktuari honela deitu diogu: **Genero-indarkeria ezagutzea eta azterketa egokia egitea.**

Eskalari erantzuteko 3 aukera zeuden: Bai, Ez, Ez dakit. Erantzun bakoitzari balio bat eman zitzaion neurtu behar zen konstruktuekiko harremana zuzena edo zeharkakoa zen kontuan hartuta, eta era horretan continuum bat eraiki zen emakumeen aurkako indarkeriaren azterketaren gabezia, era honetan:



Ezagutza eta azterketa urria

Ezagutza eta azterketa egokia

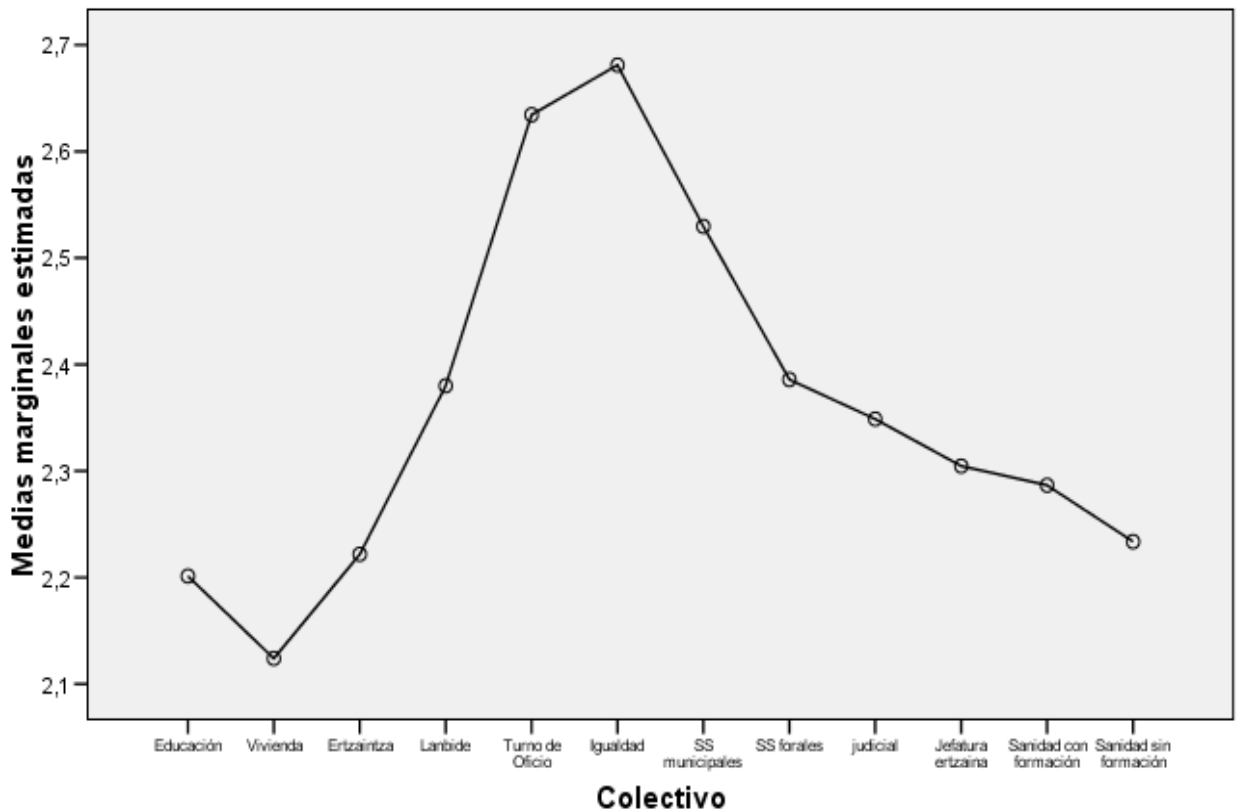


Jarraian, eskalaren emaitzak aurkeztu genituen, bai maila orokorrean, bai eskala osatzen zuten hiru kategorietan. 3. eranskinean dago eskalaren fidagarritasunari eta baliagarritasunari buruzko azterketaren azalpena.

Eskalak Cronbachen 0,75eko alfa (α) lortu zuen; horren ondorioz, tresna baliagarria da genero-indarkeriari buruzko ezagutza eta indarkeria horri buruz egiten den azterketaren egokitasuna neurtzeko. Emaitzak estatistikoki garrantzitsuak izan ziren eskalan lortutako puntuazioa kolektiboarekin gurutzatu zenean, hau da, esan daiteke 1. Grafikoan erakusten den banaketa bederatzi kolektiboetako biztanleen kasuan azaltzen dela:

1. grafikoa: Eskalako batez besteko puntuazioak kolektiboaren arabera

Medias marginales estimadas de Puntuación



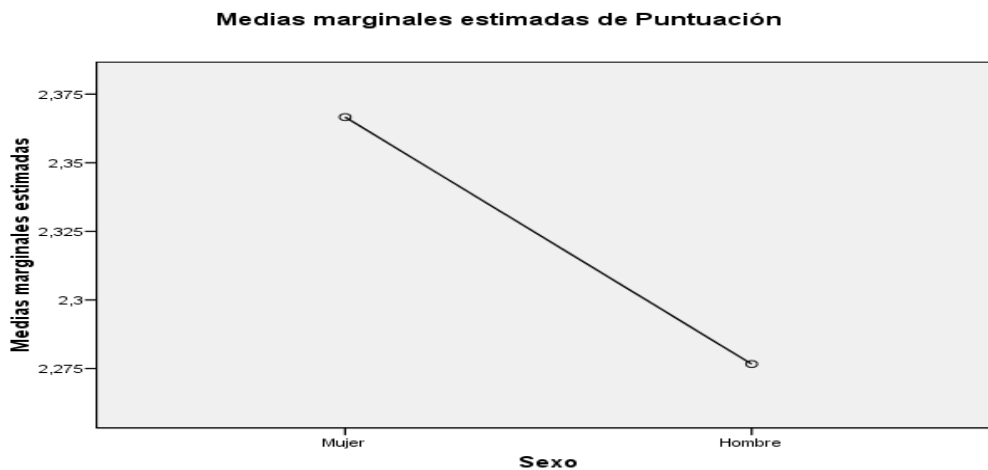


Grafiko honetan bereizita aurkeztu ditugu udaleko eta aldundiko gizarte-zerbitzuek, Ertzaintzako aginteek eta ertzainek, eta Zaindun esku hartu duten eta esku hartu ez duten osasun-arloko langileek lortutako eskalaren emaitzak.

Ikus dezakegunez, berdintasuneko langileek eta Ofiziozko Txandako langileek dute aztertze gaitasun hobereena eta gaiari nahiz dauden baliabideei buruzko ezagutzarik hobereena¹⁴. Beste muturrean Etxebizitza eta Hezkuntza daude, genero-indarkeriari buruzko azterketa urriena erakusten duten kolektiboak baitira.

Bestalde, beste aldagai batzuetan emaitzak estatistikoki garrantzitsuak izan ez ziren arren, eta, beraz, biztanle guztiei orokortu ezin zaizkien arren, garrantzitsuak izan ziren laginerako. Sexuari dagokionez, emakumeek tarteko puntuazioak lortu dituztenez, esan daiteke emakumeak genero-indarkeriari buruzko azterketa hobereena egiten duten eta ezagutza hobereena duten taldean kokatzen direla.

2. grafikoa: Eskalako batez besteko puntuazioak sexuaren arabera

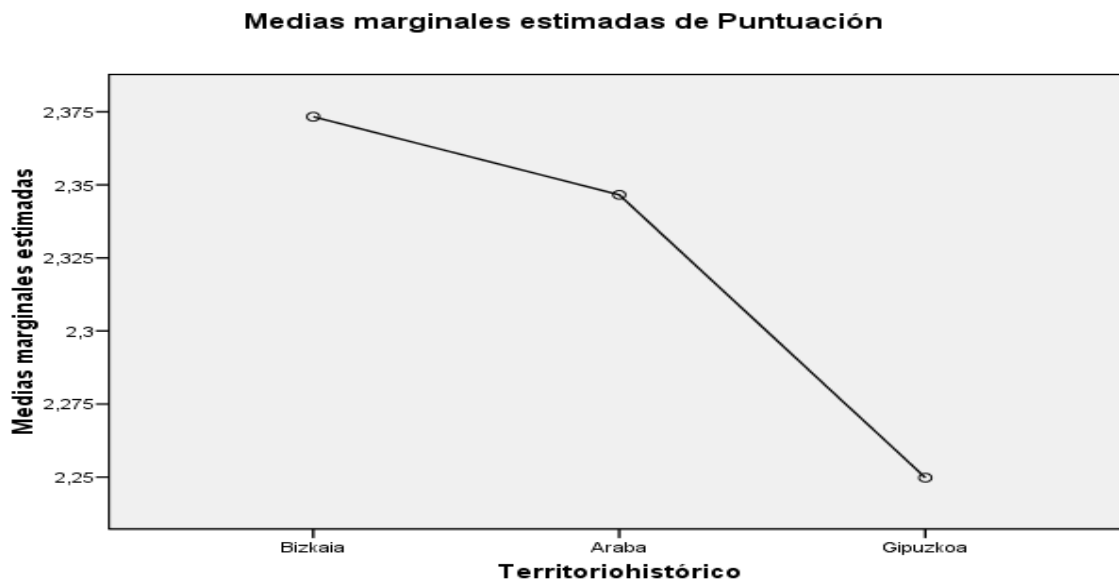


Lurralde Historikoari dagokionez, Bizkaiko langileek Arabako eta Gipuzkoako langileek baino nota hobeak dituzte.

¹⁴ Emaitza horiek Juana Balmasedarekin erkatu zirenean, Juanak esan zuen litekeena dela emaitza hori ateratzea eskalari erantzuteko hautatutako pertsonak ez zirelako ausaz aukeratu, baizik eta gaiarekiko konpromisoa handiena zutenen artetik hautatu zirelako.



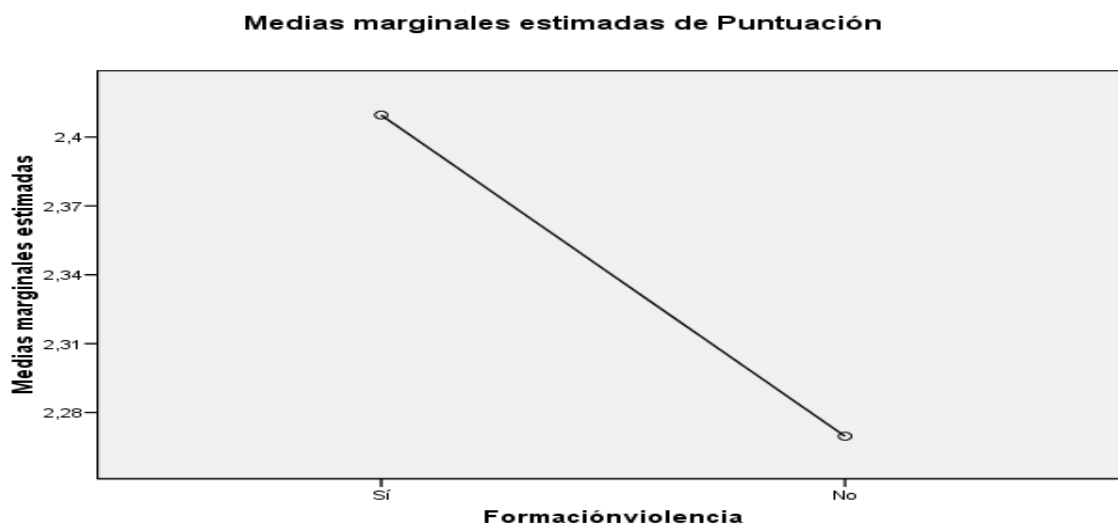
3. grafikoa: Eskalako batez besteko puntuazioak Lurralde Historikoaren arabera



Eta, azkenik, aldeak daude puntuazioetan genero-indarkeriari buruzko prestakuntza jaso duten pertsonen eta prestakuntza bakar batean ere parte ez duten pertsonen artean ere.



4. grafikoa: Eskalako batez besteko puntuazioak prestakuntzaren arabera



7.2. Genero-indarkeriari buruzko ideiak

7.2.1. Zalantza gutxi indarkeriaren alderdi ideologikoari buruz

Indarkeriari buruzko ikusmoldearen gaineko erantzunetan ikusten da langileek zalantza gutxi dituztela («Ez dakit» aukeran adierazten da); horren ondorioz, esan dezakegu langileak gai horri buruzko alderdi ideologikoaren inguruan definitzen direla argi eta garbi. Beren ikuspegia edozein izanda ere, eskalari erantzun zioten pertsona guztiek iritzi bat daukatela genero-indarkeriari zer den eta zer esan nahi duen galderen inguruan. Atal honetako itemen artetik zalantza gehien sortzen zituen honako hau zioena zen: «emakumeentzat errazagoa da beren egoera publiko egitea gaur egun dagoen kontzientziazio sozialarengatik»; horrek esan nahi du ikertzen jarraitu behar dugun alderdi garrantzitsua dela, eta, batez ere, gai horri buruz zer iritzi duten emakumeei galdetzeko.



7.2.2. Adostasunak

Ia pertsona guztiak ados daude maitasunaren eta indarkeriaren arteko harremanari eta sexu-erasoen kausa emakumeek egiten duten ustezko probokazioa izateari buruzko itemetan azaltzen diren gaiekin. Bi gai horietan desadostasunaren ehuneko handienak lortzen direnez, esan dezakegu bi ideia horiek oso ondo bereganatuta dituztela langileek.

Era berean, adostasun-maila handia dago gai honetan: behin banantze-prozesuari hasiera emanda, emakumeentzako arrisku-maila ez da murrizten. % 92k uste dute indarkeria pairatzeko edo indarkeria areagotzeko arriskua handitu egiten dela banantzearekin; horren ondorioz, zalantzan jarri behar dugu esku-hartzearen helburua. Gai hori atal honetako beste tarteki batean aztertuko dugu.

7.2.3. Desadostasunak

a) Genero-indarkeriaren kausak

Badirudi genero-indarkeriak desberdintasunarekin duen harremanaren gaia teknikarientzat aspergarriak diren gaietako bat dela; nolahi ere, ikusi dugu aztertzen ari garen biztanleriaren % 23k ukatu egiten dutela harreman hori, hau da, desberdintasuna indarkeriaren kausa ote den galderari EZ erantzun diotela. Erantzun horretan gehien diskriminatzen duten aldagaietako bat sexua da; izan ere, gizonen % 44ren ustez desberdintasuna ez da indarkeriaren kausa, baina emakumeen % 18k esaten dute hori.

Ematen du adina ere eragiten duen alderdia dela; izan ere, 40 urte baino gehiago dituztenen % 46 ez daude ados indarkeriaren kausa desberdintasuna dela dioen ideiarekin. Sektoreen arabera, Etxebizitza-eremuko eta Ertzaintzako langileek dute erantzun negatiboan ehuneko handiena: ertzainen % 40 ez daude ados indarkeriaren kausa desberdintasuna dela dioen ideiarekin; Etxebizitza-eremuan % 70 da ehunekoa.

Ematen du Osasun-eremuan prestakuntzak diskriminatzen duela item horretan; izan ere, prestakuntza jaso duten langileen % 70 ados daude desberdintasunaren



eta indarkeriaren artean lotura dagoela dioen ideiarekin, baina prestakuntzarik jaso ez duten langileen % 35ek besterik ez dute iritzi hori.

92

Baina substantzia toxikoen abusua edo gaixotasun mentala indarkeriazko jokabideen oinarri direla dioen topikoa aztertzen badugu, ikusiko dugu pertsona gehienak ideia horrekin ados ez badaude ere (% 51), % 39 ados daudela baieztapen horrekin eta % 10ek ez dakitela erantzun dutela. Sexua kontuan hartu behar den alderdia da berriro ere, nahiz eta kasu honetan ez duen aurreko baieztapenean bezainbeste diskriminatzen. Emakumeen % 37 ados daude indarkeriazko jokabideen kausatzat alkohola eta gaixotasun mentala hartzearekin, baina gizonen kasuan % 54 daude ados.

Baieztapen horrekin ados daudenen ehunekoa ere igo egiten da proportzionalki adinaren arabera, eta 50 urte baino gehiago dituztenen erdiak arrazoinamendu horren alde daude.

Deigarria da ikustea uste sendo honetan ematen duela esperientziak ez duela eragiten; izan ere, gehiengoa ez badira ere, 10 urtetik gorako eta 20 urtetik gorako esperientzia duten pertsonen % 40k ideia horrekin ados egoten jarraitzen dute. Prestakuntzari dagokionez, adostasunaren inguruko ehunekoa handiagoa da prestakuntzarik ez duten pertsonen artean (% 46), ados ez dauden pertsonen ehunekoa % 32 baita.

Uste horren alde daude herritar asko daude, baina ematen du teknikarien artean ehunekoa txikiagoa dela. 2012ko azterlan batean¹⁵ adierazten da euskal biztanleriaren % 51,6 ados daudela alkoholaren abusua eta drogak direla indarkeria matxistaren ekintza gehien eragile. Teknikarien % 23 daude ados baieztapen horrekin; hori oso aurrerapen garrantzitsua da eta berdintasunari buruz eta berdintasunak indarkeriarekin duen harremanari buruz behin eta berriz jaso diren prestakuntza-ordu guztien ondorio da.

¹⁵ «Emakumeen aurkako indarkeria matxista EAEn: pertzepzioa, intzidentzia eta segurtasuna». 2012. Eusko Jaurlaritza



b) Erakunde-jardunaren irismena mugatua al da?

93

Deigarria da emaitza desberdin gehien sortzen dituen erantzunetako bat erakunde publikoen jardunaren irismenari buruzkoa dena izatea. Eta deigarria da, hain zuzen ere, erantzunak beren jardunaren irismenarekin segurtasunik ez dutela ematen duten erakunde publikoetako teknikariek ematen dituztelako. Inkestari erantzun dioten % 45 ados daude beren jardunaren irismena mugatua dela esatearekin (uste dutelako arazo horri aurre egitea gizartearen, familiaren eta pertsonen erantzukizun nagusia dela); aitzitik, antzeko ehunekoa (% 43) ados dago erakunde-jardunaren irismena muga dela dioen baieztapenarekin.

Ez dago alde nabarmenik aldagai bakar batean ere, baina deigarria da Ofiziozko Txandako langileek item horri eman dioten erantzuna; izan ere, % 87 ez daude ados erakunde-lanaren irismena mugatutzat hartzearekin, beharbada, erakunde-kolektibo bat ez diren arren, langile horiek betetzen duten zereginaren nondik norakoak beren iritzian eragina dutelako. Bestalde, berdintasuneko langileek, orokorrean, talde homogeneo samarra osatzen dute emandako erantzunei dagokienez, baina item honetan iritzi desberdinak dituzte; horrek esan nahi du item hau alderdi garrantzitsua dela kolektibo honetan eztabaidatzeko; izan ere, arestian ikusi dugunez, kolektibo horrek antolatzen du prestakuntzaren zati handi bat gizarte-zerbitzuetan.

c) Nesken jokabideari buruzko iritziak

Deigarria da neska gazteen jarrera batzuek bikotean indarkeria-harremanak izatea sustatzen ote dituzten galdetu denean lortu den emaitza; baieztapenarekin ados daudenen % 15eko ehunekotik gehienak emakume gazteak dira (40 urtekoak edo gutxiagokoak); aitzitik, 40 urtetik gorako gizonak daude batez ere ados ideia horrekin.

Arestian aipatutako azterlanean adierazten da euskal biztanleriaren % 22ren ustez emakumeen probokazioa dela genero-indarkeriaren kasu batzuen kausa. Ehunekoa



txikiagoa den arren eta azterlan honetan¹⁶ neska gazteen jokabideari buruz soilik galdetzen ez arren, badirudi teknikarien artean, biztanleria guztiarekin gertatzen den bezala, oraindik ere badagoela indarkeriazko jarduna indarkeria pairatzen duten emakumeen ekintza horietan erantzukizuna jarriz justifikatzen duen edo azaltzen duen sektore bat.

94

7.2.4. Azpimarratu beharreko beste alderdi batzuk

Eremu desberdinetan emandako erantzunei dagokienez, datu batzuk nabarmendu behar dira:

- Ofiziozko Txandako langileen artean dago indarkeriaren genero-azterketarekin ados daudela adieraziko luketen iritzien ehuneko handiena (% 93).
- Berdintasuneko langileen artean dago homogeneotasunaren ehuneko handiena (% 91) atal honetan guztian eta erakundeen irismenaren eta indarkeria-egoera publiko egiteko erraztasunaren inguruko desadostasunak daude.
- Gizarte-zerbitzuak ere talde homogeneo samarra da erantzunei dagokienez (% 80 inguru), baina desadostasunak daude erakundeen jardunaren irismenaren inguruan, alkoholak eta osasun mentaleko arazoek indarkerian duten zereginaren inguruan eta indarkeria-egoera publiko egiteko erraztasunaren inguruan.
- Ertzaintzan, emandako erantzunetan dagoen homogeneotasun-maila % 75ekoa da, eta desadostasun handienak sortzen dira desberdintasuna indarkeriaren kausatzat hartzeko garaian, emakumeek erabakiak hartzeko garaian beldurrak duen eraginaren inguruan eta erakundeek duten erantzukizunaren irismenaren inguruan.

¹⁶ «Emakumeen aurkako Indarkeria Matxista EAEn: pertzepzioa, intzidentzia eta segurtasuna». 2012. Eusko Jaurlaritza



- Osasun-alorrean, esan liteke prestakuntza jaso duten langileen % 84k eta prestakuntza jaso ez duten langileen % 76k ematen dituzten erantzunak ez datozela bat indarkeriaren genero-azterketarekin. Deigarria da alkoholak eta osasun mentaleko arazoek duten eraginari buruzko erantzunetan ez dagoela desberdintasunik prestakuntza jaso duen kolektiboaren eta prestakuntzarik jaso ez duen kolektiboaren artean.
- Atal honetan Lanbide, Hezkuntza eta Etxebizitza dira estereotipoetatik hurbilen dauden erantzunak eman dituzten hiru eremuak; eremu bakoitzeko kolektiboan % 37, % 40 eta % 50 baitaude ados topiko horiekin. Esate baterako, Lanbideko kolektiboaren % 24k adierazi dute emakumeek maitasunaren truke jasaten dituztela tratu txarrak. Bestalde, kolektibo guztiekin alderatuta, etxebizitza-eremuko kolektiboan dago baieztapelehunekorik handiena (% 30) tratu txarrak ematen dituen edozein gizonek aldatu nahi badu bere emaztearen laguntza funtsezkoa dela dioen itemean.

Nabarmendu behar dugu eremu desberdinen barnean homogeneousuna dagoela, zeren guk uste baitugu adostasuna handia den alderdietan eta iritziak indarkeria-generoaren azterketarekin bat datozenean, ez dela beharrezkoa alderdi horiek prestakuntzan kontuan hartzea; aitzitik, eremu berean desadostasunak nabarmenak direnean, alderdi horiek aintzat hartu behar dira prestakuntza-proposamen batean esku-hartzea iritzi pertsonalen arabera ez izateko eta emakumeen aurkako indarkeriari buruzko azterketaren funts teorikoan oinarritutakoaren arabera adostasun-oinarria izateko.

7.3. Genero-indarkeriari buruzko ezagutzak

Eskalaren atal honetan lege-arloko eta prozedura-arloko alderdi batzuei buruz galdetu zen, baita lehendik dauden zerbitzu batzuei buruz ere. Aurreko atalean iritziak zeuden, baina atal honetan ezagutzak neurtu ziren, hau da, erantzun egokia zein den badakizun edo ez dakizun neurtu zen. Ikus dezagun zer emaitza lortu ziren.

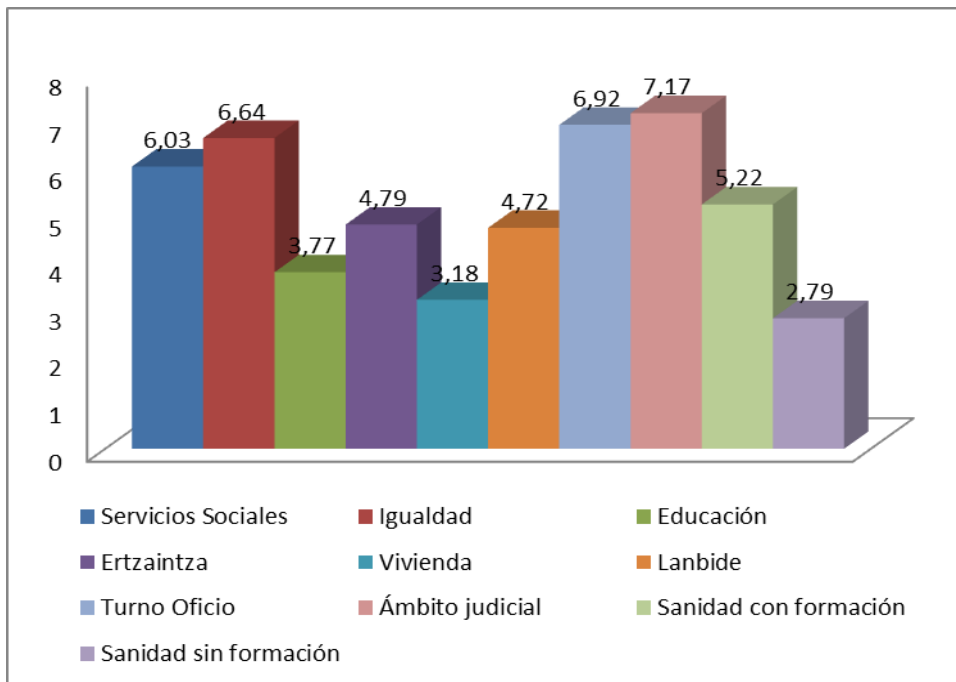
7.3.1. Zalantzak



«Ez dakit» erantzunak kontuan hartuta (batez beste % 23 izan dira), ezagutzen ez dutenen ehunekoa % 31raino iristen da berdintasun-erakundeek betetzen duten zereginari buruz galdetzen denean; % 35eraino iristen da ahalduntzea Erakundeen arteko Akordioaren printzipio ote den galdetzen denean; eta % 46raino iristen da ordainketa bakarreko laguntzari buruz galdetzen denean. «Ez dakit» erantzunen ehunekoa % 53raino iristen da dauden zerbitzuak ezagutzen ote dituzten jakiteko egin diren galdera guztiak elkartzen baditugu.

7.3.2. Emaitzak eremuen arabera

5. grafikoa: Eskalako «ezagutzak» atalaren emaitzak
K=240



10 galderen erantzunak «nota» bakar batean jarriz, Biktimei Laguntzeko Zerbitzuak (zerbitzu horretako langileak izan ziren eremu judizialeko langileen artetik eskalan parte hartu zuten bakarrak) lortu du kalifikaziorik handiena kolektibo orokor gisa: 7,17. Aurkako muturrean prestakuntzarik jaso ez duen osasun-kolektiboa dago, kolektibo horren batez besteko puntuazioa 2,79 izan baita.



Ikusi dugunez, kolektibo askok ez daki zer zerbitzu dauden, eta, horregatik ulertzen da ia eremu guztietan eskatzea alderdi hori landu behar den gaitzat hartzea emakumeei hobeto lagundu ahal izateko indarkeriatik ateratzeko egin behar duten ibilbidean.

97

7.4. Esku-hartzeari buruzko ideiak

7.4.1. Adostasunak

Hiru itemetan adostasun garbiak daude indarkeriari aurre egiten ari diren emakumeekin gauzatu behar den esku-hartzeak nolakoa izan behar duen galderari dagokionez.

- Egoera irregularrean dagoen eta genero-indarkeria salatzen duen emakume etorkin bat zigortzera bideratutako edozein polizia-jarduera pertsona guztien Giza Eskubideak babesteko beharrizanaren aurkakoa da (% 85).
- Ez da egia ezin dela ezer egin emakumeek bizi duten indarkeria dela onartzen ez dutenean (% 85).
- Ez da baliabide publikoen abusua emakumeek beren bikotekideekin itzultzea (% 80)

Nolanahi ere, nahiz eta % 82k uste duten seme-alabak zeharkako biktimak direla tratatu txarrak dauden bikote-harreman batean, guk uste dugu erantzun horrek erakusten duela teknikari gehienek oraindik ezin dutela ikusi seme-alaba horien aitak edo amaren bikotekideak amarengan egiten duen indarkeriaren erdian hazi direnen edo hazten ari direnen zuzeneko biktimizazioa. Jokabide oldarkor horien eraginak sufrimendu handia eragin dien eta berriro ere indarkeria erreproduzitzeko arrisku-jokabideak dituzten haurrak, nerabeak eta gazteak dira.

7.4.2. Desadostasunak

Atal honetako gainerako sei alderdietan ikusten da heterogeneotasuna dagoela erantzunetan; izan ere, erantzun horietan ikusten da teknikarien artean



dibertsitatea dagoela esku hartzeko irizpideei dagokienez. Guk uste dugu kasu honetan aniztasun hori ez dela aberastasuna, baizik eta esku-hartzearekin lotutako alderdien inguruko prestakuntzan indarra jartzeko kontuan hartu behar den elementu bat dela.

98

a) Esku hartzeko zailtasuna eta bikotekidearekin itzultzea (indarkeria-zikloa)

Nahiz eta biztanleriaren erdia baino zertxobait gehiago (% 54) ez dagoen ados esku-hartzearen gauzarik zailena emakumeek tratu txarrak ematen dizkien bikotekidearekin itzul dadin ezin eragozte dela, % 32 ados daude ideia horrekin eta % 14k zalantzak dituzte.

Erantzuna oso desberdina da eremu desberdinetan; esate baterako, berdintasun-teknikarien % 100ek eta gizarte-zerbitzuetako langileen % 64k ez dute uste emakumeak tratu txarrak ematen dizkieten bikotekideekin itzultzea denik esku-hartzearen gauzarik zailena (beharbada onartzen dutelako itzulera hori indarkeriatik ateratzeko ohiko prozesuen zati dela eta horren aurrean nola jardun behar duten badakitelako), Ertzaintzako % 62k uste dute hori dela esku-hartzean dagoen zailtasun handiena, beharbada jokabide horrek aurka egiten diolako Ertzaintzaren zeregin nagusiari, hau da, emakumeei segurtasuna emateari.

Osasun-eremuan, itzulera hori esku-hartzearen gauzarik zailena dela uste dutenen ehuneko % 54 da prestakuntza egin duen kolektiboaren artean eta % 41 prestakuntza egin ez dutenen artean. Interpretatuz gero zenbat eta prestakuntza handiagoa eduki orduan eta gehiago konturatzen direla esku-hartzeak duen zailtasunaz, edo beste era batera esanda, zenbat eta prestakuntza gutxiago eduki orduan eta gutxiago konturatzen dira esku-hartzeak dituen zailtasunez eta ezaugarriez. Beste interpretazio bat honako hau izan daiteke: esku-hartzearen gaia ez da prestakuntzaren xede izan, edo eskainitako prestakuntzarekin kentzen ez diren aurreiritziak daude.

b) Beste kultura batzuetako emakumeak

Esku-hartzean dauden zailtasunekin jarraituz, beste kultura batzuetako emakumeei buruzko galderak ere desadostasun asko sorrarazten ditu. Erantzunetan ikusten da



inkestaturako ia erdiek modu batera pentsatzen dutela eta beste ia erdiek beste modu batera: % 45ek esaten dute ez dela zailagoa emakume horiekin esku hartzea, eta % 42k baietz esaten dute.

99

Beste kultura batzuetako emakumeekin esku hartzeak zailtasun erantsirik ez duela uste dutenen artean berdintasun-teknikariak dira gehien konbentziturak daudenak (% 86). Kolektibo horrek esku hartzeko zailtasun handiagoak dituela dioen baieztapenarekin ados dauden ehuneko handienak prestakuntza jaso duten Osasun-arloko langileen eta Ertzaintzako langileen artean daude (% 82 eta % 78, hurrenez hurren). Deigarria da ikustea prestakuntza jaso ez duten eta emakume etorkinekiko esku-hartzea zailagoa dela uste duten osasun-arloko langileen ehunekoa handia dela (% 71), baina ehuneko hori iritzi bera duten eta prestakuntza jaso duten langileen ehunekoa baino txikiagoa dela (% 82). Eskalak ez du azalpenak emateko aukerarik ematen; horregatik, interesgarria izan daiteke alderdi horretan ikertzen jarraitzea osasun-eremuan prestakuntza beste kultura batzuetako emakumeekiko esku-hartzea zaila delako ustea areagotzen duen aldagaia izatea zer faktorek eragiten duten jakiteko.

Bestalde, gizarte-zerbitzuetako kolektiboa da gai honetan iritzi desberdin gehien dituen kolektiboa. % 53k ezetz esan dute, % 31k baietz eta % 16k «Ez dakit» erantzun dute. Kolektibo horrek emandako erantzuna gehiago banakatzen badugu, ikusiko dugu aldundietako gizarte-zerbitzuetako langileen % 34k esaten dutela beste kultura batzuetako emakumeekiko esku-hartzea zailagoa dela, baina udaletako gizarte-zerbitzuetako langileen % 25ek esaten dutela hori bera.



c) Esku-hartzearen helburua

Item honi emandako erantzunak erakusten digu gai honi buruz eztabaidatu behar dela; izan ere, lortu diren emaitzek adierazten digute emakume bat laguntza eskatzera hurbiltzen denean litekeena dela emakume horrek esku-hartzeko ikuspegi desberdinak izatea, artatzen duen pertsonaren arabera. Hori arrisku-faktore bat da emakumeak berriro biktima bihur daitezkeelako, emakumea artatu duen pertsonaren erreferentzia-esparrutik lagunduko zaiolako (artatu duen pertsonaren ikuspegitik eta/edo jaso duen prestakuntza-prozesutik sortua) emakume horri harrera egiten dion erakundeak esku hartzeko adostutako ildo batetik lagundu ordez.

100

- **Esku-hartzearen helburua harremana haustea izan behar ote duen** galderari dagokionez, % 44k Ez erantzun dute eta % 43k Bai. Desadostasuna azaltzen da eremu guztietan, baita berdintasun-eremuan ere, nahiz eta eremu horrek beste item batzuetan eman dituen erantzunak homogeen samarrak izan, baina item honetan honela erantzun dute: % 30ek Bai esan dute, % 44k Ez eta % 26k «Ez dakit» erantzun dute.

Bestalde, Ofiziozko Txandako langileen % 87k adierazi dute esku-hartzearen helburuak harremana etetea izan behar duela, baina Ertzaintzaren % 65ek adierazi dute helburuak ez duela hori izan behar.

- Osasun-eremuan ia ez dago alderik prestakuntza jaso duten eta prestakuntzarik jaso ez duten eta esku-hartzearen helburuak bikote-harremana etetea izan behar duela adierazi duten langileen artean (% 62 eta % 59, hurrenez hurren).
- Eremu judizialean, esku-hartzearen helburuak harremana etetea izan behar ote duen galderari eman zaizkion erantzunak hiru zati zehatzetan banatzen dira: % 33k Bai; % 33k Ez; eta % 33 Ez dakit.
- Gizarte-zerbitzuetan % 42k Bai esan dute eta % 45ek Ez.
- Hezkuntza-eremuko ehunekoak honako hauek dira: Bai, % 36; Ez, % 39; Ez dakit, % 25.
- Etxebizitza-eremuan, % 40 ados daude baieztapenarekin eta % 60 ez daude ados.



- Lanbiden ehunekoak honako hauek dira: Bai, % 38; Ez, % 42; Ez dakit, % 20.

101

Arestian adierazi dugunez, teknikariek une honetan behar duten prestakuntza esku-hartze erkideko ildo argia emango diena izango da, edo bestela, nahasmendua areagotuko da emakumeen artean eta babesgabezia ere areagotu egingo da emakumeei laguntzen dietenen artean iritzi desberdinak daudenean indarkeriatik ateratzeko zer bideri jarraitu behar dioten galderaren inguruan.

d) Emakumeek behar dituzten baliabideak al dituzte indarkeriatik ateratzeko?

Item horren inguruan ere desberdintasunak daude, baina ez dira aurreko itemekoak bezain nabarmenak. % 68k uste dute emakumeek ez dutela nahikoa baliabiderik indarkeriatik ateratzeko. Item horretan zalantzaren ehunekoa % 19 da eta soilik % 13k uste dute emakumeek badituztela nahikoa baliabide indarkeriatik ateratzeko.

Indarkeriatik ateratzeko emakumeek nahikoa baliabiderik ez dutela dioen ideiarekin bat datozenen ehuneko handiena Ofiziozko Txandan dago (% 93); aitzitik, emakumeek baliabide horiek badituztela dioen ideiarekin ados daudenen ehuneko handiena Ertzaintzan dago (% 36).

d) Indarkeriaren seme-alabak

Item horri emandako erantzunek agerian uzten dute ez dela gogoetarik egiten, eta, beraz, ez dela prestakuntzarik egiten aitzak edo amaren bikotekideak amaren aurka gauzatzen duen indarkeria-giroan hazten diren seme-alaben egoera eta bizipenak nola ulertu behar diren jakiteko.

Arestian ikusi dugu ia eremu gehienetako kolektiboek zeharkako biktimatzat hartzen dituztela (% 82). Baieztapen honen inguruko adostasunaren ehuneko handienak Ertzaintzan eta Hezkuntza-eremuan ikusten ditugu (% 95) eta Osasun-eremuko (prestakuntza izanik edo ez) eta Etxebizitza-eremuko langileen artean. Ehuneko txikienak Berdintasuneko langileen artean (% 39), gizarte-zerbitzuetako



artean (% 35) eta Ofiziozko Txandakoen artean (% 33) daude. Ikus dezakegu, gainera, ehuneko txikiena duten eremuetan laginaren herena dela.

102

Indarkeriari aurre egiten dieten emakumeek beren seme-alaben premia materialei eta afektibitate-premiei jaramonik egiten ez dietela dioen ideia aztertu dugunean, ikusi dugu eremu judizialean % 83 ez daudela ados ideia horrekin, osasunean prestakuntza duten % 69 ez daudela ados, baina Ertzaintzako % 78k eta Ofiziozko Txandako % 67k adierazi dutela amek, indarkeria pairatuta ere, jarraitzen dutela beren seme-alaben premiak kontuan hartzen.

Baieztapen horrek zalantzak sortzen ditu berdintasun-eremuan. % 41 ados daude, baina % 55ek gaitzetsi egiten dute. Bestalde, gizarte-zerbitzuetan % 46k gaitzetsi egiten dute, % 26k onartzen dute eta % 28k ez dakitela adierazi dute. Prestakuntzarik jaso ez duen osasun-kolektiboari dagokionez, erantzun negatiboen eta positiboen ehunekoa berdina da: % 47.

Ikus dezakegunez, indarkeriaren eraginpean dauden amen seme-alaben gaia prestakuntzan aintzat hartu behar den oso gai garrantzitsua da. Iritzi desberdinak izate hori are nabarmenagoa da tratu txarren ondoriozko zigorrak gurasoen eta seme-alaben arteko harremana eta komunikazioa eragotzi behar ote duen galdetzen denean: % 30 ados daude, % 38k uste dute zigor batek ez duela harreman hori zertan eragotzi eta % 32k «Ez dakit» erantzun dute. Ikus ditzagun 2. taulan item horien emaitzak eremuen arabera.



1. taula: Gurasoen eta seme-alaben arteko harremana tratu txarren ondoriozko zigorraren ondoren

K=240

103

	Bai, eragotzi behar ditu	Ez, ez ditu eragotzi behar	Ez dakit
Berdintasuna	% 26	% 44	% 30
Gizarte Zerbitzuak	% 34,5	% 34,5	% 30
Ertzaintza	% 51	% 27	% 22
Ofiziozko txanda	% 8	% 58	% 34
Eremu judiziala	---	% 17	% 83
Hezkuntza	% 46	% 22	% 32
Etxebizitza	% 30	% 30	% 40
Lanbide	% 50	% 12	% 38
Osasun-eremua prestakuntzarekin	% 31	% 46	% 23
Osasun-eremua prestakuntzarik gabe	% 47	% 23	% 30

Iturria: Guk geuk egina, eskalaren emaitzetan oinarrituta

Laburbilduz, eskalari esker kontuan har dezakegu diagnostikatutako eremuak osatzen dituzten pertsonen pentsatzen dutena banaka eta modu anonimoan galdetzen zaienean esku-hartzeari buruz zer iritzi duten. Badakigu eskala osatzen duten itemekin ez direla gaiari buruzko kezka bukatzen, baina gai sentigarriak lantzen dituztela uste dugu. Emaitzarik aipagarriena iritzi-aniztasuna da, baina hori, kasu honetan, arazo bat da ezinbestekoa delako orientabide garbi bat izatea indarkeriaren biktima diren pertsonen beren gain hartzen duten kaltea erakundeek ez areagotzeko nola esku hartu behar den jakiteko.

Guk uste dugu ezinbestekoa dela esku-hartzearen inguruan eztabaidatzea, bai eremuen barnean, bai eremuen artean, Erakundearen arteko II. Akordioaren printzipio gidariak errealitate bihurtzeko praktikan; izan ere, Akordio horren arabera, esku-hartzeak integrala, bana-banakoa eta berriro biktima bihurtzea saihestera bideratuta dagoena izan behar du.



Eremu desberdinetako kolektiboak atal honetako item gehienetan erdibitzeak erakusten du, ikertzaile-talde honen ustez, eremu horietako zuzendariek erakundeen arteko II. Akordioaren esparruan sinatu dituzten esku hartzeko printzipioak gutxi finkatuta daudela. 2009. urtetik 2013. urtera bitarteko uneren batean, esku-hartzeak eta prestakuntzak ez dute behar adinako indarririk egin gai horretan, eta hainbat elkarrizketatan jaso dugunaren arabera, prestakuntzak alderdi ideologikoak hartu ditu aintzat; alderdi horiek, ikusi dugunez, erantzun homogeenagoak dituzte eremuen barnean eta eremuen artean.

Alderdi ideologiko horiek funtsezkoak direnez, esan daiteke aurrerapen garrantzitsua dela teknikarien zati handi batek emakumeen aurkako indarkeriari buruzko genero-azterketa ezagutzea, nahiz eta alderdi guztiak ez ondo erabili beti. Alabaina, indarkeriari aurre egiten emakumeentzako baliabideak eta politikak diseinatzen esku hartzen duten teknikariek ezin dute ikuspegi ideologiko argi bat eduki soilik, printzipio horiek emakumeen horizonteari (ahalduntzea) eta helburuei argi eta garbi erantzungo dioten esku-hartze bihurtu behar dute.



8. ESKU-HARTZEA EGOKIA IZATEKO BEHAR DIREN GAITASUNAK EZAGUTZEARI DAGOKIONEZ AURRERA EGITEA

105

Diagnostiko honetarako informazioa biltzeko erabili zen hirugarren metodoa diziplina anitzeko hiru eztabaida-talde sortzea izan zen. Talde horietan parte-hartzaileei eskatu zitzairen indarkeriari aurre egin dieten edo aurre egiten ari diren emakumeei laguntza ona emateko ezinbestekotzat hartzen zituzten gaitasunak identifikatzeko. Lortutako emaitzen berri eman aurretik, nabarmendu behar dugu eremu guztiek prestutasun handia izan zutela taldeetan laguntzeko, eta horri esker ekarpen handiak egin zirela konfiantza-giroan, baina eztabaidatu ere asko eztabaidatu zela. Oro har, hiru taldeetan lortu diren emaitzak antzeko samarrak izan dira; horregatik, taldea sortu zen lurraldea nabarmendu behar den berezitasunen bat dagoenean soilik zehaztuko dugu.

8.1. Enpatia: lan egiteko funtsezko kompetentzia

Kolektiboek aipatu zuten enpatia zela lanerako funtsezko tresna, eta adierazi zuten lan-tresna gisa garatzen ez bada, hobe dela lan hori ez egitea, emaitza ez delako neutroa, enpatiarik ez izateak kalte egiten du. Taldeetan parte hartu duten pertsonak honako hau hartzen dute enpatiatzat: *«emakumeak gustura sentitu behar du zurekin, konfiantza izan behar du zuregan, zure laguntza nolabait jasoko duela senti dezala... tratuan inplikatu behar duzu, atsegina eta zuzena izan behar duzu, baina batez ere hurbila, beroa, emakumeak esaten duenari adi egon behar duzu, lehen begiratuan ikusten dena baino askoz ere gehiago dagoela jakinda...»*

Enpatia hori eskakizun bat da eremu guztien arabera; Ertzaintzaren ustez emakumeekiko konfiantza irekitzen duen giltza da: *«Gure betebeharrak nagusia emakume horri segurtasuna eta babesa ematea da, eta, horregatik, emakumeak gurekiko hurbil dagoela sentitu behar du, konfiantza eman behar zaio»*. *«Lanak ez du datuak hartzea izan behar, baizik eta zer gertatzen ari den jakiteko ahalegina egin behar da»*. *«Zerbitzu batera joaten zarenean, nolabaiteko beldurrez joaten zara, harrera ona egin behar dizute beti... eta, gainera, emakumeak segurtasuna behar badu, egiten ari dena egin behar dena dela esan behar zaio, lasaitu egin behar dugu...»*



Beste kolektibo batzuen ustez enpatia lanerako tresna bat baino zerbait gehiago da, izateko modu bat eta laguntza eskatzen ari den emakumearekin harremanetan jartzeko modu bat dela esaten dute: *«Transmititzen duguna ez da esaten duguna, gu garena baizik. Ikusten duzun lehenengo gauza itxaropena da, ez da etxean geratu, urrats bat egin du. Ez da emakume biktima bat, biktimak hil diren emakumeak dira. Guregana etortzen den emakumea genero-indarkeriaren egoera batean dago»*.

106

Adierazi zuten hurbilpen fisikoa enpatiaren funtsezko alderdi bat dela, baina kontu handiz maneiatu behar dela adierazi zuten: *«Nik alde batera utziko nituzke boligrafoak eta oharrak hartzea, eta, hasteko, emakumearekin eseriko nintzateke eta entzun egingo nioke, eta emakumea hitz egiten hasi eta kontatzen hasten den neurrian, segur aski seguruago sentituko da eta beharbada gauza gehiago kontatuko ditu, eta ondoren galdetuko nioke zertan lagun diezaiokegun»*. *«Une jakin batean, ondo jarritako esku batek konfiantza handia eman diezazuke, askotan jartzen dugu hesi hori, baina askotan pertsonak behar du laguntza hori»*.

Enpatiaren zati integraltzat hartzen den beste elementu bat segurtasuna transmititzeko gaitasuna da, emakumeak jakin behar du berarekin hitz egiten ari pertsonak badakiela zer egin daitekeen, badakiela zer baliabide dauden... une oro helarazi behar zaio egiten ari dena ondo dagoela, komunikazio-gaitasuna izatea honako hau esateko: *«aurrera, ez zara bakarra»*.

Hala eta guztiz ere, eta segurtasuna funtsezko gaitasuntzat hartzen duten arren, langileek taldeetan onartu zuten zaila zela segurtasun hori transmititzea egiten den esku-hartzearen ezaugarriak direla medio: *«Asko kontrolatzen dugula transmititu behar dugu, baina isolatuta jarduten dugu eta ni galdu egiten naiz, eta nik daukadan sentsazio hori transmititu egiten diot emakumeari eta hori negatiboa da»*. *«Bakoitza bere aldetik doa, gure artean dauden fluxuek huts egiten dute askotan eta zure burua galduta ikusten duzu, segurtasunik ez dugula eta baliabiderik ez dugula transmititzen dugu, emakumea desengainatuta etortzen da eta zuk ez dakizu nola aldatu egoera hori... Askotan desengainua transmititzen diogu dagoeneko desengainatuta etortzen den norbaiti»*.



Taldeetan onartu zen oso garrantzitsua dela sarean lan egitea muga hori gainditzeko, zaila da sareko lan hori aurkitzea, eta, askotan, eragozpenak jartzen dira. Donostiako taldean parte hartu zuten pertsona batzuek sare hori egiteko erabili zituzten estrategiak azaldu zituzten, hainbat erakundetako pertsonen laguntzari esker lortu zuten sare hori egitea, baina adierazi zuten sare horiek, tamalez, norberaren ekimenetik sortu zirela eta ez zirela erakunde-estrategia baten emaitza izan.

Azkenik, adierazi zuten autokritika egiteko gaitasuna garatu behar dela laguntza eskatzen duten emakumeekin harreman ona izateko; bestalde, onartu zuten autokritika hori ez dela diskurtso pertsonalean eta erakunde-arloko diskurtsoan azaltzen. «*Garrantzitsua da 'Ez dut ondo egin, ez dugu jakin behar zenuena ikusten' esaten jakitea... guk ez dugula jakin da, ez, ordea, zuk ez duzula jakin zer behar zenuen guri esaten*».

8.2. Entzute aktiboa

Taldeen ustez, emakumeei laguntzeko funtsezko gaitasuna entzuten jakitea zen, «*barrutik ateratzen zaion bezala konta diezazula arazoa eta norbait entzuten ari zaiola senti dezala. Egotea eta entzutea, ea zer gertatzen den*». Entzuten jakitea, galdetzen jakitea, hitzezkoa ez den hizkuntza interpretatzen jakitea ziren identifikatutako gaitasun beharrezkoenak: «*Egun horretan ez dugu ezer konponduko, entzun egingo dugu emakumea ulertu ahal izateko eta emakumeari laguntzeko ulertzen*», baina, era berean, egungo esku-hartzean ez da hainbestetan azaltzen edo, behintzat, ez modu berean kolektibo guztietan. «*Horretarako, (entzuten jakiteko) gure burua, paperak eta protokoloak ahaztu egin behar ditugu, eta esku-hartzearen helburua zein den jakin behar dugu*».

Halaber, adierazi zuten oso garrantzitsua dela emakumeari helaraztea balio handia duela bera babestuko duen mekanismo bat abian jarri izanak. «*Emakumeari lagunduko dion pertsonak kontaketa entzuteko gai izan behar du eta, ondoren, entzundakoa joan behar duen lekura eramateko gai izan behar du, biktimak ez du sentitu behar inork ez diola entzuten*».

Ertzaintzako parte-hartzaileek onartu zuten kontraesana dagoela honako hauen artean: alde batetik, emakumeari asko kostatzen zaio gertatu zaiona kontatzea eta,



bestetik, Ertzain-etxean lehenengo instantzian jasotzen duen pertsonak informazioa lortu behar du delitua tipifikatzeko. Taldeetan onartu zen ez dagoela gaitasunik gertatzen ari zaiona kontatu ezin duen, hots, gertatzen ari zaionari hitzak jarri ezin dizkion emakume batekin zaudenean informazioa nola jaso behar den jakiteko. Zer egin behar dugu emakumeak alde egin ez dezan? galdera egin zen, besteak beste, taldeetan.

108

Esku-hartzearen kokapena handitzea entzute aktiboa eraginkorragoa egiteko mekanismo bat da. Horrek esan nahi du emakumearen erritmoari jarraitu ahal izango zaiola, emakumea ez estutzeko beha adina denbora eduki ahal izango dela, *«emakumearekin kafe bat hartzera ateratzeko aukera izatea testuinguru hurbilago bat sortzeko, baldin eta inguruneak urduritzen duela eta hitz egiten uzten ez diola ikusten badugu»*, adibidez. Kolektibo gehienek ustez oso zaila izango da emakumeak behar duen denbora guztia eskaintzea estutu gabe, baina gehienek uste dute, ordea, denborari dagokionez, ezinbestekoa dela, ahal den neurrian, lehendabizi entzutea eta, ondoren, informatzea esku-hartzea hobetzeko. *«Azalduko nioke zer galdera mota egingo dizkiodan eta zergatik, zer eginkizun betetzen dudan, nola jarraituko duen prozesuak..., baina emakumeak eztanda egin eta negar egin eta istorioa bere modura kontatu ondoren»*. *«Izandako bizipena norbaitek entzuteko premia eta bizipen horretan nolabaiteko ordena jartzeko premia du lehendabizi, hasieran ez du baliabiderik eskatzen, ez du ezer eskatzeko gaitasunik»*.

Elkarrizketa egiten den gune ofizialetik ateratzea eta, era horretan, esku-hartzea malgutzeari dagokionez, parte-hartzaile gehienek adierazi zuten egin zitekeela, baina kasu batzuetan zailtasun gehiago sortzen zirela.

8.3. Emakume bakoitza eta haren istorioa baliozkotzea

Garatu behar den gaitasun bat honako alderdi hauek ahalbidetuko dituen da: emakumeen jardunak baliozkotzea eta jardun horiek emakumearen istorioan kokatzea eta emakumeak bere gaitasunak garatzea indarkeriatik ateratzeko, hau da, emakumeak dioena sinestea epaitu gabe, esaten duena beti sinestea, interpretatu gabe, epaitu gabe, errundunetsi gabe. *«Emakumea iruzur egiten ari zaizula pentsa dezakezu, baina elkarrizketa egiten jarraitu behar duzu eta zertan*



lagun diezaiokezun ikusi behar duzu... hasiera batean zaila da iruzur egiten ari zaizula detektatzea... eta funtsezkoena da emakumeak alde ez egitea».

109

Sinesteak ez du esan nahi kontaktaren kontraesanak ukatzea; esan nahi du emakumeek une bakoitzean eta zuten indarraren arabera ahal izan dutena egin dutela onartzea, eta onarpen hori emakumeei itzultzea, berriro biktima bihurtzea saihesteko eta esku-hartze eraginkorrago bat egiteko.

Hala eta guztiz ere, enpatia eta entzute aktiboa erraz samar gara zitezkeen gaitasuntzat hartu ziren arren, talde horietan parte hartu zuten pertsonen ustez balioztatze-prozesu hori konplexuagoa zen: *«Errespetatzen jakitea oso zaila da kudeatzen, emakumea den bezalakoa onartzea da zailena»*. Eta zailtasun hori honetan datza: baliozkotzeak ere esan nahi du emakumearen ordez jarduteko gogoari eustea eta emakumearekin batera jarduten ikastea.

Emakumeak eta haien istorioa baliozkotzeak esan nahi du, halaber, emakumeak nahasketak izan ditzakeela, berak dioen *«ez dakit»* onartu behar dela eta argitzen den bitartean lagundu behar zaiola eta ez zaiola eskatu behar argitzen denean itzul dadila. *«Funtsezkoa da emakumea erabat kokatuta egotea, bera aurretik doala eta zu atzetik, hari lagunduz, zoazela jakin behar du»*.

Hala eta guztiz ere, beste pertsona bat baliozkotzeko gaitasuna baliagarria eta ezinbestekoa dela uste izatea eta aurrera egiten dela eta izandako esku-hartzearen ondoren emaitzak eskain ditzatela sentitzeko premia kontraesanean daude: *«Badirudi emakume horiekin lan egiten dugunok badakigula zer espero dugun emakume horiengandik, baina emakume horiek ez daukatela hain garbi... Ezin diot inoiz esan zer egin behar duen, dagoenari buruzko aholkuak ematen dizkiozu eta berak aukeratu behar du, baina hala eta guztiz ere beraiek ez dakite zer egin behar duten... zer egingo dugu orduan?, ez dakigu zer esan»*.

Baliozkotzeak berekin dakartza, halaber, itxaropen faltsuak ez sortzea, baliabideen mugak azaltzea, bete ezin dena ez eskaintzea: *«Ezin zara guztiz ahaltsu gisa azaldu, iristen zareneraino iristen zara eta batzuetan ematen du unean uneko larritasunean dena zure gain har dezakezula, baina baliabideak direnak dira»*.



Gogoetaren puntu honetan salaketaren gaia talde guztietan proposatu zen eta indarkeriatik ateratzeko emakumeei laguntzeko prozesuaren alderdi hori lantzen denean beti sortzen den eztabaida sortu zen: *«Biktimak uste du guregana etorri, salaketa jarri eta 'nahikoa dela', baina hori ez da horrela, hau hasiera besterik ez dela esan behar diegu»*. *«Biktimak erasotzailea beren gainetik ken diezaiegun etortzen dira eta zuk ezin duzu askorik egin. Bere kasua epaitegira eramaten saiatuko zara ahal duzun hobekien, baina azken erabakia epaitegiarena izango da. Eta askotan, gauzak ateratzen ez direnean, biktimak frustrazioaren bide gogorrari ekiten dio, lehenengo urratsa egin du eta ez da hark espero zuena, administrazioak ez du hark nahi zuen bezala erantzun»*.

110

Parte-hartzaileek salaketaren eraginkortasunari buruz galdetu dute, baita benetan emakumeen erabakia ote den edo eskaintzen zaien bide bakarra ote den: *«Emakumeak ez du poliziarengana salaketa jartzeko jotzen, emakumea sufritzen ari dela esateko joaten da, gertatzen dena da ez duela eremu egokia aurkitzen, eta bururatzen zaion lehenengo gauza poliziarengana jotzea da»*.

Ondoren, taldeetako batean salaketari buruz izandako eztabaidaren berri emango dugu. Talde horretako kideek esandakoa hitzez hitz hartuta eta diskurtsoaren garapenari jarraikiz, egiaztatu dugu gai horri buruzko ohiko ia kezka guztiak azaltzen direla.

-Nik ez dut uste konponbidea salaketa bidez lortu behar denik, batzuetan kontrakoa izaten da eta hori esaten dute emakumeek (medikua).

-Ez dakit salaketari buruz ari zaren ala eginbideak irekitzeari buruz... Kontuan izan badakigula norbait erasotzailea dela epaile batek esan duelako, eta gustatu ala ez, salaketa bidez lortu da hori, ez emakumeak salaketa bat jarri duelako, nahi ez badu ez dezala jarri, baina funtsezkoa da poliziak jakinaraztea... Epaile batek ez badu xedatzen pertsona hori genero-indarkeriaren biktima dela eta hura erasotzailea dela, ez ditu hainbat laguntza jasoko (ertzaina).

- Ez dugu ahaztu behar helburua ez dela salatzea, gure helburua emakumeari laguntzea da... Guk oso argi daukagu salaketa azkena dela eta biktimak erabaki behar duela noiz salatuko duen, bizi-arriskuko kasuak badaude izan ezik... Baina

Emakumeen aurkako indarkeriaren inguruko teknikarien prestakuntzari buruzko diagnostikoa



ohiko egoeretan argi dago guk ez dugula biktima bultzatu behar salaketa jartzera, oker ibiliko ginateke (medikua).



-Nik ikusi dut hainbat gizarte-langilek presa handia dutela dena salaketarantz bideratzeko... Emakumeak, askotan, bere burua behartuta ikusten du eta ez dago prestatuta salaketa hori jartzeko, baina salaketa horrek beste gauza batzuk errazten dituelako soilik jartzen du (diru-laguntzak, etxebizitza, eta abar); hortaz, badago nolabaiteko presioa (berdintasun-teknikaria).

- Nik asko balioetsiko nuke salatzeak edo ez salatzeak dakarren bizi-arriskua. Beti kontuan izan behar den zerbait da (medikua).

- Ez, hori okerreko planteamendua da. Etxera salaketa jarri gabe bidaltzen duzunean ari zara bizi-arriskua igotzen, zalantzarik gabe, hau planteamendu-kontu bat da (ertzaina).

- Emakume bat bere etxera itzultzen bada, egoera horrek okerrera egingo du. Hortaz, salaketa jarri behar duela esan behar zaio eta etxetik atera behar du (etxebizitzako teknikaria).

- Emakumea zer da?, xedea ala subjektua? Nire eskaeraren xedea al da? 'Zera egin behar duzu' edo 'zuk erabaki behar duzu' esaten al diogu? (berdintasun-teknikaria).

- Salaketa ez da helburua, baina bai, ordea, biktimari babesa emateko bitartekoa (ertzaina).

Ikus dezakegunez, gaitasunei buruzko diskurtsoaren garapenean salaketari buruzko eztabaida eta tresna horri buruz dauden ikuspegi desberdinak sartu dira. Hortaz, nahiz eta langileak prestatuak, enpatikoak eta emakumeen diskurtsoa entzuten eta baliozkotzen dakitenak izan, salaketak esku-hartzean zer zeregin duen argi ez dagoen arte ezin izango da ikuspegi integral koherente bat garatu.



8.4. Ulertzeko eta elkar ulertzeko gaitasuna

Zer esku-hartze motak porrot egin duela esan dezakegu? Zaila da modu horretan kalifikatzea emakumea banantzea edo emakumeak salaketa jartzea lortu ez duen esku-hartze bat edo eraso egin dion bikotekideari beste aukera bat ematea erabakitzen badu emakumeak. Prozesu horiek ulertzen jakitea, erantzun horiek eragin diezaguketan frustrazioa ulertzen eta lantzen jakitea taldeetan landu ziren gaitasun nagusietako beste bat da. Alderdi horri buruzko eztabaidan medikuek honako hau adierazi zuten: *«droga-mendekotasunekin gertatzen den ez bezala, indarkerian ez daukagu berriz erortzeko aukera geureganatuta»*. *«Profesionalen artean hainbat jarrera daude: haserrea, frustrazioa, porrot egin duzula sentitzea...»*



- *Denbora daramazunean prestatuta zaude ezbehar mota horretarako (emakumea bere bikotekidearekin itzultzea) eta ez dut uste horrek emakumeekiko tratuan eragina duenik.*

- *Haserretzen zara, amorrua ematen dizu, nik uste dut baduela eragina...*

- *Enpatiaz hitz egiten ari gara, baina aldi berean ez dugu epaitu behar, eta ez dugu espero behar gauzak ondo ateratzea.*

- *Emakume askok gu pozik jartzeko erantzunak ematen dituzte, ez, ordea, emakumeek aldaketa-prozesu hori egin dutelako benetan, baizik eta zuk hori espero duzulako. Nik uste dut garrantzitsua dela pazientzia izateaz gain, berriz eroriko dela onartzea.*

Eztabaida horretatik ondorioztatu zen, halaber, langile asko nazkatuta zeudela ez dutelako ulertzen emakumeak beren bikotekideekin itzultzea indarkeriatik ateratzeko prozesuaren zati gisa, eta zapuzteko eta biktimengan sinesten ez jarraitzeko arriskua zutela. *«Hasieran dena sinesten duzu, baina gero ez duzu dena sinesten jada... edo esaten dizun guztia zalantzan jartzen duzu»*. *«Emakume bat bere bikotekidearekin hiru aldiz itzultzen dela ikusten dugunean, litekeena da emakume horrek esaten diguna ez sinestea»* (ertzainak).

Frustrazio hori arazoa ez ulertzearekin lotuta dago seguruenik, baina, era berean, litekeena da emakumeak tratatu txarrak ematen dizkion bikotekidearekin aldizka itzultzeak laguntzen ari den pertsonaren zuntz pertsonalen bat ukitzea eta «itzal»



hori izatea egoerari buruz duen ikuspegia oztopatzen duena eta behar bezala esku hartzea, hau da, emakumeen premien eta erritmoen arabera, eta, ez, ordea, bere frustrazioen arabera esku hartzea eragotziko diona.

113

«Segurutzat hartu behar duzu indarkeriaren biktimak diren emakumeek atzera egin dezaketela eta beren bikotekideekin itzul daitezkeela, ohikoa da biktima batzuk beren bikotekidearekin itzultzea, prozesu baten zati da... baina horregatik zuk ez diozu pazientearekin lan egiteari utziko» (medikua).

Parte-hartzaileek onartu zuten prozesu osoa gogorra dela, arrisku bat dela partekatzeko, ikuskatzeko eta ez dakit, ezin dut gehiago eta abar esateko gunerik ez izatea... *«Profesionalak garenez, hor egon behar dugu eta iraun egin behar dugu, baina oso gogorra da...»* Eta higadura emozionala saihesteko lanerako gunerik ez dagoela egiaztatu ondoren, beldurra ere azaltzen da: *«Askotan, biktima babesteagatik zure burua babesgabetzen ari zara»*.

Laburbilduz, taldeetako parte-hartzaileek beren premiak ez ezik, beren iritziak eta beldurrak ere partekatu zituzten. Esku-hartze egoki bat egiteko beharrezkoak diren gaitasunak argi eta garbi identifikatuta daude, azaldu zen arazoa honako hau izan zen: gaitasun horiek nola garatu behar diren oso malguak ez diren testuinguruetan, laguntzeko denborak laburrak direnean eta bete behar diren protokoloak daudenean.

Esku hartzeko gaitasunen garapena ezin da laguntzeko politikaren esparrutik kanpo ulertu. Politika horrek, gainera, ahalduntzea horizonte gisa finkatuko du eta mekanismoak aurreikusiko ditu emakumeen aurkako indarkeriaren errealitate konplexua ulertzen ez dutelako teknikariak *erretzeko* arriskurik ez izateko.

Izan ere, kolektibo batzuetan atzeman da laguntza emateko garaian jarrera profesionalari eusten saiatzen diren, baina beti lortzen ez duten teknikarien artean neke-sentsazioa dagoela. Baina indarkeriaren gaiak badu beste zerbait ere: pertsona guztiei, emakumeei eta gizonei ukitzen digu (modu desberdinean bada ere) eta ezinezkoa da lotura hori bazter uztea.

Garatu behar den eta taldeetan aipatu ez den trebetasuna entzundako istorioek sortzen dituzten sentimenduak eta pentsamenduak erabiltzeko gaitasuna eta



sentimendu eta pentsamendu horiek erabiliz lan egiteko gaitasuna da, hain zuzen ere, hau da, indarkeria-istorioek sortzen dituzten aurreiritziak eta ezinegonak zein diren jakitea profesionalaren lana ez oztopatzeko. Horretan egongo litzateke oinarrituta prestakuntza desberdin bat, prestakuntza horrek ez luke bazter utziko profesionala den pertsona, baizik eta indartu egingo luke, esku-hartzearen tresna baliagarriena doitzeko mekanismoak ezarriz: pertsonak.



9. ONDORIOAK

Gizaki batek beste bati eragindako kaltearen konponketa (kasu honetan gizon batek emakume bati eragiten diona indarkeriaren bitartez) erasotzailearen *arrazoia*k deslegitimatuzko gaitasuna duen pertsona batek edo batzuek egiten duenean soilik da eraginkorra. Gizonek oraindik ere emakumeei eraso egiten badiete, eraso egin diezaieketelako eta eraso egitea erabakitzen dutelako da. Emakumeak ez dira indarkeria-harreman horietatik ateratzen beti ezin izaten direlako atera izaten da eta norberaren defentsa eta beren segurtasunari lehentasuna ematea ez direlako emakumeen sozializazioaren zati. Horregatik, funtsezkoa da gizarte-mekanismoak garatzea emakumeek egin dezaketenaren eta nahi izango luketenaren mugak zabaltzeko, nahi horiek legitimatuz eta indarkeriatik ateratzea ahalbidetuko dieten erabaki bihurtzeko.

115

Konponketa hori lortzeko mekanismorik garrantzitsuenetako bat indarkeriatik ateratzen eta beren bizitza bete-betean bizi dezaten emakumeei eta haien seme-alabei (baldin badaude) laguntzeko behar bezala prestatutako, informatutako eta entrenatutako pertsonak dira. Garrantzitsua da prestakuntza espezializatua eta esperientzia ez nahastea; esperientziak lortu diren ezagutzak praktikan probatzeko gaitasuna ematen du, baina ezagutzarik ez badago, esperientziak ez digu beti ahalbidetzen emakumeen aurkako indarkeria ulertzen, baizik eta aurreiritziak areagotu ditzake.

Emakumeen aurkako indarkerian nagusitzen diren aurreiritziak eta estereotipoak dira esku hartzeko eragozpen handienak; biktimarengandik espero denetik ateratzen diren portaerek (oso hunkituta ez egotea edo dituzten eskubideei buruz galdetzea) prestakuntzarik gabeko profesional batzuei susmarazten die emakumeek bizi izandako indarkeria ez dela egia.

Etxeko tratu txarrak eta sexu-indarkeria jasaten dituzten emakumeei harrera hobea egiteko Erakundearen arteko II. Akordioaren Jarraipen Batzordeak, Emakundek bultzatuta eta koordinatuta, 2006. urteaz geroztik jarraipen- eta ebaluazio-prozesuak egin ditu diagnostiko honen aurretik. Prozesu horietan behin eta berriz esaten da prestakuntza garrantzitsua dela indarkeriari aurre egiten dieten edo aurre egin dieten emakumeei behar bezala lagunduko zaiela bermatzeko.



Diagnostiko honekin batera prestakuntza-proposamen bat egin da, baina proposamen horrek erabateko zentzua dauka esku-hartzearen horizonte gisa ahalduntzea hartzen bada, Akordioaren II. printzipio gidarietan zehazten denaren arabera.

116

Egindako 30 elkarrizketen bitartez egiaztatu dugu aztertutako bederatzi eremuak eremuek egitura, baliabide edo mekanismo motaren bat dute eremu horietako profesionalak emakumeen aurkako indarkeriaren inguruko prestakuntza jasotzeko. Prestakuntza gehiena borondatezkoa da, puntuagarria egon litezkeen oposizioei begira, aurrez aurrekoa, orokorrean gaztelaniaz ematen da eta batez ere emakumeak bertaratzen dira.

Erakunde batzuek diseinatu dituzte beren prestakuntza-planak diagnostikoa egin ondoren, baina ez da harrizkoa emandako prestakuntza prestakuntza-premiei buruzko behar adina kontsulta edo diagnostiko egin gabe planifikatu izana, eta horrek eragiten du prestakuntza-jardueretara jende gutxi bertaratzea (batez ere borondatezkoak badira) edo profesionalak iritzi txarra izatea jarduera horiei buruz.

Egiaztatu da prestakuntzaren edukiak genero-indarkeriaren gai teorikoak eta kontzeptualak, lege-arlokoak, arau-arlokoak eta prozedura-arlokoak (protokoloak) hartzen dituztela kontuan batez ere. Prestakuntza-jarduerak tarte gutxi eskaintzen dute dauden baliabide desberdinak ezagutzeko, indarkeria jasan duten emakumeekin esku hartzeko dauden tresna praktikoak ikasteko, genero-indarkeria ez den beste indarkeria sexista modu batzuei buruzko gogoeta egiteko, edo hainbat kolektibok (emakume migratzaileak, emakume gazteak eta emakume nerabeak, hirugarren adineko emakumeak, desgaitasuna duten emakumeak, eta abar, adibidez) pairatutako indarkeria sakon aztertzeko.

Prestakuntza-eskaintzari buruz aurreko atalean aipatu diren prestakuntza-eskaintzaren mugekin bat etorriz, identifikatu diren prestakuntza-premiak genero-indarkeriaren biktimekin izandako esku-hartzearen esparruan, dauden baliabideetan, sortzen ari diren indarkeria modu berrien azterketan eta emakumeen kolektibo jakin batzuek pairatutako indarkeria moduen sakontasunean kokatzen dira batez ere.



Diagnostiko hau egiteko, eskala bat ere egin zen. Eskala horri 240 pertsonak erantzun zieten. Eskala horri esker jakin ahal izan dugu diagnostikatutako kolektiboak osatzen dituzten pertsonak esku-hartzeari buruz zer iritzi duten banaka eta modu anonimoan galdetzen zaienean. Emaitzarik aipagarriena iritzi-aniztasuna da, baina hori, kasu honetan, ez da balio bat, arazo bat baizik, ezinbestekoa delako orientabide garbi bat izatea indarkeriaren biktima diren pertsonak beren gain hartzen duten kaltea erakundeek ez areagotzeko nola esku hartu behar den jakiteko.

117

«Esku-hartzeari buruzko iritziak» kategoria osatzen zuten 10 galderetatik batean baino gehiagotan erdibitu egiten dira eremu desberdinetako langileen erantzunak; beraz, horrek erakusten digu esku-hartzearen ezaugarriei eta horizonteari buruzko prestakuntza ezinbestekoa dela.

Esku-hartze egokia egiteko zer gaitasun behar diren hiru eztabaida-taldetan eztabaidatu ziren. Talde horietan 21 pertsonak hartu zuten parte. Gaitasun horiek oso ondo bereizita zeuden; taldeetan honako arazo hau aipatu zen: gaitasun horiek nola gara ote daitezkeen oso malguak ez diren testuinguruetan, laguntza emateko denbora gutxi badago eta bete behar diren protokoloak badaude.

Esku hartzeko gaitasunen garapenean oinarritutako prestakuntza ere bada burnouta lantzeko eta prebenitzeko aukera bat. Izan ere, eremu batzuetan atzeman da neke-sentsazio hori teknikarien artean.

Onartu zuten enpatia, entzute aktiboa eta emakumeen jarduna baliozkotzea ezinbesteko gaitasunak direla indarkeriaren biktimak direnekin lan egiteko. Segurtasuna, nahiz eta emakumeei helarazi behar zaien tresnatzat eta emakumeen konfiantza lortzeko beharrezko tresnatzat hartzen den, ez zen erabat irmoa, batez ere salaketaren zeregina eztabaida sortzen duen gai bat delako oraindik ere: batzuen ustez, salaketa jartzeak ez du esku-hartzearen horizontea izan behar, baina beste pertsona batzuen ustez oinarritzko urratsa da emakumeen eta haien seme-alaben segurtasuna bermatzeko.



Pazientzia eta frustrazioarekiko tolerantzia indarkeria-egoera kronifikatuak edo bereziki zailak diren egoerak behar bezala ulertzearekin lotuta dauden gaitasunak dira. Hala eta guztiz ere, pazientziari nekez euts dakioke eta frustrazioa nekez saihets daiteke barrua arintzeko eta indarkeriaren biktimei etengabeko laguntza emateak sorrarazten dituen emozioak lantzeko gunerik ez badago.

118

Taldeetan aipatu ez zen eta garatu behar den gaitasun bat, hain zuzen ere, entzundako istorioek sortzen dituzten sentimenduak eta pentsamenduak erabiltzeko gaitasuna da, sentimendu eta pentsamendu horietatik lan egiteko. Horretan datza prestakuntza desberdina, profesionala den pertsona aintzat hartzen duena, eta ezagutzak eta gaitasunak izateaz gain, sexuaren eta adinaren arabera indarkeriari buruz zer aurreiritzi eta topiko dauden jakitea ahalbidetzen duena.

10. GOMENDIOAK

Hasieratik pentsatu zen diagnostiko hau teknikarien egungo premietatik hurbilago egongo den prestakuntza-programa bat sortzea ahalbidetuko zuen tresna izango zela, baina diagnostiko honen ezaugarriak direla medio ez da gomendio asko eta handiak emanaz amaitu; batez ere gomendiorik garrantzitsuenak, hots, prestakuntza-programa bat eta programa hori ezartzeko estrategia bat egitea, gauzatu den lanaren zati bat delako.

Alabaina, prestakuntza-premien eta -proposamenen diagnostikoan fase berri batzuetarako baliagarriak izan litezkeen lan-ildo batzuk aipatu nahi ditugu:

- Landu behar den urrats garrantzitsu bat dago, baina ez da proposatutako prestakuntza-programarekin soilik landu behar. Urrats hori emakumeekin esku hartzen duten pertsona bakoitzean oraindik ere bizirik dirauten estereotipo eta aurreiritzi sexistak, arrazistak eta adultistak, besteak beste, berrikustea da. Ez dakigu zenbaterainoko garrantzia duten, baina ziur gaude egon badaudela, diagnostikoak haietako batzuen nagusitasuna erakutsi zuelako.

Gai honetan funtsezkoa da lan pertsonala egitea eta komenigarria izango litzateke prestakuntza-programan proposatzen denaz gain, programa



berrikustea hautaketa-prozesuetan eta eguneroko lanean, eta emakumeen aurkako indarkeria arbuizatzeko kultura eraikitzen ari diren mezuak zaintzea.

119

- Hainbat arrazoi direla medio, indarkeriari aurre egiten dieten emakumeekin zuzeneko esku-hartzea ere gauzatzen duten erakundeetako langileei ezin izan zaizkie elkarrizketak egin eta/edo ezin izan zaie eskala pasa eta/edo ezin izan dira eztabaida-taldeak egin. Zerbitzuak emateko nahiz prestakuntza emateko azpikontrataturako enpresen edo elkarten kopuru zehatzik ez dugun arren, kalkulatu dugu 30 baino gehiago izan daitezkeela, eta, kasu batzuetan, aldundietako gizarte-zerbitzuetan, esaterako, erakunde horietako ia gehienak emakumeekiko zuzeneko harremanaz arduratzen dira.

Haien kopuru zehatza, egiturak, ezaugarriak eta ikuspegiak ezagutzea izango litzateke diagnostiko hau osatzeko hurrengo urratsa. Orain zertxobait jakin dugu politikak agintzen dituzten eta zuzeneko esku-hartzea gauzatzen duten erakundeen ezaugarriei buruz, baina ez dakigu erakunde horiek dakitena, pentsatzen dutena eta lege-, psikologia- eta hezkuntza-arloko esku-hartzea, emakumei indarkeriatik ateratzen laguntzeko funtsezkoa dena, gauzatzen duten langileek uste dutena, eta, beraz, ez dakigu zein izan daitezkeen haien prestakuntza-premiak.

- Diagnostikoan ez da erasotzaileekin egiten den lanari buruzko informaziorik jaso, eta, beraz, gaia ezin izan da prestakuntza-programa osatzen duten Unitate Didaktikoetan sartu. Komenigarria izango litzateke, prestakuntza diseinatzeko eta ebaluatzeko prozesu hau garatzen jarraitzeko, kolektibo horiek osatzen dituzten langileak ordezkatzen dituen lagin bat sartzea kolektibo horien ikusmoldeak, interesak eta premiak zein diren jakiteko.
- Prozesu honetan parte hartu duten eremuen lanaren ezaugarriak direla medio, genero-indarkeriaren egoeretan ematen den laguntza nagusitzen da azterketan nahiz prestakuntza-proposamenean. Komenigarria izango litzateke etorkizunean gehiago sakondu ahal izatea prestakuntza-espereiziei buruz indarkeria matxistaren beste adierazpen batzuetan, esku hartzeko ildoak nahiz prestakuntza-ildoak definitzeko.



- Era berean, komenigarria da jasotako prestakuntzaren diagnostikoarekin eta prestakuntza-premiekin jarraitzea aldundietako nahiz udaletako gizarte-zerbitzuen barruan egonik beste kolektibo batzuekin (haurrak, gazteak, hirugarren adina) lan egiteaz arduratzen diren arlo eta sailetan. Berdintasun-zerbitzuek edo emakume-zerbitzuek beste kolektibo horiekin duten harremana desberdina da udalerrien eta aldundien arabera; horregatik, komenigarria da, esku-hartze integraleko eredu bat eraikitzeko ezinbesteko urrats gisa, kolektibo horietan sortzen diren prestakuntza-premiak biltzea.

120

Azkenik, komenigarria izango litzateke ezarpen-estrategia amaitu ondoren, diagnostikoa eta prestakuntza-programa tartean sartutako eremuetako langile guztiei ematea.



1. ERANSKINA: EGINDAKO LANEN ZERRENDA

121

Erakundea	Saila	Elkarrizketatua
Eusko Jaurlaritza	Osasun Saila	Txus Ziarrusta Bilbao Zaindu Programaren koordinatzailea
Bilboko Udala	Berdintasun, Lankidetzeta eta Hiritarren Atala	Irati Fernández Pujana berdintasun-teknikaria, eta 3 gizarte-langile
Muskizko Udala	Berdintasun eta Gizarte Zerbitzuen Arloa	Julia López. Indarkeriaren biktima diren emakumeei laguntzen dien berdintasun-teknikaria
Arratiako Mankomunitatea	Gizarte Zerbitzuak	Olaia Urkiza. Gizarte-langilea Patxi Mendia. Gizarte-langilea Ales Intxaurre. Gizarte-langilea
Aguraingo Mankomunitatea	Gizarte Zerbitzuak	Mari Mar Lamikiz Linares. Prebentzio komunitarioko teknikaria
Lea Artibaiko Mankomunitatea	Gizarte Zerbitzuak	Eli Burgoa. Gizarte Zerbitzuetako koordinatzailea
Gasteizko Udala	Saila Gizarte Gaien eta Adinekoen	Marisa Becerril. Saileko zuzendaria Sara Buesa. Sailaren koordinatzaile nagusia eta prestatzailea
Arabako Gizarte Ongizaterako Foru Erakundea	Gizarte Zerbitzuetarako Idazkaritza	Patricia Andrés. Prestakuntzako goi-teknikaria
Bizkaiko Foru Aldundia	Gizarte Ekintza Saila. Emakumeak Babesteko eta Familiei Laguntzeko	Berta Díaz Arbesu. Emakumearen Ataleko burua Ana Cosío. Emakumeak Babesteko eta Familiei Laguntzeko Zerbitzuko gizarte-langilea

Egilea:

Sortzen 
consultoria s.l.

Emakumeen aurkako indarkeriaren inguruko teknikarien prestakuntzari buruzko diagnostikoa



Erakundea	Saila	Elkarrizketatua
	Zerbitzua. Emakumearen atala	
	Haurren zerbitzua	Consuelo Alonso. Haurren Zerbitzuko burua María Antonia Giner. Harrera egiteko, balioesteko eta orientatzeko Atalburua
EUDEL	Berdintasun Arloa	Mireia Espiau. Berdintasun-teknikaria
Eusko Jaurlaritza	Enplegu eta Gizarte Politiketako Saila	Idoia Ebro. Gizarte Zerbitzuetako Zuzendaritzako teknikaria Idoia Alberdi. Berdintasun-teknikaria Ana Aldekoa. Gizarte Zerbitzuetako teknikaria
Eusko Jaurlaritza	Hezkuntza, Hizkuntza Politika eta Kultura Saila. Hezkuntzako Ikuskatzailatza	M ^a Teresa Ruiz López. Ikuskatzaile nagusia
Eusko Jaurlaritza	Hezkuntza, Hizkuntza Politika eta Kultura Saila.	Susana Carramiñana. Berdintasun-teknikaria Luisa M ^a Puertas. Berritzegune Nagusiko arduraduna
Arkautiko Akademia		Malentxo Arruabarrena Julián. Arkautiko zuzendaria Juan Carlos Etxegarai Aguirremota. Azterlan eta Plangintza Saila Txelo de la Puerta. Psikologia eta Zuzenbide Saila Begoña Urresti García. Polizia Dokumentuen Saila
Eusko Jaurlaritza	Justizia eta Herri	Roberto Moreno Álvarez. Helduen Justizia Zerbitzuko arduraduna

Egilea:

Sortzen 
consultoria s.l.

Emakumeen aurkako indarkeriaren inguruko teknikarien prestakuntzari buruzko diagnostikoa



Erakundea	Saila	Elkarrizketatua
	Administrazio Saila	
AMEI		Guillermo Portero. Bizkaiko Osoko Balorazio Forentseko Unitatearen – OBFU– koordinatzailea
BLZ		Lourdes Lorente. Gizarte-langilea Juan Luis Fuentes. Euskadiko BLZko koordinatzailea
Euskal Autonomia Erkidegoko Fiskaltza Nagusia		Juan Calparsoro Palacio. Bizkaiko fiskalburua
Talde psikosozialak		Serafín Martín Corral. Euskadiko Talde Psikosozial Judizialeko koordinatzailea
Eusko Jaurlaritza	Justizia Saila	Amaia Cuesta. Berdintasun-teknikaria
BJKN		Inmaculada Montalbán. Botere Judizialaren Kontseilu Nagusiko kontseilukidea eta Botere Judizialaren Kontseilu Nagusiko genero-indarkeriari buruzko Behatokiaren presidentea
Legelarien Euskal Kontseilua	Bizkaia	Juana María Balmaseda Ripero. Legelarien Euskal Kontseiluko kidea
Ofiziozko txanda		Juan Ignacio Casado Barreiro. Genero-indarkeriaren biktimei laguntzeko Ofiziozko Txandako abokatua
		Dessire Castellanos. Genero-indarkeriaren biktimei laguntzeko Ofiziozko Txandako abokatua
Lanbide	Enplegu eta Gizarte Politiketako Saila.	Marije Apodaka. Berdintasun-teknikaria Rosa Arteta. Giza Baliabideak

Egilea:

Sortzen 
consultoria s.l.

Emakumeen aurkako indarkeriaren inguruko teknikarien prestakuntzari buruzko diagnostikoa



Erakundea	Saila	Elkarrizketatua
		Lourdes Aranguren. Tutoreen arduraduna
Etxebizitza	Enplegu eta Gizarte Politiketako Saila. Etxebizitza	Nagore Otazua Olano. Aholkulari juridikoa, Etxebizitza Sailburuordetzaren Plangintza Arloa. Lakua

Egilea:

Sortzen 
consultoria s.l.

Emakumeen aurkako indarkeriaren inguruko teknikarien prestakuntzari buruzko diagnostikoa



EZTABAIDA-TALDEAK

Probintzia	Eremua	Parte-hartzaileak
Bizkaia	Ertzaintza	Carmelo Amor Lasala Javier Óscar Fernández Cuco
	Osasuna	Leo Aurrekoetxea (Lehen mailako arretako medikua)
	Hezkuntza	Luisa María Puertas
	Lanbide	M ^a Luisa Gómez Morgade
	Etxebizitza	Amaia López García
	Gizarte Zerbitzuak	Nuria Granel (Basauri)
	Berdintasuna	Maidar Araitza (Txorierri)
	Saila	Parte-hartzaileak
Gipuzkoa	Ertzaintza	Bladimiro Allende Ormaetxe Germán Pérez Jayo
	Osasuna	Mati Güenaga (Osasun mentaleko gizarte-langilea)
	Hezkuntza	Aloña Garmendia
	Lanbide	Pilar Manzano
	Gizarte Zerbitzuak	Amagoia Ruiz de Gauna (Elgoibar)
Probintzia	Eremua	Parte-hartzaileak
Araba	Ertzaintza	Iñaki Elexalde García-Escudero
	Osasuna	Iñaki Fraile (Lehen mailako arretako familia-medikua)
	Hezkuntza	Aintzane Jauregi
	Lanbide	Yolanda Fernández
	Etxebizitza	Paloma Usatorre Mingo
	Gizarte Zerbitzuak	Itziar Gainzarain Marquínez (Laudio)
	Berdintasuna	Natalia Randez Valle (Dulantzi)

Egilea:

Sortzen 
consultoria s.l.



2. ERANSKINA: EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIAREN ONDORIOAK ARINTZEKO ETA INDARKERIA HORI DESAGERRARAZTEKO JARDUNBIDE EGOKIEN GIDA¹⁷.

126

2. HEZKUNTZA ETA PRESTAKUNTZA ESPEZIALIZATUA

2.2. Prestakuntza espezializatua

2.2.1. Prestakuntza espezializatuari buruzko neurriak, Emakumeei buruzko IV. Mundu Hitzaldian proposatutakoak

Emakumeei buruzko IV. Munduko Konferentziako Ekintza Plataforman onartzen denaren arabera, emakumeen aurkako indarkeriari aurre egiteko ezinbestekoa da *genero-ikuspegiaren integrazio aktibo eta agerikoa emakumeen aurkako indarkeriari buruzko politika eta programa guztietan sustatzea; eta ezagutzak garatzeko eta emakumeen aurkako indarkeriaren kausak, ondorioak eta mekanismoak politika horiek aplikatzeko ardura duten pertsonak (legeak betetzeko ardura duten funtzionarioak, poliziak, gizarte-laguntzaileak, medikuak eta langile judizialak, adibidez) eta gutxiengoekin, migratzaileekin eta iheslariekin lotutako jarduerak gauzaten dituzten pertsonak uler ditzaten laguntzeko neurriak eta programak bultzatzea, babestea eta aplikatzea .*

2.2.2. Emakumeen aurkako indarkeriaren inguruko prestakuntza espezializatua, Europar Batasunean biktimei laguntzen dieten profesionalentzat

Biktimak artatzeko eta biktimei laguntzeko langileentzat den emakumeen aurkako indarkeriaren inguruko prestakuntza espezializatuaren gaineko Jardunbide Egokiei buruzko Galde-sortan emandako erantzunetatik abiatuta, honako hau ikusten da:

¹⁷ Espainia Europar Batasunaren presidente izan zenean Emakumeen Institutuak egindako azterlanaren laburpena. 2002



1) Badirudi *poliziako profesionalak eta segurtasunaz arduratzen diren kidegoak eta indarrak direla* emakumeen aurkako indarkeriari buruzko prestakuntza espezializatu gehien jaso dutenak.

Bederatzi Estatu kidetan (% 60), lanpostua lortzeko behar diren ikasketetan sartuta dago prestakuntza: Austria, Belgika, Espainia, Finlandia, Frantzia, Irlanda, Luxenburgo, Portugal eta Suedia. Bederatzi dira, halaber, ikasketa horiek etengabeko prestakuntzan sartzen dituzten herrialdeak: Alemania, Austria, Belgika, Espainia, Frantzia, Holanda, Irlanda, Italia eta Portugal. Segurtasunaz arduratzen diren kidegoei prestakuntza espezializatu ematen dieten erakundeak publikoak dira ia beti.

Polizia gai honetan prestatzeak Europar Batasunean duen onarpen bereziaren isla gisa, kontuan hartu behar da Eurobarometroan galdera bat egin zela ildo horretan (1999) eta inkestatutako pertsonen % 78k adierazi zutela ados zeudela poliziak emakumeen aurkako indarkeriari buruzko prestakuntza espezifikoa jasotzearekin.

2) Hiru Estatutan (% 20), *gizarte-zerbitzuetako profesionalek* emakumeen aurkako indarkeriari buruzko prestakuntza espezifikoa jasotzen dute lanpostua lortzeko (Alemania, Grezia eta Irlanda). Bederatzi estatutan (% 60) etengabeko prestakuntzako ikastaroak ematen dira (Austria, Belgika, Espainia, Holanda, Irlanda, Italia, Luxenburgo, Erresuma Batua –Ipar Irlanda– eta Suedia). Ikastaro horiek erakunde publikoek ematen dituzte batez ere, nahiz eta kasu batzuetan erakunde pribatuek ere parte hartzen duten. Askotan, prestakuntza hori emakumeen aurkako indarkeriari aurre egitera bideratutako programa zabalagoen barruan ematen da.

3) Soilik Espainian eta Frantzian, Estatu kideen % 13, *justizia-administrazioko profesionalek* emakumeen aurkako indarkeriari buruzko prestakuntza espezifikoa jasotzen dute lanpostua lortzeko. Sei estatutan (% 40), etengabeko prestakuntzako ikastaroak ematen dira: Alemania, Austria, Belgika, Espainia, Frantzia eta Suedia.

4) Bederatzi Estatu kidek (% 60) emakumeen aurkako indarkeriari buruzko ikastaroak ematen dizkiete osasun-arloko langileei etengabeko prestakuntza gisa:



Austria, Belgika, Espainia, Frantzia, Holanda, Irlanda, Italia, Erresuma Batua –Ipar Irlanda- eta Suedia.

128

5) Soilik Espainian eta Irlandan egiten dituzte *abokatutzan diharduten profesionalak* emakumeen aurkako indarkeriari buruzko ikasketak lanpostua lortu aurretik. Profesional horien etengabeko prestakuntzari dagokionez, Espainian eta Irlandan ez ezik, Austrian eta Suedian ere ematen dira emakumeen aurkako indarkeriari buruzko prestakuntza-ikastaroak.

2.2.3. Jardunbide egokien ezaugarriak, prestakuntza espezializatuan, biktimei laguntzen dieten profesionalentzat

Gizonen emakumeenganako indarkeriaren aurka borrokatzeko neurriei buruz Vienan egindako Konferentzian (1998) proposatutako gomendioetatik prestakuntza espezializatuaren inguruko jardunbide egokien honako ezaugarri hauek ondorioztatzen dira:

1) *Ezaugarri orokorrak*. Prestakuntza espezializatuak lagundu behar du erakundeen artean lankidetzaz izaten esparru horretan -prozesu horrek eskatzen du eragozpen garrantzitsuak gainditzea-, eta etengabeko ebaluazio-prozesuaren mende egon behar du, ebaluazio horri esker zer eredu eta prozedura diren eraginkorrenak jakiteko, eta, beraz, modu orokorrean ezarri beharko litzateke.

Horretarako, ezinbestekoa da prestakuntzarako material espezifikoak, eremu bakoitzean garatzen den lanaren berezitasunera egokituta daudenak, egitea eta ebaluatzea. Emakume etorkinen zaurgarritasuna oso handia denez, gai horretan lan egiten duten profesionalak kultura-aniztasunari eta arrazakeriari buruzko prestakuntza jaso beharko lukete.

Ildo horretan, jardunbide egoki bat talde minoritarioetako biktimei laguntzeko zerbitzuetan talde horietako kide profesionalak, batez ere emakumeak, sartzeari da.



2) *Indarkeriaren biktimei poliziak laguntzea eta horren inguruko prestakuntza.* Prestakuntza espezializatua jaso duten funtzionarioek artatu behar dituzte polizia-erakundeetara iristen diren emakumeen aurkako indarkeriaren kasuak.

129

Prestakuntza horretarako praktika egokia honako hau da: gaian adituak diren eta erakunde publikoetakoak diren pertsonak eta indarkeriaren biktimekin lan egiten duten GKEetakoak diren pertsonak sartzea prestakuntza horretan.

Poliziaren prestakuntzak biktimen premiak ulertzen lagundu behar du, jasotzen duten tratamenduak biktimak indartzen laguntzeko (*empowerment*), indarkeriak eragindako trauma psikosoziala sendatzeko prozedura eragoz dezakeen oro alde batera utziz; bereziki, ahaleginak egin behar dira biktimak prozesu penal osoan presiorik izan ez dezan.

Bestalde, prestakuntza espezializatuaren ezaugarriei buruz azken urte hauetan argitaratutako ikerketek ondoren azalduko diren jardunbide egokien berezitasun hauek erakusten dituzte, batez ere prestakuntza espezializatuak zailtasun bereziko egoerei aurre egiteko gaitasunak izatea eskatzen duenean, indarkeriaren biktima diren emakumeei lagundu behar dieten profesionali gertatzen zaien bezala. Aipatutako berezitasunak honako hauek dira:

1. *Prestakuntza-ereduak lankidetzaz ahalbidetzen du hainbat mailatan:* lehenengo mailan, ezagutza berriak eta gaitasunak beren eguneroko lanean aplikatu behar dituzten poliziako langileen artean; bigarren mailan, poliziako langileen eta ikuspegi osagarrietatik (erakunde publikoetatik eta GKEetatik, adibidez) lan egiten duten beste profesional batzuen artean eta hirugarren mailan, arestian aipatutako bi profesional taldeen eta emakumeenganako indarkeriaren aurka borroka egiteko programak gidatzen dituzten aditu independenteen artean.

2. *Prestakuntza-programak teoria eta praktika konbinatzen ditu,* eta ikastaroa hainbat saiotan banatzen du. Saio horiek honako gai hauei buruzko gogoeta egiteko dira: lortu behar diren helburuak, egon ohi diren



eragozpenak eta eragozpen horiek gainditzea ahalbidetu dezaketen berrikuntzak; horrez gain, printzipio teorikoak jarduera praktikoekin lotzen dira.

130

Saio horien banaketa aldez aurretik ezagutzen den denboran egin behar da, berrikuntza jakin bat planifikatzeko aukera eman dezan, baita eguneroko bizitzan aplikatzeko eta praktika horren bitartez izandako lorpenei eta eragozpenei buruz ondorengo kasuetan gogoeta egiteko aukera eman dezan ere. Horretarako, komenigarria da prestakuntza-programak hainbat hilabete irautea.

3. *Prestakuntza-programan parte hartzeak eskatzen duen ahalegina sustatzen da*, programa hori onartuz eta behar bezala balioetsiz lanbide-curriculumean eta diru-ordainketan.

2.2.4. Emakumeen aurkako indarkeriari buruzko prestakuntza espezializatuaren jardunbide egokiak Europar Batasuneko Estatu kideetan

Europar Kontseiluko Estatu Kideen emakumeen aurkako indarkeriaren esparruko Legeriari buruzko dokumentuan (2001), biktimei laguntzen dieten profesionalen prestakuntza espezializatuari buruzko jardunbide egokien hainbat adibide biltzen dira. Adibide horietan arestian azaldutako printzipioak garatzen dira:

Belgika: Jendarmeriako eta poliziako kideek indarkeriaren biktimei laguntzeari buruzko prestakuntza jasotzen dute eta indarkeriari buruzko oinarrizko ikastaro bat egiten dute. Polizia-etxe batzuek diru-laguntzak jasotzen dituzte harrera egiteko zerbitzuak jartzeko, biktimak ingurune lasai batean artatu eta galdekatu ahal izateko. Laguntza eskuratu ahal izateko, polizia-etxeak bere profesionaletako bat bidali behar du biktimei elkarrizketak egiteko teknikan espezializatuta dagoen entrenamendura.

1997az geroztik, epaile eta fiskalantzako prestakuntza-programaren barnean indarkeria fisiko eta sexualari buruzko ikasketa bereziak sartu dira. 1998an, ikasketa horiek epaileentzako oinarrizko prestakuntza-programari gehitu



zaizkio; horregatik, Belgikako profesional guztiek jasotzen dute prestakuntza hori gaur egun.

131

Belgikan gauzatzen den prestakuntza espezializatua jardunbide egokiaren adibide bat da, prestakuntza horretan biktimei laguntzeari buruzko ezagutza teorikoak eta praktikoak ematen baitira eta prestakuntza hori jasotzen duten profesionali egoera bereziki delikatuak dauden pertsonen buruzko informazioa jasotzeko teknika espezifikoak ematen baitaie.

Erresuma Batua: 1999ko ekainean, Home Office Sailak eta Women's Unit Unitateak *Living without fear (Beldurrik gabe bizitzea)* izeneko dokumentua argitaratu zuten. Sentsibilizazioari buruzko atalean aipatu dugun dokumentu horretan emakumeen aurkako indarkeriari aurre egiteko hurbilpen integratu bat txertatzen da. Emakumeen aurkako indarkeria mota guztiak hartzen ditu kontuan, hala nola etxeko indarkeria, bortxaketa, sexu-jazarpena eta laneko beste indarkeria modu batzuk.

Dokumentuan hainbat erakunde, agentzia eta tokiko erakundetako adibide zehatz eta praktikoak nabarmentzen dira herrialde horretako hainbat lekutan indarkeriaren aurka eraginkortasunez nola egiten den azaltzeko. Kontuan hartzen du hainbat erakunde eta agentziak nola koordinatzen dituzten lanak indarkeriaren biktima izan diren emakumei zerbitzu hobek eta azkarragoak emateko.

Erresuma Batuan garatzen den jardunbide egoki horrek erakusten du garrantzitsua dela Beijing-eko Ekintzarako Plataforma (1995-2000) Egikaritzeko dokumentuak honako premia hauei buruz emandako gomendioak betetzea: *Emakumeen aurkako indarkeriarekin amaitzeko moduei buruz ezagutzen den nazioarteko oinarria sortzea, jarraibideak, legeria-ereduak, trebatzeko moduluak, dokumentazio-prozedurak eta horri buruzko beste material erabakigarri batzuk bilduko dituen oinarria, alegia.*



Gida honen abiapuntu gisa egindako Jardunbide Egokiei buruzko Galde-sortan, Estatu kide batzuek nolabaiteko zehaztasunez deskribatzen dituzte indarkeriaren biktimei laguntzeaz arduratzen diren pertsonentzako prestakuntza espezializatuko prozesuaren ezaugarri batzuk, prestakuntza horren kalitatea hobetzeko proposatutako gomendio batzuk azaltzen baitira galde-sorta horretan:

132

Austria: 1996. eta 1997. urteetan, legearen, medikuntzaren eta gizartearen eremuetako profesionalentzako prestakuntza-mintegi bereziak gauzatu ziren, biktimei tratamendu egokia emango zaiela eta entrenatutako pertsonak indarkeriaren fenomenoak maneiatzeko modu egokia erabiliko duela bermatzeko.

1998az geroztik, mintegi bereziak egiten dira emakumeei laguntzeko bulegoetako eta indarkeria pairatu duten emakumeei laguntzen dieten beste erakunde batzuetako talde profesionalentzat. Diziplinarteko mintegien oinarria honako hau da: biktimak babesteko onartzen dute ezinbestekoa dela talde profesionalen arteko lankidetzak, eta onarpen hori aurreko esperientzian oinarritzen da. Mintegi horietan, beste gai batzuen artean, honako hau ikasten da: erakundeen arteko eta erakunde horiek errotuta dauden eskualdearekiko lankidetzak hobetzeko modua eta lankidetzaren indarguneak sustatzeko eta ahulguneak gutxiagotzeko modua.

Austriak emandako informazioaren arabera, aipatutako mintegiek erakutsi dute oso eraginkorrak izan direla.

Austrian prestakuntza espezializatuaren alorrean gauzatutako lana diziplinarteko lankidetzari buruzko jardunbide egokia da; izan ere, lan horretan onartzen da indarkeriarekiko harremanak zailtasuna sortzen duela biktimei lagundu behar dieten pertsonen artean eta zailtasun hori gainditzeko trebetasunak erakusteko premia dagoela.

Belgika: 1998an, abokatu-laguntzaile (stagiaires) judizialak prestatzeko programan indarkeria fisiko eta sexualari buruzko prestakuntza espezifikoa sartu zen. 2001eko maiatzaren 11ko Emakumeenganako Indarkeriaren



aurkako Ekintza Plan Nazionalaren esparruan, Justizia Ministerioak, Justiziaren Kontseilu Nagusiaren bitartez, bikote barneko indarkeriari buruzko magistraturaren prestakuntza espezifikoa ezarri zuen.

133

Ikasketa-jardunaldien bitartez (emakumeenganako indarkeriaren aurkako koordinatzaile probintziales antolatuak) eta medikuentzat *Aidez-les à rompre le silence (Lagun iezaiezu isiltasuna hausten)* lana argitaratuz, langile horiek indarkeria fisikoaren eta sexualaren problematikari buruz sentsibilizatu dira.

Arestian aipatutako Emakumeenganako Indarkeriaren aurkako Ekintza Plan Nazionalaren esparruan, Osasun Ministerioa arduratu da etxeko indarkeriaren inguruan sentsibilizatzeari batez ere familia-medikuak eta larrialdi-zerbitzuetako osasun-langileak.

Barne Arazoetako Ministerioa egungo eta etorkizuneko poliziei prestakuntza emateaz arduratu da. Indarkeriaren problematika hainbat prestakuntza mota kontuan hartuta landu da: juridikoa, orokorra eta soziopsikologikoa, baita teknika profesional praktikoei dagokienez ere.

Biktimei laguntza poliziala emateko babes-zerbitzuen edo biktimei laguntzeko bulegoaren eginkizuna beren kidegoetako funtzionario guztiak sentsibilizatzea da. Zerbitzu horietako langile guztiek biktimei laguntzeko prestakuntza (tokiko egoerara egokituta) jasotzen dutela zaintzen dute, eta biktima horiek zaintzen esku hartzen duten beste agente batzuekin harremanetan egoten dira.

1996an, Barne Ministerioak, eta Enplegu eta Lan Ministerioak bigarren mailako biktimizazioa prebenitzeari buruzko protokolo bat egin zuten. Protokolo horrek berekin dakar indarkeria fisikoaren eta sexualaren biktimak hartzeko lokalak abian jartzea eta prestakuntza espezifikoa jaso duten langileen presentzia izatea.



Aurreko deskribapenean ikus daitekeenez, **Belgikako** jardunbide egokiak, *Europako Kontseiluko Kide diren Estatuetan emakumearen aurkako indarkeriaren esparruko legeriari* buruzko dokumentuan (2001) jasota daudenak emankor izaten jarraitzen dute eta eraginpeko erakundeak inplikatzeko moduari buruzko eredu bat dira biktimei lagundu behar dieten profesionalen prestakuntza ahalik eta gehien hedatzen saiatzeko. Halaber, prestakuntzan teoria eta praktika koordinatzeko adibide dira, baita berriz biktima ez izateko prebentzioko adibide ere; azken hori da, hain zuzen ere, IV. Mundu Konferenziaren Ekintzarako Plataforman gehien nabarmendu den helburuetako bat.

Espainia: 1998. urtetik 2000. urtera bitarteko aldian 1.502 prestakuntza-jarduera egin dira eta emakumeen aurkako indarkeria artatu eta prebenitzearen alorrean esku hartzen duten 60.878 profesional bertaratu dira.

Espainian egin diren prestakuntza-jarduerak jardunbide egokiaren adibidetzat har daitezke, jarduera horietan irakaskuntza teorikoa eta praktikoa konbinatu baitira eta emakumeen elkarten eta GKEen iritziak kontuan hartu baitira jarduera horiek diseinatzeko garaian.

Grezia: Galde-sortan emandako erantzunetan herrialde horrek adierazi du ez duela etengabeko prestakuntza-ikastarorik antolatzen aldizka, baina hainbat mintegi egin dituela profesional taldeentzat. Mintegi horiek honako hauek dira:

- Poliziako langileei bideratutako eta *The Interministerial Committee for the Repression of Violence against Women Batzordeak (Emakumeen aurkako Indarkeriaren Errepresiorako Ministerio arteko Batzordea) emandako mintegiak.*



- 1999az geroztik, mintegiak egin dira maiz abokatutzako langileentzat. Mintegi horiek Berdintasun Gaiei buruzko Ikerketa Zentroak (The Research Centre on Equality Matters) (KETHI) zuzendu zituen.

135

Erakunde horrek berak mintegiak gauzatu ditu erizaintzako eta gizarte-laneko langileentzat, besteak beste.

Aipatutako Batzordea hezkuntza-materialaren produkzioa eta mintegiak prefekturetako, ospitaletako, udaletako eta ongizate-zerbitzuetako gizarte-zerbitzuetarako areagotzea planifikatzen ari da.

Holanda: Poliziarentzat lehendik dauden ikastaroez gain, ezaugarri berezietako prestakuntza-ikastaroak jarri ditu abian osasun-alorreko eta gizarte-zerbitzuetako profesionalentzat.

Ezarpen-prozesuan aparteko estimulua emateko asmoz, *Netherlands Centre for Gender-Specific Care Innovation and The Combating of Sexual Violence Zentroak (Sexu Indarkeriaren aurka Genero Ikuspegitik Borroka egiteko, Zaintzeko eta Berrikuntzarako Zentro Holandarra)* katalizatzaile-zeregina hartu du bere gain lau urtez, oinarrizko lau betebeharrak izanik: eskualde arteko lankidetzaren sustatzea, sexu-indarkeriaren arazoak lanbide-heziketako ikastaroetan arreta estrukturala jaso dezan ziurtatzeko ahalegina egitea, politikaren kalitatea hobetzea eta biktima indartzen laguntzea.

Politika horren emaitzak honako hauek izan ziren: prestakuntza praktikorako material multzo bat; emakumeen aurkako indarkeriari buruzko prestakuntza-modulu bat unibertsitateko ikasleentzat; prestakuntza-ikastaroak etxeko indarkeriaren inguruko prestakuntza ematen duten pertsonentzat; psikiatriako langileen prestakuntzaren programazioan sexu-indarkeriari buruzko azterlan sartzea; intzestuari buruzko prestakuntza-modulu bat unibertsitateetarako; sexu-abusuari, abusua detektatzeari eta tratatzeari buruzko prestakuntza-ikastaro bat psikologiako eta psikoterapiako langileentzat.



Grezian eta **Holandan** egindako lana ikerketan eta goi-mailako prestakuntzan espezializatutako erakundeekin lankidetzan jarduteko jardunbide egokia da, programan ezar daitezzen laguntzeko eta kalitatezko materialak garatzeko emakumeenganako indarkeriaren aurkako borrokan.

136

Prestakuntza hori hedatzeko jardunbide egoki bat ikasketa-planak egiteko eta abian jartzeko ardura duten erakundeak, hala nola unibertsitateak eta ikerketara bideratutako erakundeak emakumeen aurkako indarkeriaren gaiak prestatzen ari diren profesionalen etorkizunerako hartzen duen garrantziaz jabe daitezzen sustatzea da.

Helburu hori lortzeko lagungarria da erakunde horiek normalean gai hori lantzen duten erakunde publiko eta pribatuekiko lankidetzan inplikatzeko, helburu hori, adibidez, ikerketa-deialdietan edo etengabeko prestakuntza-programak diseinatzeko sartuz, Grezian eta Holandan egiten ari diren bezala.

Emakumeen aurkako indarkeriari buruzko azterlana nahitaezko unibertsitate-curriculumean sartzeko jardunbide egoki gisa **Suediaren** esperientzia kontuan hartzea da; izan ere, herrialde horretan zuzenbideko, medikuntzako, erizaintzako, psikologiako, psikoterapiako, gizarte-laneko, zainketa sozialeko eta teologiako nahitaezko azterketarako (unibertsitatekoa) baldintzak osatzen dituzten genero-berdintasunari buruzko gaietan sartzen du.

Holandan ere aurrerapen garrantzitsuak egin dira ildo horretan, emakumeen aurkako indarkeriaren inguruko ikasketa hainbat curriculumetan sartu dutelako, esate baterako, justiziaren administraziorako eta polizia-lanerako prestatu behar duten pertsonen jarraitu behar dituzten curriculumetan. Aurrerapen hori etxeko indarkeria prebenitzeko eta indarkeria horri aurre egiteko 2001. urtearen hasieran abian jarritako kanpaina nazionalaren testuinguruan gertatu da. Kanpaina horri Justizia Ministerioak eman zion hasiera eta gobernuko eta gobernuz kanpoko erakunde asko inplikatu dira bi helburu nagusi izanik: etxeko indarkeriari buruzko ikasketa lanbide garrantzitsu guztien oinarritzko prestakuntzaren curriculumean

Emakumeen aurkako indarkeriaren inguruko teknikarien prestakuntzari buruzko diagnostikoa



sartzea formalki eta *laneko entrenamendua* ezartzea, biktimei ematen zaien laguntza hobetzeko eta erasotzaileei tratamendu eraginkorra emateko.

137

Holandako esperientzia jardunbide egokia da inplikaturako erakundeen arteko lankidetzak, GKEak barne, nola bultzatu behar den jakiteko, prestakuntza espezializatuaren kalitatea hobetzeko eta prestakuntza hori emakumeenganako indarkeriaren aurkako borrokan lan egingo duten pertsonen nahitaz egin behar dituzten curriculumetara hedatzeko.



3. ERANSKINA: ERABILITAKO ESKALA ETA METODOLOGIA ESTATISTIKA-AZTERKETA EGITEKO

138

TEKNIKARIENTZAKO ESKALA

Emakunde, etxeko tratu txarren eta sexu-erasoen biktima diren emakumeei ematen zaien laguntza hobetzeko erakunde arteko II. Akordioan parte hartu duten erakunde guztiekin lankidetzan hertsiki jardunda, lan-prozesu bat egiten ari da teknikarien prestakuntza espezializatua hobetzeko emakumeen aurkako indarkeriari dagokionez.

Prozesu hori gauzatzeko, diagnostiko bat egingo da indarkeriaren biktima diren emakumeei laguntzen inplikaturik dauden kolektibo profesionalen prestakuntza-premiak eta -esperientziak identifikatu ahal izateko (osasan-eremu, gizarte-zerbitzuetako, hezkuntza-eremuko, eremu judizialeko eta etxebizitza-eremuko langileak, berdintasun-teknikariak, Lanbideko langileak eta Ertzaintzako langileak).

Diagnostiko horren ondorioz, emakumeen aurkako indarkeriaren eta berdintasunaren alorreko prestakuntza-eredu edo -plan bat proposatuko da, kolektibo profesional guztientzat berdina eta kolektibo horietako bakoitzerako espezifikoa izango dena.

Osatzea eskatuko dizugun eskala hau lan-prozesu horren barnean kokatuta dago. Eskala hau osatzen duzunean, bidaliez, mesedez, eman dizun pertsonari edo igorri dizun pertsonaren helbidera (helbide elektronikoa edo posta-helbidea).

Hasteko, datu batzuk ematea eskatuko dizugu:

DATU OROKORRAK

1. Sexua:

Emakumea

Gizona



2. Adina: urte

139

3. Probintzia:

Araba Bizkaia Gipuzkoa

4. Kolektiboa:

Osasuna Hezkuntza
 Ertzaintza Lanbide
 Etxebizitza
 Eremu judiziala
 Abokatua Berdintasun-arloak
 Gizarte Zerbitzuak Udala Aldundia

5. Indarkeriaren biktima diren emakumeei laguntzen daramazun denbora: urte

6. Emakumeen aurkako indarkeriaren alorreko prestakuntza espezializatua:

Bai Ez

Zehaztu:

Ondoren, emakumeen aurkako indarkeriari eta emakumeekiko esku-hartzeari buruzko baieztapen batzuk proposatuko dizkizugu. Baieztapen horietako batzuk iritzi subjektiboak dira, ados egon zaitezke haiekin edo ez, gaiari buruzko imajinario kolektibokoak direlako; beste batzuk, aldiz, lantzen ari garen gaiari buruzko ezagutza izatea dakarten esaldiak dira.

Baieztapen horiek arretaz irakurri ondoren, erantzun ahalik eta modurik egiaitienean. Inork ez du jakingo zer erantzun duzun, eskala anonimoa delako.

Emakumeen aurkako indarkeriaren inguruko teknikarien prestakuntzari buruzko diagnostikoa



Litekeena da galderaren batek zuzeneko harremanik ez izatea zure esperientziarekin, baina erantzutea eskatzen dizugu, galdera guztiei buruzko iritzia izango duzulako seguruenik.

140

Aukeratu zure erantzuna honako aukera hauen artean:

Bai Baieztapenarekin ados zaudela ere esan nahi du	Ez Baieztapenarekin ados ez zaudela ere esan nahi du	Ez dakit Baieztapenari buruzko zalantza duzula ere esan nahi du
---	---	--

ESKERRIK ASKO ZURE LAGUNTZARENGATIK

	ITEMA	BAI	EZ	EZ DAKIT
1	Tratu txarrak ematen dituen pertsona batek bere jokabidea aldatu nahi badu, funtsezkoa da bere emaztearen laguntza.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Ia beti, tratu txarrak pairatu dituzten emakumeen seme-alaben premia materialei eta afektu-premiei ez zaie jaramonik egiten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Neska gazte batzuen jarrerek indarkeriazko bikote-harremanak sustatzen dituzte.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Tratu txarrak pairatu dituzten emakumeen esku-hartzean dagoen gauzarik zailena emakume horiek beren bikotekideekin itzul daitezen ezin saihestu izatea da.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Genero-indarkeriaren aurka oso-osoko babesa emateko neurriei buruzko abenduaren 28ko 1/2004 Lege Organikoaren arabera ¹⁸ , indarkeria	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

¹⁸ Aurrerantzean Lege Integrala

Emakumeen aurkako indarkeriaren inguruko teknikarien prestakuntzari buruzko diagnostikoa



141

	ITEMA	BAI	EZ	EZ DAKIT
	mota hori gizonak emakumearen aurka nahiz emakumeak gizonaren aurka gauzatzen duena izan daiteke.			
6	Etxeko tratu txarren eta sexu-erasoen biktima diren emakumeei eskaintzen zaien laguntza hobetzeko Erakundeen arteko II. Akordioaren printzipio gidarietako bat da ahalduntzea.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	Ezin da ezer egin tratu txarreko egoerak bizi dituztela esaten duten emakumeek egoera horiek halakotzat hartzen ez dituztenean.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	Berdintasun-erakundeak arduratzen dira emakumeen aurkako indarkeriaren alorrean dauden baliabideen eta programen eraginkortasuna eta irismena ebaluatzeaz.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	Tratu txarren emaileekin itzultzen diren emakumeak baliabide publikoak gaizki erabiltzen ari dira.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	Zailagoa da emakume etorkinekin esku hartzea beren kulturetan indarkeria legitimatuta dagoelako.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	Epai judizial irmoa duten eta indarkeriaren biktima izan diren emakume guztiek ordainketa bakarraren laguntza eskuratu ahal izango dute, Lege Integralaren 27. artikulua araber.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12	Tratu txarrak ematen dizkieten gizonetik harremana emakumeek haustea izan beharko litzateke esku-hartzearen helburua.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13	Emakumeen eta gizonen arteko desberdintasuna da genero-indarkeriaren kausa nagusia.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14	Sexu-eraso batzuk nesken jarrera probokatzailak eragiten dituzte.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



	ITEMA	BAI	EZ	EZ DAKIT
15	Egoera irregularrean dagoen eta genero-indarkeria salatzen duen emakume etorkin bat zigortzera bideratutako edozein polizia-jarduera pertsona guztien Giza Eskubideak babesteko beharizanaren aurkakoa da.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16	Tratu txarrak pairatzen dituen emakumeak maitasunarengatik jasaten du.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17	Tratu txarrak dauden bikote-harreman batean seme-alabek ez badute erasorik pairatzen, beren amen aurka gauzatutako tratu txarren zeharkako biktimak dira.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18	Sexu-erasoak pairatu dituzten emakumeak osasun-eremuan miatu ahal izateko gertakariak salatu egin behar dituzte aurretik.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19	Emakumeek behar adina baliabide dituzte tratu txarren egoeratik atera ahal izateko.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20	Genero-indarkeriaren alorreko sentsibilizazioa eta prestakuntza Lege Integralean aintzat hartzen diren zereginak dira.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21	Erakunde publikoek genero-indarkeriaren aurrean gauzatzen duten jardunak irismen mugatua du, genero-indarkeriari aurre egiteko erantzukizun nagusia gizartearena, familiena eta pertsonena delako.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22	Salaketa da baliabide eta laguntza guztietarako atea irekitzen duen giltza.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23	Tratu txarrak emateagatik jarritako zigorrak ez ditu gurasoen eta seme-alaben arteko harremanak eta komunikazioa galarazi behar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24	Egoera irregularrean dagoen eta tratu txarren biktima den emakumeak jarritako salaketak herrialdetik kanporatzeko espedientea irekitzea dakar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



	ITEMA	BAI	EZ	EZ DAKIT
25	Gaur egun, biktima den emakume batentzat askoz errazagoa da bere egoera publiko egitea eta laguntza eskatzea, gizartea oso kontzientziatuta dagoelako.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26	Genero-indarkeriaren kasuetan, erabil daitekeen baliabideetako bat Familia Bitartekaritza da.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27	Indarkeriazko harreman batean banantzeko erabakia hartzeko eragozpen gisa, beldurrak alderdi ekonomikoek eta familia-alderdiek baino askoz eragin txikiagoa du.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28	Tratu txarrak pairatu dituzten biktimei bideratutako harrera-baliabideetan emakumeak eta beren kontura dituzten seme-alabak sar daitezke, baldin eta seme-alaba horiek adingabeak badira.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29	Gizonek beren bikotekideen aurka gauzatzen dituzten indarkeriazko jokabide asko alkoholaren abusuarengatik eta/edo beste substantzia toxiko batzuegatik edo gaixotasun mentalen bat dagoelako gertatzen dira.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30	Banantze-prozesuari hasiera eman ondoren, erasoen arriskua gutxitu egiten da.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Mailaketarako hainbat metodo eta teknika daude. Eraikitako eskala Likert-ek diseinatutako teknika da, *batutako kalifikazioen mailaketa* izeneko. Mailaketa horren oinarria pertsona bakoitzarentzat puntuazio globala lortzeko aukera da, betiere itemetan lortu dituen kalifikazio partzialetatik abiatuta. Era horretan lortutako puntuazioari esker, pertsona bakoitzari kokapen bat eman diezaikegu pertsona multzo osoaren barruan eta balioespen-indize bat eduki dezakegu laginerako edo aztertutako gizabanako guztientzat.



Neurtzeko edozein tresnak egin den neurketen emaitzak bermatuko dituen kalibrazio-prozesu bat gainditu behar du. Eskala baten kalitate metrikoa bermatuko duten azterketak eskala horretako itemen azterketa psikometrikoak dira. *Neurtu nahi duena neurtzen duela eta modu seguru edo fidagarrian neurtzen duela* esan badezakegu, neurketa horietatik lortzen diren emaitzen kalitatea berma dezakegu, zalantzarik gabe. Eskalen zientifikotasun-baldintza horiek bi propietate psikometriko bidez ziurtatzen dira:

- *Fidagarritasuna*: zehaztasuna eta sendotasuna neurtzeko garaian. Horrek bermatuko du lortzen duen puntuazioa emaitza alda lezaketen unean uneko alderdien mende ez egotea, eta, beraz, *fida* gaitezke hartaz.
- *Baliozkotasuna*: neurriak neurtu nahi den konstruktua adierazten du, ez beste bat. Horrela, bermatuko dugu lortzen ditugun puntuazioek neurtutako helburuaren berri ematen digutela, eta ez lotura izan lezaketen beste alderdi batzuei buruzkoa, balioespenak kutsatuz.

Fidagarritasuna

Eskala baten fidagarritasuna balioesteko hainbat indize daude. Indizerik ezagunena Cronbachen alfa-indizea (α) izenekoa da, tresnaren barne-sendotasuna neurtzen duena. 0 eta 1 artekoa da, eta adierazten du 1etik zenbat eta hurbilago egon orduan eta fidagarritasun handiago dagoela. 0,70eko balioak edo hortik gorakoak egokitzat hartzen dira.

Baliozkotasuna

Neurtu nahi duguna eskalak zenbateraino neurtzen duen edo eskalak neurtzen duenaren baliagarritasuna ziurtatzeko, hainbat estrategia daude. Estrategia horien guztien helburua tresna diseinatzeko xede izan zen helburura egokitzen dela bermatzea da. Estrategia horiek kasu bakoitzaren ikerketa-baldintzen arabera



aplikatuko dira: helburuak, laginak, puntuazioetatik atera behar diren ondorioak, eta abar.

145

Kasu honetan, edukiari buruzko baliozkotze-estrategiak hartuko dira kontuan; hau da, eskalaren edukiaren egokitzapenetik abiatuta baliozkotasuna bermatuko duten estrategiak:

- *Epai adituak*: itemak zerrendan azaltzen diren indarkeria-adierazleetatik abiatuta hautatuko dira. Zerrenda hori ikertutako gaian adituak diren pertsonak egingo dute
- *Faktore-azterketa*: itemen artean dauden elkarrekiko harremanen azterketa item horien arteko lotura berresteko, teoriatik espero den bezala.

Eskalaren baliozkotasuna eta fidagarritasuna neurtzeko azterketak SPSS 15 programarekin egin ziren (Esploratzeko Faktore Azterketa), Osagai Nagusien eta Varimax Biraketaren metodoaren bitartez, metodo hori egokitzen baita hobekien gure azterketaren helburuetara.